

# NETLAB

Partnerschaft für den Arbeitsmarkt in der Region  
Partnerség a munkaerőpiacért a régióban

## KONFERENZBERICHT

**BAND 04**



### DER KAMPF UM DIE BESTEN HÄNDE UND KÖPFE

STRATEGIEN ZUR GEWINNUNG UND BINDUNG VON  
FACHKRÄFTEN AUS DER REGION & FÜR DIE REGION



# DER KAMPF UM DIE BESTEN HÄNDE UND KÖPFE

STRATEGIEN ZUR GEWINNUNG UND BINDUNG VON  
FACHKRÄFTEN AUS DER REGION & FÜR DIE REGION

➔ **Regionalverband Industrieviertel-  
Projektmanagement**  
Mag. Barbara Maca  
Schlossstraße 1,  
A-2801 Katzelsdorf  
T: + 43 2622 27156  
b.maca@industrieviertel.at  
www.industrieviertel.at

➔ **Übersetzung:**  
Kovács Kommunikation  
MMag. Tünde Kovács  
www.kovacs kommunikation.eu

➔ **Grafik:** www.enzo.at  
➔ **Fotos:** Wilfried Scherzer  
www.schwarzataler-online.at  
➔ **Druck:** Werbeagentur Ribarski GmbH  
www.ribarski.at

## ➔ INHALTSVERZEICHNIS

<b>INFORMATIVES</b>	
<b>IMPRESSUM</b>	02
<b>EINLEITUNG</b>	04
<b>PROJEKTLÉITUNG, INSTITUTIONEN, PARTNER</b>	05
<b>EINLEITUNGSREFERAT</b>	
<b>STANDORTFAKTOR FACHKRÄFTE – THESEN ZUR ANGEBOOTS- UND NACHFRAGEENTWICKLUNG</b> Mag. <sup>a</sup> Cornelia Krajasits (ÖIR-Projekthaus)	06
<b>IMPULSREFERAT</b>	
<b>DIE UNTEREN 10.000? JUGENDLICHE UND MIGRANTINNEN AM ARBEITS- UND AUSBILDUNGSMARKT</b> Günter Kastner, BA (Arbeiterkammer Niederösterreich)	09
<b>AKTUELLE STRATEGIEN ZUR SICHERUNG DES FACHKRÄFTENACHWUCHSES IN UNGARN</b> Zsanett Nagy (Industrie- und Handelskammer Szombathely, Ungarn)	12
<b>GOOD PRACTICE</b> Moderation: Mag. <sup>a</sup> Barbara Maca, REVI-PM	
<b>NÖ BEGABUNGSKOMPASS</b> Gabriele Haselgruber (WIFI NÖ Berufsinformation)	14
<b>BO ACTION-DAYS</b> Ronald Popovits, HL (Pädagogische Hochschule Burgenland)	16
<b>STEP BY STEP</b> Dietmar Strobl, (Arbeitsmarktservice Bgld, RGS Oberwart.) Mag. Manfred Schweiger (GF WIFI Oberwart)	18
<b>IMPULSREFERAT</b>	
<b>MASSNAHMEN ZUR REGIONALEN FACHKRÄFTESICHERUNG - MEHR ALS 'BEGGAR-MY-NEIGHBOUR' POLITIK!?</b> Mag. <sup>a</sup> Alexandra David (IAT – Institut für Arbeit und Technik, Deutschland)	20
<b>GOOD PRACTICE</b> Moderation: Mag. <sup>a</sup> Barbara Maca, REVI-PM	
<b>REGIONALE LEBENSQUALITÄT ALS TALENTE-MARKETING AM BEISPIEL SÜDBURGENLAND 2025</b> Mag. Andreas Reiter (ZTB – Zukunftsbüro)	23
<b>DAS CENTRAL EUROPE PROJEKT „YURA“: LEBEN-LERNEN-AUSBILDEN IN DER REGION - DIE JUGENDSTRATEGIE IM BURGENLANDKREIS/SACHSEN-ANHALT</b> DI Jörg Permann (Wirtschaftsamt Burgenlandkreis und YURA Projektmanager, Deutschland)	25
<b>PODIUMS- UND PUBLIKUMSDISKUSSION</b> Moderation: Mag. Thomas Kaindl (Arbeiterkammer NÖ)	
<b>VOM HUMANKAPITAL ZUR BEGEHRTEN FACHKRAFT UND STANDORTFAKTOR</b> Alfred Walbert (Arbeitsmarktservice Niederösterreich, Leiter Abt. Service für Unternehmen) Zsolt Németh (Stv. Direktor, Arbeitsmarktpolitisches Zentrum des Regierungsamtes vom Komitat Vas) Mag. (FH) Christian Vlasich (GF Burgenländisches Schulungszentrum) Dipl. Päd. Christl Nagl-Eder (Landesschulrat für Niederösterreich, Berufsorientierungslehrerin) Mag. Thomas Hrastnik (GF Volkswirtschaftliche Gesellschaft NÖ) Mag. <sup>a</sup> Alexandra David (IAT – Insitut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, Deutschland) Drin. Cornelia Krajasits (ÖIR-Projekthaus) Ewald Kaipel (Nikitscher Metallwaren GmbH) DI Jörg Permann (Wirtschaftsamt Burgenlandkreis, Deutschland) Mag. Michael Gassner (Wirtschaftskammer Niederösterreich, Abteilung Bildung)	27
<b>IMPRESSIONEN</b>	44

# DER KAMPF UM DIE BESTEN HÄNDE UND KÖPFE

STRATEGIEN ZUR GEWINNUNG UND BINDUNG VON FACHKRÄFTEN AUS DER REGION & FÜR DIE REGION

**Arbeit ist ein zentraler Lebensbereich, und seine Verfügbarkeit ist entscheidend für den Verbleib der Menschen in der Region – und für Unternehmen, sich hier anzusiedeln. Die Zukunft einer Region hängt davon ab, ob hier Fachkräfte leben.**

Der Fachkräftemangel sei ein hausgemachtes Problem, sind sich viele ExpertInnen einig – und dass es viel Potenzial in den eigenen Reihen gäbe, das ungenutzt bleibt. Dabei sei dies vielversprechender und zukunftssträchtiger, als Headhunter international auf die Jagd nach den begehrten klugen Händen und Köpfen zu schicken. Diese Position teilen die PartnerInnen des EU-Projektes NetLab – Network for Labourmarket Cooperation in the Border Region“, im Rahmen dessen die Fachkonferenz „Im Kampf um die besten Hände und Köpfe“ am 19. Juni 2012 organisiert wurde. Daher liegt der Schwerpunkt der Veranstaltung auf Strategien, die die Gewinnung und Bindung von Fachkräften aus der Region – und für die Region ermöglichen sollen.

**Zwei Themenbereiche wurden für die Fachkonferenz ausgewählt, die sich mit zwei der für die NetLab-Projektpartner wichtigsten Ansatzpunkte zur Bekämpfung des Fachkräftemangels beschäftigen:**

1. Der erste Themenkomplex dreht sich um die „Nutzung und Mobilisierung von regionalem (brach liegendem) Arbeitskräftepotenzial“. Wie dies gelingen kann, bzw. in welchen Bereichen es noch Handlungsbedarf gibt, wird im Rahmen von zwei Impulsreferaten und drei Good-Practise-Beispielen erörtert.
2. Ein zweites Thema, das im Kampf um die besten Hände und Köpfe von großer Bedeutung ist, hat mit regionalen Strategien zu tun, die nötig sind, um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Im Rahmen des nun folgenden Impulsreferates und der Good-Practise-Beispiele wird die Gelegenheit geboten, ein bisschen über den eigenen Tellerrand zu blicken, und Strategien aus anderen EU-Ländern kennenzulernen.

**Nähere Informationen zum Projekt: [www.netlab-online.eu](http://www.netlab-online.eu)**



**INHALTLICH UND STRATEGISCH WIRD DIESES PROJEKT GELEITET UND UNTERSTÜTZT DURCH FOLGENDE PARTNERINSTITUTIONEN:**



Das Projekt NetLab wird im Rahmen des Programms zur grenzüberschreitenden Kooperation ÖSTERREICH-UNGARN 2007-2013, durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, und Ungarn gefördert.





**MAG. A CORNELIA KRAJASITS**  
 GESCHÄFTSFÜHRENDE GESELLSCHAFTERIN  
 DER ÖIR-PROJEKTHAUS GMBH

## STANDORTFAKTOR FACHKRÄFTE – THESEN ZUR ANGEBOTS- UND NACHFRAGEENTWICKLUNG

Als Regionalökonomin beschäftige ich mich seit vielen Jahren mit regionalen Entwicklungsprozessen, wobei mein besonderes Interesse Grenzregionen sowie Städten und ihrem Umland gilt. Vor diesem Hintergrund möchte ich in meinem Beitrag das Thema „Fachkräfte“ mit einer regionalen Dimension versehen und anhand von Thesen und Strategieansätzen Impulse zum Weiterdenken in die Diskussion einbringen.

➔ **THESE 1:** Die prognostizierte demografische Entwicklung lässt für Gesamtösterreich kein quantitatives aber ein qualitatives und regionales Fachkräfte-Problem erwarten.

Die für Österreich vorliegende Trendfortschreibung der Erwerbstätigenentwicklung<sup>1</sup> bis zum Jahr 2030 geht davon aus, dass das Arbeitskräftepotential im Jahr 2030 unwesentlich höher sein wird als 2009. Die Zahl der Erwerbspersonen im Alter von 15–34 Jahren wird um 6,1% sinken, für die Altersgruppe der über 50-jährigen Erwerbspersonen wird ein Anstieg um fast 35 % erwartet. Das bedeutet, dass der Anteil der älteren Erwerbspersonen von derzeit knapp 20% im Jahr 2030 auf fast 27% ansteigen wird. Diese Entwicklung vollzieht sich regional sehr unterschiedlich: in den städtischen und wirtschaftsstarken Ballungsräumen ist die prognostizierte Zahl der unter 34-jährigen Erwerbspersonen bis zum Jahr 2030 noch positiv, die ländlichen und peripheren Regionen müssen im Vergleich dazu mit deutlichen Rückgängen rechnen.

➔ **THESE 2:** Das formale Bildungsniveau steigt, das (duale) Ausbildungssystem - die Basis für Fachkräftepotential - verändert sich strukturell. Regionale und qualifikationsbedingte Substituierungs- und Konzentrationsprozesse sind die Folge.

Seit den 1970er Jahren ist das Bildungsniveau – und hier speziell bei den Mädchen - deutlich angestiegen, der Trend zu berufsorientierten Ausbildungswegen (z.B. berufsbildende Schulen, Fachhochschulen..) hat sich verstärkt. Während im Bereich der schulischen Ausbildung das Bildungsspektrum deutlich zugenommen

<sup>1</sup> ÖROK-Prognosen 2001-2031 / Teil 1: Bevölkerung und Arbeitskräfte nach Regionen und Bezirken Österreichs, 2004. ÖROK-Schriftenreihe 166/I

hat, lassen sich im Bereich der Lehrausbildung immer stärkere Konzentrationstendenzen erkennen. Obwohl die Zahl der Lehrlinge zwischen 2001 und 2011 um 3,5% zugenommen hat, sank im gleichen Zeitraum die Zahl der Lehrbetriebe um 9,2%. Es sind immer weniger Unternehmen und Betriebe bereit, Lehrlinge auszubilden und es sind nur wenige Branchen in denen sich Lehrlinge konzentrieren (z.B. Baugewerbe, Tourismus, Landwirtschaft).

Es wird ein weiterer Rückgang der ausbildenden Betriebe und ein Ansteigen des Anteils der Fachkräfte in den Betrieben prognostiziert. Verantwortlich dafür sind vor allem Substituierungsprozesse d.h. Lehrlinge werden durch AbsolventInnen berufsbildender Schulen, diese durch AbsolventInnen von Fachhochschulen ausgetauscht.

➔ **THESE 3:** Die Attraktivität der Arbeitsplätze geht über das rein betriebliche wie Arbeitsklima, Karrierechancen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus und umfasst immer öfter auch Aspekte der regionalen Wohn- und Lebensqualität.

Die Fachkräfte sind mobiler geworden, sowohl in beruflicher als auch in regionaler Hinsicht. Dies betrifft sowohl die hoch- und höchstqualifizierten Fachkräften als auch die niedrigqualifizierten (meist ausländischen) Arbeitskräften. Die persönlichen Perspektiven in Bezug auf Einkommen und Arbeitszufriedenheit sowie die Wohn- und Lebensqualität einer Region sind hier bestimmende Faktoren. Auf der anderen Seite ist im Zusammenhang mit der (regionalen) Nachfrage nach Fachkräften oftmals eine starke Spezialisierung zu beobachten, diese ist wiederum abhängig von der regionalen Wirtschafts- und Betriebsstruktur, von der Dichte, der Diversität und der Größe der ansässigen Betriebe.

Betriebe in Städten und Stadtumlandregionen haben in Bezug auf Fachkräfterekrutierung eher ein qualitatives Problem – bekomme ich die richtigen Personen? Ländliche Regionen sind mit quantitativen und qualitativen Problemen konfrontiert – bekomme ich genug Personen, die zu meinen Anforderungen passen? In Grenzregionen kommt noch die Thematik der grenzüberschreitenden Mobilität hinzu, die zu einem nicht unbeträchtlichen Teil sowohl von der Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen und von den bestehenden Lohnunterschieden geprägt ist (z.B. Ungarn – Burgenland, Vorarlberg – Schweiz).

Ein weiterer regionaler Aspekt, den es in der Diskussion um die Verfügbarkeit von Fachkräften zu berücksichtigen gilt, ist die Frage der Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen. Erreichbarkeit meint dabei nicht nur die Anbindung der Region an die hochrangige Infrastruktur. In ländlichen, nicht zentralen Regionen geht es oftmals um die innerregionale Erreichbarkeit regionaler (Arbeitsplatz)Zentren. Als Beispiel sei ein/e Jugendliche/r in einem



Tourismus-, Handels- oder anderen Schichtbetrieb angesprochen, der/die ohne eigenes Auto oder Moped nach Dienstschluss den Heimatort mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht mehr erreichen kann.

### Handlungsstränge – Strategische Ansatzpunkte

#### Welche strategischen Ansatzpunkte lassen sich aus den angeführten Thesen ableiten?

- **Generationsmanagement:** Die qualitativen demografischen Veränderungen bedürfen einer stärkeren Konzentration auf die Gruppe der älteren Arbeitskräfte. Ziel wird es sein müssen, das vorhandene Potenzial und Know-How dieser Gruppe im Unternehmen zu erhalten sowie in Kooperation mit den jungen Arbeitskräften für Innovation zu nutzen.
- **Überbetriebliche Ausbildung:** Die regionalen Unternehmen sind wichtige Partner in der Umsetzung von regionalen Entwicklungsstrategien – insbesondere dann, wenn es um Ausbildung und die Qualifizierung von Fachkräften geht. Oftmals sind die einzelnen Betriebe zu klein oder zu spezialisiert um ein umfassendes Ausbildungsprogramm zu ermöglichen, Überbetriebliche Qualifizierungsverbände (eventuell auch im Kontext mit den vorhandenen Clusterinitiativen) sind zu entwickeln.
- **Unternehmensbranding:** Die Vermarktung von Unternehmen erfolgt fast ausschließlich über ihre Produkte bzw. Dienstleistungen, in den seltensten Fällen über die Arbeitsplätze. Und gerade hier wird noch großes Potenzial gesehen. Die Positionierung eines Unternehmens als innovativer Arbeitgeber mit Zukunft, eröffnet speziell für Unternehmen in ländlichen Regionen die Chance einen höheren sowohl innerregionalen als auch überregionalen Bekanntheitsgrad zu erreichen. Vor allem dort wo Betriebe an andere Regionen Fachkräfte verlieren, wird diesem Aspekt schon große Aufmerksamkeit geschenkt.
- **Regionales Marketing mit Zielgruppe Arbeitskräfte entwickeln:** Regionen werden in erster Linie als Wirtschaftsstandorte für Investoren, als Tourismusregionen usw. angeboten und vermarktet. Die Region als Arbeits- und Lebensraum für die Zielgruppe „Arbeitskräfte/Fachkräfte“ zu positionieren, könnte ein weiteres strategisches Element sein. In diesem Zusammenhang kommt auch den Gemeinden eine tragende Rolle zu, geht es doch hier um gemeinsame kooperative Standortentwicklung und Marketing.



**GÜNTER KASTNER, BA**  
ARBEITERKAMMER NIEDERÖSTERREICH (LEITER  
BEREICH SCHUL- UND HOCHSCHULPOLITIK)

## DIE UNTEREN 10.000?

### JUGENDLICHE UND MIGRANTINNEN AM NIEDERÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT

Österreich hat trotz Krise im europäischen Vergleich eine sehr niedrige Jugendarbeitslosigkeit. Laut EUROSTAT liegt Griechenland mit einer Jugendarbeitslosenquote von 52,7% an der Spitze, Ungarn rangiert mit 26,8% etwa im Mittelfeld, der EU-Durchschnitt liegt bei 22,4% (Stand: April 2012). Die Jugendarbeitslosenquote Österreichs liegt mit 8,9% an zweitbesten Stelle. Trotz zahlreicher getroffener Maßnahmen liegt sie damit jedoch immer noch deutlich über dem Niveau vor der Krise und es sieht derzeit nicht so aus, als könnten wir dieses so schnell wieder erreichen. Dabei stellen gerade Jugendliche ein bedeutendes Arbeitskräftepotenzial zur Bekämpfung des (von der Wirtschaft immer wieder artikulierten) Fachkräftemangels dar.

#### **Berufsorientierung: mehr Jugendliche zu Facharbeiterberufen motivieren**

Berufsorientierung hat eine wichtige Funktion. Sie hilft jungen Menschen die eigenen Interessen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Stärken zu entdecken und sich dann für einen Beruf zu entscheiden. Es geht volkswirtschaftlich auch darum, eine möglichst gute Passung zwischen einem Arbeitskräfte-/Berufsbedarf und den individuellen Ausbildungen herzustellen.

Die Arbeiterkammer NÖ hat versucht, mit LehrerInnen bestehende Problemlagen bei der schulischen Berufsorientierung zu identifizieren. Ein Problemfeld stellt die Vor-, Aus- und Fortbildung von Berufsorientierungslehrkräften dar. Eigene Lehrgänge dafür gab es lange Zeit nicht und wir haben viele BO-LehrerInnen, die keine adäquate Ausbildung aufweisen. Das zweite ist die Wahl der Unterrichtsform. Vier von fünf befragten LehrerInnen meinen, ein eigener Unterrichtsgegenstand sei die beste Form, was in NÖ aber nur in 43% der Fälle auch so umgesetzt wird. Meist erfolgt Berufsorientierung jedoch fächerintegrativ (d.h. im Zusammenspiel mehrerer Gegenstände) und zu 5% als Projektunterricht. Ein dritter Punkt ist die Frage der altersadäquaten und nachhaltigen Vermittlung: Laut einer Befragung können sich nur 70% der Jugendlichen zwei Jahre nach ihrem Berufsorientierungsunterricht daran erinnern, einen solchen Unterricht gehabt zu haben. 30%, d.h. beinahe jede/r Dritte, jedoch nicht mehr, AHS-Unterstufen-SchülerInnen sogar zu 60% nicht mehr. Es ist somit nicht nur entscheidend, DASS etwas im Bereich Berufsorientierung gemacht wird, sondern auch WIE. Ein letzter Punkt ist die Aktualität der vermittelten Inhalte: Viele Lehrkräfte beklagen z.T. wenig aktuelle

Informationsmaterialien. Gleichzeitig haben nur wenige (BO-)LehrerInnen einmal in der nichtschulischen oder nichtuniversitären Welt gearbeitet, wodurch es ihnen selbst an vermittelbaren Erfahrungen mangelt.

Verbesserungsmöglichkeiten wären u.a. mehr Realbegegnungen und berufspraktische Tage: einen Betrieb besuchen, sich die Realität der Arbeitswelt ansehen, mit einem Lehrling sprechen – das ist SchülerInnen lieber und bringt mehr als ein Film oder das, was eine Lehrkraft sagt. Die stärkere Einbindung von Peer Groups und Role Models wäre wichtig. Gleichaltrige sind authentischer, Role Models können als Vorbilder dienen. SchülerInnen hören auch gerne von Institutionen und Experten aus der Arbeitswelt, wie alles läuft.

#### **Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial 1: Ausbildungsabbrecher und Schulabbrecher ohne Schulabschluss**

##### **Bacher und Tamesberger untersuchten in einer Studie 2011 drei Gruppen:**

- Early school leavers (ESL), 18 – 24 Jahre alt, die nicht mehr im Ausbildungssystem sind und einen sehr niedrigen Bildungsabschluss haben (maximal einen Pflichtschulabschluss oder 1-jährige BMS).
- Jugendliche mit geringer Bildung, 20 – 24 Jahre alt, haben ebenso maximal die Pflichtschule oder einjährige berufsbildende mittlere Schule abgeschlossen, ob sie sich gerade in Ausbildung befinden oder nicht, wird jedoch nicht erhoben.
- „NEET“-Jugendliche (Not in Education, Employment or Training), im Alter von 16 bis 24 Jahren. Sie fallen völlig aus allen Systemen: sie haben keine Arbeit, sind nicht arbeitslos gemeldet, in keiner Schule oder Lehre und in keiner Schulungsmaßnahme des AMS.



Early school leavers sind österreichweit 8,6% der Jugendlichen, Jugendliche mit geringer Bildung machen 14,6% der Altersgruppe aus. NEET-Jugendliche machen 16,2% aus: das sind österreichweit 75.000 Jugendliche, die wir in unseren Ausbildungs- und Beschäftigungssystemen nicht mehr erfasst haben. Sie sind entweder zu Hause, vielleicht in der Schwarzarbeit, nicht gemeldet – stellen aber ein großes Potenzial dar für die Beschäftigung.

Man muss verhindern, dass Jugendliche ohne eine Berufsausbildung oder ohne weiterführende Ausbildung das Bildungssystem verlassen, denn das ist meist der Weg in eine schlechte Arbeitsmarktintegration und langfristig in die Arbeitslosigkeit. Prognosen sagen einen Rückgang nichtqualifizierter Tätigkeiten voraus, was v.a. die unqualifizierten Jugendlichen betrifft, denn sie haben noch nicht nachhaltig am Arbeitsmarkt Fuß gefasst und die meisten dieser Stellen sind schon besetzt.

Es ist ein Gebot der Stunde, Schul- und Ausbildungsabbrüche zu verhindern und Personen, die abbruchgefährdet sind, rechtzeitig zu identifizieren und zu intervenieren (Schulpsychologie, Jugendarbeit...). Und, wenn es schon passiert ist, eine möglichst rasche (Nach)Qualifizierung zu starten, damit der Lernprozess in Gang bleibt. Erfolgreich in diesem Bereich sind Produktionsschulen, überbetriebliche Lehrwerkstätten oder die integrative

Berufsausbildung. Große Hoffnungen zur Prävention von Bildungsabbrüchen setzen wir in das Jugendcoaching, das 2013 bundesweit starten soll.

#### **Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial 2: Migrantinnen und Migranten**

Hauptbefunde aktueller Studien zeigen, dass in Österreich strukturell schlechte Bedingungen und Benachteiligungen herrschen, was die Arbeitsintegration von MigrantInnen betrifft. Ihr Problem am österreichischen Arbeitsmarkt ist nicht das ihrer erreichten (oft geringen) Bildung, sondern der Bildungsverwertung. In Österreich ist es sehr schwer einen ausländischen, vor allem aber einen Nicht-EU Bildungsabschluss anerkennen/ nostrifizieren zu lassen. Ebenso lassen sich Diskriminierungsmuster identifizieren, die sich zum Beispiel an Nachnamen dingfest machen lässt. Eine ex-post-Analyse hat ergeben, dass die ersten Personengruppe, die in der Krise freigesetzt worden sind, in überdurchschnittlichem Ausmaß türkische Frauen waren. Es gibt eine strukturelle Diskriminierung, die nicht über alle Ethnien und Herkunftsländer gleich ist. Eine Studie der Arbeiterkammer Wien zeigt, dass 33% der MigrantInnen, aber nur 11% der beschäftigten ÖsterreicherInnen, unter ihrem eigentlichen Ausbildungsniveau beschäftigt sind.

Fast jeder vierte Migrant im Alter von 18 bis 24 Jahren der ersten Generation (23,1%) verlässt die Schule frühzeitig. In der zweiten Generation sind es 15,2%. Fast jeder dritte 20- bis 24-jährige Migrant der ersten Generation hat maximal einen Pflichtschulabschluss oder eine einjährige berufsbildende mittlere Schule absolviert. In der zweiten Generation sind es 28,7%. Und innerhalb der NEET-Jugendlichen haben wir fast jeden fünften 16- bis 24-jährigen Migranten der ersten Generation aus dem System verloren (18,8%) sowie 11,7% der zweiten Generation.

Bereits in Umsetzung ist die erleichterte Nostrifizierung von ausländischen Abschlüssen. Wir haben aktuell einen Kompetenzdschungel mit sehr unterschiedlichen Zuständigkeiten. Analog dazu brauchen wir – nicht nur für migrantische ArbeitnehmerInnen – ein Zertifizierungssystem, um auch informell und non-formal erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten endlich adäquat erfassen und abbilden zu können: Damit auch das, was nicht in einer geregelten Ausbildung (z.B. Lehre mit Lehrabschluss) gelernt wurde, worüber aber sehr wohl berufsrelevante Kenntnisse und Wissen vorhanden sind (z.B. durch Anlern Tätigkeiten), erfasst werden kann und – eventuell durch ergänzende Schulungen – zu einem Berufsabschluss führt und damit zu einer entsprechenden Arbeitsmarktposition. Ein weiterer Vorschlag sind maßgeschneiderte Integrationspakete: z.B. sollte für Personen, die neu zuwandern, eine Kompetenzanalyse gemacht werden um festzustellen, über welche Qualifikationen, Kenntnisse und Fertigkeiten sie verfügen bzw. wie diese am österreichischen Arbeitsmarkt am besten verwertet werden können. Um zu einem anerkannten Abschluss zu kommen, könnte gemeinsam mit den MigrantInnen ein Qualifizierungs- und Eingliederungspfad erarbeitet werden, mit dem Ziel, zu einer Arbeitsmarktposition zu kommen, die sich auch in einer geregelten Arbeit niederschlägt. Last but not least fehlt es in diesem Bereich an zielgruppenspezifischen Angeboten, ganz besonders auch für migrantische Frauen.



**ZSANETT NAGY**

PROGRAMMKOORDINATORIN REGIONALER ENTWICKLUNGS- UND BERUFSBILDUNGS-AUSSCHUSS RFB, INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER SZOMBATHELY

## AKTUELLE STRATEGIEN ZUR SICHERUNG DES FACHKRÄFTENACHWUCHSES IN UNGARN

Mein Name ist Zsanett Nagy und ich begrüße alle Anwesenden sehr herzlich. Bei meiner Kammer bin ich für die Berufsausbildung zuständig, im Rahmen derer ich die Arbeit des Regionalen Entwicklungs- und Berufsbildungsausschusses (RFB) unterstütze. Eine der Hauptaufgaben des Ausschusses ist es, zur Umgestaltung des Berufsausbildungssystems beizutragen, damit Fachleute dem Bedarf entsprechend in den Arbeitsmarkt eintreten. Im Zuge unserer Aktivitäten im Bereich der Berufsorientierung sind wir bemüht den Jugendlichen, die sich noch unsicher sind, wer und was sie werden wollen, zu helfen.

☉ Um zur passenden Berufswahl beitragen zu können, sind in erster Linie vier wichtige Dinge erforderlich:

1. Wir müssen die Fertigkeiten der Schülerin und des Schülers berücksichtigen, wir müssen wissen, ob diese zum gewählten Beruf passen.
2. Wir müssen ihnen verschiedene Berufe näherbringen.
3. Wir müssen sie auch vonseiten des Arbeitsmarktes informieren.
4. Wir müssen die Schülerinnen und Schüler darüber in Kenntnis setzen, wo sie den jeweiligen Beruf erlernen können.

Die Lehrlinge eignen sich ihren Erstberuf im Rahmen einer schulischen Ausbildung an. Es gibt aber einen großen Widerspruch zwischen dem Bedarf am Arbeitsmarkt und dem Ausbildungsangebot. Bei uns liegen schlechtere Zahlen vor als in Österreich und Deutschland. Die Zahl derjenigen, die eine Facharbeiterausbildung machen, ist sehr gering, lediglich 22 % der schulpflichtigen Kinder lernen in einer Berufsschule. In erster Linie wird die sekundäre Ausbildung nach einer Negativauslese gewählt, das bedeutet, dass sich nur jene Kinder für eine Berufsschule entscheiden, deren schulische Leistungen sehr schlecht sind. Allerdings geht es nicht nur um das Ziel, junge Leute in entsprechender Zahl auf den Arbeitsmarkt zu bringen, sondern darum, dass sie als gute Fachleute in den Arbeitsmarkt eintreten. Der eine Slogan unserer Kammer ist: „Ein guter Fachberuf ist gleich viel wert wie ein Universitätsdiplom“. Die Bedeutung der Berufsorientierung wurde auch von der ungarischen Regierung erkannt. Sie versucht die Schulen zu unterstützen, indem sie Verantwortliche für die Berufsorientierung

ernennt. Aber sie hat auch erkannt, dass die Kammern diejenigen sind, die mit den Wirtschaftsakteuren im direkten Kontakt stehen. Mit meinen Kolleginnen und Kollegen holen wir von den Unternehmern Informationen über die erforderlichen fachlichen Nachwuchskräfte ein und nach dem dort erhobenen Bedarf versuchen wir die Schulen bei der Aufnahme geeigneter Schüler zu unterstützen. Ende 2010 haben die ungarische Regierung und die Kammer eine Rahmenvereinbarung abgeschlossen, in der die Rolle der Kammern in der Berufsorientierung festgesetzt wurde.

Zur Vermeidung von Doppelgleisigkeiten und zur Steigerung der Effektivität schlossen sich im Komitat Vas die Institutionen, die sich mit Berufsorientierung befassen, zusammen (z.B.: das ungarische Arbeitsservice, Interessenvertretungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Regionale berufliche Ausbildungszentren, Organisationen in Kleingebieten) und auf Initiative des Arbeitsservices des Regierungsamtes des Komitates Vas wurde die Arbeitsgruppe für Berufsorientierung ins Leben gerufen.

Mithilfe der Berufsorientierungsforen hatten wir die Möglichkeit - und wir hoffen, dass wir diese Möglichkeit auch in Zukunft haben werden - Betriebe zu besichtigen. Wir trafen da einen Schüler, der sich deswegen entschieden hatte Zimmermann zu werden, weil wir ihn auf eine Fachveranstaltung mitgenommen hatten. Hier wurde das sogenannte, von der Ungarischen Kammer organisierte Berufsstar-Festival veranstaltet. Dieses ist eigentlich das Finale des nationalen Wettbewerbes, wo die besten Lehrlinge ihr Wissen messen und die Lehrabsolventen die Schönheit des Berufes vorführen. Auf diese ungemein große landesweite Veranstaltung fuhren wir mit Grundschulern, die vor der Berufswahl standen. Anlässlich einer solchen Exkursion bewunderte ein Schüler aus einer benachteiligten Region das Häuserdach, welches dort aufgebaut wurde, so sehr, dass er zu Hause verkündete, dass er sicher Zimmermann werde. Durch solche Feedbacks wissen wir, dass unsere Arbeit nicht umsonst war und die Berufsorientierung einen Sinn hat.

Wir unterstützen die vor der Berufswahl stehenden Kinder durch die Vorstellung von Berufen, durch Filme, und wir haben auch ein „Videodepot“, wo diese heruntergeladen und angesehen werden können. Eine unserer wesentlichsten Bemühungen ist es, den Kontakt zwischen der Kammer sowie den Kindern, den Eltern und der Schule fortlaufend aufrechtzuerhalten.

Unsere Berufsorientierungs-Aktivitäten beschränken sich nicht nur auf die Kommunikation mit den Schülern, denn auch die Kammer ist bestrebt an verschiedenen Projekten teilzunehmen. Eines dieser Projekte ist das Projekt Right Profession, der geeignete Beruf für die Entwicklung. Es handelt sich hierbei um ein internationales grenzüberschreitendes Projekt, in dessen Rahmen wir die Möglichkeit hatten, Grundschüler der 7.-8. Klasse in einem Fragebogen zu erfassen. Wir sind bestrebt an Veranstaltungen - wie es die heutige



ist - an verschiedenen Messen und Ausstellungen teilzunehmen.

Es gibt noch Aufgaben, die der Lösung harren: Eine der wichtigsten ist es, dass es zu einem Umdenken in der Gesellschaft kommt. Ein weiteres großes Problem stellen die mangelnden und falschen Informationen dar. Diesen kann nur so beigegeben werden, wenn wir zu möglichst vielen Orten gelangen und Informationsveranstaltungen abhalten. Wir sind mit einbetonierten schulischen Ausbildungsstrukturen konfrontiert, die es zu ändern gilt. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Ausarbeitung eines Berufslaufbahn-Monitoringssystems. Ich hoffe, dass wir all dies möglichst bald umsetzen und wir die Kinder in ihrer Berufswahl nach unserem besten Wissen unterstützen können, damit für einen jeden eine passende, gute Entscheidung getroffen wird.

„Planen wir für ein Jahr, dann pflanzen wir Mais, planen wir für ein Jahrzehnt, dann pflanzen wir Bäume, planen wir für ein Leben, dann bilden wir Menschen aus und lehren wir sie.“ Ich möchte mich damit für Ihre Aufmerksamkeit bedanken und wünsche Ihnen noch weitere gute Beratungen.

## GOOD PRACTICE



**GABRIELE HASELGRUBER**  
WIRTSCHAFTSFÖRDERUNGSMITTEL  
NIEDERÖSTERREICH, BERUFSINFORMATION

## NÖ BEGABUNGSKOMPASS

☛ **Mag.<sup>a</sup> Barbara Maca:**

Was unterscheidet den NÖ Begabungskompass von anderen „Eignungstests“ für SchülerInnen?

☛ **Gabriele Haselgruber:** Der niederösterreichische Begabungskompass wird in Kooperation mit dem Land Niederösterreich und der Wirtschaftskammer seit April 2012 durchgeführt. Es ist eine psychologische Diagnostik zur Ausbildungs- und Berufsberatung. Das heißt, es ist kein Interessenstest, sondern das ist wirklich eine psychologische Austestung mit einer anschließenden Beratung und wird erstmalig flächendeckend für ganz Niederösterreich durchgeführt und somit ganz etwas Neues. Gruppentestungen werden angeboten für ganze Haupt- und Mittelschulen und Gymnasien, kostenfrei für alle Beteiligten. Die Kosten, die entstehen, werden über die Wirtschaftskammer Niederösterreich und das Land Niederösterreich abgedeckt.



☛ **Maca:** Und wie funktioniert das? Wie kommen die Schülerinnen und Schüler jetzt in den Genuss dieser Testungen? Melden die Schulen Bedarf an bei Ihnen?

☛ **Haselgruber:** Der Begabungskompass besteht aus drei Teilen. Bekannt ist vielleicht der Talente-Check, den es schon seit 10 Jahren gibt an den niederösterreichischen Schulen. Der Talente-Check ist der erste Teil und findet in der Klasse statt.

Der zweite Teil, die Potenzialanalyse, ist dann bei uns an einem Berufsinformationszentrum des Wirtschaftsförderungsinstitutes. Der Talente-Check bezieht sich auf die kognitiven Talente, die in der Gruppe durchgeführt werden. Ausgewertet wird dann direkt an der Landesakademie Niederösterreich. Bei uns in St. Pölten geht es dann um die Persönlichkeitsstruktur des Jugendlichen, die Interessensprofile und auch noch um kognitive Fähigkeiten und praktische Fähigkeiten – Aufstecken von Zahnrädern, Logik zum Beispiel, da wird die Fingergeschicklichkeit, Belastbarkeit uvm getestet – das alles unter psychologischer Aufsicht und Begleitung. Das ist der zweite Teil dieses Begabungskompasses, und der dritte Teil ist die Beratung an der Schule direkt vor Ort. Unsere Psychologen fahren daher mit den Testergebnissen an die Schule und beraten die Eltern und die Schüler dann vor Ort über beide Testbatterien.

☛ **Maca:** Gibt es vielleicht bereits erste Rückmeldungen auf die Testergebnisse von Schülern, Eltern? Wie empfindet man die Testergebnisse – treffen sie zu?

☛ **Haselgruber:** Wir arbeiten seit 35 Jahren so, also es ist für uns nichts Neues, ganz im Gegenteil, es ist halt jetzt verpackt in eine flächendeckende Geschichte. Die Berufsinformationszentren des Wirtschaftsförderungsinstitutes arbeiten seit 35 Jahren mit psychologischer Diagnostik, ganz genau für jeden Einzelfall und jeden



Härtefall, Jugendlicher und Erwachsener für Ausbildungs- und Berufsberatung. Das ist oft spannend, die Eltern sagen oder das Kind sagt, ich sehe mich so und möchte das oder das; zumeist deckt es sich schön mit den Vorstellungen und Wünschen; oft erfahren sie viel Neues über sich und die Ausbildungsmöglichkeiten. Nachdem eine wirklich kompakte Aufnahme der Persönlichkeit und der Eignungen vorgenommen wird, sind die Ergebnisse recht aussagekräftig und die Jugendlichen bekommen wirklich Vorschläge von Schulen und Lehrberufen die sie teilweise nicht kennen, und auch Alternativen vorgestellt. Nicht nur die 10 Lehrberufe, die wir statistisch alle kennen; z.B. bei den kaufmännischen Berufen: alle wollen Bürokaufmann werden, dabei gibt es ja von Spedition bis PKA über Buchhandel so viel zu lernen in dieser Berufsgruppe. Nicht so bekannte Berufe „bekannter“ zu machen, dass sehen wir auch als unsere Aufgabe.

Ich würde gerne einige statistische Zahlen nennen: Wir haben im April begonnen und haben derzeit an drei Standorten fast täglich einen Begabungskompass; wir haben bisher 70 Schulen getestet, insgesamt 2400 Jugendliche. Alle 3. Klasse, bzw. 7.Schulstufe. Und rund 170 Schulen warten auf einen Termin. Wir sind bis in den Dezember durch ausgebucht. Es ist wunderbar angelaufen, fast nicht zu schaffen.

## ➔ GOOD PRACTICE



**RONALD POPOVITS, HL**  
PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE BURGENLAND

## BO ACTION DAYS

➔ **Mag.<sup>a</sup> Barbara Maca:** Aus welcher Motivation heraus haben Sie damals die BO Action Days initiiert? Was fehlte dem aktuellen Berufsorientierungs-Angebot?

➔ **Ronald Popovits, HL:** Ich bin seit 20 Jahren Berufsorientierungslehrer und seit 2008 an der Pädagogischen Hochschule um dort die LehrerInnenfortbildung für Berufsorientierung zu leiten. Ich bekomme also direkt mit, wie gerne – aber auch wie ungerne sich LehrerInnen mit Berufsorientierung beschäftigen, weil teils wenig Vorerfahrung da ist, und es an Ideen mangelt, wie man sie umsetzen könnte. Unser Ansatz war, wir müssen den LehrerInnen helfen Berufsorientierung gerne zu machen, ihnen etwas in die Hand geben, womit sie morgen

in die Klasse hinein gehen und ohne Vorerfahrung mit den SchülerInnen arbeiten können. Daraus hat sich in Kooperation mit einer Berufsorientierungspädagogin aus Graz, mit der wir seit Jahren zusammen arbeiten, im Burgenland ein Projekt, die BO-Action days „go for your future“ entwickelt.

➔ **Maca:** Der Titel dieses Projektes klingt sehr spannend und ereignisreich. Was steckt dahinter, was passiert an diesen Tagen?

➔ **Popovits:** Schlagworte, die für uns wichtig sind: frühzeitig, kompetenzfördernd und nachhaltig. Frühzeitig hat für uns bedeutet: 7. Schulstufe, 12 bis 13-jährige. Im Moment laufen die BO-Action Days an 20 burgenländischen Schulen. Das Projekt ist in der 3. Klasse auf fünf Module aufgebaut. Da geht es zunächst einmal um das ICH. Am ICH-Tag, erkunde ich mich selbst, ich schaue, was mit mir selbst los ist, wo habe ich meine Fähigkeiten, Fertigkeiten, aber auch: was denkst du als mein Freund, mein Vater, meine Mutter, mein Onkel über mich. Das ist der erste Schritt. Ein Highlight dieses Projektes sind die Realbegegnungen. Hier werden die SchülerInnen darauf vorbereitet, selbständig den Betrieb zu kontaktieren. Das heißt zunächst Telefongespräche üben (wie rufe ich richtig in der Firma an, was soll ich dort sagen?) und dann das Handy nehmen und wirklich anrufen. Anschließend besucht die Schülergruppe den Betrieb und erkundet ihn. Dabei ist uns der Bezug zur regionalen Wirtschaft wichtig, es werden verschiedene Firmen besucht: Sportartikelhändler, Apotheken, etc. Dann erfolgt die Nachbereitung. Was war für mich toll? Was hat mir nicht so gefallen? Dabei werden die im Betrieb gemachten Fotos gesichtet oder selbst aufgenommene Videos angesehen. Fragen, die im Betrieb gestellt wurden, werden aufgearbeitet. Dadurch möchten wir den Kompetenzerwerb fördern – vor einem Chef stehen, ihm Fragen stellen, Grüßen, Danken – solche Anforderungen sollen dort im Mittelpunkt stehen. Den Abschluss bildet eine Präsentation vor den Eltern oder den 2. Klassen, die dadurch bereits ein bisschen vorbereitet werden darauf, was sie im nächsten Jahr erwartet. Nach dem ersten Durchgang kam der Wunsch der LehrerInnen: „Ihr habt etwas ganz, ganz tolles für die 3. Klassen gemacht, bitte macht uns auch etwas für die 4. Klassen.“ Im letzten Jahr haben wir uns dann hingeworfen und die BO-Action Days weiterentwickelt. Ein Highlight sind die berufspraktischen Tage, wo Betriebe wie auch weiterführende Schulen beschnuppert werden dürfen.

➔ **Maca:** An welchen Punkten müsste man Ihrer Meinung nach noch ansetzen, um Berufsorientierung an Schulen zu verbessern?

➔ **Popovits:** Für die Zukunft denken wir noch an weitere Projekte: Ausbildungslehrgänge für bereits im Dienst stehende LehrerInnen zu Berufsorientierungslehrern und Berufsorientierungskoordinatoren, Berufsorientierung in der LehrerInnenausbildung und in der Volksschule.





**DIETMAR STROBL**  
ARBEITSMARKTSERVICE OBERWART



**MAG. MANFRED SCHWEIGER**  
WIRTSCHAFTSFÖRDERUNGSINSTITUT  
OBERWART

## STEP BY STEP

➔ **Mag.<sup>a</sup> Barbara Maca:** Wie kam es zur Entwicklung dieses Projektes?

➔ **Dietmar Strobl:** Manfred Schweiger vom WIFI Oberwart, und ich haben uns überlegt, wie wir Jugendliche, die nicht auf Lehrplätze vermittelt werden können und auch nicht in Ausbildungslehrgängen oder Lehrwerkstätten untergebracht werden können, eine Perspektive geben können. Wir haben uns Dinge überlegt wie den Informationstag für Jugendliche. Wir haben 70 Jugendliche eingeladen, die beim AMS vorgemerkt waren – und sechs sind gekommen. Einer davon wurde durchgecheckt und hätte eine Lehrabschlussprüfung geschafft. Wir haben diesen Misserfolg gefeiert und gesagt okay, versuchen wir es nächstes Jahr wieder – aber anders.

➔ **Maca:** Wie haben Sie es geschafft, an Ihre Zielgruppe doch noch heranzukommen?

➔ **Mag. Manfred Schweiger:** Da die herkömmlichen Formen der Aktivierung von lehrstellensuchenden Jugendlichen nicht den gewünschten Erfolg (Teilnahme an Berufsorientierungs-Maßnahmen bzw. Lehrwerkstätten-Ausbildungen) brachten, sind wir – das WIFI Oberwart und das AMS Oberwart – neue Wege gegangen und haben die Berufsorientierungsmaßnahme für Jugendliche unter dem Namen „Step by Step – Lehrlingsqualifying“ kreiert.

Bereits die Einladung zum Informationstag für diese Maßnahme wurde unkonventionell angelegt. Mit einem zielgruppengerechten, der Jugend ansprechenden Flyer wurde um TeilnehmerInnen geworben. Dieser wurde nicht nur per Post versandt, sondern bei Sportveranstaltungen verteilt. Weiteres wurde diese Veranstaltung auf der Homepage einer großen Diskothek angekündigt und über Facebook bekannt gemacht.

Der Informationstag selbst verlief ebenfalls atypisch. Im Sinne eines Contests traten die Jugendlichen paarweise an und stellten bei einer einfachen Übung ihr handwerkliches Geschick unter Beweis, indem sie in ein Metallblech

den Veranstaltungstitel einstanzten. Die Genauesten und Schnellsten erhielten als Preise Gutscheine für eine Go-Kart-Bahn. Anschließend entschieden sich alle 16 anwesenden Jugendlichen für die Teilnahme an einer 5-monatigen Vorqualifizierung „Step by Step“ für die im Anschluss geplante LWS Mechatronik. Folgende inhaltliche Themen standen dabei im Mittelpunkt: Ausgleichen schulischer Defizite und Begeistern für den Lehrberuf Mechatronik durch Orientierung, Strukturarbeit u. Praktikum in Metallbetrieb. Gleichzeitig wurde ein Projekt „Baulastkran“ mit abschließender Präsentation vor den Vertretern der Praktikumsbetriebe, TrainerInnen und Medien als Höhepunkt durchgeführt. Dies brachte nochmals einen gewaltigen Motivationsschub für den Besuch der anschließenden LWS-Ausbildung. So haben 12 Jugendliche motiviert und gründlich orientiert die Lehrausbildung begonnen und sind noch immer dabei.

Diese neue Form der Berufsorientierung mit dem Namen „Step by Step – Lehrlingsqualifying“ war nur möglich durch die aufgeschlossene und innovationsfreundliche Haltung des Leiters des AMS Oberwart, Herrn Strobl.

➔ **Maca:** Das heißt, Interesse und Potenzial ist vorhanden – aber wir schaffen es oft nicht, so auf die Jugendlichen zuzugehen, dass diese ihre Chance erkennen und ergreifen?

➔ **Strobl:** Wir schauen oft sehr oberflächlich auf die Jugendlichen und beurteilen sie danach wie sitzen sie, kommen sie pünktlich, wie verhalten sie sich. Ich bin überzeugt, es schlummert ein riesiges Potential in den Jugendlichen und liegt sehr häufig brach. Ich glaube, unsere Aufgabe kann es nur sein, mit innovativen Ideen dieses Potential zu wecken und zu versuchen, den Jugendlichen neue Perspektiven zu geben.



**ROUND TABLE** v.l.n.r. Ronald Popovits, Barbara Maca, Gabriele Haselgruber, Dietmar Strobl, Manfred Schweiger



**Mag.ª ALEXANDRA DAVID**  
IAT, INSTITUT FÜR ARBEIT UND TECHNIK,  
GELSENKIRCHEN

## MASSNAHMEN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG – MEHR ALS „BEGGAR-MY-NEIGHBOUR‘ POLITIK“

Die Hauptaussage meines Vortrags bezieht sich auf die Ausschöpfung regionaler Potentiale.

Dieser gliedert sich in:

1. **Einleitung - Wissensträger für Regionen**
2. **regionales Humankapital: mehr als Fachkräftemangel**
3. **Präsentation der Region OWL**
4. **weitere Maßnahmen zur regionalen Fachkräftesicherung**

### 1. Wissensträger für Regionen: Was wissen wir über Fachkräfte?

Welchen Fachkräftemangel gibt es? Antwort: Fachkräftemangel ist nicht flächendeckend; nicht jede Region ist betroffen. Fachkräftemangel unterscheidet sich nach Berufen/Qualifikationen und verlangt differenzierter Betrachtung.

### 2. Wissen in Regionen: Fachkräfte stehen für die Ressource Wissen.

Warum ist Wissen in Form von Fachkräften wichtig? 1. Fachkräfte identifizieren Wissen, 2. übersetzen es, 3. verankern es in Produkten/Prozessen und verfügen über professionelle/persönliche Netzwerke, in denen sie Wissen austauschen. Seit Jahren gibt es Diskussionen um Attraktivitätsfaktoren. Im Vordergrund steht die Frage: wie attraktiv muss eine Region sein?

Die Diskussion reicht von Faktoren wie ein offenes, tolerantes Umfeld „Florida“ bis hin zu Annehmlichkeiten, (amenities) „Storper“, die sogar herausragende Bauwerke und Wetterverhältnisse umfassen. Ein weiterer Aspekt der Diskussion sind ‚high potentials‘. High potential, verfügen über eine akademische Ausbildung, sind mobil/flexibel und folgen guten Jobs. Sie machen nur einen geringen Anteil der Gesamtbevölkerung aus. Der dritte Aspekt ist die Konzentration auf Metropolregionen. Als Beispiel habe ich im Folgenden Attraktivitätsfaktoren von Linz, Oberösterreich mitgebracht, die verdeutlichen wie unterschiedlich die Erwartungen sind: persönliche Anforderungen, wesentliche Anforderungen, sozio-politische Umstände sowie Life Balance.

In der bisherigen Diskussion fehlen zwei Aspekte: Nicht-Kern-Regionen und eine Unterteilung der Fachkräfte in Akademiker und Facharbeiter mit beruflicher Ausbildung. Und auch in Bezug auf die Attraktivität zeigen

durchgeführte Studien (IAT Studie), dass Fachkräfte nicht nur an Metropolregionen interessiert sind. Sie empfinden ihre Heimatregion als attraktiv, weil sie dort ihre Netzwerke, Familie/Freundschaften besitzen. Warum also weggehen? Und auch die Annahme, Fachkräfte seien extrem mobil/flexibel wurde bereits des Öfteren widerlegt.

Was bedeuten diese Eindrücke für die Betrachtungsweise von Fachkräften?

Es verlangt einer heterogenen Betrachtungsweise heterogener Zielgruppen: Wer sind die Fachkräfte, wie mobil sind sie? Hat die Mobilität etwas mit der Verdiensthöhe zu tun, dem Bildungsstand? Wo ist der Bedarf?

Die Antworten für Deutschland lauten: momentan gibt es Bedarf in MINT-Berufen. Hier fehlen Ingenieure. Auch Pflege- und Ausbildungsberufe, sowie Management-/Finanzbereich melden Fachkräfteknappheit. Betrachtet man diese Gruppen, kann man sagen: Fachkräfte aus dem Management scheinen mobiler als Krankenschwestern. Eine weitere Betrachtungsweise ist die der Lebenszyklen. Karrierestarter möchten wahrscheinlicher in die Großstadt und in Großunternehmen tätig sein, als Fachkräfte in mittlerer Lebensphase, die eine Familie haben. Regionen müssten fragen: was ist unser Image? Wen kann/wen muss ich ansprechen? Deshalb muss eine langfristige Strategie zur Humankapitalsicherung einhergehen.

**3. Diese Folie zeigt drei Säulen regionaler Humankapitalsicherung:** regionale Attraktivität, gute Arbeitsplätze, effektive regionale Wissensteilung.

Das ist ein mögliches regionales Konzept zur Fachkräftesicherung. Regionale Attraktivität: eine Willkommenskultur, die inklusiv ist (internationale Schule). Gute Arbeitsplätze: herausfordernde Arbeitsplätze, gutes Arbeitsklima (employer branding/ Familienunternehmen). Effektive regionale Wissensteilung: Nutzung von Netzwerken. Die Mitte bilden Maßnahmenblöcke: Mobilisierung des eigenen Potentials (z.B. Qualifizierung), Retention (z.B. Entwicklungsmöglichkeiten), temporären Attraktion (z.B. Summer Schools), Re-Attraktion (warm place marketing), Rückgewinnung (Image, Kultur).

**4. Vorstellung von OWL:** OWL ist Teil von NRW, ist peripher und liegt zwischen den Großstädten Bielefeld und Paderborn. OWL ist mittelständisch, politisch stabil und heterogen in Geschichte, Mentalität und Kultur. OWL ist Sitz von bekannten Unternehmensnamen wie Miele, Bertelsmann, Melitta, Gerry Weber. Bis in die 1990er Jahre war OWL ein Kunstprodukt. Der erste Fachkräftemangel schlug Ende der 1990er zu und verlangte nach Kooperationen und Maßnahmen.



**Gesamtkonzept der Region zur Fachkräftesicherung:**

- Starke Kooperationen zwischen Groß- und Kleinunternehmen = Steigerung der Attraktivität: „vom Einzelkämpfer zum Netzwerker“
- Bewerbung des Lebensraums/Lebensqualität „Ganz oben in NRW“
- Employer Branding
- Bildung von 11 Unternehmensnetzwerken, die die regionale Wirtschaft darstellen
- Starke Vernetzung der regionalen Partner: Industrie- und Handelskammern, Ostwestfalen-Lippe GmbH (Marketingagentur), Initiative für Beschäftigung OWL e.V.

**Beispielhafter Maßnahmen-Mix seit 2001:**

**1. Initiative für Beschäftigung:**

EQUAL Entwicklungspartnerschaft in Ostwestfalen-Lippe war eine Bündelung von Projekten, die wegweisende Ansätze in den Bereichen Kinderbetreuung, Hilfe für MigrantInnen und Förderung älterer ArbeitnehmerInnen waren.

Einzelne Projekte:

- a. Neue Arbeit – neues Leben:** Paten unterstützen Landsleute bei der Integration (Arbeitssuche)
- b. LEA: Lernen, Experimentieren, Arbeiten:** Einstiegskonzepte in Beschäftigung von schwerstvermittelbare Jugendlichen
- c. PAF Potenzial-Analyse-Förderung:** Leistungsschwache, unmotivierte Jugendliche wurden beim Übergang Schule – Beruf unterstützt
- d. Schritt für Schritt:** Fortbildungsmodule für Fachkräfte, um die Arbeitsmarktintegration zu erhöhen
- e. Von acht bis acht:** Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für Frauen und Männer, die Familie/Beruf vereinbaren wollten

**Kompetenzwerkstatt Vielfalt in OWL** –Modellprojekt unterstützt durch die Mitteln des Landes NRW und europäischen Sozialfonds. Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

**2. Einzelunternehmen am Beispiel eines Mittelständlers:**

- Unterstützung der Mitarbeiter bei privaten Belangen
- Einbezug der Belegschaft in neue Mitarbeiterakquisition
- Beteiligung an Gewinnen, Lohnkürzungen werden in Kauf genommen, wenn es dem Unternehmen mal schlechter geht



**MAG. ANDREAS REITER**  
ZTB ZUKUNFTSBÜRO

**REGIONALE LEBENSQUALITÄT ALS TALENTE-MARKETING AM BEISPIEL SÜDBURGENLAND 2025**

➔ **Mag.<sup>a</sup> Barbara Maca:** Als nächstes möchte ich wieder zum Thema Good-Practice übergehen. Diesmal kommen sie aus dem Burgenland und dem Burgenlandkreis in Deutschland, südwestlich von Leipzig. In beiden geht es um umfassende regionale Konzepte zum Thema Sicherung des Fachkräftebedarfes. Zuerst zu Ihnen, Herr Mag. Reiter: die Strategie Südburgenland 2025 – welche Ziele hat sie und wie gedenken Sie diese zu erreichen?

➔ **Mag. Andreas Reiter:** Ich bin Zukunftsforscher in Wien, und mein Büro befasst sich unter anderem mit der Positionierung und Attraktivierung von Städten und Regionen. Wir haben vor ca. einem Jahr im Auftrag der Industriellenvereinigung eine Regionalentwicklung für das Südburgenland gemacht. Dort gibt es, wie in so vielen peripheren Regionen, ein Problem: es gibt dort innovative Firmen, die aber nach außen zu wenig bekannt sind. Und die massive Probleme haben, im Wettbewerb der Regionen, Talente und qualifizierte Arbeitskräfte zu bekommen. Da stellt sich die Frage, wie kann man eine Region attraktivieren. Wir haben uns, um in Zukunft eben junge Talente anzuziehen, in einem kooperativen Prozess mit regionalen Akteuren aus der Wirtschaft, dem Tourismus, der Industrie, der Politik, der Kultur zusammen gesetzt, und zuerst die Stärken der Region beleuchtet. Wir haben diese Stärken in die Zukunft, in einer strategischen Vision, in einem Regionalentwicklungskonzept übersetzt.

➔ **Maca:** Welche Stärken oder Besonderheiten sind es, mit denen Sie das Südburgenland über seine Grenzen hinweg bekannt machen und positionieren wollen?

➔ **Reiter:** Das Südburgenland hat – auch wenn es in Österreich von den NUTS-Regionen an viertletzter Stelle des Bruttonationalprodukts liegt – eine Menge an Stärken: da ist nicht nur die hohe Lebensqualität, die starken Naturressourcen, da sind auch innovative Unternehmen, vor allem im Bereich der erneuerbaren Energie, der Lichttechnologie. Wir haben diese Grund-Ressourcen gebündelt und daraus ein Konzept entwickelt: die Region der hellen Köpfe. Das passt aus meiner Sicht in mehrfacher Hinsicht, einmal hell - die Sonne, damit wirbt ja auch die Landestourismusorganisation, zum Zweiten auch hell – also helle Köpfe. Und zum Dritten gibt dort Unternehmen rund um das Thema Lichttechnologie und erneuerbare Energien, die sich nicht zu einem Kompetenzfeld bündeln lassen. Diese Kompetenzthemen haben wir rund um das Thema Lebensqualität

angesiedelt. Das Thema Lebensqualität ist ein entscheidender Faktor im Standort-Management. Jede Region hat eine spezifische Lebensqualität.

☛ **Maca:** In Ihrem Konzept ist auch von einem Know-how Transfer in der „grenzüberschreitenden Großregion“ zu lesen. In welcher Form ist dieser angedacht?

☛ **Reiter:** Wir hatten zudem einen überregionalen Ansatz, das Südburgenland öffnet sich auch nach Osten, nach Ungarn, mit dem strategischen Fokus auf Szombathely, dem Verkehrsknotenpunkt in dieser strategischen Vision 2025, die Achse verschiebt sich also, auch mit grenzüberschreitenden Qualifizierungsmaßnahmen. Ein wichtiger Part unseres Regionalentwicklungskonzeptes war – auch gemäß der Region der hellen Köpfe – die Wissenszellen auf das Land zu bringen. Wir entwickelten drei mobile Universities to go, zum Thema erneuerbare Energie, Kreativwissenschaft und einen „Silver Campus“, eine Universität für ältere Menschen, wo intergenerative Wissenstransfers, von jung zu alt und von alt zu jung generiert werden sollen. Was ich als Botschaft an Sie weitergeben möchte: die Rolle der Akteure ändert sich, ein neues Profil, eine regionale Aufbruchstimmung entsteht nicht top-down, sondern in regionalen Netzwerken zwischen Wirtschaft, Industrie, Tourismus und der Politik.

**ROUND TABLE** v.l.n.r. Jörg Perrmann, Barbara Maca, Andreas Reiter



## ➔ GOOD PRACTICE



**DI JÖRG PERRMANN**  
WIRTSCHAFTSAMT BURGENLANDKREIS,  
PROJEKT YURA

## JUGENDSTRATEGIE BURGENLANDKREIS

☛ **Mag.<sup>a</sup> Barbara Maca:** Ihre Regionalstrategie, Herr Perrmann, konzentriert sich beim Thema Sicherung des Fachkräftebedarfes ganz auf die Jugend. Welche Ziele verfolgen Sie?

☛ **DI Jörg Perrmann:** Wir haben seit 2010 das Central Europe Projekt „YURA“, für das die Jugendstrategie des Burgenlandkreises Ausgangsposition war, die Sie angesprochen haben. Der Burgenlandkreis befindet sich in einer demografischen Falle. Bis vor Kurzem hatten wir noch über 200.000 Einwohner, 2050 werden es nur mehr 120.000 sein. Wir haben eine hohe negative Migrationsbilanz junger Menschen, und der Wirtschaft fehlen qualifizierte Arbeitskräfte. 2005 wurde das „Bündnis für Innovation, Wirtschaft und Arbeit“ gegründet, an dem alle Sozialpartner teilnehmen. Mit diesem Bündnis sollen die wesentlichen, für den Burgenlandkreis wichtigen Faktoren gestärkt werden, darunter auch der Faktor Humanressourcen. Dabei ist die Jugendstrategie entstanden, die drei Ziele hat: eine verbesserte Berufsorientierung und Berufsvorbereitung der Jugendlichen, die Verbesserung des betrieblichen Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebotes, und die Bündelung/Initiierung von Maßnahmen und Projekten.

☛ **Maca:** In welchen Bereichen ist die Umsetzung der Ziele am Schwierigsten?

☛ **Perrmann:** Berufsfrühorientierung wird in den Schulen fast nicht aufgegriffen. Von dieser Problematik haben wir Abstand genommen und stattdessen darauf gesetzt, die Kooperation zwischen Wirtschaft und Schule voran zu treiben. Das erfolgt zum Beispiel durch Lernpartnerschaften, die zwischen einer Schule und einem Unternehmen, das die Schule sich ausgesucht hat, abgeschlossen wird. Sie machen gemeinsame Projekte, wie etwa das Erarbeiten und Übersetzen von Flyern für Unternehmen. Oder Betriebsbesuche, bei denen SchülerInnen Einblicke in den Betrieb und die Arbeit dort erhalten. Oder Unternehmer kommen in die Schule und geben dort praxisorientierten Unterricht. Wir haben auch Schulpraktika initiiert: über 600 Praktika werden derzeit angeboten, die man sich über eine eigene Homepage ansehen, aussuchen und sich gleich anmelden kann. Darüber hinaus bieten wir berufsorientierte Praktika, die über die Schulen angeboten werden.

☛ **Maca:** Ihre Strategie, die Jugendliche als Fachkräfte für regionale Betriebe gewinnen will, richtet sich jedoch nicht nur an Lehrlinge, sondern auch an Jugendliche die eine höhere Ausbildung im Sinne haben – und an



junge Fachkräfte, die wieder in die Region zurückgeholt werden sollen. Welche Maßnahmen setzen Sie in diesem Bereich?

➔ **Perrmann:** Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz und kümmern uns nicht nur um Lehrlinge, sondern auch um SchülerInnen, die auf Gymnasien sind. Wir haben eine „Wirtschaftsakademie“ gegründet, auf der SchülerInnen in ihren letzten drei Jahren am Gymnasium zusätzlich zum Schulunterricht etwas über ökonomische Zusammenhänge oder das Wirtschaftsleben lernen, und eine Vorbereitung auf die universitäre Ausbildung bekommen. Zum Abschluss erhalten sie ein Zeugnis, die „Facultas Oeconomiae“, was bei Bewerbungen hilft.

Gleichzeitig haben wir für SchülerInnen, die an der Forschung interessiert sind, in Kooperation mit Hochschulen ein Schülerforschungszentrum innerhalb dieser Akademie eingerichtet, wo sie sich auf eine bestimmte Fachrichtung vorbereiten können.

Für interessierte und flexible Fachkräfte haben wir das Portal „Pfiif“ eingerichtet. Es gibt sehr viele junge Menschen, die aufgrund ihrer familiären Bindungen oder ihrer Heimatverbundenheit wieder zurück in die Region wollen – natürlich nur unter der Voraussetzung, dass entsprechende Arbeitsplätze vorhanden sind. Und da setzt das Portal an. Interessierte Unternehmen können einsehen, ob ein junger Mensch, der wo anders seine Arbeit hat, wieder zurückkommen möchte nach Sachsen-Anhalt.



## PODIUMSDISKUSSION RUNDE I

PODIUMS- UND PUBLIKUMSDISKUSSION

### VOM HUMANKAPITAL ZUR BEGEHRTEN FACHKRAFT UND STANDORTFAKTOR – EIN KRITISCHER BLICK AUF AKTUELLE MASSNAHMEN UND NÖTIGE REFORMEN

Moderator: **Mag. Thomas Kaindl**, Arbeiterkammer NÖ

#### DISKUSSIONSTEILNEHMERINNEN RUNDE I

- ➔ **Alfred Walbert**, Arbeitsmarktservice Niederösterreich, Leiter Abt. Service für Unternehmen
- ➔ **Zsolt Németh**, Stv. Direktor, Arbeitsmarktpolitisches Zentrum des Regierungsamtes vom Komitat Vas
- ➔ **Mag. (FH) Christian Vlasich**, GF Burgenländisches Schulungszentrum
- ➔ **Dipl. Päd. Christl Nagl-Eder**, Landesschulrat für Niederösterreich, Berufsorientierungslehrerin
- ➔ **Mag. Thomas Hrastnik**, GF Volkswirtschaftliche Gesellschaft NÖ

➔ **Mag. Thomas Kaindl:** Ein herzliches Willkommen zur Podiums- und Publikumsdiskussion. Ich bin Bezirksstellenleiter der Arbeiterkammer Wiener Neustadt und Mitglied des Lenkungsausschusses im Projekt NetLab. Der heutige Nachmittag wird zwei Fünfergruppen bringen mit hoch hochkarätiger Besetzung, die bereits hier auf der Bühne ist. Ich selber bin Jurist, habe meinen Schwerpunkt im Arbeits- und Sozialrecht. Man kann meine Rolle als Moderator als interessierten Laien sehen, aber sicher nicht als Fachexperten wie Sie auf der Bühne, und auch die Fragen, die ich stelle, werden die eines interessierten Laien sein. Die fachlichen Fragen überlasse ich Ihnen, dem Publikum. Doch nun möchte ich beginnen, und zwar mit Ihnen Herr Walbert, dem Leiter der Abteilung für Service und Unternehmen des Arbeitsmarktservice Niederösterreich, und sie um Ihre Erfahrungen bitten. Wie sieht es tatsächlich aus mit dem Fachkräftemangel, wie sind die aktuellen Zahlen, in welchen Branchen besteht er, und vielleicht auch: wie sieht es mit der Pendelbereitschaft von Fachkräften aus?

☛ **Alfred Walbert:** Fachkräftemangel gibt es, jedoch regional und branchenspezifisch unterschiedlich. Ein wesentlicher Faktor für den Fachkräftemangel aus Sicht des AMS ist die Demographie. Im Moment haben wir rund 18.000 bis 15-jährige in Niederösterreich, 2025 werden es nurmehr 17.000 sein, ohne Zuwanderung nur 14.000. Diese Zahlen zeigen, dass junge Menschen in dem Alter, in dem sie üblicherweise mit einer Lehrausbildung beginnen, weniger werden. Der Fachkräftemangel hat jedoch mehrere Facetten, wie etwa auch eine regionale Komponente. In manchen Regionen existieren große und kleinere Industriebetriebe, die eine starke Auswirkung auf eine Region haben als großer Arbeitgeber und Beschäftigungsfaktor, und Fachkräfte brauchen. Für die Industrieberufe wie Dreher, Fräser oder Schweißer zum Beispiel haben wir im Moment mehr Stellenangebote als Arbeitskräfte. Dann gibt es auch eine branchenspezifische Komponente, etwa in den Gewerben Dachdecker, Gas-Wasser-Heizung Installateur/innen. Hier hat ein Fachkräftemangel natürlich auch mit dem Image, mit den Rahmenbedingungen, mit den Arbeitsbedingungen zu tun. Wer will schon tagtäglich gefährlich auf einem Dach arbeiten, womöglich noch mit 70 – wir sollen ja alle länger arbeiten. Seit einiger Zeit mangelt es aber auch FriseurInnen. Also ich kann mich noch an die Zeit erinnern, wo wir aktiv abgeraten haben, diesen Beruf zu ergreifen. In manchen Branchen gibt es Wellen, ein Auf und Ab im Bedarf. An den IT-Zyklus kann ich mich noch erinnern vor einigen Jahren. Wir haben viele Arbeitskräfte in diesem Bereich ausgebildet. Dann war diese Internetblase, und sie wurden nicht mehr gebraucht. Somit ist auch die Dynamik, unter dem Faktor der Flexibilität, eine Facette. Und dann gibt es natürlich auch Branchen wie Bau oder Fremdenverkehr, wo es auch uns als Arbeitskräftevermittler, als Professionelle, relativ schwer fällt, Menschen für diesen Beruf zu begeistern, beziehungsweise bleiben Menschen nur eine Zeit lang in diesem Beruf. Danach wird aufgrund der Mobilität, der Arbeitsbedingungen und so weiter, das Glück lieber in anderen Branchen gesucht.

Die Pendelbereitschaft ist, glaube ich, relativ hoch in Niederösterreich. Generell sagt man, die Menschen sind wenig flexibel und mobil. Ich sehe das im Prinzip nicht so. Arbeitswege von über einer Stunde in eine Richtung sind eigentlich überhaupt kein Thema. Wenn Mobilität und Flexibilität bedeuten, dass man rasch bereit ist seinen Wohnort zu verlegen, sieht die Sache anders aus. Da gibt es sicher eine Schicht von high potentials, gut ausgebildeten Arbeitskräften, die dafür bereit sind. Aber man muss fairerweise auch sagen, dass die Rahmenbedingungen dafür, so einen Wohnorts- und Lebenswechsel vorzunehmen, nicht einfach und förderlich sind in Österreich. Es ist nicht leicht Schule, Wohnung, Haus aufzugeben und sich etwas Neues zu suchen. Aber grundsätzlich glaube ich, dass die Mobilität und die Bereitschaft einer Arbeit hinterher zu reisen grosso modo doch sehr hoch sind.

☛ **Mag. Thomas Kaindl:** Wie steht es Ihrer Erfahrung nach mit der Bereitschaft der Unternehmen, Mitarbeiter selbst höher zu qualifizieren? Vielleicht noch MitarbeiterInnen die bereits über 40, oder schon über 50 sind?

☛ **Alfred Walbert:** Die Bereitschaft ist unterschiedlich hoch und abhängig von der Einstellung der Betriebe bzw. deren Not. Es gibt viele Betriebe die erkannt haben, dass Humankapital sehr wichtig ist. Dass die MitarbeiterInnen, ihre Ausbildung und vor allem ihre Motivation ein entscheidender Faktor sind für das betriebliche Überleben. Dabei geht es um mehr als nur Qualifizierungsmaßnahmen, da geht es auch um die Ethik des Betriebes, da geht

es um die Rahmenbedingungen der Arbeit, darum: was biete ich meinen ArbeitnehmerInnen? Den Betrieben, die ich besuche und betreue sage ich immer, dass man sich auch als Arbeitgeber überlegen muss: was macht mich attraktiv für meine Arbeitskräfte? Denn gut ausgebildete und flexible Arbeitskräfte können sich ihre Arbeit aussuchen. Mobilität und Flexibilität, die wir natürlich einfordern und auch leben als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin, wirken in beide Richtungen.

Eine große Zahl von Betrieben hofft einfach, die richtigen Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt zu finden und sucht bis sie welche hat, oder eben auch nicht. Wenn dann der Not zu groß ist – und das haben wir nach der Wirtschaftskrise gesehen – dann beginnen Betriebe wieder vermehrt auszubilden und auch auf Förderangebote, facharbeitintensive Ausbildungen und Förderprogramme zurückzugreifen. Die Praxis bietet noch ein relativ heterogenes Bild.



☛ **Mag. Thomas Kaindl:** Herr Németh, Sie haben jetzt die Ausführungen von österreichischer Seite gehört, wie es mit dem Fachkräftemangel aussieht, mit welchen Problemen wir zu kämpfen haben. Mich würde jetzt interessieren, wie die Situation auf ungarischer Seite aussieht und bitte Sie um Ihrer Ausführungen.

☛ **Zsolt Németh:** Wenn wir die ungarische und die österreichische Wirtschaft und den Arbeitsmarkt vergleichen, fallen wesentliche Abweichungen auf. Betrachten wir die Jugendarbeitslosigkeit, die heute erwähnt wurde, und die in Ungarn bei über 26 % liegt, in Österreich bei 8 %. Das gilt auch für die Arbeitslosenquote allgemein. Aber auch landesintern gibt es bei uns große Unterschiede. Wenn wir Ungarn auf einzelne Regionen herunterbrechen, ist das Gefälle auch innerhalb Ungarns sehr groß. In Ost- und Südungarn ist die Arbeitslosigkeit bzw. die Beschäftigung überhaupt ein riesengroßes Problem. Im Gegensatz dazu ist die Lage in Westtransdanubien, genauer gesagt im Komitat Vas oder im Komitat Győr-Moson-Sopron ganz anders. Dort sind die Probleme denen in Österreich viel ähnlicher und das, was am heutigen Vormittag in den Vorträgen über den Fachkräftemangel gesagt worden ist, gilt in hohem Ausmaß auch für diese beiden Regionen, sowie in bestimmten Fällen auch für Budapest. Wir haben genauso damit zu kämpfen, wie wir den Arbeitskräftenachwuchs, den die Firmen benötigen, fördern können. Langsam wird diese Problematik auch für die Firmen selbst zum Thema, sodass auch diese mehr an Kooperationen denken, die für die Heranbildung von Facharbeitskräften und Arbeitskräften im Allgemeinen nötig sind.

Es gibt aber markante Unterschiede in der Vorgehensweise zwischen Österreich und Ungarn. Ich habe es so verstanden, dass in Österreich auf Ebene der Bundesregierung und auf Fachebene die Sicherstellung von Facharbeitskräften und des Facharbeiternachwuchses in die Wege geleitet worden ist. Auch ist in Österreich die Migration viel intensiver erkennbar als bei uns. Ein großer Unterschied zwischen den Ländern ist das außerordentlich große Lohngefälle. Der Mindestlohn zum Beispiel, den in Ungarn Klein- und Mittelbetriebe ihren Beschäftigten meist zahlen, entspricht grob gerechnet rund 250 Euro netto. Wenn wir dem die österreichischen Einkommensverhältnisse gegenüberstellen, dann sind das enorme Abweichungen, die zu dem Problem führen, dass uns vor allem entlang der Grenze das Halten der Arbeitskräfte erschwert wird. Deshalb denke ich, dass auch wir die Firmen unterstützen müssen die Voraussetzungen zu schaffen, damit Arbeitgeber über einen geeigneten Fachkräftenachwuchs verfügen. Auch bei uns wurden die Vorhaben in Angriff genommen, über die Fr. Nagy vonseiten der Kammer gesprochen hat. Wir haben Berufsorientierungsaktivitäten initiiert, mit deren Hilfe wir die Jugendlichen in die Richtung bringen wollen, die der Arbeitsmarkt verlangt, und hier haben wir sehr wichtige und gute Dinge umgesetzt, die auch in Zukunft weitergeführt werden sollten. Allerdings sind derartige Initiativen wegen der regionalen Unterschiede in Ungarn eher auf lokaler Ebene veranlasst worden und auf nationaler Ebene in geringem Ausmaß präsent.

Was ich aber noch erwähnen möchte ist, dass Ungarn in der Berufsausbildung vor einer gravierenden Umstellung steht: es geht dabei um die Einführung des dualen Berufsbildungssystems. Die ungarische Regierung hat erkannt, dass das derzeitige Berufsausbildungssystem nur ungenügend praxisorientiert ist und sich nicht an den Erwartungen des Arbeitsmarktes orientiert. Ich denke, dass uns hier noch ein sehr schwieriger und langwieriger Prozess bevorsteht, denn die Einführung dieses Systems wird noch viele Herausforderungen bereiten. Doch glaube ich, dass wir dies in Angriff nehmen müssen, weil es wichtig ist.

☛ **Mag. Thomas Kaindl:** Sie haben erwähnt, gerade in Westungarn gibt es ähnliche Probleme, eine ähnliche Situation, wie in Österreich. Betrifft der Fachkräftemangel dieselben Branchen? Auch Industrie und Gewerbe?

☛ **Zsolt Németh:** In erster Linie die Industrie. In Westungarn ist der Anteil der Industrie, v.a. der verarbeitenden Industrie, sehr hoch. Landesweit betrachtet ist hier das Verhältnis der in der Verarbeitungsindustrie Beschäftigten am höchsten, teils wegen der Automobilzulieferer, teils wegen der Elektronikzulieferer. Einige Firmen wie Opel in Szentgotthárd, LUK und BPW in Szombathely, Audi in Győr, stehen vor einer Personalaufstockung von mehreren hundert, ja wenn ich es zusammenzähle, von mehreren tausend qualifizierten Fachkräften. Eigentlich ist die Förderung des Arbeitskräftenachwuchses zumindest ein so wichtiges und brennendes Thema, wie das, worüber wir heute gesprochen haben. Was man noch hinzufügen könnte, ist, dass gerade deswegen, weil der Arbeitskräftenachwuchs verhältnismäßig gering ist, es überhaupt nicht gleich ist, ob wir auch bei Arbeitskräften, die geringer qualifiziert sind oder eine niedrigere Ausbildung haben, versuchen eine Qualifikation zumindest als Überbrückung anzubieten, damit diese geeigneter sind oder geeigneter gemacht werden, um einerseits an der Arbeit bzw. eventuell an einer weiteren Ausbildung teilzunehmen.

☛ **Mag. Thomas Kaindl:** Danke schön. Sie haben mir gleich das Stichwort gegeben – Überbrückungsqualifikation für Jugendliche mit geringerer Ausbildung. Herr Mag. Vlasich, Sie sind Leiter des Burgenländischen Schulungszentrums. Zu Ihrer Zielgruppe gehören auch SchulabbrecherInnen, Jugendliche mit Pflichtschulabschluss u.a. Erzählen Sie uns bitte etwas über Ihre Maßnahmen und Erfolgsstatistik.

☛ **Mag. (FH) Christian Vlasich:** Das Burgenländische Schulungszentrum ist eine Einrichtung des Arbeitsmarktservice Burgenland und wir haben neben der Jugendbeschäftigung auch einen Schwerpunkt im Bereich der Berufsorientierung. In den letzten 12 Jahren hatten wir über 650 Jugendliche in unseren Berufsorientierungsmaßnahmen, alleine im letzten Jahr waren es 112 Kursteilnehmer, davon etwa 55% weibliche. In der Ausbildungsmaßnahme haben wir zum einem Jugendliche die noch keine Orientierung haben, und zum anderen Jugendliche die noch keine abgeschlossene Ausbildung haben bzw. die bereits eine abgeschlossene Ausbildung haben, aber noch kein Job gefunden haben. Rund 38% der TeilnehmerInnen kommen aus der Pflichtschule, 21% aus Fachschulen, 17% aus Handelsschulen und Handelsakademien, dann noch einige aus den Höheren Technischen Lehranstalten oder aus Schulen für Pädagogik und Soziales, oder aus Gymnasien. Ein Großteil sind LehrabbrecherInnen. Im Jahr 2010 hatten wir fünf LehrabbrecherInnen, 2011 waren es bereits 32. 23 Jugendliche davon hatten eine Lehre abgebrochen, fünf bereits zwei, und vier Jugendliche bereits drei Lehren. Das große Problem ist, dass die Jugendlichen teilweise stark überfordert sind, dass der Druck in der Arbeitswelt gerade im Bereich der Lehrausbildung immer mehr steigt und die Jugendlichen dem nicht gewachsen sind. Was wir schwerpunktmäßig machen ist ein Talentecheck, eine Potentialanalyse, und wir versuchen hier wirklich sehr intensiv an den Stärken der Jugendlichen zu arbeiten. Die Defizite auszubessern ist weniger unser Ziel, denn was über 9 Schulstufen versäumt wurde, kann nicht in einer Maßnahme die maximal 10 Wochen dauert, wieder wettgemacht werden. Wir arbeiten mit der Jugendlichen intensiv an ihrer Persönlichkeitsentwicklung, um hier die Stärken zu stärken und so das Selbstvertrauen der Jugendlichen so aufzubauen, dass sie die Fähigkeit und Möglichkeit haben, über Praktika in die Berufswelt einzusteigen.

Nach der Potentialanalyse haben die Jugendlichen die Möglichkeit, mehrere Berufsbilder auszuarbeiten. Jeder oder Jede, der/die zu uns kommt, hat einen Berufswunsch, nur stimmen das Eigen- und Fremdbild oft nicht überein, und da ist es ganz wichtig, dass die Jugendlichen selbst dahinterkommen, wo ihre Stärken sind, was sie machen wollen, und auch was sie machen können. Sie können auch über Praktika Berufsbilder in der Praxis kennen lernen. Damit haben wir große Vermittlungserfolge, und in den letzten Jahren konnten über 80% der Jugendlichen vermittelt werden – entweder in ein Lehrverhältnis oder in eine überbetriebliche Lehrausbildung. Weitere 15% werden dann über die überbetriebliche Lehrausbildung spätestens innerhalb eines Jahres vermittelt.

☛ **Mag. Thomas Kaindl:** Die Zahlen sind beeindruckend. Mich würden interessieren, wie groß die Unterschiede sind zwischen den Bildern, die die Jugendliche von sich selbst haben, und den herausgearbeiteten Stärken. Ist es tatsächlich so, dass es immer noch typische Lehrberufe gibt, die einerseits Mädchen und andererseits die Burschen lieber eingehen?





☛ **Mag. (FH) Christian Vlasich:** Das ist ganz sicher so. Weil Sie Mädchen ansprechen: wir versuchen sehr stark auch für Frauen unübliche Berufsbilder hervorzuheben und Mädchen in einer alternativen Berufswahl zu stärken. Von 46 Teilnehmerinnen haben sich im letzten Jahr vier entschieden, einen nicht traditionellen Lehrberuf zu ergreifen. Zwei haben es dann wirklich gemacht, eine wählte die Lehrausbildung als Chemielaborantin und ein zweites Mädchen hat als Tischlerin begonnen. Aber sonst waren natürlich die klassischen Berufsbilder Friseurin, Einzelhandelskauffrau und Sekretärin.



☛ **Mag. Thomas Kaindl:** Als nächstes möchte ich mit Frau Dipl. Päd. Christl Nagl-Eder vom Landesschulrat für Niederösterreich sprechen, die auch für das Netzwerk Berufsorientierung zuständig ist. Was können Sie uns sagen über die Ausbildung, über die Rolle der BerufsorientierungslehrerInnen und auch über die Strategien die es gibt, Stichwort IBOBB?

☛ **Dipl.Päd. Christl Nagl-Eder:** Wir haben jetzt eine Stunde Berufsorientierung verpflichtend auf der Stunden-tafel. Bis jetzt hatten viele Schulen eine Stunde verpflichtend im Rahmen ihrer Schulautonomie, aber sehr viele Standorte haben

die Berufsorientierung fächerintegrativ unterrichtet. Das heißt, da hat es sehr stark vom Engagement dem einzelnen Lehrer abgehängt, ob jetzt die Inhalte der Berufsorientierung überhaupt so umgesetzt wurden, wie es vorgesehen wäre. Berufsorientierung kann aber nicht nur vom einzelnen Lehrer abhängen, sondern muss von allen Lehrern mitgetragen werden an einem Schulstandort. Für die Vorbereitung, die Nachbereitung und den berufspraktischen Tag bzw. die berufspraktischen Tage selbst, an denen Betriebe besichtigt werden etc., braucht man auch Stundenkontingente aus anderen Fächern.

Realbegegnungen sind ganz wichtig, nur so kommen die Jugendliche drauf, wie es „draußen“ in der Wirtschaft ist. Schüler sollen nicht von einer Schule in die nächste gehen, was gerade im städtischen Bereich sehr stark der Fall ist. Wenn sie keine Möglichkeit haben, Einblick in den Beruf zu bekommen, dann ist das Berufsleben für sie ein so fremdes Gebiet, dass sie Furcht davor haben. Sie trauen sich nicht, in einen Betrieb zu gehen. Man muss sich vorstellen: ein 13 oder 14-jähriger junger Mensch ist umgeben von Erwachsenen und soll sich dort behaupten. Das ist eine sehr große Herausforderung. Wenn wir ihnen in der Schule nicht auf niederschwelligem Niveau diese Erfahrungen ermöglichen, brauchen wir uns nicht wundern, wenn sehr viele Schüler in das Gewohnte, in die weiterführende Schule gehen.

Talente und Stärken der Jugendlichen kommen nicht nur im Berufsorientierungsunterricht heraus, sondern auch in den anderen Gegenständen. Ich kann als Berufsorientierungslehrerin nicht wissen, ob ein Schüler oder eine Schülerin mathematische Stärken oder technische Fähigkeiten hat. Die Lehrer müssen miteinander kommunizieren und das weitergeben, und vor allem auch dem Kind die Rückmeldung geben: das sind deine Stärken. Über Stärkenraster und kompetenzorientiertes Lernen können wir dann den SchülerInnen ihre Stärken

zurückmelden und sie dann ihren weiteren Lebensweg planen. Da sind die Ziele und die Vorstellungen der neuen Mittelschule ganz stark verankert: dass wir die Kinder abholen, begleiten und in die richtige Ausbildung bringen.

☛ **Mag. Thomas Kaindl:** Am Vormittag ist im Referat von Günther Kastner ein bisschen Kritik laut geworden, etwa was die Ausbildung zum Berufsorientierungslehrer/zur Berufsorientierungslehrerin betrifft. Gibt es da Ihrer Meinung nach Verbesserungspotenzial?

☛ **Dipl.Päd. Christl Nagl-Eder:** Verbesserungspotenzial gibt es immer. Ich möchte dazu sagen, dieser ganz kleine Balken, der in Herrn Kastners Präsentation gezeigt hat, wie viele Lehrer das Lehramt haben, verfälscht dieses Bild ein bisschen. Eine Lehramtsprüfung für Berufsorientierung gibt es nicht mehr. Man kann heute einen Berufsorientierungslehrgang abschließen, der hat 12 ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System) und man bekommen ein Zertifikat dafür, aber es ist keine Lehramtsprüfung mehr. Dieser Lehrgang ist aber eine Ausbildung für bereits im Beruf stehende LehrerInnen, und unser großer Wunsch ist, dass die Berufsorientierung wieder in die Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule kommt, wo sie vor vielen Jahren aus irgendeinem Grund herausgestrichen wurde. Denn Berufsorientierung ist ein Thema, mit dem alle LehrerInnen in der Ausbildung konfrontiert werden sollten und wissen sollten, was da passiert und worauf sie achten sollen.

☛ **Mag. Thomas Kaindl:** Herr Mag. Hrastnik, Sie sind Geschäftsführer der Volkswirtschaftlichen Gesellschaft Niederösterreich. Wie beurteilen Sie aus Ihrer Erfahrung unser Berufsorientierungssystem aus, was könnte verbessert werden? Wo gibt es Ansatzpunkte?

☛ **Mag. Thomas Hrastnik:** Wir haben die Aufgabe eine Schnittstelle zu sein zwischen dem Ausbildungsbereich und dem Wirtschaftsbereich. Es wird sehr viel getan in Form von Exkursionen, Vorträgen und Projekten, wo Schüler und Lehrkräfte Einblick in das Wirtschaftsleben kommen, das heißt, es ist eine Art gelebte Berufsorientierung. Wenn Sie jetzt fragen, was kann man besser machen? Ich denke, man muss alles tun, um Praktikumsmöglichkeiten allen zugänglich zu machen. Leider verlagern immer mehr Schulen ihre Praktikumszeit in den Juli und August, und somit in die Zeit, in der in den Betrieben aber am Wenigsten zu tun – und zu sehen ist.

Ich möchte kurz etwas zum Dualbildungssystem sagen. Ich möchte all denen widersprechen die sagen, dass es ein Imageproblem der Lehre gibt. Meiner Meinung nach hat die Lehre grundsätzlich ein sehr gutes Image. Aber der Weg zur Lehre hat teilweise ein problematisches Image. Für diejenigen, die heute bei dieser Veranstaltung aus dem Nachbarland zu Gast sind: wir haben eine Schulpflicht, die nach 9 Jahren endet. Wir haben aber Grundschulformen, die nach 8 Jahren enden. Dann gibt es ein Übergangsjahr in dem jeder gefordert ist nachzudenken, was er machen will. Wenn man in diesem Jahr in eine Polytechnische Schule, in eine „PTS“ geht, hat man sich sozusagen schon für die Lehre entschieden. Diese Schulen haben in Niederösterreich noch einen verhältnismäßigen guten Ruf, in Wien haben sie aber einen schlechten Ruf als „Restschule“. Und daher ist dieses eine Jahr Polytechnische Schule als Überbrückung für den Beginn einer Lehre keine leichte Entscheidung. Dieses eine Jahr müssen wir positiv lösen – vielleicht indem der Begriff „PTS“ ein bisschen den Klang und das Charisma bekommt wie „ETH“, die Eidgenössische Technische Hochschule. Statt „PTS“ – „ETH“, wenn das im Kopf passiert, dann werden die

Eltern relativ gerne ihr Kind in diese Schulform geben, weil es eine Orientierung und Richtung für die Zukunft impliziert. Es wäre gut hier zusammenzuarbeiten mit ein paar großen Unternehmen und vielleicht auch mit den Interessensvertretungen, um dieser Schulform auf die Sprünge helfen. Ich glaube, das wäre die kleinstmögliche Maßnahme im System, ohne das System vor den Kopf zu stoßen.

➔ **Mag. Thomas Kaindl:** Was kann aus ihrer Sicht heraus Berufsorientierung tun, um auch den Abgang aus der Region, aus dem ländlicheren Raum entgegen zu wirken? Gibt es da irgendwelche Maßnahmen, die ihrerseits geeignet wären?

➔ **Mag. Thomas Hrastnik:** Ich glaube, beide Dinge wurden heute schon genannt: Das eine ist, man muss die Lehrkräfte auch in die Betriebe bringen, weil nur jemand, der/die die Betriebe in der Region kennt, kann den SchülerInnen mitteilen, was sich hier tut. Und es ist natürlich „the worst case“, aber es passiert, dass ein Lehrer, der von der Schule über die universitäre Ausbildung wieder in die Schule zurückkommt, Wirtschaftskunde unterrichtet und nur Theoretisches über Wirtschaftswahrnehmungen im Betrieb erzählen kann. Das muss geändert werden. Ähnlich wie in berufsbildenden Schulen, wo die Lehrkräfte bis zu zwei Jahre Praktikum in einem Betrieb nachweisen müssen, sollte jede Lehrkraft vielleicht berufsbegleitend immer wieder eine Woche oder paar Tage in einem Betrieb verbringen und praktische Einblicke haben.

➔ **Mag. Thomas Kaindl:** So jetzt die Chancen für das Publikum Fragen zu stellen, Diskussionspunkte einzubringen. Ich bin so zu sagen „ganz Ohr“.

➔ **Hans-Paul Nosko:** Herr Vlasich, ich hätte eine Frage: Ich bin ganz Ihrer Meinung, man muss die Stärken stärken und nicht auf den Defiziten herumreiten, aber teilweise haben Jugendliche Defizite, vor allem in Mathematik und Deutsch, die beachtlich sind. Wenn die nicht behoben werden, in welche Branchen gehen die dann nach 10 Wochen?

➔ **Mag. (FH) Christian Vlasich:** Ich glaube, man muss auf eines achten: man kann nicht alle Aufgaben an die Schule delegieren, wie etwa die Berufsorientierung zu verstärken. Es sind eher diese Defizite im Grundrechnen, Rechtschreiben, Lesen, die in der Schule wirklich verstärkt angegangen werden sollten. Das und auch das Arbeiten an sozialen Kompetenzen hinsichtlich Grüßen, sich vorstellen können, miteinander umgehen können, im Team arbeiten können. Wir arbeiten an den Defiziten wo es wirklich notwendig ist, in der zur Verfügung stehenden knappen Zeit. Wir schauen, dass im Zuge der Lernwerkstatt, im Einzelcoaching oder im Einzelunterricht an Mathematik-, Rechtschreib- und Lesefähigkeiten gearbeitet wird oder eben daran, sich richtig vorzustellen oder reingehen, grüßen und Hände schütteln als wichtige Grundlagen für das Vorstellungsgespräch und für die erfolgreiche Praktikums- und zukünftige Lehrplatzsuche. Nun zu den Bereichen, wo unsere Jugendliche hingehen: Ein ganz kleiner Teil geht in Gesundheitsberufe oder Gastronomie, der Großteil bewegt sich im kaufmännischen und Handelsbereich. Ein Drittel geht in handwerkliche Berufe, eher im Bereich Installateur, Maurer, Maler. Und ein weiteres knappes Drittel kommt im Bereich Metall- und Elektrotechnikbereich unter.



## PODIUMSDISKUSSION RUNDE II

### DISKUSSIONSTEILNEHMERINNEN RUNDE II

- ➔ **Mag.<sup>a</sup> Alexandra David,** IAT – Insitut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, Deutschland
- ➔ **Drin. Cornelia Krajasits,** ÖIR-Projekthaus
- ➔ **Ewald Kaipel,** Nikitscher Metallwaren GmbH
- ➔ **DI Jörg Permann,** Wirtschaftsamt Burgenlandkreis, Deutschland
- ➔ **Mag. Michael Gassner,** Wirtschaftskammer Niederösterreich, Abteilung Bildung

➔ **Mag. Thomas Kaindl:** Frau Mag. David, ich darf mit Ihnen beginnen. Wie sie bereits in Ihrem Referat ausgeführt haben, beschäftigen Sie sich auf EU-Ebene in wissenschaftlicher Art und Weise mit dem Thema Raum- und Regionalentwicklung. Welche Konzepte, welche Maßnahmenbündel sind Ihres Erachtens nach konkret notwendig, um Regionen, die von Abwanderung bedroht sind, zu stärken?

➔ **Mag.<sup>a</sup> Alexandra David:** Es ist notwendig, an einem regionalen Image zu arbeiten. Wobei das nicht etwas ist, was von einem Tag auf den anderen einfach verändert werden kann und verändert werden sollte. Ich hatte vorhin eine Diskussion über „mental maps“. Damit sind Dinge gemeint, die wir verankert haben in unserem Gehirn – wie auch über Regionen. Man kann nicht einfach das Image einer Region nehmen, ein Schnitt machen und etwas Neues entwickeln. Ich bin Vertreterin der These, dass man immer das Beste aus dem machen sollte, was man hat. Sprich, auch so ein bisschen Stichwort Fahrtabhängigkeit: Man sollte immer schauen, wo kommt man her, welche Potentiale hat man und was kann man daraus machen. In der Region Ostwestfalen-Lippe ist es gelungen, dass das Image nach außen besser geworden ist, was aber nicht heißt, dass jeder in Deutschland oder außerhalb Deutschlands OWL kennt. Es geht Schritt für Schritt, und künftig werden dabei Netzwerke eine entscheidende Rolle spielen. Nicht nur Branchennetzwerke oder Cluster, sondern indem regionale Akteure aller Bereiche besser vernetzt und miteinander arbeiten. Weitere Maßnahmen sind immer abhängig von der Region, da man nicht irgendwelche Maßnahmen aus einer Region in andere transportieren kann.

Wir haben es in Europa verpasst, uns um den Menschen an sich als Arbeitskraft zu kümmern – vor allem Klein- und Mittelunternehmen. Wir haben uns lange auf Global Player oder Großunternehmen fokussiert. Man muss

auch aufpassen, dass es wenn es um Versäumnisse geht, nicht nur ein Hin- und Herschieben von Schuld und Aufgabenteilung ist. Man sagt die Schule muss mehr, die Eltern müssen mehr, der muss mehr. Ich glaube, dass man in Europa generell stärker ganzheitlich denken sollte und sich auch fragen muss, was kann man selber als Gesellschaftsmitglied tun? Und dazu gehört für mich Integration, Bildung, Wertevermittlung, Kultur – unter anderem. Zuwanderung hat auch immer etwas Positives und die Geschichte zeigt, dass Zuwanderer oft Innovatoren sind. Das sollten wir nicht vergessen, wenn wir eben diese Zuwanderer oft ausgrenzen.

➔ **Mag. Thomas Kaindl:** Wer ist gefordert etwas zu verändern? Ist die Politik gefordert? Sind die Unternehmen gefordert? Bei wem liegt der größere Fokus?

➔ **Mag.<sup>a</sup> Alexandra David:** Ich kann nur von Deutschland sprechen und meine, dass die Politik viel verpasst hat. Wenn man über eine Region spricht und Wirtschaftskraft, dann geht es natürlich um Umsätze. Dabei wurde es verabsäumt, an mehreren Stellen zu arbeiten. Man hat jahrelang verleugnet, ein Einwanderungsland zu sein. Es ist einfach erschreckend, dass man Parallelgesellschaften förderte und jetzt einfach behauptet, sie hätten sich selbst gebildet. Wir haben heute auch über die neue Frauenrolle gehört. Für mich ist es selbstverständlich, dass man als Frau arbeiten geht und Familie und Beruf unter einen Hut kriegt. Aber in der Realität scheint es nicht selbstverständlich zu sein, vor allem in Nicht-Kern-Regionen. Viele Frauen gehen aus ländlichen Regionen weg, gerade im „gebärfähigen“ Alter. Das hat sicherlich damit zu tun, dass sie in Großstädten bessere Position bekommen. Ich denke aber auch, dass sie nicht komisch beäugelt werden wollen. Es gibt in Deutschland diese Diskussion über Rabenmütter: Frauen die nur arbeiten gehen und keine Kinder kriegen sind schlecht, und die anderen, die kurz nach der Geburt ihres Kindes arbeiten gehen sind halt Rabenmütter, alle anderen sind Heimchen. Letztendlich weiß man nicht, was davon man werden möchte. Und es ist Wahnsinn, dass wir allgemein über Frauen und Männer sprechen müssen und nicht über den Menschen an sich. Ob da jetzt die Politik letztendlich oder die Unternehmen was tun müssen, ich glaube beide und auch die Gesellschaft an sich.

➔ **Mag. Thomas Kaindl:** Frau Drin. Krajasits, Sie haben es ein bisschen anklingen lassen, die Bedeutung von Gemeindekooperationen. Was kann Ihrer Meinung nach hier noch getan werden, oder was wären die Vorteile solcher Kooperationen?

➔ **Drin. Cornelia Krajasits:** Noch kurz zum Frauenbild: Es ist auch eine Frage der Generation, und ich glaube, diese Generationenfrage ist überhaupt ein ganz spezieller Punkt, der auch in Zusammenhang mit Facharbeitern, mit Ausbildung, mit Werten in der Arbeitswelt, eine große Rolle spielt. Nun zu Ihrer Frage, was kann man im Bereich der Gemeindekooperationen tun. In Österreich gibt es in den Bundesländern einen sehr unterschiedlichen Umgang mit Fragen der Gemeindekooperation. Wir im Osten sind da noch ein bisschen nachlässiger als im Westen. Ich denke mir gerade, in peripheren, ländlichen Räumen, in denen wir uns hier befinden, wo die durchschnittliche Gemeindegröße kaum über 1.500 EinwohnerInnen hinausgeht, ist es dringendst an der Zeit, dass man größer denkt. Dass man Gemeinden in einem größeren Zusammenhang sieht. Nur dann wird eine Positionierung der Region möglich sein, dann wird es möglich sein den Ansprüchen gerecht zu werden und Arbeitsplätze zu

schaffen, Wohnraum zu schaffen, sich soziale und kulturelle Infrastruktur leisten zu können. Wenn wir an die Budgetsituation der kleinen Gemeinden denken, ist all das, was einen attraktiven Arbeits- und Lebensraum ausmacht, nicht machbar. Das ist nur dann machbar, wenn in einem größeren räumlichen Kontext arbeitsteilig auf der Ebene von „ich stelle als Gemeinde X Arbeitsplätze zur Verfügung, die Gemeinde Y stellt soziale Einrichtungen zur Verfügung“ Kooperationen intensiv initiiert und gelebt werden. Dann werden wir diese Herausforderungen vor denen wir stehen, schaffen.

➔ **Mag. Thomas Kaindl:** Wir haben am Vormittag ein Best Practice Beispiel aus dem Südburgenland gehört. Ist es Ihrer Meinung nach gut aufgestellt oder gibt es hier noch Verbesserungspotenziale?

➔ **Drin. Cornelia Krajasits:** Südburgenland 2025. Ich glaube, was an diesem Projekt sehr gut gelungen ist, ist die Involviertheit der Akteure, auch dass regionale Aspekte und Potenziale einfließen. Womit ich ein bisschen Schwierigkeiten habe, ist die Positionierung. Das Südburgenland ist aus meiner Sicht ein ländliches, peripheres Gebiet, das zwischen Stadtregionen liegt, die relativ schwach in ihrer Entwicklung sind. Das heißt, man müsste sich auch dieser Situation bewusst werden. Ein ehrlicher Zugang zu einer Regionsanalyse, zu einer räumlichen Analyse ist glaube ich etwas ganz Wichtiges: Wo sind meine Stärken, wo kann ich weitermachen? Aber auch zu sehen, wo sind meine Schwächen – und vielleicht auch aus der Schwäche eine Stärke zu machen.

Ich hab ein bisschen Schwierigkeiten damit, wenn für periphere Regionen Begriffe wie Innovation und Science kommen. Das schaffen wir nicht einmal in Graz und im Umland, wo man einen wirklich starken technischen Kern hat. Wie soll das dann in Kohfidisch, in Kukmirn oder wie immer die Ortschaften heißen, gelingen. Ich glaube, diese Ausrichtung auf erneuerbare Energie ist wunderbar, mit der Fachhochschule, mit den Lehrgängen usw. Das ist ein wesentlicher Punkt, wo angesetzt werden muss. Der zweite Bereich ist die Entwicklung des Südburgenlandes als Industriestandort. Es hat sich stark weiterentwickelt in den letzten Jahren, es sind dort einige sehr innovative Betriebe angesiedelt, die auch weltweit international agieren. Wenn aber diese Betriebe sowohl in der Region (!), als auch außerhalb der Region nicht bekannt sind, werden sie auch von den Fachkräften nicht entsprechend wahrgenommen. Ich glaube, dass der Begriff Unternehmensmarketing ein sehr wichtiger Punkt für Regionen wie das Südburgenland ist, wo es darum geht, dass Unternehmen sich selber den Arbeitskräften präsentieren, ihre Stärken darstellen müssen.

Der dritte Punkt, den Herr Reiter angesprochen hat, war die Seniorenausbildung. Ich glaube, dass es grundsätzlich ein wichtiger Bereich ist, Qualifizierung, Bildung und Weiterbildung im Alter. Ich bin mir aber nicht sicher, in wieweit das als ökonomisches Potenzial einer Region mit der Positionierung als Science, Innovation usw. gut kompatibel ist. Ich glaube es gibt viele gute Ansätze in dieser Strategie, ich glaube aber auch, dass man sich in der Positionierung eine Spur zu weit vorgewagt hat. Das wäre mein Eindruck aus dem Bauch und durch die Kenntnis dieser Region. Ich glaube, es ist ein ganz wichtiger Punkt, wer sind die Menschen in der Region, was können sie, was wollen sie. Ein Aspekt vielleicht noch, der heute auch noch nicht angesprochen worden ist: Es geht um Gehen und Kommen, nicht um Kommen und Gehen. Die Leute aus den ländlichen Regionen müssen raus der Region, und mit den Fähigkeiten und dem Know-how, das sie außen gesammelt haben, wieder zurückkommen, wieder

willkommen heißen werden. Das ist ganz ein wichtiger Punkt für diese peripheren Regionen: rauslassen soweit es geht, aber sie auch so schnell wie möglich wieder zurückholen und hereinholen. Das würde ich auch noch mitgeben in die Diskussion um die Fachkräfte.

➔ **Mag. Thomas Kaindl:** Es geht immer wieder zurück auf die Besinnung der Stärken. Dann kommen wir so zu sagen zum Hausherren, vom Burgenland sozusagen ins Burgenland gekommen. Herr DI Perrmann, könnte man Ansätze aus Ihrem Projekt, YURA, auf andere Regionen umlegen, oder funktionieren die Maßnahmen nur für Ihren spezifischen Kreis?

➔ **DI Jörg Perrmann:** Die Jugendstrategie, die wir im Burgenlandkreis entwickelt haben, war der Ausgangspunkt für das Projekt YURA. In diesem Projekt laufen vier Pilotaktionen in denen es darum geht, deren transnationale Eignung zu testen. Das erste sind die Lernpartnerschaften, die mittlerweile in allen teilnehmenden Regionen etabliert sind, trotz der unterschiedlichen Bildungssysteme. Das zweite sind die Zukunftswerkstätten: wenn wir unsere Region weiterentwickeln wollen und unsere jungen Leute bei uns in der Region halten möchten, dann müssen wir nicht die Entscheidungsträger fragen, sondern wir müssen die Jugendlichen fragen. Das ist bisher immer zu kurz gekommen. Diese Zukunftswerkstätten wurden in teilnehmenden Schulen durchgeführt, mit TeilnehmerInnen aus Politik, Verwaltung, aus Wissenschaft, Kultur etc., die sich speziell mit Regionalentwicklung und der Entwicklung der jeweiligen Regionen befassen. Die haben dann in Arbeitsgruppen die Schüler gefragt: Wie stellt ihr euch eure Region vor? Was soll in der Region passieren, wie stellt ihr euch euer Leben vor, wollt ihr in der Region bleiben, wollt ihr weggehen, wollt ihr wieder zurückkommen? Was habt ihr für ein Verhältnis zur Familie, zur Arbeit, etc.? Das Pilotprojekt ist mit so großem Erfolg gelaufen, dass man das verstärken will.

Zwei weitere Dinge aus dieser Jugendstrategie sind erfolgreich übernommen worden. Die Wirtschaftsakademie, die auch in Polen, in Italien, in Österreich und in Ungarn gelaufen ist. Und auch das Schülerforschungszentrum. Im nächsten transnationalen Treffen werden die Pilotaktionen und deren Übertragbarkeit evaluiert. Die Ergebnisse fließen in ein Empfehlungshandbuch für die Europäische Union ein, diese Dinge auch in anderen Staaten zu testen.

Wir hatten in Magdeburg ein einwöchiges Jugendforum mit SchülerInnen aus den teilnehmenden Regionen. Dort wurde ein Film gedreht, eine Webseite kreiert, eine Radiosendung gemacht und einen Forderungskatalog der Jugend der beteiligten Regionen aufgestellt. Als sie den im Kreisparlament vorgestellt haben, sind einige Abgeordnete unter den Stuhl gerutscht. Da haben die nämlich erst gemerkt, wie sehr sie selbst eigentlich an den Problemen der Jugendlichen vorbeireden. Das müssen wir ganz schnell ändern, weil sonst die Entwicklung uns voraus läuft und wir nicht agieren, sondern nur noch reagieren können – und das ist das Schlimmste, was uns passieren kann.

➔ **Mag. Thomas Kaindl:** Ihre Region kämpft mit Auspendlern. Gibt es Pläne, wie man dem beikommen kann?

➔ **DI Jörg Perrmann:** Wenn Sie mit der Autobahn nach Sachsen-Anhalt fahren, steht da: „Wir sind das Land der Frühaufsteher“. Bei uns geht der Witz: Wir sind die Frühaufsteher, weil wir einen so langen Arbeitsweg haben,



weil bei uns so viele Leute pendeln. Das ist wirklich ein großes Problem, wir haben eine starke Pendelbewegung vom Süden in Richtung Bayern und Mitte Sachsen-Anhalt nach Niedersachsen, dort wo sich die großen Industriebetriebe befinden. Aber auch in Richtung alte Bundesländer nach Sachsen, nach Leipzig, nach Dresden, Halle, Sachsen-Anhalt, wo die aufstrebenden Kerne, Wissenschaft und Forschung sind. Das ist ein interessantes Phänomen, das wir nutzen wollen. Ganz allgemein: Pendeln, Auspendeln, Einpendeln. Das hat es in der Geschichte immer gegeben und ist nicht das Problem, das wir überbewerten sollten.

➔ **Mag. Thomas Kaindl:** Herr Kaipel, ich möchte jetzt so zu sagen mit Ihnen in die Praxis. Sie sind Ausbilder bei der Firma Nikitscher. Wie gehen Sie mit Lehrkräftemangel, Fachkräftemangel um und wie kommen Sie an potenzielle Lehrlinge?

➔ **Ewald Kaipel:** Bei uns im Südburgenland haben wir mittlerweile viel Industrie und auch viele Klein- und Mittelbetriebe. Bei uns im ländlichen Raum muss man aufpassen, dass man so früh wie möglich zu Lehrlingen kommt. Viele der Maßnahmen, die heute vorgeschlagen wurden, setzen wir schon seit zehn Jahren um. Wir haben in den letzten 50 Jahren rund 300 Lehrlinge ausgebildet. Wir gehen in die Schulen, machen Mundpropaganda, laden Schulen zu uns ein zu Betriebsbesichtigungen. Es kostet zwar sehr viel Zeit, aber die rentiert sich. Wenn jemand nur weiß, die Fabrik gibt es, ist das zu wenig. Wichtig ist zu wissen, was da produziert wird. Wichtig bei den Burschen und Mädchen – wir haben immer wieder auch Mädchen in unserem metallverarbeitenden Betrieb – ist, dass das Interesse geweckt wird. Wichtig ist, dass die Schulen kommen, und da habe ich Kritik anzumerken: für uns wäre es besser, die Schulen kommen im Winter. Da ist es auch in der Firma nicht mehr so hektisch, und die Schüler sind mit ihrem Kopf nicht schon bei den Ferien und aufnahmebereiter. Jetzt, Ende Juni, sehen die SchülerInnen den Tag höchstens als Ausflug. Nun zu den Schulen: ich glaube, die SchülerInnen werden mit zu viel Wissen vollgestopft. Die Informationen werden immer mehr, und sie können sich nichts mehr merken. SchülerInnen lernen für Prüfungen, nicht Sachen, die wichtig sind fürs weitere Leben. Und dann kommen sie zu mir zu Lehrlingstests, und von 20 SchülerInnen können nur zwei im Kopf multiplizieren oder dividieren. An dieser Problematik müssen wir arbeiten.



➤ **Mag. Thomas Kaindl:** Wie ist Ihrer Meinung nach der Stellenwert der Lehre? Haben Sie Probleme, die Eltern zu überzeugen? Wollen die Eltern die Kinder lieber in Gymnasien geben?

➤ **Ewald Kaipel:** Nein eigentlich nicht, wir haben immer sehr viele Bewerbungen. Wir machen Schnuppertage, die fangen an in der 3. und 4. Klasse Hauptschule und Gymnasium, wir haben Action days, Girls days, und wir versuchen sie so früh wie möglich an uns heranzuführen um ihnen zu zeigen, was hier geschieht und ihr Interesse zu wecken.

➤ **Mag. Thomas Kaindl:** Last but not least, Herr Mag. Michael Gassner von der Wirtschaftskammer NÖ, unter anderem auch für das Projekt Personalmarketing speziell für Lehrlinge „Impulse für eine Vermarktung als Lehrbetrieb bzw. Arbeitgeber“ mitverantwortlich. Wir haben gerade ein best-practice Beispiel gehört, wie ein Unternehmen auf Lehrlinge zugeht. Wie sehen Sie das? Was muss getan werden, und welche Maßnahmen können Unternehmen setzen um Lehrlinge zu lukrieren?

➤ **Mag. Michael Gassner:** Aus meiner Beratungspraxis möchte ich darauf hinweisen, dass UnternehmerInnen in Zukunft darüber nachdenken müssen, auf welchem Markt sie sich bewegen, wenn sie Lehrlinge suchen. Ich habe den Eindruck, viele Unternehmen gehen noch davon aus, dass sie sich auf dem Arbeitsmarkt bewegen. Wenn ich aber einen jugendlichen Lehrling suche, dann bewege ich mich am Ausbildungsmarkt. Und dort habe ich andere Player als am Arbeitsmarkt, Stichwort Schule. Die demografische Entwicklung geht dahin, dass es weniger Jugendliche gibt. Das heißt, auch Schulen machen aktives Marketing, um auf ihre Schülerzahl zu kommen, und die Schulstandorte zu erhalten. Das zweite hat mein Vorredner schon gesagt: es wird in der Zukunft nicht mehr genügen, einen Zettel in die Auslage zu hängen: „suche Lehrling“. Um allein die quantitative Menge an BewerberInnen zu bekommen, oder die gewünschte Qualität der Bewerbungen, muss ich Geld und Zeit investieren, um meine Personalressourcen und in Zukunft auch meine Fachkräfte zu bekommen. Das sind mein Hauptstandpunkte. Es ist viel über das Schulsystem gesprochen worden, und ich möchte noch eine persönliche Anmerkungen machen: die Schulen, auch die weiterführenden höheren Schulen, müssen gegenüber der Lehre offener werden. Ein Maturant einer AHS (Allgemein Bildende Höhere Schule) hat von einem Lehrberuf in seiner ganzen Schullaufbahn noch nichts gehört. Das ist falsch, es soll auch der Schulabbrecher in der 6. Klasse des

Gymnasiums die Möglichkeit haben zu schnuppern. Auch wenn er jetzt das Gymnasium nicht schafft, könnte er ja ein Traumlehrling sein!

➤ **Mag. Thomas Kaindl:** Wie ist Ihr Eindruck aus Ihrer Beratungspraxis: werden die Firmen, die aktiv auf den wie sie sagen Ausbildungsmarkt zugehen mehr, gibt es da Veränderungen? Oder wird eher nach wie vor darauf gewartet, dass der Lehrling von sich aus kommt?

➤ **Mag. Michael Gassner:** Die schnellen, guten Unternehmen haben schon bemerkt, dass sie aktiv etwas machen müssen. Ich kann jetzt ein konkretes Beispiel nennen: Test Fuchs GmbH im Waldviertel, was auch ja keine bevorteilte Region ist. Sie setzen viele Aktionen und haben zumindest jedes Jahr dieselbe Menge an Bewerbungen und nehmen auch dieselbe Anzahl von Lehrlingen auf. Dieses Unternehmen merkt von der demografischen Rückentwicklung in Bezug auf die Anzahl der Jugendlichen nichts.

➤ **Mag. Thomas Kaindl:** Gibt es aus dem Publikum Fragen?

➤ **Manfred Schweiger, WIFI Südburgenland:** Wenn es um regionale Identität geht ist es wichtig, dass hier auch die handelnden Akteure eingebunden werden. Erfolgsmodelle gehen von solchen Situationen aus. Herr Reiter hat eine Strategie für das Südburgenland präsentiert, von der ich bisher nichts gehört habe. Wir erleben es immer wieder im Südburgenland, das man mit guten Ratschläge meint die Region entwickeln zu können. Was uns im Südburgenland fehlt, ist eine gute Verkehrsinfrastruktur, eine entsprechende Verkehrsanbindung. Die meisten Regionen liegen abseits und hier fehlt die verkehrspolitische Entwicklung. Wenn Sie nachfragen, welche Verkehrsnetze am Besten entwickelt sind, dann hören Sie von unseren Experten aus dem Land, das sind der Schulverkehr und der Pendlerverkehr. Das heißt aus dem Süd-Mittelburgenland in den Großraum Wien. Und hier glaube ich müsste man begleitend zu allen Bindungs- und Regionalmarketingaktivitäten auch entsprechend handeln um Entwicklung auch möglich machen zu können.

➤ **Drin. Cornelia Krajsits:** Verkehrsinfrastruktur ist ein ganz wichtiger Bereich für das Südburgenland. Aufpassen muss man dabei, dass die Nachfrage entsprechend da ist. Bei dieser dörflichen Struktur der Kleinstrukturiertheit dieses Teils des Landes muss man sich glaube ich wirklich konzentrieren auf die Zentren, auf die regionalen Zentren und schauen, dass dort auch die Verbindungen entsprechend sind. Wir brauchen eine Ost-West-Verbindung im Süden des Landes und natürlich auch eine verstärkte Nord-Süd-Bindung. Für den öffentlichen Verkehr sieht es überhaupt schlecht aus. Da geht es darum, Mobilitätskonzepte neu zu denken in dieser Region. Ich glaube, das ist es, was diese Region weiterbringen kann: die großen Achsen – aber gleichzeitig braucht es unbedingt, um die kleinen Gemeinden auch so zu sagen lebensfähig zu erhalten, regionale Mobilitätskonzepte, die über diese großen Achsen hinausführen.

➤ **DI Herzog, Arbeitsmarktservice NÖ:** In Österreich sind wir in einer EU-weit erstaunlich guten Situation. Wir haben eine zunehmende Gesamtbevölkerung, stagnierende Erwerbsbevölkerung und gleichzeitig haben wir auf relativ engen regionalen Räumen zunehmende Disparitäten. Wenn ich mir nur die Prognosen für den Großraum

Wien anschau, das Dreieck Bratislava-Wien-Parndorf, über 30/40 Jahre eine Bevölkerungszunahme von plus 600.000 Personen. Wenn ich mir gleichzeitig anschau, dass in 60-80 km Entfernung wahrscheinlich Leute abwandern, Regionen entvölkert werden zumindest, dann stellt sich die spannende Frage: In beiden Fällen besteht zunehmende Konkurrenz um Flächen und Nutzungen, um Arbeitskräfte und Arbeitsplätze. Andererseits auch Konkurrenz um Kindergartenplätze, um Schulplätze, um Lehrlinge. Wenn ich in beiden Situationen zunehmenden Konkurrenzdruck habe, wie schaffe ich dann die Lösung? Die ist meiner Meinung nach in vielen Beiträgen ganz hervorragend heraus gearbeitet worden: Lösen kann man die Situation nur durch zunehmende regionale Kooperationen, durch Kooperationen zwischen Gemeinden, Kooperationen zwischen Betrieben, in den Clustern, über Cluster hinaus. Kooperationen unter Menschen mit Intelligenz und Moral, die es schaffen werden, Probleme zu erkennen und sinnvoll damit umzugehen.

➔ **Drin. Cornelia Krajasits:** Keine Antwort auf die Frage, nur ein Gedanke dazu. Ich habe jetzt vor kurzem eine Statistik gesehen über die Disparitätenentwicklung in Europa. Und die war für mich erschreckend. Die Disparitäten klaffen auseinander, in den letzten Jahren gehen sie immer stärker auseinander. Ballungsräume so wie du gesagt hast, werden immer stärker, periphere Regionen immer schwächer. Ich führe das unter anderem auch auf die europäische Politik zurück und so lange wir von Wachstumspolitik reden und hier ein ideologisches Konzept dahinter verfolgen, werden wir dieses Problem nicht lösen, sondern verstärken. Und ich bin fest der Meinung, wenn wir diesen Weg weitergehen, werden wir keine Lösung finden. Wir müssen uns wieder um regionale Umverteilung kümmern, nicht nur Wachstums-, sondern auch regionale räumliche Verteilungsfragen in den Vordergrund stellen. Ich glaube, das ist eine gesamteuropäische Frage, das ist eine Ausrichtung der europäischen Politik, die wir vielleicht auch aus den Regionen heraus entwickeln könnten und unterstützen müssen.

➔ **DI Jörg Permann:** Wir haben uns in Mitteldeutschland zur dieser Problematik auch Gedanken gemacht. Vor einigen Jahren war aus der Sicht der Politik das Schaffen einer Metropolregion das A und O, jeder wollte eine Metropolregion machen. Es muss jedoch eine viel stärkere Regionalisierung erfolgen, weil die Zwischenräume, die sich zwischen den Metropolregionen befinden, die ländliche Regionen, werden vergessen. Und so lange die großen Metropolen das Sagen haben, so lange nur individuelle Player in dieser Metropolregion agieren, kommt der ländliche Raum zu kurz. Wir strikte Befürworter der Regionalisierung, ohne natürlich den Gesamtkontext aufzugeben. Sonst haben die Menschen, die in der ländlichen Region leben, keine Chance.

➔ **Strobl Dietmar, AMS Oberwart:** Wenn ich eine provokante Frage zum Thema Fachkräftemangel stellen darf: die meisten von uns werden Kinder haben. Wer von uns würde wollen, dass diese Kinder, unsere Kinder, eine Lehre ergreifen, sich in einem anstrengenden Beruf die Hände schmutzig machen müssen?

➔ **Oliver Krumpeck, Österreichischer Gewerkschaftsbund Lehrlings und Jugendschutz:**

Ich bin ein Lehrlingsvertreter, habe Elektroinstallationstechniker gelernt. Wir sehen im Osten Österreichs die Lehrlingsausbildung in Gefahr, weil der Ruf sehr schlecht ist, weil die Eltern meinen „mach lieber keine Lehre, geh in eine höher führende Schule, dann kannst du noch studieren oder sonst was, die Lehre ist eine Sackgasse.“ Man

muss hier ansetzen und den Ruf und das Image der Lehre pflegen. Mir hat sehr gut das Unternehmensbranding gefallen, dass Betriebe zu Schulen gehen sollen, denn das fehlt noch. Man hört immer wieder, die Betriebe schimpfen, dass die Jugendlichen zu wenig Interesse zeigen – aber selber den Schritt in die Schulen hinein zu wagen, aktiv Werbung zu machen, das fehlt mir sehr. Die Nikitscher Metallwaren tun sich in der Region Pinkafeld überhaupt nicht schwer, weil Sie den Schritt in höher führende Schulen, in Projekte, wagen. Es ist genug Potenzial an Jugendlichen da, man muss nur am Image ansetzen.

➔ **Mag. Hrastnik:** Wir haben eine Veranstaltung mit der Wirtschaftskammer gemacht, wo Eltern eingeladen waren mit 13- bis 15jährigen Kindern, um Lehrberufe kennenzulernen. Das hat gut funktioniert, weil dort auch Testimonials waren. Wenn ein Herr Magister sowieso von der Wirtschaftskammer sagt, kommt, schickt eure Kinder in die Lehre, ist das lächerlich. Aber dort war zum Beispiel der Berufsweltmeister der Elektroinstallateure anwesend der von seiner Lehrzeit erzählt hat und davon, dass er jetzt eine Firma mit 700.000 Euro Jahresumsatz und etlichen Mitarbeitern hat, nebenbei sogar noch studiert und dass alles möglich ist. Solche Testimonials sind glaubwürdig und können Menschen begeistern. Es geht weniger um Überzeugung, als um Begeisterung.

➔ **Mag.<sup>a</sup> Alexandra David:** Ich glaube, dass die Diskussion im Allgemeinen ein bisschen breiter gefasst werden muss. Wir werden von komischen Bildern der Wissensgesellschaft geleitet, denn in den meisten Köpfen ist verankert, Wissen haben Akademiker. Aber eigentlich geht es im Grunde genommen darum, dass man bereit ist sein Leben lang zu lernen, um die Bereitschaft, immer etwas dazu zu lernen.



