

Bilden die berufsbildenden höheren Schulen arbeitsmarktrelevant aus?

Coverstory. Empirische Befunde zur Berufsrelevanz der Berufsbildenden Höheren Schulen aus der Sicht der Wirtschaft und der Absolventen. Von Univ.-Prof. Josef Aff (HAK, HLWT) und Dr. Christian Dorninger (HTL)

Christoph la Garde, Geschäftsführer bei Korn Ferry, einem Personalentwickler für Top-Positionen, geht mit seinen Klienten recht hart ins Gericht: „30 % der Lernenden sind ‚black learners‘, also einmal studieren und dann stopp. 60 % sind passive learner, die man ständig schubsen muss. Zehn Prozent sind active learner, die offen (für neue Entwicklungen) sind und sich ständig weiterentwickeln wollen. Davon sind nur zwei bis drei Prozent jene Elite, die zu ‚rain makers‘ werden können. Die demografische Entwicklung verknappt diese heißumworbene Spezies. Bei passive learners etwa ist der Karriereknick (...) inhaltlich vorhersehbar“. Und weil es gar so salopp klingt: „In Österreich kann ich kein steigendes Bildungsniveau erkennen (...). Wir haben eine Nivellierung zur Mitte, auch im Management.“ Keine Trennung zwischen Bildungsstufen, „Studieren“ gilt hier als Synonym für höhere Bildung, keine Differenzierung zwischen Anforderungsprofilen und arbeitsmarktrelevanten Einsatzbereichen – bloß eine Darstellung zur Weiterbildungsfähigkeit, durchaus pointiert vorgebracht, so präsentieren sich Analysen zur Beschäftigungsfähigkeit auf den Wirtschaftsseiten von Zeitungen.

Generell ist in der veröffentlichten Meinung ein bildungspolitischer Pendelschlag festzustellen, die Schwächen des Bildungssystems deutlich zu benennen, jedoch die vielen positiven Leistungen weitgehend auszublenden. Eine Strategie der weitgehenden Delegation dieser (überbordenden) gesamtgesellschaftlichen Aufgaben an Schulen, verbunden mit einer regelmäßigen öffentlichen „Schelte“ für Lehrer, ist nicht besonders hilfreich, notwendige Bildungsreformen umzusetzen. Dadurch wird es unter anderem immer schwieriger, hochqualifizierte Studierende für den Lehrberuf zu interessieren, vor allem dann, wenn wie bei manchen Lehramtsstudien attraktive berufliche Optionen in der Privatwirtschaft bestehen.

Dass die Bemühungen, laufend Beschäftigungsfähigkeit im beruflichen Bildungswesen zu erzeugen, auch bei renommierten wissenschaftlichen Forschungsinstituten nicht immer wahrgenommen werden, zeigt die kürzlich publizierte Studie des Instituts für Höhere Studien „Die ökonomische Bewertung des österreichischen Bildungswesens und seiner Verwaltung“. Die Autoren dieser Studie stellen unter anderem fest: „Es gab in der Vergangenheit wenig Versuche und laufende Vorkehrungen, die Wirksamkeit der Berufsbildung im Hinblick auf den Arbeitsmarkt zu überprüfen“ (Lassnigg, Felderer u. a. 2007, 162). Genau dieser Sachverhalt, nämlich die Überprüfung der Arbeitsmarktrelevanz der Ausbildung von Absolventen wirtschaftsberuflicher höherer Schulen, wird in den kommenden Ausführungen primär mithilfe empirischer Studien (vgl. Wallbott/Heffeter 2002, 2003, Heffeter

2004, Timischl, 2004, Schneeberger, 2007), analysiert und damit – um in der Diktion des IHS zu bleiben – zumindest einer der angeblich so wenigen „Versuche“ vorgestellt, die Berufsbildung im Hinblick auf den Arbeitsmarkt zu überprüfen.

1. Wie kann man zukunftsorientierte Qualifikationen ermitteln?

Die aktuelle Entwicklung der Qualifikationsforschung ist dadurch gekennzeichnet, dass man versucht, durch Früherkennung die Inhalte der beruflichen Bildung rechtzeitig an geänderte Arbeitsmarktrealitäten anzupassen. Damit soll das Problem der mangelnden Entsprechung von Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage entschärft werden. So wurde 1998 in Deutschland ein Forschungsverbund zur Früherkennung von Qualifikationsanforderungen im Netz (vgl. www.frequenz.net) errichtet und auf europäischer Ebene ein Netzwerk namens Skillsnet. In Österreich bietet das Arbeitsmarktservice ein Qualifikationsbarometer an, wo für einzelne Berufsfelder, zum Beispiel „Bank- und Versicherungswesen“, Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends dargestellt werden. Ebenso Informationen zur Anzahl offener Stellen, also Beschäftigungstrends in den Berufsfeldern (vgl. <http://bis.ams.or.at/qualifikationsbarometer/>).

Die Qualifikationsfrüherkennung bedient sich unterschiedlicher Methoden für unterschiedliche Untersuchungsgegenstände. Globale gesellschaftliche und makroökonomische Entwicklungen werden vor allem mit statistischen Erhebungen und Analysen erhoben, denken wir nur an die Arbeitsmarktforschung. Für curriculare schulische Entscheidungen, zum Beispiel für jene der Einschätzung von Beschäftigungsperspektiven unterschiedlicher Ausbildungsschwerpunkte, besitzt die Früherkennungsforschung auf der Meso- und Mikroebene (Branche, Individuum) eine größere Praxisrelevanz. Auf diesen Ebenen bedient man sich Methoden

Durch Früherkennungsforschung sollen die Inhalte der beruflichen Bildung rechtzeitig an geänderte Arbeitsmarktrealitäten angepasst werden.

wie Arbeitsplatzbeobachtungen, Experteninterviews, Absolventenbefragungen und Stellenanzeigenanalysen, um unter anderem konkrete Qualifikationsprofile und Anforderungsniveaus zu bestimmen. Derartige Prognosen umfassen einen Zeithorizont von mehreren Monaten bis zu zehn Jahren. Dabei gilt der Grundsatz, den wir bereits von den Wetter- oder Konjunkturprognosen kennen: „Je länger der Vorhersagezeitraum, desto unschärfer und unsicherer sind die Prognosen.“

Langfristige Prognosen sind häufig trivial wie beispielsweise jene vom Wissenschaftszentrum Berlin, wonach der Bedarf an Geringsqualifizierten in nahezu allen OECD-Ländern rückläufig ist. Diese Vorhersage besitzt einen ähnlichen Neuigkeitswert wie die Prognose, dass in Mitteleuropa am Abend mit Dunkelheit zu rechnen sei. Der Qualifikationsforscher Coles beschreibt eine zentrale Problematik der Prognose von Arbeitsmarktentwicklungen sehr treffend, wenn er betont, dass die riesigen Datenmengen meist auf die Vergangenheit ausgerichtet sind. Damit erweisen sie sich als wenig hilfreich für eine fundierte Beurteilung künftiger Chancen und Anforderungen am Arbeitsmarkt (vgl. Coles 2003, 59).

Damit sollen nicht generell die Potenziale sowie die Notwendigkeit der Nutzung von Befunden der Qualifikationsforschung für Lehrplanentscheidungen wie auch für Entscheidungen im Rahmen der Schulautonomie in Frage gestellt werden, jedoch vor zu euphorischen Erwartungen gewarnt werden. Es ist Schneeberger vom Institut für Bildung der Wirtschaft zuzustimmen, wenn er eine (ergänzende) Qualifikationsforschung der Schulen vor Ort befürwortet, beispielsweise durch Befragungen der Absolventen des jeweiligen Standortes über einen längeren Zeitraum, sei es per postalischem Fragebogen, Telefon etc. (vgl. Schneeberger 2006, 17).

Die im kommenden Kapitel vorgestellten empirischen Befunde von Heffeter erforschen „punktgenau“ die Einschätzungen, Erfahrungen und Prognosen der zentralen „Stake-Holder“ berufsbildender höherer Schulen (BHS), nämlich der Personalverantwortlichen in Abnehmerbetrieben (Perspektive der Wirtschaft), der Absolventen, der Vertreter der leitenden Schulbehörde, der Lehrer sowie von Experten aus Universitäten und Fachhochschu-

len. Die vorgestellten Studien wurden vom Bildungsministerium in Auftrag gegeben, um einen engen „Bodenkontakt“ zur Wirtschaft bei den Neuerungen der jüngsten Lehrplanreformen zu gewährleisten.

Ergänzend ist anzumerken, dass aufgrund der Europäisierung der Berufsbildung neue Herausforderungen für die österreichischen berufsbildenden Schulen entstehen, weil die österreichische Berufsbildungsarchitektur in der Oberstufe viele Besonderheiten eines „Nischenproduktes“ aufweist, das sich erheblich von den in Europa vorherrschenden „Konfektionsmodellen“ unterscheidet. So gibt es aktuelle Bestrebungen, zentrale berufliche Kompetenzen mittels des Evaluierungsinstruments „Berufsbildungs-PISA“ (vgl. Baethge u. a. 2006) zu erfassen. Ebenso soll mithilfe von Instrumenten wie dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) oder dem europäischen Kreditpunkte-Anrechnungssystem im Bereich der Berufsbildung (ECVET) eine Vergleichbarkeit der in Europa erworbenen beruflichen Qualifikationen ermöglicht werden (vgl. Skala 2007). Das führt u. a. zur Fragestellung, wie langfristig die Abschlüsse von BHS, die in Europa kaum bekannt sind (z. B. die Berufsqualifikation „Ingenieur“) bewertet und akzeptiert werden.

2. Wie arbeitsmarktrelevant ist die BHS-Ausbildung in Österreich?

So wurde das Forschungsinstitut für Organizational Behavior der Universität Salzburg beauftragt, diese und andere bildungspolitisch und curricular interessanten Fragen einer empirischen Überprüfung zu unterziehen. Konkret wurden getrennte Untersuchungen für die Schultypen HLT (höhere Lehranstalten für Tourismus), HLW (höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe) und HAK (Handelsakademien) in Auftrag gegeben, deren empirische Befunde in drei umfassende „Heffeter-Studien“ zusammengefasst wurden (vgl. <http://www.bmukk.gv.at/>). Für alle drei Studien wurde ein ähnliches Untersuchungsdesign gewählt. Exemplarisch wird das Design der HAK-Studie (Heffeter 2004) vorgestellt. Bei der Präsentation einiger ausgewählter Befunde wird fallweise auf die beiden anderen Studien Bezug genommen.

Relevante Einstellungskriterien (Angaben in Prozent)	Berufstätige Absolventen (N = 510)	Wirtschaft (N = 1136)
Selbstsicheres Verhalten/Auftreten	58,0	93,8
EDV-Ausbildung		70,9
Praktikumsnachweise	21,4	66,6
Fremdsprachenkenntnis		52,9
Gut gestaltete Bewerbungsunterlagen	51,0	50,4
Umfassende Allgemeinbildung		40,8
Kontakt mit Unternehmen (z. B. Praktikum)	9,2	40,3
Gute Rechtschreibkenntnis		40,3
Allgemein (sehr) gutes Abschlusszeugnis/Schulnoten	39,4	36,2
Empfehlungen	23,3	34,1
Zusätzliche Zertifikate und Bescheinigungen	6,9	32,7
Gute Schulnoten in bestimmten Fächern	12,2	18,9
Ergebnisse aus Auswahlverfahren/Tests		17,3
Unternehmensrelevante Tätigkeiten (z. B. bei [Schul-]Projekten)		16,3
Auslandserfahrungen	12,0	15,1
Hobbys	6,1	9,2

Tabelle 1: Vergleich relevanter Einstellungskriterien (Mehrfachwahlen möglich)

Grundsätzlich ist anzumerken, dass sich alle Studien auf die Lehrpläne 1993 (HLW, HLT) bzw. 1994 (HAK) beziehen, weil es noch keine Absolventen gibt, die nach den neuen Lehrplänen (2003/04) unterrichtet wurden. Für die HAK-Studie wurden 30 Schulstandorte (repräsentatives Sample) ausgewählt und Absolventen der Maturajahrgänge 1998/99 sowie 2002/03 beteiligt. Die Rücklaufquote betrug rund 42 Prozent (von 2700 Fragebögen) und war damit im oberen Bereich von Befragungsstudien. Ähnlich umfassend war die Stichprobe personalverantwortlicher Personen aus Wirtschaft und Verwaltung, weil 1348 Personalverantwortliche den Online-Fragebogen zurücksandten. Die so zahlreich an der Untersuchung teilnehmenden Unternehmen repräsentieren ein breites Spektrum von 13 Branchen und unterschiedlichen Betriebsgrößen.

2.1 Nach welchen Kriterien wählen Unternehmen Bewerber aus und wie ist die Sicht der Absolventen?

Einleitend wird der für Lehrer erfreuliche Befund vorangestellt, wonach 75 Prozent der berufstätigen Absolventen angaben, dass sie durch den Besuch der HAK Vorteile für den eigenen Berufseinstieg hatten (vgl. Heffeter 56). Kommentare wie „... die Einarbeitung fällt leichter ...“ oder „... kannte sämtliche betriebswirtschaftlichen Vokabel ...“ illustrieren diesen Befund.

In den meisten Betrieben findet aufgrund der (schriftlichen) Bewerbungsunterlagen eine Vorselektion statt, die über die Einladung zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch entscheidet. Vor diesem Hintergrund wird die Bedeutung von gut gestalteten Bewerbungsunterlagen sowie von selbstsicherem Auftreten verständlich, die von „beiden Perspektiven“ als sehr relevant erachtet werden. Vor allem die Wirtschaft betont ergänzend die Bedeutung von guten EDV-, Fremdsprachen- und Rechtschreibkenntnissen sowie von Berufs-/Praktikumserfahrungen. Erfreulich ist, dass unter den Gründen, warum Unternehmen keine HAK-Absolventen aufnehmen, das Item „Schlechte Erfahrungen mit HAK-Absolventen“ unter möglichen acht Alternativen abgeschlagen (ca. 3 % von 491 Befragten) an letzter Stelle rangiert (vgl. Heffeter 46).

2.2 In welchen unterschiedlichen Arbeitsbereichen finden HAK/HLW/HLT-Absolventen eine Beschäftigung?

Zur Beantwortung dieser Frage wurden Personalverantwortliche per Zufallsgenerator maximal zwei Arbeitsbereiche vorgelegt, die sie zuvor für ihren Betrieb als relevant bezeichnet hatten. Für diese Arbeitsbereiche sollten sie angeben, aus welchen Schultypen sie bevorzugt Berufseinsteiger einsetzen (vgl. Heffeter 2004, 48). In Tabelle 2 wurden zentrale empirische Befunde zusammengefasst (vgl. Heffeter 2004, 49). Die empirischen Daten lt. Tabelle 2 verdeutlichen, dass die beruflichen Einsatzfelder von Absolventen wirtschaftsberuflicher höherer Schulen breit gestreut sind. Ebenso zeigen sich die Stärken der einzelnen Schulprofile. Obwohl die HAK-Absolventen in allen beruflichen Handlungsfeldern gute Beschäftigungschancen haben, werden sie seitens der Wirtschaft besonders für kaufmännisch-administrative Tätigkeiten (Verwaltung/Organisation) wie auch für „harte BW-Felder“ wie Rechnungswesen/Finanzen, Controlling/Revision und Logistik bevorzugt. Berücksichtigt man, dass die HLT als bildungspolitisches „Nischenprodukt“ bei vielen Personalverantwortlichen nicht so bekannt ist wie die Schultypen HAK und HLW, dann verfügt auch die HLT über ein klares Profil in den Bereichen Verkauf/Kundenbetreuung, Rezeption/Empfang sowie Management/Geschäftsführung. Die curriculare Breite des Schultyps HLW spiegelt sich in den Arbeitsbereichen wieder, weil deren Absolventen breit und vielfältig einsetzbar sind. Die profilbestimmende Dimension dieses Schultyps liegt demnach in einer curricularen „Generalistenkonzeption“.

Zur Bestimmung des Images der einzelnen Schultypen in der Wirtschaft wurden die Personalverantwortlichen gebeten, ihr „Bild“ der drei Schultypen HAK, HLW und HLT mit vorgegebenen Kategorien zu verknüpfen (vgl. Heffeter 2003, 94, 95). Die in Tabelle 3 zusammengefassten Befunde bestätigen tendenziell das Bild der Wirtschaft von den einzelnen Schultypen, wie es sich bereits tendenziell bei den Arbeitsbereichen (vgl. Tabelle 2) herauskristallisiert hat.

Einstellungen von Absolventen verschiedener Schultypen in verschiedenen Arbeitsbereichen (inkl. touristische Unternehmen)		HAK	HLW	HLT
Angaben in Prozent				
Vertrieb/Verkauf/Kundenbetreuung	N = 298	41,9	23,8	21,1
Einkauf/Materialwirtschaft	N = 157	31,2	15,3	10,2
Controlling/Revision/Qualitätsmanagement	N = 122	55,7	10,7	10,7
Marketing/PR	N = 132	29,5	12,9	14,4
Rechnungswesen/Finanzen/Banking	N = 213	64,3	23,5	10,3
Management/Geschäftsführung	N = 149	26,2	12,1	15,4
Rezeption/Empfang/Telefonzentrale	N = 230	26,1	26,1	25,7
Personalwesen	N = 128	49,2	16,4	10,9
Verwaltung/Organisation/Recht	N = 153	54,2	32,0	13,7
EDV/Telekommunikation/Technik	N = 138	29,0	5,8	5,1
Logistik	N = 37	48,6	13,5	8,1

Tabelle 2: Einsatzbereiche der Absolventen wirtschaftsberuflicher höherer Schulen (Mehrfachwahlen möglich)

2.3 Welche Unterrichtsgegenstände sind besonders arbeitsmarktrelevant?

Aus der Sicht der Absolventen sind vor allem die Fächer Betriebswirtschaft (BW), Rechnungswesen (RW), Wirtschaftsinformatik (WINF) und Textverarbeitung berufsrelevant. Ähnlich ist die Einschätzung der Wirtschaft. Für die Personalverantwortlichen sind vor allem die Gegenstände Englisch, BW, Deutsch, RW und Textverarbeitung von großer Berufsrelevanz. Analysiert man das Qualifikationsprofil einzelner Fächer näher, dann zeigt sich für den Bereich WINF, dass aus der Sicht der Absolventen vor allem Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Internet, Präsentationsprogramme, Datenbanken sowie kaufmännische Programme wie SAP von Relevanz sind. Die Personalverantwortlichen empfehlen ebenfalls eine IT-Ausbildung mit den Schwerpunkten Textverarbeitung und Wirtschaftsinformatik, ergänzt um die inhaltlichen Anregungen E-Commerce, Web-Design, Medieninformatik und Programmieren. Generell wird seitens der Wirtschaft eine hohe Anwendungsorientierung befürwortet. Aus didaktischer Sicht ist interessant, dass die Absolventen mit dem Unterricht in Textverarbeitung, Tabellenkalkulation und Präsentationsprogramme sehr zufrieden waren, während der Befund für den Bereich Internet bereits durchwachsen ist und für den Bereich „Kaufmännische Programme“ ernüchternd ausfällt (vgl. Heffeter 2004, 61).

In Bezug auf die Fremdsprachenausbildung ist anzumerken, dass Englisch von zentraler Berufsrelevanz ist. Absolventen benötigen Englisch weitaus häufiger als alle anderen Fremdsprachen zusammen (vgl. Heffeter 2004, 65). Sowohl aus Absolventensicht wie auch jener der Wirtschaft werden Französisch und Italienisch als wichtigste Zweitsprachen angesehen, während Spanisch eine eher untergeordnete Rolle spielt. Die Mehrzahl der Absolventen äußerte den Wunsch nach Intensivierung der Sprachausbildung, wobei vor allem der Erwerb einer Ostsprache als berufsrelevant angesehen wurde. Bedenkt man, dass die Befragung im Jahr 2003 stattfand und inzwischen die ehemaligen Länder des Ostblocks Mitglieder der EU sind, wird der Erwerb einer Ostsprache (als Ergänzung zu Englisch) an Arbeitsmarktrelevanz gewinnen.

Bezüglich der Ausbildungsschwerpunkte ist festzustellen, dass diese aus der Sicht der Wirtschaft sowie der Absolventen nicht von zentraler Berufsrelevanz sind. So waren nur 10,8 Prozent der berufstätigen Absolventen der Meinung, dass der Ausbildungsschwerpunkt ein entscheidendes Anstellungskriterium darstellt (vgl. Heffeter 2004, 81). Diese Einschätzung unterscheidet sich erheblich von jener der Lehrer, weil diese zu 80 % der Ansicht waren, dass Ausbildungsschwerpunkte eine berufsbezogene Spezialisierung bewirken und den Schülern bessere Berufschancen eröffnen. Daher kommt Heffeter für den Schultyp HAK zur curricularen Schlussfolgerung, dass Ausbildungsschwerpunkte und Fachrichtungen vor allem zur Bildung eines Schulprofils beitragen, jedoch deren Berufsrelevanz überschätzt wird. Die eigentlichen „Schlüsselfächer“ einer kaufmännischen Ausbildung bilden die Unterrichtsgegenstände Betriebswirtschaft und Rechnungswesen (Heffeter 2004, 42). Da die Absolventen der Schultypen HLW und HLT beruflich in ähnlichen Arbeitsbereichen wie jene der HAK tätig sind (vgl. Tabelle 2), ist dieser empirische Befund prinzipiell für alle drei Schultypen von Interesse.

2.4 Welche Absolventen will die Wirtschaft?

Fasst man die vielfältigen empirischen Befunde der „Heffeter-Studien“ zusammen, dann lassen sich drei zentrale Qualifikationsschwerpunkte in Hinblick auf die Arbeitsfähigkeit der Absolventen ausfindig machen:

Für die Personalverantwortlichen sind vor allem die Gegenstände Englisch, BW, Deutsch, RW und Textverarbeitung von großer Berufsrelevanz.

Image HAK (N = 774)	%	Image HLW (N = 730)	%	Image HLT (N = 691)	%
Kaufmännische Ausbildung	95,6	Ausbildung für Ernährung & Nahrungsmittelerzeugung	58,6	Gastronomische Ausbildung	89,7
Für Büroberufe geeignet	68,5	Eher für Mädchen	56,6	Gute Sprachkenntnisse	72,2
Fundierte EDV-Ausbildung	95,6	Universell einsetzbare Absolventen	49,6	Praxisbezogen	68,5
Gute Sprachkenntnis	53	Praxisbezogen	47,1	Nur in Fachbereichen einsetzbare Absolventen	89,7
Universell einsetzbare Absolventen	49,7	Breite Allgemeinbildung	45,2	Ausbildung für Ernährung & Nahrungsmittelerzeugung	89,7

Tabelle 3: Einschätzung der Schultypen HAK, HLW, HLT durch Personalverantwortliche höherer Schulen (Mehrfachwahlen möglich).

❶ Gefragt sind Absolventen, die über ein fundiertes und vernetztes problemorientiertes ökonomisches Grundlagenwissen verfügen, ergänzt um instrumentelle Fertigkeiten im Spektrum zwischen Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Durchführung und Organisation von kaufmännischen Arbeiten in betriebswirtschaftlichen Zentren bis zu den klassischen Kulturtechniken. Dieses Qualifikationsportfolio bildet die Profil bestimmende Kernkompetenz wirtschaftsberuflicher Schulen, im Besonderen der Handelsakademien.

❷ Absolventen wirtschaftsberuflicher Schulen sollten sich durch Sozialkompetenz auszeichnen. Diese umfasst nicht nur „Skills“ wie Präsentationskompetenz (sprachliche und nonverbale Ausdrucksfähigkeit), die Fähigkeit in Teams zu arbeiten etc., sondern ebenso die Fähigkeit zu autonomem und solidarischem Handeln. Autonomes Handeln erfordert Haltungen wie Durchsetzungsfähigkeit und Lernfähigkeit, solidarisches Handeln unter anderem Verantwortungsbewusstsein (Entrepreneurship-Erziehung). Zusätzlich sollten sie über Sekundärtugenden wie Pünktlichkeit und Verlässlichkeit verfügen sowie „Metakompetenzen“ wie Zeitmanagement, die von großer beruflicher Relevanz sind.

❸ Allgemeinbildung ist nicht nur als Akt der Selbstentfaltung bedeutsam, sondern ebenso von hoher Berufsrelevanz. Personalverantwortliche legen auf Allgemeinbildung einen großen Wert. Diese umfasst eine unmittelbar berufsrelevante Komponente wie beispielsweise die Befähigung zur Kommunikation in Englisch einschließlich der interkulturellen Dimension, wie auch die klassischen „Bildungskomponenten“ wie die Fähigkeiten zum abstrakten (Mathematik) und normativen Denken (z. B. Volkswirtschaftslehre, Geschichte). Allgemeinbildung ist also unverzichtbar, sowohl für die Förderung der von der Wirtschaft geforderten Persönlichkeitskompetenz wie auch für die Herausbildung von Haltungen einer lebendigen Zivilgesellschaft.

Die berufsbildenden Schulen sind durch eine Dynamik gekennzeichnet, die dem Wandel der Arbeitswelt durchaus gerecht wird.

Konfrontiert man dieses Anforderungsprofil mit den Lehrplänen der wirtschaftsberuflichen Schulen, dann sieht man, dass diese in hohem Maße berufs- und arbeitsmarktrelevant sind. Gerade die Kombination aus berufsbildenden und allgemeinbildenden Fächern, ergänzt um instrumentelle Lehrangebote wie Textverarbeitung und „abgerundet“ um Integrationsfächer wie die Übungsfirma, stellt eine effiziente curriculare Strategie dar, den Anforderungen der Wirtschaft gerecht zu werden. Trotzdem sind curriculare Modifikationen überlegenswert. Beispielsweise lohnt es sich, über die Frage nachzudenken, ob die Freiräume der Schulautonomie tatsächlich genutzt werden, um die wirtschaftlichen Kernkompetenzen in den Lehrplänen angemessen zu positionieren.

Viele von der Industriellenvereinigung in ihrem bildungspolitischen Grundsatzpapier „Zukunft der Bildung – Schule 2020“ verankerten curricularen und didaktischen Wünsche wie Projekt- und Teamarbeit, Kooperation der Schulen mit der Wirtschaft sind in allen berufsbildenden Schulen vorbildlich umgesetzt. Dafür benötigt man, wie die Industriellenvereinigung zu Recht feststellt, hochqualifizierter Lehrer, die als unverzichtbare Schlüsselpersonen und anerkannte Führungspersönlichkeiten „Architekten der Zukunft“ für Wirtschaft und Gesellschaft sind (vgl. www.iv-net.at). Es ist erfreulich, dass der Präsident des Fonds der Wiener Kaufmannschaft diese Einschätzung teilt, wenn er in einem Interview feststellt: „Die Entwicklung gerade im Bereich der kaufmännischen Schulen ist gigantisch gewesen und sehr positiv in Richtung Praxisrelevanz, z. B. Übungsfirmen. Die Projektarbeiten für die Matura sind auf sehr, sehr hohem Niveau und stehen einer

GROSSFIRMEN WOLLEN SOFTSKILLS UND LEISTUNGSBEREITSCHAFT

Erwartungen. „Innovationslernen anstatt Imitationslernen“ – nur technisches Fachwissen ist zu wenig.

Siemens sucht Mitarbeiter/innen mit folgenden Kernkompetenzen: Eigeninitiative, Networking Skills (!), Change Orientation, Kundenorientierung, Projektmanagement, Mobilitätsbereitschaft, interkulturelle Kompetenzen und Sprachen seien vor allem gefragt, und ehe man's vergisst natürlich auch technisches Fachwissen. Die Devise der Generaldirektorin Brigitte Ederer lautet: „Innovationslernen anstatt Imitationslernen.“ Für HAK- und HTL-Absolventen interessiert man sich, Handelsschulen oder Abgänger von technischen Fachschulen sind als Zielgruppe der Mitarbeiter/innen kaum relevant. Da hat man doch lieber die eigenen Lehrlinge, wobei es auch hier

am Arbeitsplatz dann um ganz andere Dinge geht, als man in biederen Ausbildungscurricula lesen kann. Heinrich Krispel, der Leiter der technischen Lehrlingsausbildung bei Siemens AG Österreich: „In Bezug auf die erforderlichen Qualifikationen brauchen Arbeitnehmer sämtliche Softskills. Dazu gehören Teamfähigkeit und hohe Wendigkeit, dass man sich schnell auf neue Situationen und Techniken einstellen kann (...). Hierzulande gibt es die Tradition, ein Leben lang am selben Ort zu leben und zu arbeiten (...). In den USA haben hier wesentliche Veränderungen eingesetzt (...). Bei der hohen Qualifikation, die benötigt wird, kann die Erstausbildung nur den Grundstock legen und versuchen, die Bereitschaft für das lebenslange Lernen zu wecken und zu verstärken. Es wäre auch angebracht, das Rad der Fun- und Spaßgesellschaft in Richtung Leistungsbereitschaft zurückzudrehen.“

Dr. Christian Dorninger



Seminar- und halben Diplomarbeit auf der Universität in keinsten Weise nach“ (Trefelik in Reichenauer 2007, 17).

3. Studien- und Berufswünsche und Qualifikationsnachfrage im technischen Schulwesen

Mit einer Auswertung einer Umfrage unter Maturanten aus Höheren technischen Lehranstalten zu Berufs- und Studien-

wünschen der HTL-Absolventen 2002 (Timischl 2004) konnte gezeigt werden, welche unterschiedlichen Vorstellungen sich seit 1992, der ersten Erhebung, entwickelt haben: Die Quote der HTL-Absolventen, die ein Weiterstudium beginnen, ist von 1992 bis 2002 nicht angestiegen (1992: 30 %, 2002 35 %). Die weitaus größte Gruppe der Absolvent/innen strebt kurz nach dem Abschluss einen konkreten Arbeitsplatz an oder hat einen in Aussicht (immerhin 52 %), und 3 % wollen sich selbständig machen. Bei den Arbeitsplatzpräferenzen überwiegt einer in der Privatwirtschaft (54 %), der Gang ins Ausland (immerhin 22 %, wenn auch leicht sinkend) und überraschend ist der hohe Prozentsatz von Wünschen, im Bereich der Forschung und Entwicklung tätig zu werden (32 %!).

Bei den Studierwünschen führt die andere naturwissenschaftlich-technische Fachrichtung (37 %) vor der fach einschlägigen weiteren tertiären Ausbildung (36 %) und etwas abgeschlagen, der Ergänzung durch ein (betriebs)wirtschaftliches Studium.

Arthur Schneeberger vom Institut für Bildung der Wirtschaft in Wien hat nun sehr kurzfristig eine Studie von Hochschul- und HTL-Abgängern durch die Internationalisierung von Bildung und Arbeitsmärkten vorgelegt (Schneeberger, 2007). Dabei wird der Übergang ins Arbeitsleben von technischen Uni- und HTL-Absolventen analysiert. Es ergibt sich folgendes Bild: Die Studienwahlentscheidung wird zuvorderst aus Interesse am Fachgebiet getroffen und erst in dritter Linie, um bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben; dazwischen liegt noch die Studienentscheidung für den „Wunschberuf“. So zeigen sich bei der Auswertung von 560 Online – Stellenangeboten in einem Monat für Absolvent/innen technischer Ausbildungen, deutliche Überhänge an Stellen für Ingenieure. Bei Wirtschaftsstudien waren im September 2006 602 Stellen ausgeschrieben. Im Vergleich zur Anzahl der Diplomierten bedeutet diese Zahl keineswegs einen Überhang. Damit wird wieder eine Konstante der österreichischen Bildungspolitik seit den 60er-Jahren sichtbar: Die des Mangels an Ingenieuren. Übrigens führt die auf Schul- und Hochschulboden nicht mehr so geliebte, da nicht moderne Fachrichtung „Maschinenbau“ in der österreichischen Arbeitsmarktnachfrage deutlich vor allen anderen Fachbereichen.

Österreichs klein- und mittelbetriebliche Strukturen und dieser Mangel führen in den Stellenangeboten zur Situation, dass HTL-Absolventen überdurchschnittlich gefragt sind: So erhob Schneeberger, dass 37 % der technischen Unistellen und über 50 % der FH-Stellen (im Bereich Elektronik, Kommunikationssysteme und Automaten sogar an die 60 %) in den Stellenangeboten auch für HTL-Absolvent/innen ausgeschrieben werden - ein außerhalb Österreichs kaum bekanntes Phänomen.

Dies führt einerseits zum Befund, dass die Produktion in Österreich noch immer von HTL-Absolventen beherrscht wird, aber auch zur Aussage, dass „in der Sachgütererzeugung viele HTL-Ingenieure in Forschung und Entwicklung tätig sind“. Der Wunsch der von Timischl dargestellten Arbeitsplatzpräferenzen von HTL-Absolventen dürfte also nicht ganz unrealistisch sein. Nichtsdestotrotz beklagt Schneeberger das Fehlen einer international vertretbaren Bildungsstrategie, um mit Ländern mit hohen technisch-naturwissenschaftlichen Tertiärquoten längerfristig mithalten zu können. Mit den Bachelorstudien wird sich die Situation grundlegend ändern – ohne jetzt die Qualität der Ausbildung im Vergleich wirklich gut voraussagen zu können. Eines ist noch immer Faktum: HTL-Ingenieure machen in den wichtigsten

Sind die Abgänger der berufsbildenden Vollzeitschulen richtig ausgebildet?



„Ich beziehe meine Erfahrungen aus vielen Betriebsbesuchen. Deshalb kann ich sagen, dass über die Kompetenzen der BMHS-Abgänger größtenteils Zufriedenheit geäußert wird. Das ist durchgängig für alle Typen, wobei besonders für HTL-Abgänger deren Selbständigkeit und der baldige Einsatz für Führungspositionen erwähnt wird. Ich schreibe dieses

positive Bild den zuständigen Schulabteilungen im Ministerium zu, die sich immer wieder Inputs für die Lehrpläne aus der Wirtschaft holen. Aber auch die meisten Schulen halten innige Kontakte zur regionalen Wirtschaft und holen sich z. B. Wirtschaftsprofis als Kuratoren ins Schulboot.“

Dr. Arthur Schneeberger
Berufsbildungsforscher, Institut für Bildung der Wirtschaft



„Mit der Ausbildung in den BMHS kann man zufrieden sein. Generell wird in diesen Schulen aber hochspezialisiert. Die HTL-Abgänger sind sehr gut ausgebildet und finden auch leicht adäquate Arbeitsplätze. Die Wirtschaft würde sogar mehr HTL-Absolventen brauchen. Die Handelsakademie bildet auf hohem Niveau aus, die Abgänger/innen finden aber vielfach nur Arbeitsplätze im Sekretariatsbereich. Das Gleiche sehe ich bei den höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe. Dort landen die Absolventen manchmal in der Rezeption eines Hotels oder arbeiten in Tourismusberufen. Die berufsbildenden mittleren Schulen muss man differenziert bewerten. Insbesondere die dreijährigen Schulen stellen vielfach nur einen Durchgang zu anderen Berufsfeldern, z. B. der Krankenpflege, dar.“

Dr. Susanne Schöberl
Bildungspolitik, Arbeiterkammer Wien

Verantwortlicher Redakteur: Dr. Herbert Winkler

Technikbereichen meist 60 bis 80 % der oft recht hochrangig eingesetzten Fachkräfte aus; damit kann Schneeberger resümieren: „Jedenfalls ist die Relevanz der HTL-Ingenieure durch die Entwicklung der FH-Lehrgänge (und der Einführung der Bachelor-Abschlüsse an Unis) nicht obsolet (...). Auch die Qualifikationsnachfrage der Unternehmen belegt anhaltende Relevanz.“

4. Abschließende Beurteilung

Auf Basis der vorgestellten empirischen Studien, die Daten zur Arbeitsmarktrelevanz von höheren beruflichen Bildungsgängen mit unterschiedlichen methodischen Instrumenten und aus unterschiedlichen Perspektiven erhoben, kann in Summe den berufsbildenden Schulen ein „gutes Zeugnis“ ausgestellt werden. Die große Mehrheit der Absolventen bescheinigt diesen Schultypen die Vermittlung von arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen mit guten Beschäftigungsperspektiven und im technischen Bereich konkurrieren sie noch immer mit Universitäts- und Fachhochschulabsolventen. Ähnlich ist die Einschätzung der Wirtschaft, die auch durch eine andere Studie, die von der Europäischen Kommission in Auftrag gegeben wurde, bestätigt wird. Dort wird u. a. festgestellt: „In general, Viennese SMEs state that vocational training systems answer properly to their needs ... In general, Viennese SMEs are rather satisfied with the performance of their newly employed VT graduates“ (Mandl/Oberholzer 2001, 18,21). Trotzdem gibt es Zeichen am Horizont, vor allem in Hinblick auf universitäre Kurzausbildungen, die vermehrt strategische und bildungsplanerische Maßnahmen in den nächsten Jahren notwendig machen werden.

Für wirtschaftsberufliche Schulen wird sich in Zukunft ein Nachdenken über curriculare Anpassungen im Spiegel bisheriger empirisch gestützter Erfahrungen lohnen. Auf dieser fiktiven Agenda des Nachdenkens sollte (auch) der Tagesordnungspunkt stehen, ob nicht die wirtschaftsberuflichen Schulen allgemein und die Handelsakademien im Besonderen die profilbestimmenden Kernkompetenz bündeln sollten – durch Stärkung des Schlüsselfaches BW im Bereich Berufsbildung und Mathematik und Englisch im Bereich Allgemeinbildung. Dadurch könnte dem polyvalenten Anspruch, nämlich gleichermaßen „Berufs- und Studierfähigkeit“ zu vermitteln, eher entsprochen werden, als durch eine Strategie der (schulautonomen) curricularen Aufsplitterung. ❏

Ausgewählte Literatur

- BAEETHGE, M., ACHTENHAGEN, F., ARENDS, L., BABIC, E., BAETHGE-KINSKY, V., WEBER, S. (2006): *Berufsbildungs-PISA. Machbarkeitsstudie*. Stuttgart.
- COLES, M. (2003): *Qualifikationen für die Zukunft*. In: BULLINGER/SCHMIDT/SCHÖN-MANN/TESSARING: *Früherkennung von Qualifikationserfordernissen in Europa*. Bielefeld.
- HEFFETER, B. (2003): *Evaluation des Lehrplans 1993 der Höheren Lehranstalten für Wirtschaft*. Salzburg. Internet: http://www.vpp.bmbwk.gv.at/publikationen_shop.asp
- HEFFETER, B. (2004): *Evaluation der Ausbildung an österreichischen Handelsakademien auf Basis der Lehrpläne aus 1994*. Salzburg. Internet: http://www.vpp.bmbwk.gv.at/publikationen_shop.asp
- INDUSTRIELLENVEREINIGUNG (Hrsg.): *Zukunft der Bildung, Schule 2020*. Wien. Internet: www.iv-net.at.
- LASSNIG, L., FELDERER, B., PATERSOND, I., KUSCHEJ, H., GRAF, N. (2007): *Ökonomische Bewertung der Struktur und Effizienz des österreichischen Bildungswesens und seiner Verwaltung*. Wien. Internet: <http://www.bmukk.gv.at/schulen/sb/index.xml>
- MANDL/OBERHOLZER (2001): *Employability of Vocational Training Graduates, The European SMEs' Approach: Austrian report by order of the European Commission*. Wien.
- PÄTZOLD, G. (2007): *Früherkennungsforschung und Modernisierung der beruflichen Bildung*. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 103. Band, Heft 3, 321–329.
- REICHENAUER, D. (2007): *Bildung im Zeichen der Wirtschaft*. In: *Weg in die Wirtschaft*, 15–17.
- SCHNEEBERGER, A. (2006): *Ungünstige Konstellation*. Dr. A. Schneeberger vom Institut für Bildung der Wirtschaft über Qualifikation und Bakkalaureat. In: *Wissensplus* 1–05/06, 17.
- SCHNEEBERGER, A. (2007): *Technisch-naturwissenschaftliche Qualifikationsnachfrage und Herausforderungen für Hochschulen und HTLs durch Internationalisierung von Bildung und Arbeitsmärkten*. In: *ibw-Mitteilungen* 3. Quartal 2007.
- SKALA, H. (2007): *Berufsbildung im Kontext europäischer und nationaler Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik*. In: DUBS, R. u. a. (Hrsg.): *Berufsbildung im Lichte der neuen Gesetzgebung*. Zürich, 125–163.
- TIMISCHL, W., PREGESBAUER, C. (2004): *Studien- und Berufswünsche von HTL-Absolventinnen und -Absolventen*. In: *ibw-Mitteilungen* Feb. 2004.
- WALLBOTT, H., HEFFETER, B. (2002): *Evaluation des Lehrplans 1993 der Höheren Lehranstalten für Tourismus/Kollegs für Tourismus und Freizeitwirtschaft*. Salzburg.

„Schwarze Listen“ und die Antwort der Berufsbildung

Schulrankings. Personalverantwortliche listen die Berufsbildenden Schulen. Ist dies aussagekräftig?



Auch wenn es nicht offen gesagt wird: Österreichs berufsbildende Schulen sind gelistet, je nachdem, welche guten oder schlechten Erfahrungen man mit den Absolventen gemacht hat. Für gewisse Schultypen und Fachrichtungen werden von Personalbüros und Firmen, die großflächig Rekrutierung betreiben, Erfahrungen mit Studier- und Arbeitsstile zusammengetragen und verglichen. Manche Schulstandorte gelten als ausgezeichnet, andere wieder als nicht empfehlenswert. Als Kriterium der Einteilung wird außer der individuellen Leistung die Schulkultur am Standort beurteilt. Die nun wieder etwas verblasste Art, in Zeitschriften „Schulrankings“ zu veranstalten, tat das ihre dazu, diese Rangordnungen bekanntzumachen. Mittlerweile ist das Interesse wieder eher abgeflaut.

Aus der Sicht der Bildungsinstitutionen sind Positionen von Schulstandorten in „Rankings“ Zufallsprodukte und nicht unbedingt relevant für die Leistungen einzelner Absolventen. Als ein Beleg von 15-jährigen Schülern seien die PISA-Untersuchungen zitiert, wo die Bandbreite der Leistungen in Lesen und Mathematik an den Schulstandorten deutlich größer ist als zwischen Schulstandorten gleichen Typs! Es gibt Argumente, dass die entwickelte Persönlichkeitsstruktur 18-jähriger Absolventen diese Unterschiede eher größer macht als kleiner.

Trotzdem: Egalität in einer Schulform und Ausbildung ist ein wichtiger Faktor für die Wertschätzung dieses Bildungsganges; daher muss man reagieren. Am besten, indem die Vorzüge des Bildungsstandardprojektes in der 12. Schulstufe nochmals klargemacht werden: Denn dann gibt es ein klar definiertes Anspruchsniveau in 6 allgemeinen Fächergruppen (Deutsch, Fremdsprache, Mathematik, Wirtschaft, Informatik und Naturwissenschaften), an das sich künftige Arbeitgeber halten können. Die dort exemplarisch dargestellten „prototypischen Beispiele“ stellen zusammen mit dem Kompetenzmodell und den Standard-Deskriptoren das Bildungsniveau sehr viel genauer sicher als es bisher ein Lehrplan tun konnte!

Dr. Christian Dorninger