

WIR =
BILDEN
ZUKUNFT

DIE **WKO-BILDUNGSOFFENSIVE** FÜR ALLE

DIE **WKO-BILDUNGSOFFENSIVE** FÜR ALLE

INHALT

1	Vorwort 4
2	Executive Summary 14
3	Herausforderungen 22
4	SWOT-Analyse 32
5	Vision für Österreichs Bildungssystem 38
6	Mission: Aus der Wirtschaft – für die Wirtschaft 42
7	Strategische Ziele 46
8	Handlungsfelder und Umsetzung 50
9	Maßnahmen und Forderungen 54
10	Entstehungsprozess 114
	Impressum 118



1 VORWORT ZUR
WKO-BILDUNGSOFFENSIVE

1 VORWORT

Exzellenz in der Aus- und Weiterbildung ist die Zukunftsversicherung für unsere Unternehmen im globalen Wettbewerb. Nur mit bestens qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann unsere Wirtschaft Wachstum, Arbeitsplätze und Wohlstand sichern – und damit die Zukunft unseres Wirtschafts- und Sozialmodells in Österreich und Europa. Eine exzellente Berufsbildung sichert nachhaltig Fachkräfte und bietet attraktive Qualifizierungen für den Arbeitsmarkt.

Die Herausforderung des Fachkräftemangels belastet heute bereits die Wirtschaft: **75 % der österreichischen Unternehmen** leiden unter starkem Fachkräftemangel. Außerdem klagen 60 % der Betriebe bereits über Umsatzeinbußen als Folge des Fachkräftemangels.

Digitalisierung und Globalisierung verändern die Rahmenbedingungen für unser Leben und unsere Wirtschaft in vielfacher Hinsicht. Dabei stehen wir erst am Anfang der digitalen Entwicklung. Deren Dynamik wird stark zunehmen. Unser Bildungssystem muss darauf die richtigen Antworten geben. Denn die Anforderungen an Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verändern sich durch **Digitalisierung, Globalisierung, Automatisierung** und **gesellschaftliche Entwicklungen** rasant. Neue Tätigkeiten entstehen, bestehende Berufe verändern sich. In immer mehr Jobs werden höhere kognitive, soziale, technologische und handwerkliche Fähigkeiten benötigt.

Die notwendige „Höherqualifizierung“ muss auf die neuen Kompetenzanforderungen abgestimmt sein und insbesondere bei der Berufsbildung ansetzen.

Digitalisierung und Globalisierung verändern die Rahmenbedingungen für unser Leben und unsere Wirtschaft in vielfacher Hinsicht.

Erhebungen zum Qualifikationsbedarf der Unternehmen zeigen, dass die größten Engpässe im Bereich berufspraktischer Qualifikationen bestehen. Berufsbildung und insbesondere die duale Berufsbildung spielen somit für die Zukunft die Schlüsselrolle.

Die Bildungsoffensive der WKÖ für Österreich definiert vor diesem Hintergrund konkrete Leitlinien für die Weiterentwicklung der Berufsbildung. Der Fokus dieser Offensive liegt im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die allgemeine und hochschulische Bildung sind ebenfalls wichtige Faktoren für Fortschritt und Innovationsfähigkeit. Ziel der WKÖ ist es, die österreichische Bildungsreformdebatte dorthin zu lenken, wo die Zukunft für Österreich daheim ist: auf **Wachstums- und Innovationspotenziale**, die unsere Unternehmen mit exzellent ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Interesse ganz Österreichs nutzen können. Die Bildungsstrategie der WKÖ bringt auf den Punkt, wie wir die Fachkräfte der Zukunft sichern, das Sozialprestige der Lehre erhöhen und Österreichs Bildungssystem auf Weltklasse-Niveau bringen. Denn nur auf diesem Niveau können wir den **Wohlstand der Zukunft** für alle Generationen im Land gewährleisten.

Die Bildungsoffensive der WKÖ für Österreich definiert konkrete Leitlinien und Handlungsfelder für die Weiterentwicklung der Berufsbildung.

Die WKÖ verfolgt den Anspruch, zentraler politischer Akteur und wichtigste Anbieterin im Bereich der Berufsbildung zu sein und damit Wettbewerbsfähigkeit, Innovationsführerschaft und Beschäftigung zu sichern. Die vorliegende Bildungsoffensive fokussiert auf eigene Maßnahmen. Um deren Wirkung sicherzustellen, bedarf es der fokussierten Zusammenarbeit zahlreicher Akteurinnen und Akteure und Stakeholder. Die WKÖ-Bildungsoffensive enthält daher auch politische Forderungen an die Bundesregierung.

Dr. Harald Mahrer

Präsident der Wirtschaftskammer Österreich

WIR BILDEN ZUKUNFT! FÜR ÖSTERREICH.

Ing. **Josef Herk**
Präsident der
Wirtschaftskammer Steiermark



Bildung und das damit verbundene Know-how ist die wichtigste Ressource in unserem Land. Diese gilt es entsprechend ihrer Bedeutung zu fördern, darum investieren wir als WKÖ hier massiv. In Zeiten des Fachkräftemangels und der digitalen Revolution ist das eine absolute Notwendigkeit!



Bundesrätin KommR **Sonja Zwatz**
Präsidentin der
Wirtschaftskammer Niederösterreich

Die beste Aus- und Weiterbildung ist jene, die individuelle Talente optimal fördert und zur Geltung bringt. Wir haben mit dem *NÖ Begabungskompass* und *Let's Walz* die richtige Richtung aufgezeigt. Für regionale bildungsstrategische Bedürfnisse muss es entsprechende Freiräume geben.

Christoph Walser
Präsident der
Wirtschaftskammer Tirol



Qualifikation wird als Standortfaktor zweifellos immer wichtiger. Entsprechend groß ist die Bedeutung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Mit dem System der Lehre haben wir diesbezüglich eine mehr als solide Basis – es liegt an uns, das bewährte Modell weiterzuentwickeln und zukunftsfit zu machen.



Hans-Peter Metzler
Präsident der
Wirtschaftskammer Vorarlberg

Die Qualifikation der Menschen – egal ob Unternehmer oder Mitarbeiter – ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor unseres Wirtschaftsstandortes. Als Wirtschaftskammer müssen wir speziell im Zeitalter der Digitalisierung konsequent an der dualen Ausbildung, zeitgemäßen Schulkonzepten und einer umfassenden Berufsorientierung arbeiten.

Ing. **Peter Koloman Nemeth**
Präsident der
Wirtschaftskammer Burgenland



Tiefgreifende Veränderungen – Stichwort: Digitalisierung – stellen Menschen und Unternehmen vor große Herausforderungen. Sie eröffnen gleichzeitig aber auch viele Chancen, um noch besser zu werden! Wir brauchen engagierte Facharbeiter mit Köpfchen und Interesse. Der Bedarf an solchen Fachkräften wird weiter steigen und immer wichtiger werden. Und genau darauf müssen wir unsere Bildungsoffensive abstimmen.

Jürgen Mandl, MBA
Präsident der
Wirtschaftskammer Kärnten



Der Lebens- und Wirtschaftsstandort Österreich wird seine Spitzenposition in Europa und in der Welt nur halten können, solange wir die bestgebildeten und bestausgebildeten Bürger in Europa und in der Welt haben. Nicht weniger wollen wir mit unserer WKÖ-Bildungsoffensive erreichen.



DI **Walter Ruck**
Präsident der
Wirtschaftskammer Wien

Bildung und Ausbildung sind mehr denn je tragende Säulen für das Prosperieren von Unternehmen und den beruflichen Erfolg der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vor allem mit Blick auf die Digitalisierung schaffen Anstrengungen und Investitionen im Bildungsbereich wichtige Win-win Situationen.



Mag. **Doris Hummer**
Präsidentin der
Wirtschaftskammer Oberösterreich

Bildung sichert eine erfolgreiche Zukunft! Von Talente-Checks und Potenzialanalysen für junge Menschen bis zur zukunftsorientierten Branchenentwicklung: Die Wirtschaftskammer ist mit dem WIFI erster Ansprechpartner für die Aus- und Weiterbildung aller unternehmerisch denkenden Menschen.



KommR **Konrad Steindl**
Präsident der
Wirtschaftskammer Salzburg

Aus- und Weiterbildung für die Wirtschaft – das ist eine der wesentlichen Kernaufgaben der Wirtschaftskammer, die von ihr auch bestens erfüllt wird. Mit der neuen WKÖ-Bildungsoffensive machen wir nun im Interesse unserer Mitglieder gemeinsam einen Schritt nach vorne für eine erneuerte zukunftsfähige Fachkräfteausbildung.

WIR GESTALTEN BILDUNG. FÜR ALLE!



Mag. Mariana Kühnel, M.A.
Generalsekretär-Stellvertreterin

Der digitale Wandel ist der stärkste Treiber im Wirtschaftsgeschehen. Es gibt kein anderes Thema, das in den kommenden Jahren derart umfassende Veränderungen in Hinblick auf die Fähigkeiten der Menschen und die Prozesse in den Unternehmen mit sich bringen wird.

Die Digitalisierung stellt Österreichs Unternehmen vor große Herausforderungen. Deshalb startet die WKO 2019 mit der Bildungsoffensive ein bisher nie dagewesenes Reformprojekt, das Aus- und Weiterbildung als umfassende Chance begreift und dem Bildungssystem einen wesentlichen Innovationsschub gibt: „Wir bilden Zukunft“ ist ein Auftrag an uns selbst, jetzt den richtigen Fokus zu setzen und beruflicher Bildung eine neue Dimension zu geben.

Als zuständige Generalsekretär-Stellvertreterin war es mir von Beginn an ein Anliegen, durch die richtigen Antworten und Schritte der Bildungsoffensive Nutzen für Unternehmen und Standort zu schaffen. Denn die Fachkräfte von morgen werden bereits heute ausgebildet, und dafür benötigen wir Bildung aus der Wirtschaft für die Wirtschaft: Mit einer klaren Strategie und einer Fülle an Maßnahmen wie einer durchgängigen Berufsbildung bis hin zur tertiären Ebene, der Lehre erweitert um digitale Kompetenzen, zielgerichteten politischen Forderungen und Leuchtturmprojekten wie dem „Campus der Wirtschaft“ setzen wir Meilensteine in der heimischen Bildungslandschaft. Die WKO als größter nichtstaatlicher Bildungsanbieter hat hier die Hebel in der Hand, die Berufsbildung am Standort Österreich neu auszurichten.

Bis 2030 werden starke Verschiebungen benötigter Fähigkeiten in Österreich erwartet. Die Fachkräfte von morgen werden – bedingt durch den technologischen Wandel – mit dem Bedarf einer ständigen Adaptierung von Fertigkeiten und Kenntnissen konfrontiert sein: Technische und soziale Fähigkeiten werden wesentlich stärker gefragt sein. Die Umsetzung der Bildungsoffensive der WKO gibt dem heimischen Standort das hierfür nötige Rüstzeug und wird dazu führen, dass alle am Bildungssystem Beteiligten Bildung am Puls der Wirtschaft erleben können. Gleichzeitig pushen wir unser Bildungs- und Berufsbildungssystem klar in Richtung Weltklasse.

„Wir bilden Zukunft“ präsentiert sich als verantwortungsvolle und nachhaltige Gesamtstrategie, die neben klaren Arbeitsaufträgen an die WKO selbst auch politische Forderungen an die Bundesregierung enthält.

Die WKO hat sich mit der Bildungsoffensive das Ziel gesetzt, Schrittmacher im heimischen Bildungssystem zu sein, und baut daher ihre Angebotspalette umfassend aus: mit wirksamen Angeboten und innovativen Services, die über das Netzwerk der Wirtschaftskammern entwickelt und gemeinsam erfolgreich am heimischen Bildungsstandort implementiert werden.

Dafür bündeln wir unsere Kräfte und zeigen, dass exzellente Bildung ein gemeinsames Anliegen ist!



2 EXECUTIVE SUMMARY

Die massiven Veränderungen durch Digitalisierung und Globalisierung in Wirtschafts- und Arbeitswelt machen Bildung zur Schlüsselressource. Die WKO stellt sich mit der Bildungsoffensive diesen Herausforderungen.

Als größter nichtstaatlicher Bildungsanbieter hat die Wirtschaftskammerorganisation (WKO) in einem offenen Innovations-Prozess unter Einbindung von Unternehmen, Stakeholder-Institutionen und Expertinnen und Experten eine umfassende Bildungsstrategie erstellt, die direkten Nutzen für Unternehmen und Standort schafft. Zentrales Anliegen ist es, **digital sowie sozial kompetente Fachkräfte** in ausreichendem Maße für unsere Unternehmerinnen und Unternehmer bestens auszubilden.

In diesen Handlungsfeldern werden im Interesse unserer Unternehmen Lösungsvorschläge mit Blick auf Fachkräftemangel, geringes Sozialprestige der Lehre, mangelnde Grundkompetenzen vieler Schulabgängerinnen und Schulabgänger und erfolgreiche Bewältigung der Digitalisierung gebündelt.

Die Bildungsoffensive umfasst sowohl zielgerichtete neue Initiativen der WKO selbst als auch bessere Rahmenbedingungen durch die Bundesregierung für zukunftsgerichtete Aus- und Weiterbildung.

Ausgehend von der Ist-Situation wurden **sechs zentrale Handlungsfelder** für die berufliche Aus- und Weiterbildung Österreichs identifiziert.

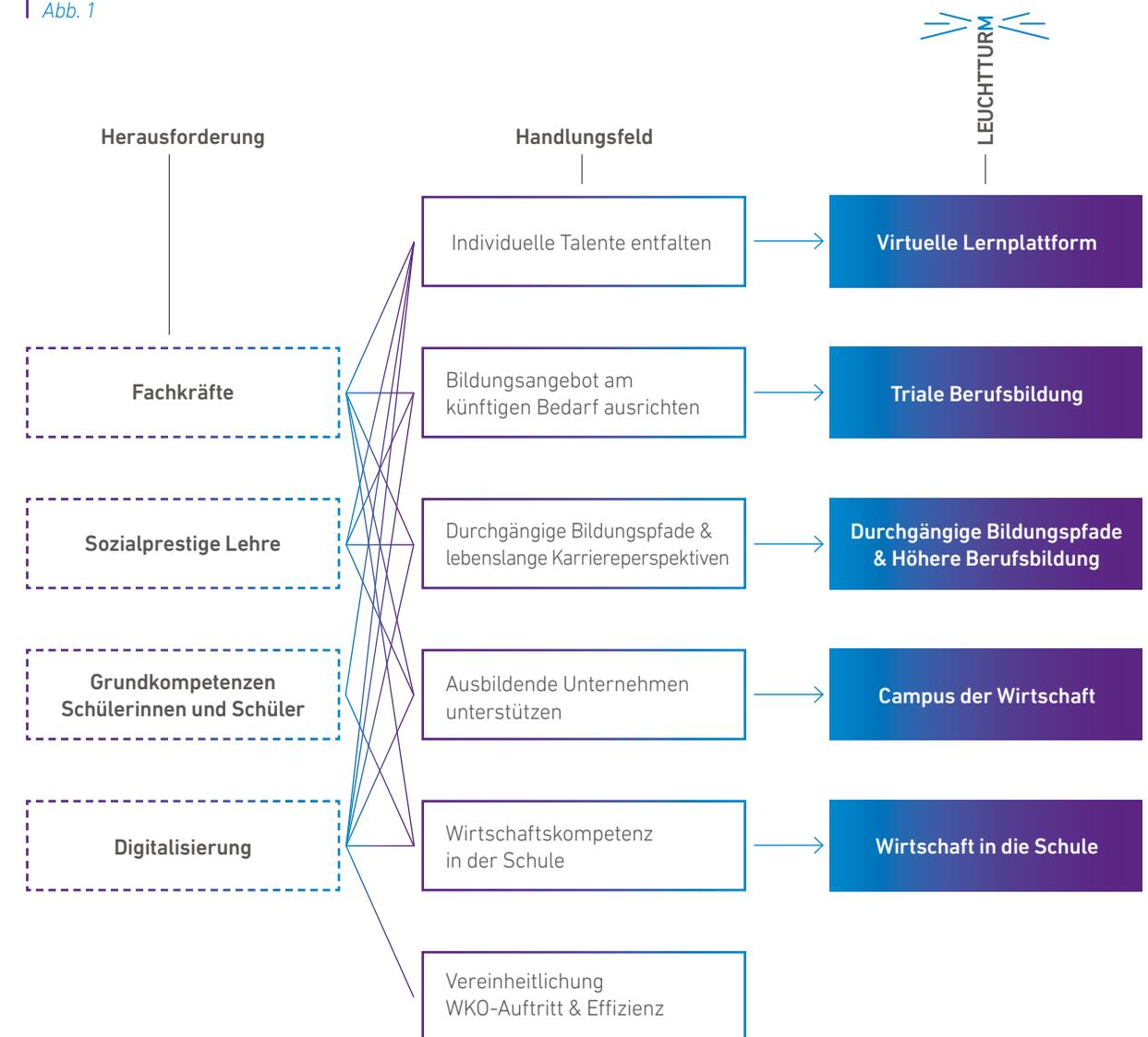
Die Bildungsoffensive umfasst

- › 5 prioritäre Leuchtturm-Initiativen
- › 20 ergänzende Maßnahmen
- › 12 politische Forderungen an die Bundesregierung

Die Umsetzung erfolgt in einem kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizont. Die Leuchtturm-Initiativen werden 2019 gemeinsam mit ausgewählten ergänzenden Maßnahmen gestartet.

Herausforderungen, Handlungsfelder und Leuchtturm-Initiativen der WKO

Abb. 1



DIE FÜNF
LEUCHTTURM-INITIATIVEN
DER WKO



WKO-LEUCHTTURM-INITIATIVEN AUF EINEN BLICK

Virtuelle Lernplattform

Eine Lernwelt der Wirtschaft für alle

Auf dieser Online-Plattform sollen alle online verfügbaren **Aus- und Weiterbildungs-Angebote aus der Wirtschaft** gebündelt werden (One-Stop-Shop). Die interaktive, multimediale Lernumgebung ermöglicht zeit- und ortsunabhängiges, individuelles Lernen. Die Unternehmen profitieren von geringen Abwesenheiten durch intern nutzbare Weiterbildung und maßgeschneiderte Angebote für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Plattform umfasst auch Berufsorientierungsinformationen samt virtuellen Betriebsbesichtigungen. Die WKO initiiert die Umsetzung der virtuellen Lernwelt.

Triale Berufsbildung

Zukunftskompetenzen für unsere Fachkräfte

Je nach Branche und Betriebsgröße benötigen Betriebe unterschiedlich stark **Soft & Digital Skills**. Deshalb soll das Erfolgsmodell der Lehre um die Vermittlung neuer Kompetenzen an einem dritten Lernort – in Online- und Präsenzkursen – erweitert werden. Träger des trialen Angebots sind die „Virtuelle Lernplattform“ und der „Campus der Wirtschaft“ (s. entsprechende Leuchtturm-Initiativen). Umgesetzt wird die Initiative von der WKO.

Durchgängige Bildungspfade & Höhere Berufsbildung

Die Möglichkeiten der Berufsbildung sichtbar und attraktiver machen

Für die höhere Berufsbildung soll eine attraktive Bildungsmarke etabliert werden. Alle beruflichen Weiterbildungen und Abschlüsse nach einer Lehre werden in durchgängigen Bildungspfaden dargestellt. Damit verbunden ist das Ziel, durch die Schaffung neuer (formaler) Qualifikationen **bestehende Lücken in Qualifikationsleitern** zu schließen und die betriebliche Berufsbildung auch auf den höheren Bildungsniveaus flächendeckend zu verankern. Das Aufzeigen der Karrieremöglichkeiten

erhöht das Image der Lehre und macht die Berufsbildung als gleichwertige Alternative zur allgemeinen und akademischen Bildung sichtbar. Zudem werden neue Zielgruppen wie etwa Erwachsene für die Lehre erschlossen. Umgesetzt wird die Initiative von der WKO mit ausgewählten Partnern.

Campus der Wirtschaft

Einen zukunftsorientierten Lernraum für alle schaffen

Mit dem integrierten Campus der Wirtschaft wird eine neue, physische Bildungsinfrastruktur geschaffen. Sie bietet für eine **heterogene Stakeholdergruppe** (Lehrlinge, Schülerinnen und Schüler, Studentinnen und Studenten, Professorinnen und Professoren, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Fachkräfte, etablierte Unternehmen, Gründerinnen und Gründer) Zugang zu neuen Technologien sowie Infrastrukturen und fördert die direkte Vernetzung. Dadurch werden die Kenntnisse aller Akteure im Umgang mit neuesten digitalen Technologien gefördert und eine möglichst realitätsnahe Lern- und Trainingsumgebung für 21st Century Skills (Zusammenarbeit, Kommunikation, Kreativität und Kritisches Denken) etabliert. Umsetzungspartner sind WKO, BMBWF und BMDW.

Wirtschaft in die Schule

Unternehmerisch denken und lehren

Erfolgreiche Programme der WKO zur Förderung von Wirtschaftswissen und Unternehmertum für Schülerinnen und Schüler werden unter einer gemeinsamen Dachmarke kommunikativ gebündelt. Diese Dachmarke fungiert als **One-Stop-Shop für Lehrende und Schülerinnen und Schüler** und wird um neue Maßnahmen erweitert (u. a. Wettbewerb für den besten Wirtschaftsunterricht, Förderung von MINT-Fächern). Die Umsetzung erfolgt durch die WKO mit den jeweiligen Projektpartnern.



3

HERAUSFORDERUNGEN

3 HERAUSFORDERUNGEN

Digitalisierung und Globalisierung sowie steigende Mobilität und Flexibilität stellen den Standort Österreich vor neue Herausforderungen in der Bildung:

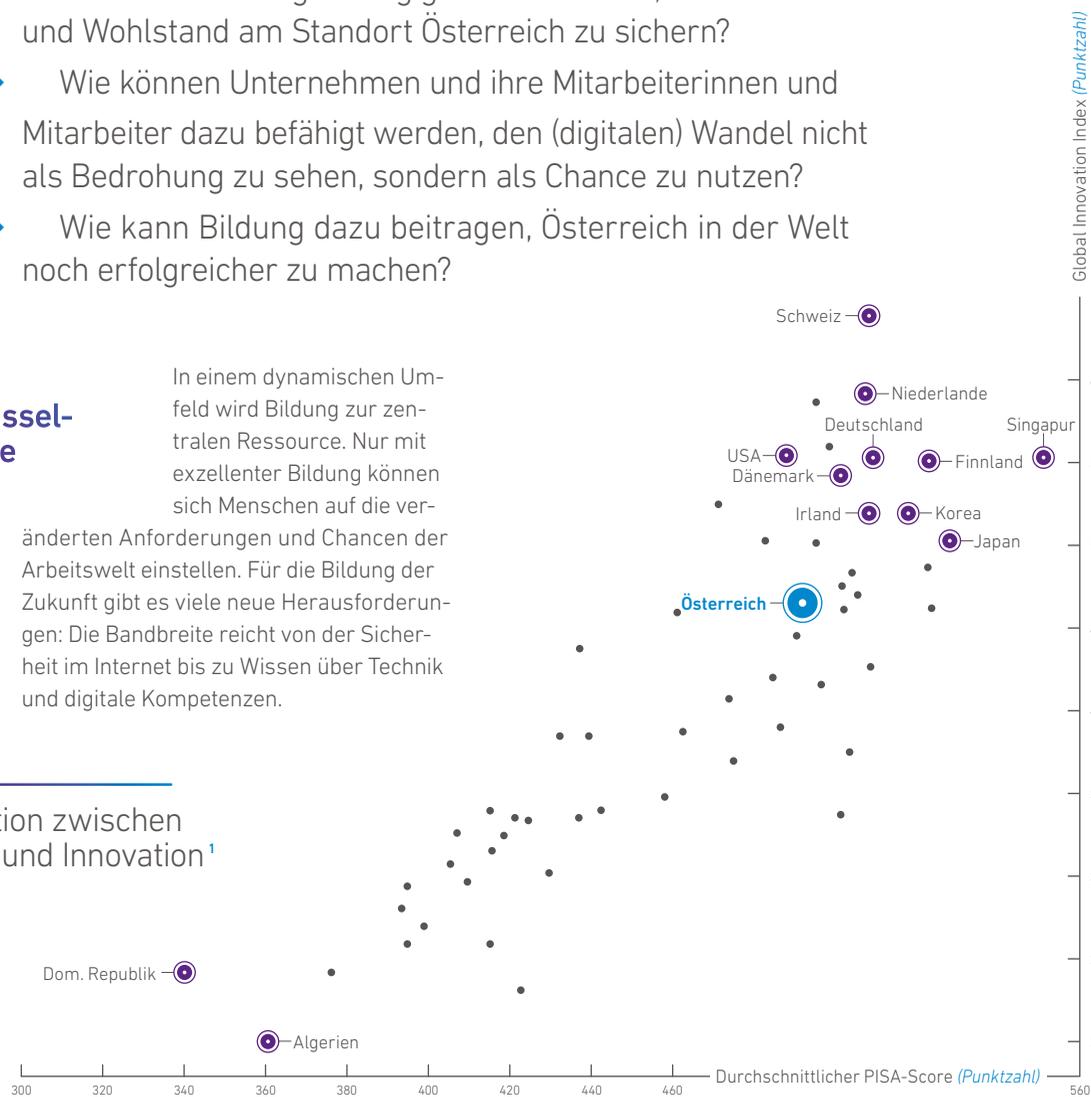
- › Wie muss Bildung künftig gestaltet werden, um Wachstum und Wohlstand am Standort Österreich zu sichern?
- › Wie können Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu befähigt werden, den (digitalen) Wandel nicht als Bedrohung zu sehen, sondern als Chance zu nutzen?
- › Wie kann Bildung dazu beitragen, Österreich in der Welt noch erfolgreicher zu machen?

Bildung als Schlüsselressource

In einem dynamischen Umfeld wird Bildung zur zentralen Ressource. Nur mit exzellenter Bildung können sich Menschen auf die veränderten Anforderungen und Chancen der Arbeitswelt einstellen. Für die Bildung der Zukunft gibt es viele neue Herausforderungen: Die Bandbreite reicht von der Sicherheit im Internet bis zu Wissen über Technik und digitale Kompetenzen.

Korrelation zwischen Bildung und Innovation¹

Abb. 2



Innovationsfähigkeit braucht Bildung

Bildungswesen und Innovationsfähigkeit sind eng miteinander verknüpft: Länder, die in Bildungsrankings gut abschneiden, liegen auch in der Innovationsfähigkeit vorn.

Allgemeinbildung ist ein wichtiges Fundament für erfolgreiche Berufsqualifizierung. Österreich liegt sowohl bei Basiskompetenzen als auch bei der Innovationsfähigkeit nicht im Spitzenfeld (Abb. 2).

Die hohen Bildungsinvestitionen im Schulsystem spiegeln sich nicht in entsprechend guten PISA-Ergebnissen wider. Pflichtschulabgängerinnen und Pflichtschulabgänger bringen vielfach zu wenig Grundkompetenzen in Lesen, Rechnen und Schreiben mit, die jedoch für eine erfolgreiche Ausbildung notwendig sind.

Arbeit verändert sich

Der digitale Wandel verändert die Arbeit und die Anforderungen an Arbeitskräfte. Bestehende Berufe verändern sich. Neue Berufsbilder entstehen. Von einem „Ende der Arbeit“ kann aber nicht die Rede sein. In Summe könnten laut McKinsey Global Institute bis zu 30 % aller geleisteten Arbeit bis 2030 wegfallen. Gleichzeitig könnte bis zu 33 % zusätzliche Arbeit mit einem erheblich veränderten Anforderungsprofil an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entstehen. Gemäß McKinsey werden sich mehr als 40 % der Arbeitsplätze in Österreich durch Automatisierung entscheidend verändern. Nur 12 % aller Arbeitsplätze sind durch Automatisierung bedroht (Abb. 3, S. 26).²

Durch Digitalisierung und Automatisierung werden nur wenige Berufsbilder vollständig verschwinden. Die meisten Berufsbilder werden sich an neuen Technologien ausrichten und entsprechend verändern (Abb. 4, S. 26).

¹ Cornell University, INSEAD, Global Innovation Index 2018, OECD Pisa Report 2015
² Manyika, James, Susan Lund, Michael Chui, Jacques Bughin, Jonathan Woetzel, Parul Batra, Ryan Ko and Saurabh Sanghvi: „Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation“; McKinsey Global Institute (2017)

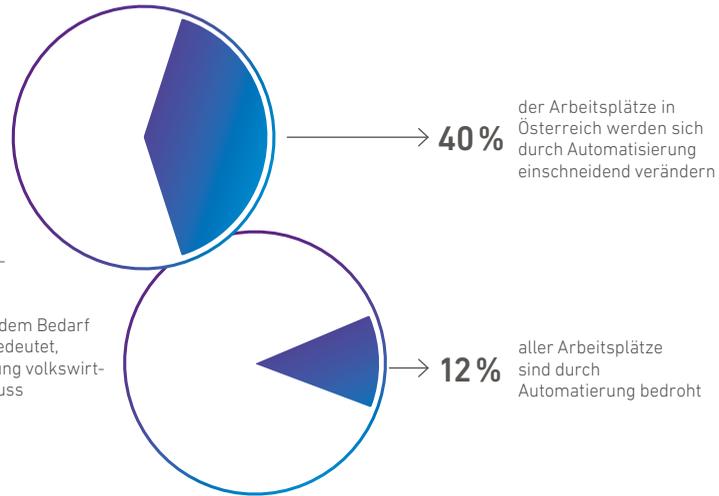
Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung auf die Arbeitsplätze in Österreich²

Abb. 3

Durch **Digitalisierung** bekommen immer mehr Prozesse im täglichen (Arbeits-)Leben digitale Schnittstellen und können dadurch einfacher durch Daten getrieben werden

Durch Fortschritte in **Big Data** und **künstlicher Intelligenz** können immer mehr Prozesse algorithmisch unterstützt und teilweise oder vollständig **automatisiert** werden

Demographischer Wandel führt zu wachsendem Bedarf an Gesundheits- und Sozialleistungen und bedeutet, dass ein schrumpfender Anteil der Bevölkerung volkswirtschaftliche Produktivität aufrechterhalten muss



Neue Technologien und Anforderungen verändern bestehende Berufsbilder völlig

Abb. 4



Große Nachfrage nach Zukunftskompetenzen

In der Arbeitswelt der Zukunft werden neue Kompetenzen und die Fähigkeit zur Innovation benötigt. Dies erfordert entsprechende

Aus- und Weiterbildungen (Abb. 5, S. 27). Den größten Anteil am künftigen Bedarf machen zwar noch immer manuelle Fähigkeiten aus, ihr Anteil wird jedoch bis 2030 sinken.

Steigend ist hingegen künftig der Bedarf an sozialen und emotionalen, höheren kognitiven und technologischen Fähigkeiten (Abb. 6, S. 28).

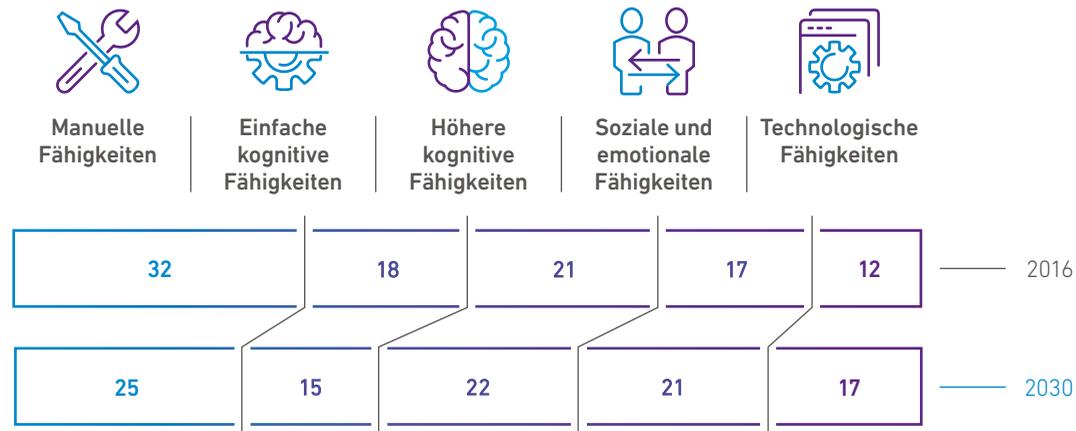
Fünf Kategorien der benötigten Fähigkeiten in der Arbeitswelt³

Abb. 5

	Manuelle Fähigkeiten	Einfache kognitive Fähigkeiten	Höhere kognitive Fähigkeiten	Soziale und emotionale Fähigkeiten	Technologische Fähigkeiten
Fähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> › Allgemeine Gerätebedienung und -steuerung › Allgemeine Geräte-reparatur und mechanische Fähigkeiten › Handwerkliche und technische Fähigkeiten › Feinmotorik › Grobmotorik und Kraft › Kontrolle und Überwachung 	<ul style="list-style-type: none"> › Einfaches Lesen, Schreiben, Rechnen und Kommunizieren › Einfache Dateneingabe und -verarbeitung 	<ul style="list-style-type: none"> › Fortgeschrittenes Lesen und Schreiben › Quantitative und Statistik-Fähigkeiten › Kritisches Denken und Entscheiden › Projektmanagement › Komplexe Informationsverarbeitung und -Interpretation › Kreativität 	<ul style="list-style-type: none"> › Fortgeschrittenes Kommunizieren und Verhandeln › Sozialkompetenz und Einfühlungsvermögen › Führungs- und Managementfähigkeiten › Unternehmertum und Eigeninitiative › Anpassungsfähigkeit und kontinuierliches Lernen › Unterrichten und Trainieren 	<ul style="list-style-type: none"> › Digitale Grundkenntnisse › Fortgeschrittene IT- und Programmierfähigkeiten › Fortgeschrittene Datenanalyse und Mathematik › Technologiedesign, Entwicklung und Instandhaltung › Wissenschaftliche Forschung und Entwicklung
Beispielberufe	<p>Krankenpflege Feinmotorik</p> <p>Mechanik (bisheriges Berufsbild) Allgemeine Geräte-reparatur und mechanische Fähigkeiten</p>	<p>Kundenservice Einfaches Lesen, Schreiben, Rechnen und Kommunizieren</p> <p>Sachbearbeiter Buchhaltung Einfache Dateneingabe und -verarbeitung</p>	<p>Management Kritisches Denken und Entscheiden</p> <p>Anwältinnen und Anwälte Komplexe Informationsverarbeitung und -Interpretation</p>	<p>Beratung Sozialkompetenz und Einfühlungsvermögen</p> <p>Ausbildung Unterrichten und Trainieren</p>	<p>Finanz-/Rechnungswesenassistent Digitale Grundkenntnisse</p> <p>Technikerin und Techniker in Forschung und Entwicklung Wissenschaftliche Forschung und Entwicklung</p>

Bedarf an technologischen, sozialen und emotionalen Fähigkeiten 2030³

Abb. 6



Benötigte Fähigkeiten in Prozent der Arbeitsstunden in Österreich

Im Bereich sozialer, emotionaler und höherer kognitiver Fähigkeiten spielen insbesondere die sogenannten „21st Century Skills“ (Kommunikation, Zusammenarbeit, Kritisches Denken und Kreativität) (Abb. 7) eine wesentliche Rolle. Neben technologischen Fähigkeiten gewinnen diese Skills bereits heute an Bedeutung. Sie werden künftig noch stärker das Anforderungsprofil von

Arbeitsplätzen prägen. Das österreichische Schul- und Ausbildungssystem muss daher insbesondere sinnerfassendes Lesen, Schreiben und Rechnen, aktives Zuhören, kritisches Denken und aktives Lernen, komplexe Problemlösungskompetenzen sowie Sozialkompetenzen vermitteln.

Die 4 Ks der 21st Century Skills⁴

Abb. 7



Bevölkerungsentwicklung fordert unser Bildungswesen

Bedingt durch geburten-schwache Jahrgänge dreht sich die Alterspyramide in Österreichs Gesellschaft um: Mehr ältere Menschen im Pensionsalter stehen immer weniger erwerbstätigen Personen gegenüber. Das Arbeitskräftepotenzial schrumpft. Allein zwischen 2019 und 2030 wird die Zahl an erwerbstätigen Menschen österreichweit um mehr als 230.000 Personen zurückgehen.⁵

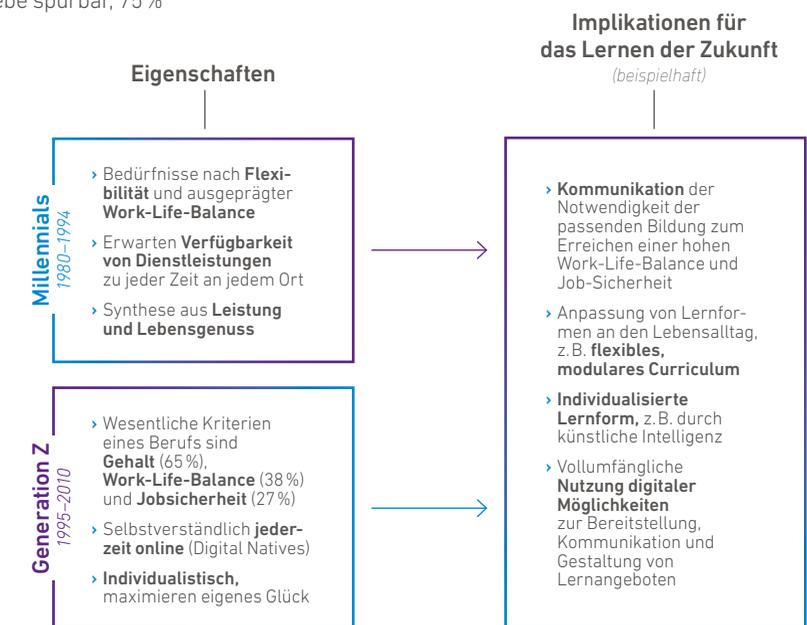
Den gesamten Fachkräftemangel wird die Automatisierung aber nicht abfangen können, wodurch der Kampf um die besten Köpfe und geschicktesten Hände weiter angetrieben wird. Gemäß Fachkräftenradar der WKÖ ist der Fachkräftemangel bereits für 87 % der Betriebe spürbar, 75 %

der Betriebe leiden bereits unter starkem Fachkräftemangel. 60 % der Betriebe geben Umsatzeinbußen an, für 49 % der Betriebe führt der Fachkräftemangel dazu, dass sie bei Produkt- und Serviceinnovationen eingeschränkt sind.⁶

Ein höherer Anteil an älteren Menschen und eine geringere Anzahl an Kindern und Jugendlichen bedeutet größeren Druck auf das gesamte Bildungs- und Ausbildungssystem: Die vorhandenen Begabungen und Talente der jungen Menschen müssen besser aufgegriffen, gestärkt und gefördert werden. Ein kleiner werdendes Arbeitskräftepotenzial muss besonders qualifiziert sein, um die gewünschte starke Wirtschaftsleistung Österreichs erhalten zu können.

Eigenschaften und Erwartungen von jungen Generationen in Bezug auf neue Formen des Lernens⁷

Abb. 8



Neue Anforderungen durch neue Lern- und Arbeitskultur

Die Generation der „Digital Natives“ stellt andere Anforderungen an Lernen und Arbeiten: Geburtsjahrgängen von 1980–1994 („Millennials“) wird ein besonderes Bedürfnis nach Flexibilität, Work-Life-Balance und Sinnstiftung sowie Engagement für das Ge-

meinwohl zugeschrieben. Die „Generation Z“ (Jahrgänge von 1995–2010) repräsentiert stärkeren Individualismus und das Bestreben, das eigene Glück zu maximieren. Beide Generationen erwarten sich in ihrer Ausbildung und im Beruf den Einsatz digitaler Lernmöglichkeiten mit Information und Feedback in Echtzeit an jedem Ort (Abb. 8).

Höherqualifizierung insbesondere durch Berufsbildung

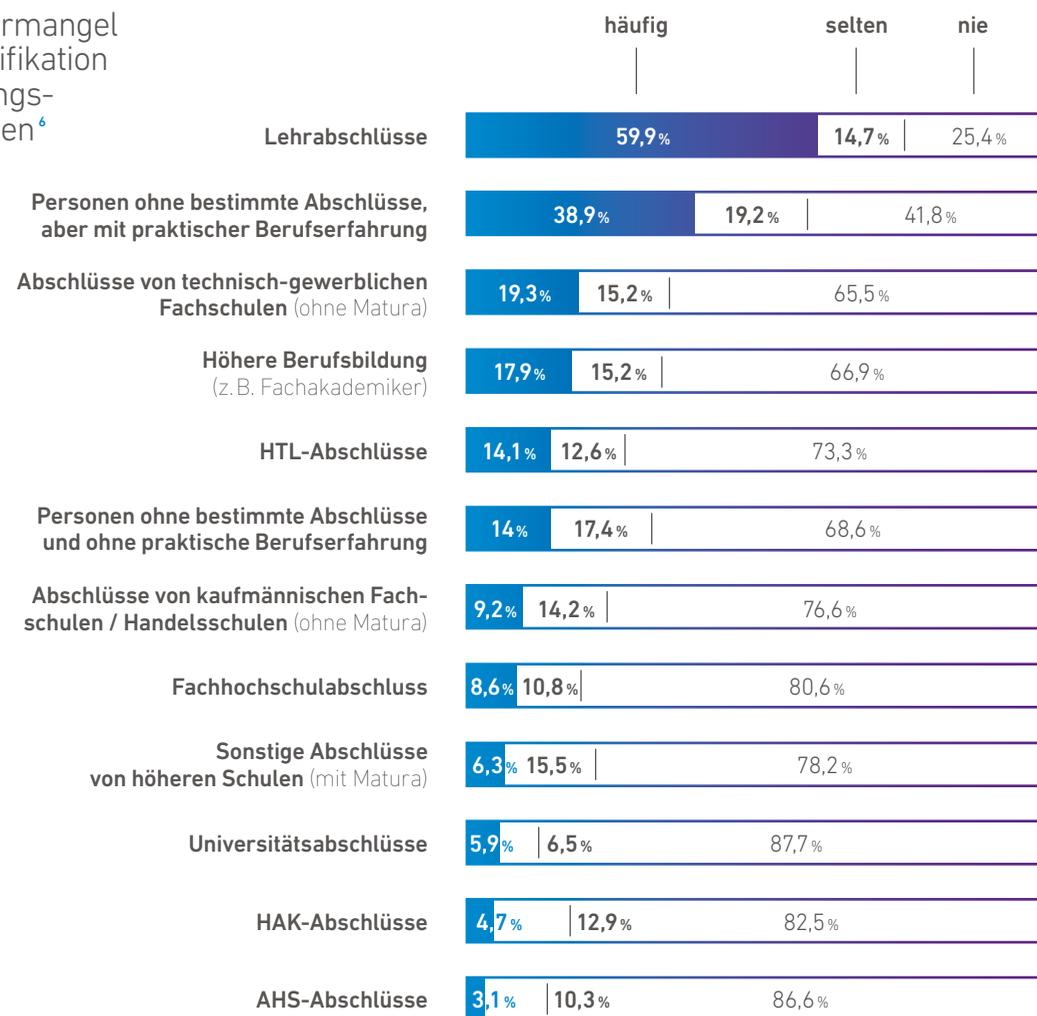
Untersuchungen zum Fachkräftemangel zeigen vor allem Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich. Insbesondere Personen mit Lehrabschluss und anderen berufspraktischen Qualifikationen fehlen in Österreich (Abb. 9).

„Höherqualifizierung“ ist in jeder Hinsicht zukunftsentscheidend. Dabei geht es aber vor allem um eine Stärkung der Berufsbildung auf allen Qualifikationsebenen – und weniger um eine schlichte Erhöhung der

Absolventenquoten von Maturantinnen und Maturanten sowie Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Berufsbildung umfasst u. a. die duale Berufsbildung, berufsbildende höhere Schulen (z. B. HTL), auf die Lehre aufbauende Abschlüsse (Meister-, Befähigungsprüfungen, Werkmeisterschulen, Fachakademien) sowie Abschlüsse der Weiterbildung, wie sie etwa am WIFI erlangt werden können.

Mitarbeitermangel nach Qualifikation und Bildungsabschlüssen⁶

Abb. 9



Mehr Mobilität und Flexibilität am Arbeitsmarkt

Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten ist für die Generation der unter 35-Jährigen ein wichtiger Anspruch an ihren Arbeitsplatz. Eine Studie von Deloitte dokumentiert, dass 72 % der unter 35-Jährigen nicht länger als fünf Jahre beim selben Unternehmen bleiben wollen.⁸

Mobilität und Flexibilität sind jedoch kein einseitiges Bedürfnis von Seiten der Arbeitskräfte. Der Arbeitsmarkt wird mehr Flexibilität einfordern, weil sich die wirtschaftliche Dynamik durch Digitalisierung, Automatisierung und Globalisierung weiter erhöhen wird. Arbeitskräfte müssen daher in Hinblick auf die auszuübende Tätigkeit

flexibler sein. Fundierte Basiskompetenzen, die flexibles Zugehen auf verschiedene Problemstellungen zulassen, müssen das Bildungsfundament jedes jungen Menschen sein. Zudem braucht es Bereitschaft und Können, lebenslang zu lernen, sich neuen Aufgaben zu stellen und neue Herausforderungen anzunehmen.

Berufsbildung neu denken

Die vorliegenden Analysen zeigen klar: Berufsbildung bleibt nicht nur wichtig, sie ist der zentrale Zukunftsfaktor für den Wirtschaftsstandort Österreich.

Die großen Herausforderungen für die Berufsbildung auf einen Blick:

- › Mit der Digitalisierung verändert sich die Berufslandschaft. Neue Berufe entstehen, bestehende Berufe verschwinden. Damit wird der Bedarf nach Re-Qualifizierung und attraktiven Umstiegsangeboten auch in der Aus- und Weiterbildung steigen. Die Zielgruppen werden mit Blick auf Alter, Hintergrund und Erfahrungen heterogener.
- › Die Tätigkeiten auch innerhalb eines Berufs verändern sich bzw. passen sich an die neuen Technologien an. Entsprechend flexibel und reagibel müssen die Angebote der Berufsbildung sein. Aufgrund der technologischen Entwicklung wird Wissen einfacher zugänglich. Das bedeutet, dass die Lernenden technologisch up to date sein müssen. Die Anforderungen an die Lehrerinnen und Lehrer in der Schule, aber auch an die Ausbilderinnen und Ausbilder im Betrieb steigen dadurch.
- › Es wird wichtiger, verlässlich auf Basiskompetenzen aus der Pflichtschule (Lesen, Schreiben, Rechnen) aufbauen zu können.
- › Die Digitalisierung eröffnet in der Bildung neue Möglichkeiten, sich Wissen anzueignen („Lernmethoden“). Sie stellt aber auch neue Anforderungen an die Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten („Lehrmethoden“). Vor allem jüngere Generationen verlangen den Einsatz von neuartigen, digitalen Lernmethoden und Techniken.

³ McKinsey 2018

⁴ https://de.wikipedia.org/wiki/4K-Modell_des_Lernens

⁵ Dornmayr H., Winkler B., (2018): Schlüsselindikatoren zum Fachkräftemangel in Österreich. ibw-Forschungsbericht 191 (WKO-Fachkräftebarometer)

⁶ Dornmayr H., Winkler B., (2018): ibw-Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel. ibw-Forschungsbericht 192 (WKO-Fachkräftebarometer)

⁷ Hershatter, A., & Epstein, M. (2010). Millennials and the World of Work: An Organization and Management Perspective. Journal of Business and Psychology, 25, 211-223.; „The Generation Z: Study of Tech Intimates“ by Commscope, 2017: Web- und Presserecherche

⁸ Deloitte Millennial Survey 2018, rd. 10.500 Befragte

4 SWOT-ANALYSE



4 SWOT-ANALYSE DER ÖSTERREICHISCHEN BERUFS- BILDUNG AUS SICHT DER ÖSTERREICHISCHEN WIRTSCHAFT

Stärken

Welche Stärken Österreich im Berufsbildungssystem ausbauen kann:

- › Hohe Kompetenz und Erfahrung in der dualen Berufsbildung
- › Große Vielfalt der beruflichen Qualifizierungsangebote und Aus- und Weiterbildungen, regional und flächendeckend
- › „Exportschlager“ duale Berufsbildung / sehr gutes Abschneiden in internationalen Berufswettbewerben wie z.B. EuroSkills / WorldSkills
- › Hoher Anteil an Lehrlingen im Ausbildungssystem im internationalen Vergleich
- › Systemimmanente schnelle Anpassungsfähigkeit in der dualen Berufsbildung durch Lehrstellenmarkt
- › Tragende Rolle der Sozialpartner insb. in der dualen Berufsbildung und in der beruflichen Weiterbildung
- › Ausgeprägte Ausbildungskultur in Unternehmen
- › Vertikale Durchlässigkeit auch für nicht-maturaführende Ausbildungen (Lehre, BMS) zu aufbauenden Qualifikationen insbesondere der beruflichen Weiterbildung und via Berufsreifeprüfung zu Hochschulbildung
- › Vielfältige Optionen in der Sekundarstufe II zum lebenslangen Erwerb von Bildungsabschlüssen, Schulen für Berufstätige sowie außerordentliche Lehrabschlussprüfung
- › Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) in Österreich eingerichtet
- › Bereits existierende, funktionierende Instrumente zur Feststellung individueller Interessen und Talente

Schwächen

Welchen Schwächen Österreich im Berufsbildungssystem entgegenwirken kann:

- › Mangelnde Grundkompetenzen bei Schulabgängern
- › Mangelnde Transparenz in der Vielzahl an Ausbildungswegen und mangelnde Berufsorientierung in der Pflichtschule
- › Steigender Fachkräftemangel im mittleren Qualifizierungsniveau
- › Konkurrenzdruck der AHS und BMHS auf Lehre und dadurch Rückgang der Lehrlingszahlen / Mangel an geeigneten Lehrlingsbewerberinnen und -bewerber
- › Fehlende Bedarfsorientierung mancher schulischer Ausbildungen – Verbindung zum Bedarf der Wirtschaft ausbaufähig
- › Zu wenig Ausbildungen im Bereich digitaler Fähigkeiten und Soft Skills
- › Geringe Anzahl an Absolventinnen und Absolventen technischer Ausbildungen und MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik)
- › Generell hohe geschlechterspezifische Bildungswahl in der Sekundarstufe II (z.B. mehr als 45 Prozent der Mädchen in den Lehrberufen Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau, Frisörin)
- › Lückenhafte bzw. intransparente Durchgängigkeit insbesondere zwischen Lehre und aufbauenden Qualifikationen
- › Geringe Sichtbarkeit und Wahrnehmung von auf der Lehre aufbauenden Qualifikationen als höhere Bildung
- › Fehlende systemische Anerkennung-/Anrechnungsmodi facheinschlägiger Vorqualifikationen am Übergang von der Sekundarstufe II in die akademische Tertiärbildung
- › Hohe Abbruch- und Umsteigerquoten in der Sekundarstufe II
- › Imageproblem des Lehrerberufs generell (insb. im Bereich Wirtschaft & Unternehmertum)
- › Duale Hochschulbildung nur schwach verankert

Chancen

Welche Chancen Österreich im Berufsbildungssystem nutzen kann:

- › Österreich mittels zeitgemäßer (digitaler) Bildung zum internationalen Innovationsführer machen
- › WKO als größter nichtstaatlicher Bildungsanbieter mit entsprechenden Kompetenzen und Strukturen
- › Flächendeckende regional hervorragende Tools und Modelle der Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler
- › Großes Potenzial für neue Zielgruppen (Maturanten, Quereinsteiger, Studienabbrecher, Zuwanderer u. a.) für die duale Berufsbildung
- › Unterstützung der Ausbildungsbetriebe bei der Weiterentwicklung der Ausbildung für das digitale Zeitalter
- › Stärkere Koordinierung der im WKO-System befindlichen Bildungseinrichtungen
- › Digitalisierung führt zu einer Re-Industrialisierung und zu einer Stärkung qualifizierter Facharbeit und handwerklich-kreativer Tätigkeiten
- › Steigende Bildungsaffinität bei den jungen Alterskohorten
- › Etablierung eines multinationalen digitalen Bildungsangebotes für die berufliche Aus- und Weiterbildung

Herausforderungen

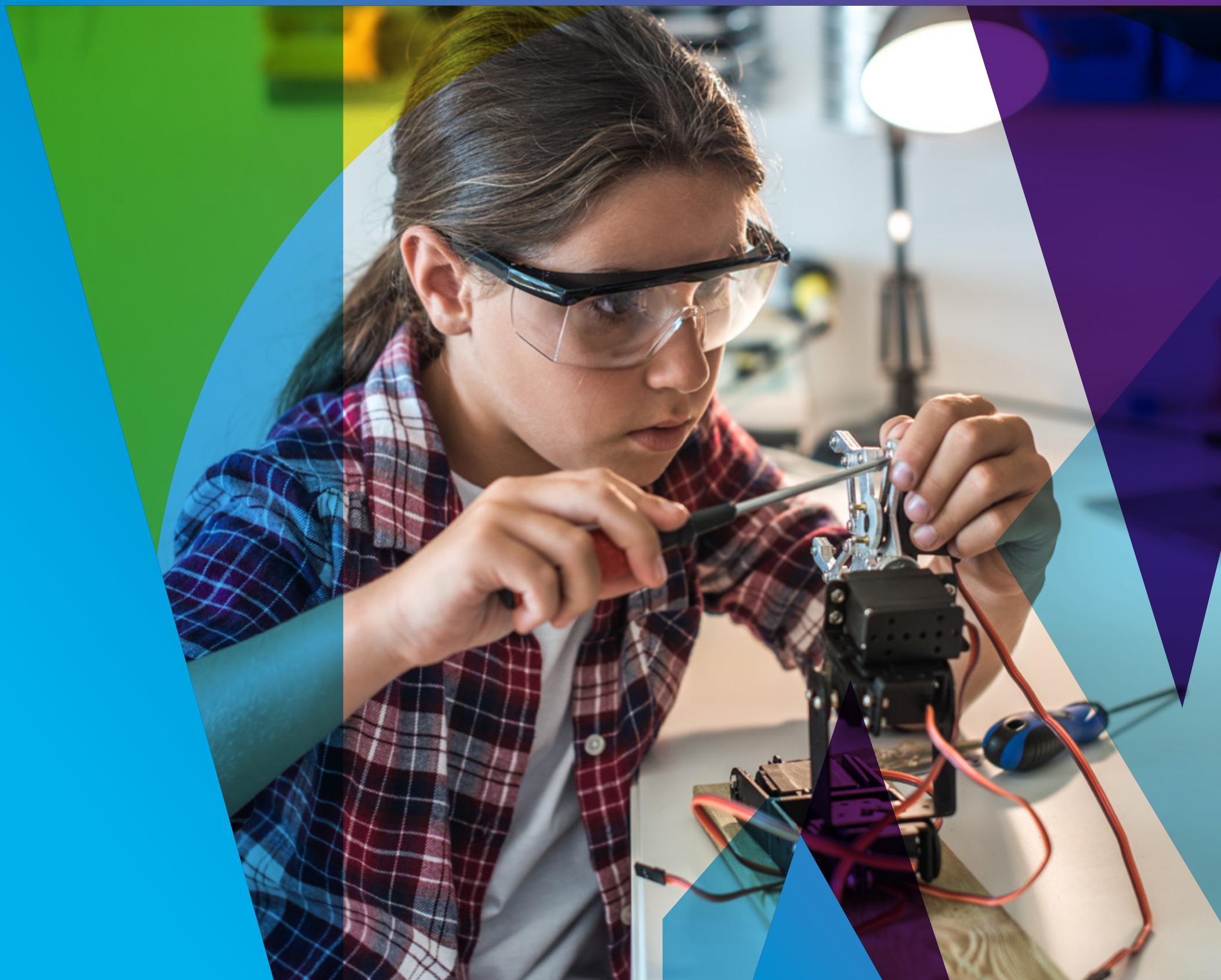
Welchen Herausforderungen Österreich im Berufsbildungssystem begegnen muss:

- › Sicherstellung der Reputation der Berufsbildung in der öffentlichen Wahrnehmung
- › Mangelnde Ausrichtung vorhandener Ressourcen am Bedarf (durchschnittliche Ausgaben Österreichs pro Schüler/Student weit über dem OECD-Schnitt).⁹
- › Flächendeckende, bedarfsorientierte Vermittlung digitaler Kompetenzen an Schülerinnen und Schüler/Lehrlinge/Lehrerinnen und Lehrer/Ausbilderinnen und Ausbildern
- › Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung im Einklang mit neuen und sich ändernden Kompetenzherausforderungen
- › Durch Digitalisierung und Automatisierung Rückgang des Bedarfs an unqualifizierten Personen und Veränderung von Berufsprofilen
- › Steigender Bedarf an interkultureller Kompetenz, Fremdsprachen und Grundwissen über Wirtschaft/Auslandsmärkte durch hohe Exportquote Österreichs
- › Höherqualifizierungsbedarf ist vielfältig und betrifft alle Qualifikationsebenen
- › Mangelnde Ergebnisorientierung des Bildungssystems – Schulfinanzierung und -leistung sind derzeit voneinander getrennt
- › Ressourcenverlust durch fehlende Abbildung/Anerkennung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen/Qualifikationen (z.B. individuelle Erfahrungen)

⁹ Bildung auf einen Blick, OECD 2018

5

VISION FÜR
ÖSTERREICH'S
BILDUNGSSYSTEM



5 MIT BESTER BERUFSBILDUNG MEHR BEWEGEN

Vision 1

Die österreichische Berufsbildung sichert Wettbewerbsfähigkeit, Innovationsführerschaft und Beschäftigung im digitalen Zeitalter.

Sie stellt sicher, dass den Unternehmen ausreichend **qualifizierte und motivierte Fachkräfte** zur Verfügung stehen und sie damit die Möglichkeiten der Digitalisierung voll nutzen können.

Vision 2

Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist durch ihre hohe Innovationsfähigkeit stets auf dem neuesten Stand.

Sie orientiert sich an den **21st Century Skills** und forciert **digitale Lern- und Lehrmethoden**.

Vision 3

Die österreichische Berufsbildung, insbesondere die duale Berufsbildung, ist hochattraktiv für Jugendliche, Erwachsene und Unternehmen.

Sie bietet Jugendlichen und Erwachsenen jeden Alters attraktive Möglichkeiten der **fachlichen und persönlichen Entwicklung** und **erstklassigen Qualifizierung** für den Arbeitsmarkt.

Vision 4

Die Berufsbildung ist in der Öffentlichkeit als gleichwertige Alternative zur allgemeinen und hochschulischen Bildung anerkannt und auch international nachgefragt.

In der Berufsbildung liegt **Österreich an der europäischen Spitze**.

Vision 5

Die Berufsbildung kann auf im internationalen Vergleich exzellenten Basiskompetenzen bei den 15-Jährigen aus der Pflichtschule (Lesen, Schreiben, Rechnen) sowie auf digitalen Grundkompetenzen aufbauen.

Vision 6

Im Mindset unserer Gesellschaft ist die Kultur des lebenslangen Lernens nachhaltig verankert.

Es gibt einen **positiven Zugang zum Unternehmertum** und zum Lernen auch aus Fehlern.

Das Image Österreichs ist international stark mit seiner exzellenten beruflichen Aus- und Weiterbildung verbunden.



6 MISSION:
AUS DER WIRTSCHAFT –
FÜR DIE WIRTSCHAFT

6 UNSERE MISSION: AUS DER WIRTSCHAFT – FÜR DIE WIRTSCHAFT

Die WKO ist zentraler Player der beruflichen Bildung in Österreich. Als wichtigster Anbieter beruflicher Bildung und als größter Bildungsanbieter nach der Republik trägt sie dazu bei, dass Unternehmen bestens ausgebildete Fachkräfte in ausreichender Zahl finden und beschäftigen.

Die WKO gestaltet die digitale Transformation aktiv mit. Das WKO-Angebot der beruflichen Bildung entspricht dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft von heute und morgen. Es eröffnet Menschen attraktive Karrierechancen.

Die WKO setzt als Interessenvertretung nachhaltige bildungspolitische Impulse, sie gestaltet und verbessert aktiv die Rahmenbedingungen der Bildung für Menschen und Unternehmen in Österreich.



7

STRATEGISCHE
ZIELE

7 STRATEGISCHE ZIELE

Auf Basis der Analyse der Herausforderungen und der SWOT-Analyse verfolgt die Bildungsoffensive der WKO nachfolgende strategische Ziele. Dadurch werden nachhaltig Fachkräfte und attraktive Qualifizierungen für den Arbeitsmarkt sichergestellt.

1

Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft durch zeitgemäße und exzellente Berufsbildung.

Die WKO ist als der größte nichtstaatliche Anbieter der beruflichen Bildung Österreichs maßgeblicher Mitgestalter, Umsetzer und Innovator. Dazu werden wir auch verstärkt zusätzliche Aufgaben und Verantwortung im übertragenen Wirkungsbereich übernehmen.

2

Erreichung der Innovationsführerschaft Österreichs und nachhaltige Sicherung von Fachkräften durch innovative Bildungsansätze.

Die WK-Bildungsangebote sind durchgehend kompetenzorientiert. Sie bauen auf modernsten Methoden und aktuellsten Inhalten auf.

3

Erhöhung des Stellenwerts der Berufsbildung durch laufende Weiterentwicklung und Anpassung an die Dynamik von Märkten und Technologien.

Megatrends und Entwicklungen werden rechtzeitig erkannt und kommuniziert. Die WK-Angebote werden vorausschauend angepasst und regelmäßig evaluiert.

4

Sicherstellung des Zugangs unterschiedlicher Gruppen und individueller Talente zu beruflicher Bildung.

Die WK-Bildungsangebote sind breit gefächert. Sie reichen von der beruflichen Basisbildung bis hin zur Zertifizierung höchster beruflicher Kompetenz und Exzellenz. Die Zielgruppen werden dabei unterstützt, entsprechend ihren Talenten und bereits erworbenen Kompetenzen das für ihre berufliche Zukunft richtige Angebot zu finden.

5

Stärkung der Berufsbildung als gesellschaftspolitische Aufgabe.

Die WK-Aktivitäten in der Berufsbildung tragen zu einem eigenverantwortlichen, selbstbestimmten Leben, zu Offenheit gegenüber Internationalisierung und Technologien sowie zu einer Stärkung demokratischer Einstellungen bei.

6

Verantwortungsbewusster und effizienter Einsatz öffentlicher und privater Mittel für Bildung.

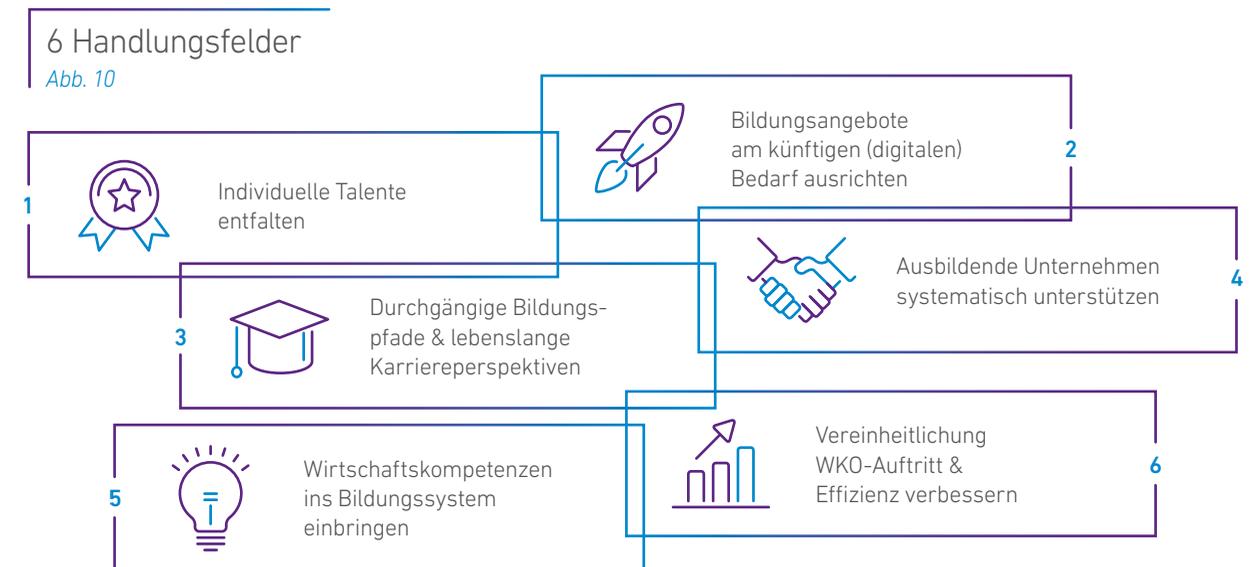
Die WKO-Bildungskompetenz wird durch Innovation, effizienten Mitteleinsatz und systematische Kooperation in der eigenen Organisation gestärkt.



8 HANDLUNGSFELDER
UND UMSETZUNG

8 HANDLUNGSFELDER UND UMSETZUNG

Die WKO-Bildungsoffensive bezieht sich schwerpunktmäßig auf folgende **sechs strategische Handlungsfelder**, die für die Fachkräftesicherung unserer Unternehmen in Zukunft erfolgsentscheidend sind.



Zur operativen Umsetzung der Bildungsoffensive wird eine **Steuerungsgruppe** eingerichtet. Sie setzt sich aus Expertinnen und Experten der Landeskammern, Sparten und Abteilungen der WKÖ (Bildungspolitik, Sozialpolitik, Rechtspolitik, Wirtschaftspolitik, Außenwirtschaft etc.) zusammen. Die Steuerungsgruppe übernimmt die Koordination zwischen den Verantwortlichen der Maßnahmenumsetzung. Sie ist zudem für ein regelmäßiges Monitoring des laufenden Fortschrittes verantwortlich. Zweimal jährlich berichtet die Steuerungsgruppe an die zuständigen

WKO-Gremien über den Umsetzungsstand der Bildungsoffensive. Die Bezeichnungen der Maßnahmen, Initiativen und Ideen sowie die verwendeten Begriffe sind Arbeitstitel. Im Rahmen der Umsetzung wird eine völlig neue Markenarchitektur für die berufliche Aus- und Weiterbildung entwickelt inklusive eines Narrativs und neuen Wordings.

Um zum Nutzen unserer Unternehmen rasche Umsetzungserfolge zu ermöglichen, werden prioritär die WKO-Leuchtturm-Initiativen bereits 2019 – gemeinsam mit einzelnen ergänzenden Maßnahmen – gestartet.



9 MASSNAHMEN UND FORDERUNGEN

VIRTUELLE LERNPLATTFORM



VIRTUELLE LERNPLATTFORM

Zeithorizont

kurz- bis mittelfristig

Verantwortlichkeiten

WKO, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Partner

Hintergrund

Unternehmer stehen vor der Herausforderung, den alltäglichen Betrieb ihres Unternehmens sicherzustellen und gleichzeitig ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren. Deswegen braucht es neben klassischen, physischen Lernformaten Online-Infrastrukturen, die Wissen in neuen Formaten einfach, spannend aufbereitet, transparent, kurzfristig und ortsunabhängig zugänglich machen.

International gibt es bereits viele erfolgreiche Lernplattformen. Diese sind teils kommerziell (z.B. Coursera, Lynda), teils stellen sie ihr Angebot kostenlos bereit und finanzieren sich durch Spenden (z.B. Alison, Khan Academy). Auch deutschsprachige Angebote existieren (z.B. Lecturio), sind aber selten kostenlos.

Auf einen Blick

Eine „Virtuelle Lernplattform“, die allen Interessierten offensteht und an der alle Weiterbildungsanbieter teilnehmen können, wird aufgebaut. Für die Anforderungen der Wirtschaft und der Fokus-Zielgruppen (Schülerinnen und Schüler, Lehrlinge, Studentinnen und Studenten, Fachkräfte) wird ein umfassendes Online-Kursangebot entwickelt.

- › Die „Virtuelle Lernplattform“ bringt innovative Lernformate wie Learning Rooms, eBooks, Massive Open Online Courses (MOOCs) oder virtuelle Klassenzimmer hervor.
- › Die „Virtuelle Lernplattform“ bietet die Möglichkeit, jederzeit das eigene Potenzial

zu erkennen, um die passende Aus- und Weiterbildung zu finden. Sie verbindet erstmals Plattformen für Bildungsberatung und persönliche Potenzialanalyse.

- › Die „Virtuelle Lernplattform“ ermöglicht es, direkt von den „Bildungspfaden“ zu den „Bildungsangeboten“ (auch Offline-Angebote) zu wechseln.

Die neuen Formate setzen auf gemeinschaftliches und spielerisches Lernen. Dabei können Lernende Kompetenzpunkte erwerben, spezielle Aufgaben lösen und Awards erhalten. Zusätzlich können Bonuspunkte gesammelt werden (z.B. für spezielle Leistungen, außergewöhnliche Erfolge, regelmäßige Weiterbildung).

Die Kompetenzpunkte weisen in der Wirtschaft anerkannte Kompetenzen nach und dienen gegenüber Unternehmen als Nachweis für den Kompetenzerwerb. Mit den Bonuspunkten können weitere Bildungsmaßnahmen günstiger absolviert werden. Awards stellen den Abschluss einer Gesamtausbildung dar und werden für den Nachweis eines erfolgreichen Abschlusses eines Bildungspfades eingesetzt.

Durch eine staatliche finanzielle Unterstützung der „Virtuellen Lernplattform“ wird diese zur digitalen Aus- und Weiterbildungsplattform Österreichs mit allen Stakeholdern (Unternehmen, Unternehmerinnen, Unternehmer, Bildungseinrichtungen, Lernende, Fachkräfte, FHs, HTLs, Unis). Jede und jeder Lernende hat ein individuelles Konto bzw. einen persönlichen Zugang, mit dem auch auf das Bildungskonto ([siehe Seite 87](#)) zugegriffen werden kann. Künstliche Intelligenz stellt sicher, dass die Benutzer laufend maßgeschneiderte Angebote erhalten. Die Lernenden sind

Nutzen

- › Das Potenzial der Lernenden wird optimal erkannt und gefördert.
 - › Die Fachkräfteentwicklung wird punktgenau unterstützt.
 - › Der Lernende kann mit Hilfe der „Virtuellen Lernplattform“ seine Bildungsbiografie dokumentieren – der Arbeitgeber weiß, wo der Lernende in seiner Entwicklung steht.
 - › Die Benutzer werden in einem One-Stop-Shop an vielfältige Möglichkeiten herangeführt. Sie müssen sich nicht durch unterschiedlichste Plattformen navigieren, sondern finden eine klar strukturierte und übersichtlich dargestellte Gesamtplattform.
 - › Es wird ermöglicht, bei weniger Fehlzeiten im Betrieb mehr zu lernen. In Verbindung mit dem Konzept des integrierten Campus ([siehe Seite 92](#)) kann der perfekte Mix aus Online- und Präsenzangeboten erstellt werden. Der Besuch von Präsenzveranstaltungen ist auf Themen fokussiert, bei denen die Infrastruktur einen technologischen und/oder sozialen Mehrwert liefert.
 - › Die „Virtuelle Lernplattform“ bringt eine rasche, bedarfsorientierte, ortsunabhängige und transparente Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Die „Virtuelle Lernplattform“ wird rasch in einer Pilotvariante eingerichtet.

Partner im virtuellen Campus. Sie bewerten Angebote und Informationen und können so die Qualität der Bildungsmaßnahmen und Kurse aus Nutzersicht beurteilen.

Die datenschutzrechtliche Einwilligung vorausgesetzt, gibt die Erhebung z.B. von Durchlaufzeiten, Nutzungshäufigkeit von Bildungsmaßnahmen und Abschlussquoten im Rahmen der Virtuellen Lernplattform in Österreich einen sehr guten Einblick in den Verlauf von Ausbildungserfolgen. Neu in der „Virtuellen Lernplattform“ ist, dass auch Daten des Fachkräftenadars ([wko.at/fachkraefte](#)) sowie weitere arbeitsmarktbezogene Daten des Arbeitsmarktservice (AMS) eingespielt werden. Zudem erfolgt die umfassende Einbindung von Bildungsangeboten unterschiedlichster Aus- und Weiterbildungseinrichtungen.

Die „Virtuelle Lernplattform“ wird mit internationalen Plattformen in unterschiedlichen Sprachen verbunden.

Handlungsfeld: Individuelle Talente entfalten

1. TALENTE CHECKS FÜR JUGENDLICHE UND ERWACHSENE IN GANZ ÖSTERREICH

Zeithorizont

kurz- bis mittelfristig

Verantwortlichkeiten

WKÖ, WIFIs, LK

Hintergrund

Die Dynamik und Komplexität des Arbeitsmarktes sowie das wachsende Angebot an Ausbildungen schaffen eine große Unübersichtlichkeit für den Einzelnen, wenn es um die Berufs- und Karriereentwicklung geht. Schon bisher wurde die Berufs- und Schulwahl von Jugendlichen durch die Talente Checks von WKÖ und WIFI unterstützt, die individu-

elle Talente erkennbar machen. Obwohl die Tests ähnliche Stoßrichtungen verfolgen, unterscheiden sich die inhaltliche Ausgestaltung der Tests und die Angebotsformate (online, physisch, mit und ohne Beratungsgespräche für Jugendliche und Eltern) je nach Region bzw. Bundesland sehr.

Auf einen Blick

Um die volle Wirkung des Talente Checks flächendeckend zu erreichen und unabhängig von Wohnort und Alter alle Talente in der Bevölkerung gleichermaßen erreichen zu können, wird der Talente Check erweitert, standardisiert (Mindeststandards) und an unterschiedliche Zielgruppen angepasst (alle 13/14-Jährigen aller Schultypen, die Zielgruppe 17+, junge Erwachsene sowie Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger). Dies erfordert eine inhaltliche und methodische Überarbeitung. Zukünftig wird auch das Testen von Skills mittels Virtual Reality möglich. Begleitend zum Talente

Check wird ein verpflichtendes Beratungsgespräch durchgeführt, um die Ergebnisse im Detail zu besprechen. Voraussetzung für eine flächendeckende Etablierung des Talente Checks in Österreich sind bundesländerübergreifende, einheitliche Kommunikationsaktivitäten und die Bündelung aller Informationen auf einer Website. Mittelfristig soll die Dokumentation der Testergebnisse in einem individuellen Stärkenpass erfolgen.

Nutzen

Österreichs Unternehmen finden Bewerberinnen und Bewerber vor, bei denen sich das verfügbare Qualifikationsniveau mit dem gewünschten Interesse am Berufsbild und den geforderten Lehrinhalten deckt. Fluktuationen werden reduziert. Ressourcenintensive Umschu-

lungen können minimiert werden. Dadurch wird die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gestärkt und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht.

2. VIRTUELLE BETRIEBS-BESICHTIGUNGEN FÜR JUGENDLICHE

Zeithorizont

mittelfristig

Verantwortlichkeiten

WKÖ, LK, ibw

Hintergrund

Die große Vielfalt der bestehenden Berufe macht Orientierung für Jugendliche schwer. Damit Jugendliche den Job finden, der für sie passt und in dem sie lange bleiben werden, braucht es Berufsorientierung. 2025 werden durchschnittlich mehr als 50 % der Österreicher sogenannte „Digital Natives“ (Geburtsjahrgänge 1980-1994) sein.

Herkömmliche Ansätze der Berufsorientierung sind nur wenig attraktiv für diese Zielgruppe. Jugendliche benötigen völlig neue Formate für emotionale Kommunikation und die Schaffung von Awareness.

Auf einen Blick

Digitale Anwendungen wie Virtual Reality und Augmented Reality bieten völlig neue Möglichkeiten für die Berufsorientierung. Die Berufsinformationszentren der WKÖ verfügen teilweise bereits über die notwendige Hardware dafür. So können ausgewählte Betriebe in einem ersten Pilotprojekt mittels 360°-Videotechnologie abgefilmt und in der Berufsorientierung entsprechend präsentiert

werden. Virtuelle Betriebsbesichtigungen sind Teil der Talente Checks in den regionalen Berufsinformationszentren. Mittelfristig werden Betriebsbesichtigungen auch durch Augmented Reality ergänzt. Dies bringt zusätzliche wichtige Informationen und eine Aufwertung der Besichtigung.

Nutzen

Insbesondere kleine und mittlere Betriebe stehen vor großen Herausforderungen, um Schulabsolventinnen und Schulabsolventen für ihr Unternehmen und für ihren Ausbildungsberuf zu interessieren. Die virtuelle Besichtigung dieser Betriebe bietet eine gute Alternative zu bestehenden Möglichkeiten:

Die Betriebe benötigen keine aufwändige Employer-Branding-Kampagne, sondern nutzen das Service der WKÖ. Schülerinnen und Schüler sowie potenzielle Lehrlinge können spielerisch Unternehmen, Berufsbilder, Lehrberufe und die dafür notwendigen Skills kennenlernen.

Handlungsfeld: Individuelle Talente entfalten

3. ONLINE-BERUFS- INFORMATION BIC.AT AUCH FÜR ERWACHSENE

Zeithorizont
laufend

Verantwortlichkeiten
WKÖ, LK, ibw

Hintergrund

Entwicklungen wie Digitalisierung und Automatisierung am Arbeitsmarkt verändern Berufsbilder einschneidend. Daher benötigen auch Erwachsene Berufsinformation und -orientierung. BIC.at, das kostenlose Online-Tool der WKÖ, bietet einen aktuellen Überblick über rund 2.000 Berufe und dazugehörige Ausbildungsmöglichkeiten. Zusätzlich bietet BIC.at wichtige Hilfestel-

lung für die Berufsorientierung. BIC.at steht auch mobil und bereits in sieben Sprachen zur Verfügung. Das Service wird von mehr als 600.000 Jugendlichen, Berufs- und Bildungsberaterinnen und -beratern, Lehrerinnen, Lehrern und anderen Berufsuchenden jährlich genutzt. BIC.at wird für die Zielgruppe der Erwachsenen adaptiert.

Auf einen Blick

Das bestehende WKÖ-Tool BIC.at wird für die Zielgruppe der Erwachsenen ausgebaut. Weitere Sprachen werden angeboten.

Nutzen

Österreichs Unternehmen bekommen fundiert informierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Kostenintensive Umschulungen und Personalwechsel werden reduziert. BIC.at ist kostenlos, aktuell und jederzeit abrufbar. Damit werden alle Interessierten in der Ausbildungs- und Berufswahl unterstützt.

BIC.at ist ein zentrales Element in der Bildungsberatung. Je nach Ausgestaltung der Inhalte werden Berufe mit Fachkräftemangel von Interessierten verstärkt wahrgenommen.

4. NEETS ZUKUNFTSFIT MACHEN

Zeithorizont
kurzfristig

Verantwortlichkeiten
WKÖ, LK, AMS

Hintergrund

NEET (Not in Education, Employment or Training) bezeichnet Jugendliche und junge Erwachsene im Alter zwischen 16 und 24 Jahren, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und sich nicht in einer Trainings- oder Bildungsmaßnahme befinden. Trotz absolvierter Schulpflicht können diese Jugend-

lichen nicht sinnerfassend lesen, schreiben oder rechnen. Dies bietet keine fundierte Grundlage für die weitere Berufslaufbahn. Die Zahl der NEET-Jugendlichen beträgt in Österreich mehr als 75.000. Desto dringender ist es, sich auch dieser Zielgruppe als potentielle Fachkräfte anzunehmen.

Auf einen Blick

Ausgehend von Projekten wie „Big step – ein großer Schritt zur Lehrstelle“ oder „Learn4Life“ werden in mehreren Bundesländern Pilotprojekte aufgesetzt. Die österreichischen Trainerinnen und Trainer coachen ca. acht bis zwölf im Schulsystem gescheiterte Jugendliche (ca. 15 Jahre) ca. vier bis sechs Monate in einem „Lerncamp“. Das Training für die Jugendlichen umfasst vier Bereiche:

- › Es werden die individuellen Stärken erfasst und das Selbstwertgefühl aufgebaut.
- › Ein Talentprofil wird erstellt.
- › Die individuellen Lerntypen werden definiert.

› Darauf aufbauend werden das Ausdrucksvermögen und die Grundkompetenzen in Lesen, Rechnen, Schreiben gezielt gesteigert.

› Ziel ist es, den Jugendlichen nach Abschluss des Trainings Ausbildungsplätze bei Unternehmen zu vermitteln. Das Projekt wird wissenschaftlich begleitet und evaluiert.

› Nach einer erfolgreichen Durchführung der Pilotprojekte ist der nächste Schritt eine Skalierung österreichweit in Zusammenarbeit mit den zuständigen staatlichen Stellen.

Nutzen

Im Bildungssystem gescheiterte Jugendliche erhalten in kurzer Zeit die grundlegenden Fähigkeiten wie Lesen und Schreiben so vermittelt, dass sie reale Chancen am Arbeitsmarkt haben. Für die Unternehmen wird der Nachwuchs an ausbildungsfähigen Jugendlichen gesichert.

Handlungsfeld: Individuelle Talente entfalten

GRUNDKOMPETENZEN DURCH DIE PFLICHT- SCHULE SICHERN

Zeithorizont
langfristig

Verantwortlichkeiten
BMBWF

Hintergrund

Viele Unternehmen klagen, dass zahlreiche Schulabgängerinnen und Schulabgänger nicht verlässlich lesen, schreiben und rechnen können. Internationale Testungen wie z. B. der Pisa-Test oder Bildungsstandardtestungen zeigen: Vier von zehn Volksschülerinnen und Volksschülern und 45 % der Pflichtschulabsolventinnen¹⁰ und Pflichtschulabsolventen (NMS und AHS) können

nicht oder nur teilweise sinnerfassend lesen. Die Folge ist, dass viele Betriebe keine passenden Lehrlinge finden. Zudem wählen Schülerinnen und Schüler mangels realistischer Einschätzung der eigenen Fähigkeiten oftmals eine für sie nicht passende Schullaufbahn. Hohe Drop-out-Raten und fehlende Fachkräfte sind die Konsequenz.

Auf einen Blick

Um die Grundkompetenzen zu erlangen und zu sichern, wird im Sinne der im Regierungsprogramm festgehaltenen Bildungspflicht ein einheitliches Instrument zur Kompetenz- und Potenzialmessung in der (3./4. und 7./8.) Schulstufe etabliert.

Schülerinnen und Schüler, die bis zum Ende der Schulpflicht die Grundkompetenzen nicht erfüllen, werden mittels Modulen mit individuellen Lehrplänen berufsfähig gemacht. Am Ende des Moduls wird eine standardisierte Grundkompetenzüberprüfung vorgenommen.

Das neue System wird transparent und verlässlich, indem ein Bewertungsraster zur Objektivierung eingesetzt wird.

Die Kontrolle individueller Leistung erfolgt in Lesen, Schreiben, Rechnen, Englisch, Wirtschaftswissen und in Digitalen Kompetenzen.

Nutzen

Mit der Festlegung und Erreichung verbindlicher Bildungsziele ist erstmals eine optimale Schulsteuerung möglich. Damit übernehmen die Schulen Verantwortung für die Erbringung der Schülerleistungen. Ausbildungsbetriebe können sich künftig stärker auf schulisch ausgebildete Grundkompetenzen verlassen und müssen nicht mehr in Nachschulungen investieren.

¹⁰ Bildungsstandardtestungen 2015 und 2016 bzw. Pisa-Test 2012

TRIALE BERUFSBILDUNG



TRIALE BERUFSBILDUNG

Zeithorizont

kurz- bis langfristig

Verantwortlichkeiten

WKO

Hintergrund

Die Anforderungen an Arbeitskräfte nehmen zu. Die Berufsausbildung ist gefordert, Auszubildende auf diese neuen Anforderungen vorzubereiten und ihr Angebot dafür laufend zu aktualisieren.

Deswegen wird das Erfolgsmodell der dualen Berufsbildung um ein zusätzliches, ein drittes Element erweitert.

Denn bei der Ausbildung wesentlicher Zukunftskompetenzen – insbesondere von digitalen Fähigkeiten und Soft Skills – benötigen die Ausbildungsbetriebe je nach Branche und Betriebsgröße Unterstützung. Alle Lehrabsolventinnen und Lehrabsolventen sollen über entsprechende digitale Kompetenzen verfügen.

Auf einen Blick

Zur Vermittlung von zukunftsrelevanten Kompetenzen entwickelt die WKO – beispielsweise analog zur Lehre in den Bauberufen, die mit den Lehrbauhöfen und digitalen Lernangeboten schon jetzt trial organisiert ist – ein ergänzendes Angebot zu Betrieb und Berufsschule an einem „dritten Lernort“. Dieses triale System beinhaltet:

- > Entwicklung, Bereitstellung und Bewerbung eines Basisangebots für alle Lehrlinge – wahlweise online oder als Kurse – für grundlegendes Wissen zur Digitalisierung (z. B. AI, Big Data, Datensicherheit, Datenschutz, Social Media)
- > Schaffen eines systematischen Angebotes zur Weiterentwicklung der Soft Skills
- > Entwicklung weiterführender branchenspezifischer Kompetenzbausteine.

Bei allen Angeboten werden digitale Technologien und Anwendungen (wie Gamification, Gamebased Learning, Virtual Reality) auch mit dem Ziel eingesetzt, den zeitlichen Aufwand zu minimieren. Das triale Angebot wird über die „Virtuelle Lernplattform“ und den „Campus der Wirtschaft“ verfügbar gemacht.

Anforderungen, Inhalte sowie die Verbindlichkeit der Ausbildung am dritten Lernort werden auf Branchenebene mit den jeweiligen Fachorganisationen entwickelt.

Nutzen

Die triale Ausbildung bildet die Anforderungen der Praxis zu 100 % ab. Diese Anforderungen werden rasch in Lerninhalte und entsprechende (digitale) Bildungsangebote übersetzt. Die Unternehmen werden bei der kompetenzorientierten Ausbildung der Lehrlinge, wo notwendig, unterstützt.

Derzeit liegen bereits alle gesetzlichen Voraussetzungen vor, um ein triales System einzuführen. Das triale System folgt dem Grundprinzip der Subsidiarität. Inhalte, welche im einzelnen Ausbildungsbetrieb bereits vermittelt werden, müssen nicht zusätzlich trial – am dritten Lernort – ausgebildet werden. Parallele Strukturen und Doppelgleisigkeiten werden so vermieden.

Konkrete nächste Umsetzungsschritte zur Realisierung des trial Systems sind die Entwicklung eines Konzepts für das Basisangebot für alle Lehrlinge. Zudem wird eine Steuerungsgruppe eingerichtet, die mit Fachorganisationen Pilotprojekte für branchenspezifische triale Elemente identifiziert, entwickelt und die Durchführung unterstützt.

Das gesamte System kann damit schneller und wirkungsvoller auf neue Anforderungen in Unternehmen reagieren, als dies über Ausbildungsordnungen oder Lehrpläne der Berufsschulen möglich wäre.

Vor allem kleine und mittlere Ausbildungsbetriebe profitieren von diesen Angeboten. Großbetriebe erhalten damit eine attraktive Ergänzung ihrer Aktivitäten.

Handlungsfeld: Bildungsangebote am künftigen (digitalen) Bedarf ausrichten

1. DIGITALE LERNWELTEN FÜR LEHRLINGE

Zeithorizont
mittelfristig

Verantwortlichkeiten
WKO

Hintergrund

Die Anzahl der Digital Natives nimmt zu. Diese Generation stellt andere Anforderungen an Lernen und Arbeiten. Sie erwarten sich in ihrer Ausbildung und im Beruf den Einsatz digitaler Lernmöglichkeiten mit Information und Feedback in Echtzeit an jedem Ort. Dies erfordert neuartige Formate bzw. Anreizsysteme für Bildung. In der dualen Berufs-

bildung werden die digitalen Möglichkeiten zum Selbstlernen bisher zu wenig genutzt.

Auf einen Blick

Digitale Lernwelten für Lehrlinge werden unter Nutzung neuer Lernmethoden (wie z. B. Gamification) entwickelt. Kompetenzbereiche wie z. B. Rechenkompetenz sollen damit spielerisch erlernt werden. Hauptsächlich sollen 21st Century-Lehr- und Lernmethoden wie Virtual Reality (Simulationen) und spielerisches Lernen zum Einsatz kommen. Content und Interaktion werden intelligent miteinander verbunden (gamifizierter Zugang zum Trainieren von Grundkompetenzen in eigenen Lernwelten, z. B. „Fit im Rechnen“ oder „Kompetent im Office“). Soziale und spielerische Lernmechanismen sorgen da-

bei für eine dauerhaft hohe Motivation. Ansprechende interaktive Micro-Lerneinheiten ermöglichen die selbstständige Erarbeitung von neuen Inhalten. Der Lernfortschritt wird anhand einer Kompetenzmatrix dokumentiert und an den Lernenden kommuniziert. Auch die Dokumentation von erlernten Kompetenzen ist dadurch möglich.

Nutzen

Digitale Lernwelten bringen die altersgemäße Vermittlung von Basiskompetenzen mit hohem Praxisbezug. Dies führt zu einer Verbesserung der Lernerfolge in diesen Bereichen (z. B. Rechnen). Unternehmen bzw. Ausbilder sparen kurzfristig wertvolle Ausbildungszeit,

weil Lehrlinge Defizite selbstständig ausgleichen können. Die Ausbildung kann sich auf berufsbezogene Inhalte konzentrieren.

2. ONLINE-TOOL ZUR PLANUNG UND DOKUMENTATION DER LEHRLINGSAUSBILDUNG

Zeithorizont
mittelfristig

Verantwortlichkeiten
WKO, insbesondere FO, ibw,
BMDW

Hintergrund

Die Erfahrungen aus Aufzeichnungen für Ausbildungsbetriebe zeigen: Systematische Ausbildungsplanung und konsequente Dokumentation erhöhen die Qualität der Ausbildung von Lehrlingen. Wichtiges Merkmal qualitativvoller Ausbildung ist auch gegenseitiges Feedback zwischen Ausbildern und Lehrlingen. Allerdings geht systematisches Feedback häufig im Ausbildungsalltag unter. Die Ausbildungsordnun-

gen eignen sich nicht direkt für die Planung und Dokumentation der Ausbildung. Für kleine und mittlere Ausbildungsbetriebe ist der Aufwand meist zu hoch, um eigene Systeme für Planung und Dokumentation zu entwickeln. Das Online-Tool zur Planung und Dokumentation soll hier Unternehmen unterstützen.

Auf einen Blick

Ein Prototyp für ein Online-Tool zur Planung und Dokumentation der Ausbildung wurde für Gastronomieberufe im Auftrag des BMDW bereits entwickelt.

noch mehr Nutzen bringt, wird es mit dem im trialen System angebotenen digitalen Bildungsangeboten verknüpft (z. B. Links zu den Angeboten).

Um einen flächendeckenden Einsatz zu gewährleisten, nutzen die Fachorganisationen der WKO ihr vorhandenes Netzwerk. Die WKO stellt Basiskommunikationsmaterialien zur Verfügung. Damit das Instrument den Ausbildungsbetrieben und Lehrlingen

Als nächster Schritt wird das Tool auf alle Lehrberufe ausgeweitet.

Nutzen

Künftig können alle Betriebe mit maßgeschneiderten Angeboten bei der Planung und Dokumentation einer Lehrausbildung unterstützt werden. Dadurch wird die Qualität der Ausbildung nicht nur gesichert, sondern auch verbes-

sert. Die Vernetzung mit den Inhalten des trialen Systems garantiert eine ständige Aktualisierung der Inhalte ohne großen administrativen Aufwand.

Handlungsfeld: Bildungsangebote am künftigen (digitalen) Bedarf ausrichten

3. DIGITALE AUS- UND WEITERBILDUNGSPLATTFORM FÜR AUSBILDER

Zeithorizont

kurz-, mittel- und langfristig

Verantwortlichkeiten

WKO

Hintergrund

Aufgrund der technologischen und wirtschaftlichen Veränderungen in der immer mehr digitalisierten Welt müssen sich auch Ausbilder in Theorie und Praxis verstärkt weiterbilden.

Nur so können sie den Anforderungen und ihren Zielgruppen gerecht werden und Fachkräfte bedarfsgerecht für die Wirtschaft ausbilden.

Auf einen Blick

Eine digitale WKO-Plattform für Ausbilderinnen und Ausbilder in der Lehrlingsausbildung wird entwickelt und umgesetzt. Diese kann auch von Lehrenden aus anderen Bereichen genutzt werden. Die Angebote umfassen Microlearning, die Vernetzung zu digitalen Ausbildungsinhalten, Foren zum gegenseitigen Austausch und Möglichkeiten zum

Upload von Best-Practice-Beispielen. Die schon bestehende Website ausbilder.at (Ausbildungsleitfäden, wichtige Informationen für Ausbilder sowie Veranstaltungshinweise) wird mit der neuen WKO-Plattform abgestimmt.

Nutzen

Je vernetzter und strategischer die Ausbilder agieren können, desto höher ist die Ausbildungsqualität in den österreichischen Unternehmen. Ausbilder müssen am Puls der Zeit sein, damit sie aktuelle Trends und Entwicklungen vermitteln können. Vor allem

Ausbilderinnen und Ausbilder in kleinen und mittleren Unternehmen werden unterstützt. Digitale Angebote ermöglichen u. a. eine Weiterbildung ohne Abwesenheitszeiten im Betrieb.

4. EVIDENZBASIERTE GESTALTUNG DER WKO-BILDUNGSANGEBOTE

Zeithorizont

kurzfristig bzw. laufend

Verantwortlichkeiten

ibw, WIFI

Hintergrund

Angesichts der Veränderungsdynamik der Wirtschafts- und Arbeitswelt wird es immer wichtiger, dass die Planung und Umsetzung von WKO-Bildungsangeboten auf verlässlichen, validen Informationen zum aktuellen

bzw. erwarteten Bedarf an Fachkräften von Unternehmen beruht. Weitere Basis ist der Wissensstand zur Wirkung der WKO-Bildungsmaßnahmen.

Auf einen Blick

Um WKO-Bildungsangebote laufend am Bedarf der Wirtschaft auszurichten, muss der Qualifikationsbedarf der Unternehmen regelmäßig erhoben werden. Dazu werden jährlich ein Betriebspanel sowie umfassende sekundärstatistische Analysen zum Fachkräftebedarf durchgeführt („Fachkräfte radar“). Diese quantitativen Daten werden anlass- und bedarfsbezogen durch qualitative Erhebungen (z. B. Fokusgruppen, Tiefeninterviews) bei Unternehmen ergänzt.

Zur Überprüfung der Wirkung der WKO-Bildungsmaßnahmen in Bezug auf Berufseinmündung, berufliche Veränderung und Teilnehmerzufriedenheit werden darüber hinaus regelmäßige Absolventenbefragungen oder sekundärstatistische Analysen („Absolvententracking“) durchgeführt.

Nutzen

Die WKO Bildungsangebote sind am Puls der Zeit. Sie können systematisch an den Bedürfnissen der Unternehmen ausgerichtet werden („aus der Wirtschaft, für die Wirtschaft“). Darüber hinaus verfügt die WKO über einen

umfassenden und regelmäßig aktualisierten Datensatz zum Qualifikationsbedarf, der für die Interessenvertretung genutzt werden kann.

Handlungsfeld: Bildungsangebote am künftigen (digitalen) Bedarf ausrichten

1. HOCHQUALIFIZIERTE IT-FACHKRÄFTE MOBILISIEREN

Zeithorizont
langfristig

Verantwortlichkeiten
BMBWF, Bundesländer,
WKÖ, WIFIs

Hintergrund

Da der Digitalisierungsgrad in allen Branchen und Geschäftsfeldern rasch zunimmt, steigt der Bedarf an IT-Spezialistinnen und IT-Spezialisten stark an. Auf EU-Ebene wird die Lücke auf bis zu 1 Mio. Fachkräfte im Bereich Informations- und Kommunikationstechnik

(IKT) für das Jahr 2020 geschätzt (Digital Skills and Jobs Coalition 2017).¹¹ Dieser Engpass reduziert die Nutzung digitaler Chancen durch Unternehmen – und behindert die erfolgreiche Umsetzung von IT-Investitionen in Betrieben und in der Verwaltung.

Auf einen Blick

Bis 2022 müssen zusätzlich 3.000 neue IT-Ausbildungsplätze zur Bekämpfung des Fachkräftemangels im IT-Bereich in Österreich geschaffen werden. 1.000 der 3.000 seitens der Bundesregierung in Aussicht gestellten neuen Ausbildungsplätze für Programmiererinnen und Programmierer werden als neue Studienplätze nach dem FH-Entwicklungs- und Finanzierungsplan 2018–2023 ausgeschrieben. Weiterer Plätze bedarf es im Bereich der Sekundären (HTLs etc.) und Postsekundären Ausbildung. Dies erfordert auch entsprechende infrastrukturelle Bemühungen. Wir fordern, dass der Bund allen Schultypen und speziell HTLs eine leistungsfähige IT-Infrastrukturausstattung bereitstellt:

- › nahezu flächendeckender Breitbandausbau an Schulen bis 2020 / 5G bis 2025.
- › Flächendeckender leistungsfähiger (mind. 100 mbit/s) WLAN-Innenausbau der Schulen in allen Unterrichtsräumen bis 2020.

Eine IT-Kooperationslandschaft in Abstimmung mit den betroffenen Einrichtungen (alle Schultypen, Hochschulen, offene Technologielabore, Wissensräume, Lernorte der dualen Ausbildung) für Lehrlinge und Jugendliche muss aufgebaut werden.

Die WKÖ startet eine Investitions-Offensive der WIFIs für IT-Ausbildungen und IT-basierte Dienstleistungen für Betriebe (z. B. Automatisierungstechnik, Vernetzungstechnik, Robotik, CNC, Produktionstechnik).

Nutzen

Hochqualifizierte Fachkräfte im Informations- und Kommunikationstechnologiesektor (IKT) sind das Rückgrat der Digitalisierung. Durch die Mobilisierung von IT-Fachkräften können Unternehmen mehr Stellen in MINT-Berufen besetzen und Digitalisierungsprojekte forcieren. IT Fachkräfte sichern, dass Unternehmen im internationalen Wettbewerb mit anderen Spitzenreitern mithalten können. Die Innovationsfähigkeit des Landes wird vorangetrieben.

rufen besetzen und Digitalisierungsprojekte forcieren. IT Fachkräfte sichern, dass Unternehmen im internationalen Wettbewerb mit anderen Spitzenreitern mithalten können. Die Innovationsfähigkeit des Landes wird vorangetrieben.

2. 21ST CENTURY SKILLS FÜR BERUFSSCHUL- LEHRERINNEN UND -LEHRER

Zeithorizont
kurzfristig

Verantwortlichkeiten
BMBWF

Hintergrund

Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer sind von zentraler Bedeutung und wichtige Partner der Unternehmen bei der dualen Berufsbildung. Entsprechend den sich ändernden

Anforderungen im Hinblick auf die Digitalisierung sind Unterstützung und spezifische Weiterbildung notwendig.

Auf einen Blick

Österreichweit werden alle Berufsschullehrerinnen und -lehrer in den sechs Grundbereichen des Digital Competence Framework for Educators (DigCompEdu)¹² der EU-Kommission geschult. Die Bildung der Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer findet sowohl im Rahmen der Grundausbildung als auch in verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen statt, um einheitliche Qualitätsstan-

dards zu gewährleisten und die laufende Weiterentwicklung sicherzustellen. Neben dem theoretischen Wissensgewinn im Rahmen der Aus- und Weiterbildung werden ergänzend Peer-Learning-Gruppen auf Bundesländerebene eingerichtet, um den fachlichen Austausch zu fördern.

Nutzen

Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer sind fit in der Verwendung digitaler Medien. Sie können diese innovativ im Unterricht einsetzen, lernrelevante Daten analysieren und zum individualisierten Lernen nutzen. Dadurch sind die Lehrlinge besser auf die Anfor-

derungen im Unternehmen vorbereitet. Unternehmen können in ihrer Ausbildung schneller voranschreiten und auf digitale Grundkompetenzen aufbauen.

¹¹ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-skills-jobs-coalition>

¹² <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcompedu>

Handlungsfeld: Bildungsangebote am künftigen (digitalen) Bedarf ausrichten

3. ABSTIMMUNG DER BILDUNGS- ANGEBOTE SCHULE UND LEHRE ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG

Zeithorizont
langfristig

Verantwortlichkeiten
BMBWF

Hintergrund

Zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses ist es wichtig, dass Schülerinnen und Schüler die für sie beste Bildungswahl treffen und keine Laufbahnverluste als Drop-out erleiden.

Bei sinkender Zahl der Jugendlichen muss dazu das Bildungsangebot strategisch und unter Berücksichtigung der Nachfrage nach Fachkräften abgestimmt werden.

Auf einen Blick

Mit der Schaffung der Bildungsregionen wurden bereits wichtige erste Schritte für eine Koordination und Zusammenarbeit des Bildungsangebotes gesetzt. Nach dem Vorbild der Finanzierung der Fachhochschulen wird dazu vorgeschlagen, in den Schulen der Sekundarstufe II die Ressourcenzuteilung auch mit der Zahl der Absolventinnen und Absolventen zu verknüpfen.

Neben der Kopfzahl könnten weitere Elemente einer „ergebnisorientierten Finanzierung“ berücksichtigt werden. Diese orientiert sich an der „Wirkung“ (Einmündung in den Arbeitsmarkt, Absolventen) und der „Qualität“ (Prüfungsergebnisse, Evaluierungsergebnisse, Lehrerfortbildung etc.) der Schule. Die Finanzierung berücksichtigt regionale Besonderheiten und ist mit einer qualitätsgesicherten Output-Überprüfung gekoppelt.

Nutzen

Die strategische Lenkung der Schülerströme führt langfristig dazu, dass die Fähigkeiten und Talente der Schülerinnen und Schüler noch besser entwickelt werden.

Für die Unternehmen wird dadurch der Pool an verfügbaren jungen Fachkräften vergrößert.

4. ASSESSMENT FÜR ALLE LEHRAMTSSTUDIERENDEN ZUR AUFWERTUNG DES LEHRBERUFS

Zeithorizont
langfristig

Verantwortlichkeiten
BMBWF, PHs, Universitäten

Hintergrund

Die Vermittlung von Kompetenzen in den Schulen steht und fällt mit Engagement und Können der Lehrenden. Österreich braucht die Besten in diesem Beruf.

Schulverwaltung haben negative Auswirkungen auf das Sozialprestige des Lehrberufs. Länder, wie etwa Finnland haben es geschafft dass der Lehrerberuf zu den angesehensten Berufen in der Gesellschaft zählt. Dort gibt es einen Wettbewerb um die besten Lehrenden.

Der leichte Zugang zum Lehramt ohne obligatorische Eignungstests und Zugangsbeschränkungen sowie ein wenig leistungsförderndes Personalmanagement der

Auf einen Blick

Kandidatinnen und Kandidaten für ein Lehramtsstudium durchlaufen ein mehrstufiges, selektives Auswahlverfahren. Damit können die besten Kräfte für den Lehrerberuf gewonnen werden. Schulpraxis ist bereits Teil des Auswahlverfahrens. Das Auswahlverfahren wird von einer unabhängigen

Stelle durchgeführt. Vorbilder sind das finnische Lehrerausbildungssystem, Teach for Austria oder das Auswahlverfahren der Donau-Universität Krems.

Nutzen

Langfristig werden nur mehr die am besten geeigneten Bewerber für den Lehrerberuf ausgewählt. Das Sozialprestige des Berufs steigt. An den Schulen findet ein Kulturwandel statt. Top motivierte und ausgebildete Lehrerinnen und Lehrer stellen das Rückgrat der Schule dar. Grundkompetenzen

für Schülerinnen und Schülern können erfolgreicher vermittelt werden. Schulabsolventinnen und -absolventen bringen höhere Motivation und besser entwickelte Fähigkeiten in Unternehmen ein.

DURCHGÄNGIGE BILDUNGSPFADE & HÖHERE BERUFSBILDUNG



DURCHGÄNGIGE BILDUNGSPFADE & HÖHERE BERUFSBILDUNG

Zeithorizont

laufend bis 2030

Verantwortlichkeiten

WKO, WIFI, alle Bildungsanbieter der WKO

Hintergrund

Der Fachkräftemangel beginnt bereits bei der Besetzung von Lehrstellen. Die Lehre gilt in Teilen der Bevölkerung als nicht zeitgemäß und als im Vergleich zur allgemeinen und akademischen Bildung schlechter. Darunter leiden auch weitere Abschlüsse der Berufsbildung.

Zudem wird die berufliche und persönliche Aus- und Weiterbildung durch die mangelnde Durchgängigkeit der unterschiedlichen Bildungswege erschwert. Abschlüsse der Berufsbildung bieten im öffentlichen Bildungssystem keine weiteren Perspektiven. Gründe für die negative Wahrnehmung der Berufsbildung gegenüber der allgemeinen/ akademischen Bildung sind:

- › Die Wege der Berufsbildung sind weniger sichtbar als die Systematik der allgemeinen/akademischen Bildung. Die unterschiedlichen Abschlüsse der Berufsbildung, die auf der Lehre aufbauen, werden nicht als gemeinsames „höheres“ Bildungssegment wahrgenommen.
- › Vor allem in der höheren Berufsbildung fehlen dabei noch Qualifikationen, die dem Bedarf der Unternehmen entsprechen und die durchgängige Bildungspfade ermöglichen.
- › Wo durchgängige Wege der Berufsbildung bestehen, sind sie nicht ausreichend kommuniziert.
- › Begriffe wie „Lehrling“ oder „Lehrlingsentschädigung“ sind nicht zeitgemäß. Sie sprechen weder Jugendliche noch neue Zielgruppen für die Lehre an.
- › Für Höherqualifizierungen außerhalb der Hochschulen treten höhere Kosten auf (z.B. Meister- und Befähigungsprüfungen).

Auf einen Blick

Die WKO hat bereits Bildungspfade erstellt. Diese zeigen durchgängige Entwicklungsmöglichkeiten für Fachkräfte auf. Diese Aktivitäten sollen künftig intensiviert und ausgebaut werden:

- › Sämtliche Qualifikationen der Berufsbildung entsprechen dem Bedarf der Wirtschaft und ermöglichen individuellen Erfolg am Arbeitsmarkt.
- › Innerhalb und zwischen den Bildungspfadern werden strategisch abgestimmte und nahtlose Übergänge geschaffen.
- › Wo Durchgängigkeit nicht mit bestehenden Qualifikationen sichergestellt werden kann, werden unter dem Dach der höheren Berufsbildung neue Qualifikationen (beispielsweise auf Stufe 5 NQR) entwickelt. Diese können nicht-formale Qualifikationen oder allenfalls auch neue formale Qualifikationen sein. Ziel dabei ist, bestehende Lücken zu schließen und durchgängige Qualifikationsleitern von der Lehre bis zu höchsten Berufsqualifikationen auf den NQR Niveaus 6 bzw. 7 zu schaffen.
- › Bis Ende 2018 werden 100 Bildungspfade definiert. Diese bilden die sich laufend ändernden Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft ab.
- › Bis 2030 sind über 1.000 Bildungspfade definiert.

Nutzen

Fachkräfte haben die Sicherheit, dass der eingeschlagene Weg alle Chancen – von der Grundqualifikation bis hin zu einem höheren Abschluss – bietet.

Die Entwicklung von Fachkräften für Österreichs Unternehmen wird gezielt gestärkt. Die Unternehmen können darauf bauen,

Für die höhere Berufsbildung wird im Rahmen der neuen Markenarchitektur eine attraktive Bildungsmarke etabliert. Sie umfasst alle beruflichen Weiterbildungen und Prüfungen im Anschluss an eine Lehre. Die Lehre wird als Ausgangspunkt für Höherqualifizierungen und für attraktive Fachkarrieren positioniert.

Finanzielle Nachteile auf dem Weg zu Abschlüssen der Berufsbildung werden ausgeglichen.

Darüber hinaus wird die Sichtbarkeit der Bildungspfade intensiviert. Dies wird durch die gesetzliche Verankerung der höheren Berufsbildung unterstützt.

Auf der Website bildungderwirtschaft.at werden alle Bildungspfade mit Informationen zu Berufsfeldern, Trends und Anbietern dargestellt. Interessierte können künftig abhängig von ihrer Vorqualifikation nach in Frage kommenden Bildungspfadern suchen. Aufeinander abgestimmte Kommunikationsaktivitäten werden die Bildungspfade gezielt bei Bildungsberaterinnen und Bildungsberatern, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bekannt machen.

dass die in den WKO-Bildungspfadern abgebildeten Qualifikationen ihrem Bedarf entsprechen und so unmittelbar im Job umgesetzt werden können.

Für Bildungsberaterinnen und -berater stellen die Bildungspfade eine sinnvolle und intelligente Unterstützung in ihrer Beratungstätigkeit dar.

Handlungsfeld: Durchgängige Bildungspfade & lebenslange Karriereperspektiven

1. MODERNE BEGRIFFSWELT FÜR DIE LEHRE

Zeithorizont
mittelfristig

Verantwortlichkeiten
WKO, BMDW

Hintergrund

Auch die Begriffswelt rund um die Lehre hat Auswirkungen auf das Image der Lehre. Der Begriff Lehrling ist altmodisch. Er weist eine wertend herabsetzende Komponente („ling“) auf.

Die offizielle Bezeichnung „Lehrlingsausbildung“ ist ungeeignet, um Erwachsene anzusprechen (*s. Maßnahme „Lehre für Erwachsene“*).

Auf einen Blick

Neue Begriffsvorschläge für die zukünftig triale Berufsbildung werden gemeinsam mit Kommunikationsexperten entwickelt und anschließend bei Jugendlichen, Eltern und Unternehmen getestet.

Die zeitgemäßen Begriffe werden im Berufsausbildungsgesetz (BAG) verankert und können in einer gemeinsamen Kampagne von WKO und BMDW breitenwirksam kommuniziert werden.

Nutzen

Durch eine neue Begrifflichkeit wird die Lehre aufgewertet. Neue Zielgruppen können besser angesprochen werden. Es können insgesamt mehr Jugendliche und Erwachsene für eine

Fachkräfteausbildung gewonnen werden. Damit wird die Zahl der verfügbaren Fachkräfte erhöht.

2. LEHRE NEU FÜR ERWACHSENE

Zeithorizont
mittelfristig

Verantwortlichkeiten
WKO – insb. Landeskammern,
WIFI, BMDW, BMBWF

Hintergrund

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es notwendig, neue Zielgruppen zu erschließen: Maturantinnen und Maturanten (vor allem aus den AHS), Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher sowie Erwachsene ohne beruflichen Abschluss (Nachqualifizierung

für Geringqualifizierte, Personen, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, Migranten). Auch Erwachsene, die eine Umschulung anstreben, sind als Zielgruppe attraktiv.

Auf einen Blick

Für Maturantinnen und Maturanten wird ein österreichweit abgestimmtes triales Modell z.B. nach dem Vorbild der „Dualen Akademie“ in Oberösterreich und Modellen in weiteren Bundesländern wie in der Steiermark und in Tirol entwickelt. Die Basis bildet ein Lehrverhältnis, wobei die Berufsschulen ein für die Zielgruppe entsprechendes Angebot bieten. Die AHS-Allgemeinbildung wird dabei angerechnet. Ergänzend werden an einem dritten Lernort Zusatzqualifikationen über

den Lehrabschluss hinaus sowie Auslandspraktika vermittelt. Für eine Erwachsenenlehre mit Arbeits- und Ausbildungsvertrag in Unternehmen wird ein eigenes Modell entwickelt und umgesetzt. Durch einen Zuschuss des AMS zur Lehrlingsentschädigung werden die Ausbildungsmodelle für Erwachsene attraktiv.

Nutzen

Der Wirtschaft werden neue Zielgruppen für die Berufsbildung erschlossen. Der Anteil der AHS-Maturantinnen- und AHS-Maturanten in der Lehre und die Zahl an beruflichen Umsteigerinnen und Umsteigern wird erhöht. Für die (Nach-)Qualifizierung von Erwachsenen

ohne beruflichen Abschluss (Bildungsferne, Migranten) und die bedarfsgerechte Umschulung von Erwachsenen gibt es ein flexibles Modell für eine Ausbildung in Unternehmen. Damit wird die Zahl der verfügbaren Fachkräfte erhöht.

Handlungsfeld: Durchgängige Bildungspfade & lebenslange Karriereperspektiven

3. KOMPETENZCHECK ALLER INDIVIDUELLEN FÄHIGKEITEN

Zeithorizont

kurz- bis mittelfristig

Verantwortlichkeiten

WKO, WIFI, ibw

Hintergrund

Menschen erwerben einen großen Teil ihrer Kompetenzen außerhalb von Bildungseinrichtungen. In der Regel sind diese Kompetenzen unzureichend dokumentiert und können meist für etwaige Weiterqualifizierung nicht verwendet werden.

Durch kompetenzorientierte Prüfungen und Validierungsverfahren können Menschen nachweisen, dass sie über berufsbezogene Kompetenzen verfügen, um bestimmte Tätigkeiten auszuüben.

Auf einen Blick

Die Prüfungen der WKO-Bildungsangebote werden mit dem Ziel weiterentwickelt, beruflich relevante Kompetenzen zu erfassen. Im Fokus kompetenzorientierter Prüfungsverfahren steht das eigenständige Lösen von Problemstellungen aus dem beruflichen Alltag. Reine „Wissensfragen“ rücken in den Hintergrund.

erworbenes Können festgestellt und allenfalls durch weitere Maßnahmen für den Erwerb einer vollen Qualifikation ergänzt. Beispiele zur Umsetzung dieser Elemente finden sich im Projekt „du kannst was“ und im Modell „Kompetenz mit System“ in Bezug auf einen Lehrabschluss sowie im aktuell entwickelten Bewertungssystem „Netz der Kompetenzen“.

Die Anerkennung von in beruflicher Tätigkeit oder in nicht-formalen Bildungssettings erworbenen Kompetenzen wird WKO-weit abgestimmt. Dabei wird informell (durch berufliche Tätigkeit) und nicht-formal (Kurse)

Darüber hinaus werden Validierungsverfahren entwickelt, die Kompetenzen ohne Bezug auf eine formale Qualifikation darstellen. Durch eine individuelle Standortbestimmung wird der Einstieg in Bildungsmaßnahmen angeregt und erleichtert mit dem Ziel des Erwerbs einer Qualifikation.

Nutzen

Kompetenzen im Sinne von nachgewiesenen Kenntnissen und Fertigkeiten werden sichtbar und so für Unternehmen und Fachkräfte nutzbar gemacht. Die Gültigkeit und Aussagekraft der Prüfungen wird für Arbeitgeberbetriebe erhöht.

Durch die kompetenzorientierte Darstellung von Qualifikationen werden Anerkennungen und Anrechnungen im Rahmen von WKO-Bildungspfaden möglich (z.B. Berücksichtigung von WIFI-Qualifikationen bei der Zulassung zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung).

4. AUFBAU EINES NQR- UND QUALITÄTS- SERVICES AM IBW

Zeithorizont

kurzfristig

Verantwortlichkeiten

ibw

Hintergrund

Qualitätssicherung und -entwicklung sind zentral für alle WKO-Bildungsangebote. Im Rahmen des NQR-Zuordnungsverfahrens müssen Qualifikationsstandards und Nachweise für die Validität der Prüfung und für die Qualitätssicherung transparent dargestellt werden.

Auf einen Blick

Das ibw unterstützt Fachorganisationen, WIFIs und andere WK-Bildungsanbieter bei der Erstellung von Qualifikationsstandards sowie bei der Darstellung und Weiterentwicklung der Qualitätssicherung im Einklang mit den Erfordernissen des NQR-Gesetzes (NQR-G) und den Zuständigkeiten im übertragenen Wirkungsbereich der WKO.

Auf Basis gesetzlicher Grundlagen übernimmt das ibw ab 2019 die Funktion einer „NQR-Servicestelle“ und kann dadurch für Anbieter nicht-formaler Qualifikationen NQR-Zuordnungersuchen stellen.

Nutzen

Der NQR bringt eine prinzipielle Gleichwertigkeit von allgemeiner/akademischer Bildung und Berufsbildung zum Ausdruck. Abschlüsse der Berufsbildung – auch nicht-formale – werden entsprechend ihrer Bedeutung am Arbeitsmarkt in ihrer Wertigkeit sichtbar und damit attraktiver.

WKO-Bildungspfade bestehend aus formalen und nicht-formalen Qualifikationen können mit Hilfe der NQR-Niveaus eingängig dargestellt und kommuniziert werden. Dadurch werden mehr Menschen Bildungsabschlüsse erwerben, die im Einklang mit dem Qualifikationsbedarf der Unternehmen stehen. Auch im Zuge internationaler Ausschreibungen können Unternehmen den NQR heranziehen, um die Qualifikationsstärke von Projektteams zu beschreiben.

Handlungsfeld: Durchgängige Bildungspfade & lebenslange Karriereperspektiven

1. ATTRAKTIVE DACHMARKE FÜR HÖHERE BERUFSBILDUNG SCHAFFEN

Zeithorizont

kurz- bis mittelfristig

Verantwortlichkeiten

BMDW, WKÖ

Hintergrund

Die Berufsbildung ist in der Öffentlichkeit nicht als gleichwertige Alternative zur allgemeinen und hochschulischen Bildung anerkannt. Meister- und Befähigungsprüfungen, Werkmeisterschulen und andere auf eine Lehre aufbauende Abschlüsse (z. B. Fachakademien) werden nicht als „höheres“ Bildungssegment wahrgenommen. Optionen zur Höherqualifizierung nach der Lehre sind damit schwer kommunizierbar.

Die Lehre ist gegenüber maturaführenden Schulen benachteiligt: Auf die Matura aufbauende Hochschulstudien verfügen fächer- und disziplinenübergreifend über einheitliche Niveaustufen und Abschlussbezeichnungen (BA, MA, PhD) und über institutionenbasierte starke Dachmarken („Universität“ und „Fachhochschule“). Diese Struktur fehlt im Bereich der höheren Berufsbildung.

Auf einen Blick

Eine Dachmarke wird für berufliche Weiterbildungen und Prüfungen im Anschluss an eine Lehre auf den NQR-Niveaus 5–7 in das österreichische Bildungssystem eingeführt. Dem Bildungssegment der höheren Berufsbildung gehören sowohl formale als auch nicht-formale Qualifikationen an. Die Dachmarke soll gesetzlich verankert werden. Sie bezieht sich auf alle nichtakademischen Qualifikationen der Niveaustufen 5–7. In Folge können sich die einzelnen Materien-Gesetze (z. B. Gewerbeordnung) darauf beziehen.

Parallel dazu wird die WKÖ ihre Bemühungen fortsetzen, die höhere Berufsbildung auch auf EU-Ebene mit den Wirtschaftskammern in DE, CH, B und Lux zu positionieren. Im Einklang mit dem jeweiligen Branchenbedarf sollen neue formale Qualifikationen in der höheren Berufsbildung geschaffen werden.

Nutzen

Mit der Dachmarke für höhere Berufsbildung wird die Gleichwertigkeit von akademischer Tertiärbildung und beruflicher Tertiärbildung im österreichischen Bildungssystem etabliert. Der Lehrabschluss und darauf aufbauende Bildungsabschlüsse wie z. B. Meister, Werkmeister oder Fachakademien können als

eigenständiges und durchgängiges System kommuniziert werden. Die zukünftige Dachmarke unterstreicht die Wertigkeit der beruflichen Qualifikation für Unternehmen und Fachkräfte.

2. FÖRDERPAKET FÜR WEITERBILDUNG A. STAATLICH GEFÖRDERTE BILDUNGSKONTEN EINFÜHREN

Zeithorizont

kurz- bis mittelfristig

Verantwortlichkeiten

Bund, Bundesländer, BMDW

Hintergrund

In Zukunft werden Weiterbildung und Lebenslanges Lernen einen höheren Stellenwert erlangen. Dies muss sich auch in den für Weiterbildung zur Verfügung stehenden Mitteln

widerspiegeln. Notwendig ist eine deutliche Erhöhung der öffentlichen und der privaten Ausgaben für Weiterbildung.

Auf einen Blick

Menschen erhalten die Möglichkeit, in Analogie zu einem Bausparvertrag ein spezielles Bildungskonto zu eröffnen. Neben den marktüblichen Bankzinsen werden individuell angesparte Mittel mit einem staatlichen Zuschuss von mindestens 30 % (gedeckt) prämiert. Das angesparte Kapital darf nur zweckgebunden und bei akkreditierten Bildungsträgern verwendet werden. Für das Bildungskonto ist eine gesetzliche Grundlage nötig.

Das bundeseinheitliche Bildungskonto ermöglicht es den Bundesländern, ihre Weiterbildungsförderungen über das jeweilige Bildungskonto auszubezahlen. Weitere zielgruppenspezifische Förderungen (etwa für ältere Menschen, Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger) können ebenfalls über das Bildungskonto abgewickelt werden. Der Zugang zum Bildungskonto wird mit der Lernplattform verknüpft.

Nutzen

Das Bildungskonto unterstützt die nötige Höherqualifizierung in Form von Weiterbildung. Die eingesetzten öffentlichen Mittel wirken als Hebel für weitere private Investitionen.

Das Bildungskonto ist Anreiz für privates „Bildungssparen“ und erleichtert zudem die effiziente Administration öffentlicher Förderungen.

Handlungsfeld: Durchgängige Bildungspfade & lebenslange Karriereperspektiven

2. FÖRDERPAKET FÜR WEITERBILDUNG B. BILDUNGSPRÄMIE UND BESSERE STEUERLICHE ABSETZBARKEIT VON WEITERBILDUNGSKOSTEN AUF ALLE BERUFSBEZOGENEN WEITERBILDUNGEN

Zeithorizont
kurzfristig

Verantwortlichkeiten
BMF

Hintergrund

Digitalisierung, globale Wertschöpfungsketten, Outsourcing von Dienstleistungen, Veränderungen des Konsumentenverhaltens und Technologiebrüche in wichtigen Branchen erfordern

Veränderungen in Wirtschaft und Arbeitswelt. Weiterbildung bzw. Weiterqualifikation wird immer wichtiger, um mit diesen neuen Entwicklungen Schritt halten zu können.

Auf einen Blick

Als Anreiz für arbeitgeberfinanzierte Weiterbildung wird eine Bildungsprämie von 10% der unmittelbaren Aufwendungen im betrieblichen Interesse geschaffen.

Die Aufwände für die Bedienung von Bildungskrediten (analog zu Aufwänden für die Schaffung von Wohnraum/Wohnbaudarlehen) sind ebenfalls absetzbar.

Als Anreiz auf Arbeitnehmerseite wird im Zuge des EStG 2020 eine Erweiterung der steuerlichen Absetzbarkeit von Weiterbildungskosten (Werbungskosten) für alle berufsbezogenen Weiterbildungen vorgenommen – auch wenn diese nicht dem aktuell ausgeübten Beruf entsprechen.

Nutzen

Mit der Bildungsprämie werden Unternehmen dabei unterstützt, noch mehr in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren. Die Entscheidungsautonomie des Unternehmens bleibt vollständig erhalten.

Durch die steuerliche Absetzbarkeit aller berufsbezogenen Weiterbildungskosten wird die private Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert.

3. „MEISTERSTIPENDIEN“ EINFÜHREN

Zeithorizont
mittelfristig

Verantwortlichkeiten
BMDW, BMF

Hintergrund

Die Vorbereitung auf Meister- und Befähigungsprüfungen und andere Abschlüsse im Bereich der höheren Berufsbildung verursacht für die Betroffenen wesentlich höhere Kosten

als Hochschul- oder Fachhochschulstudien. Im Vergleich benachteiligt dies die höhere berufliche Bildung.

Auf einen Blick

Ein Stipendiensystem zur Finanzierung der Vorbereitungskurse für alle Meister- und Befähigungsprüfungen sowie der Prüfungsgebühren wird entwickelt.

Langfristig werden alle auf einen Sekundarabschluss (Lehre, Matura) aufbauenden weiterführenden Bildungsangebote gemischt finanziert (öffentliche Finanzierung und Finanzierung durch Teilnehmerbeiträge).

Nutzen

Ein Stipendiensystem für Abschlüsse der höheren Berufsbildung leistet wichtige Beiträge, um mehr Fachkräfte zum Meister oder zu vergleichbaren höheren Abschlüssen zu qualifizieren.

CAMPUS DER WIRTSCHAFT



CAMPUS DER WIRTSCHAFT

Zeithorizont
mittelfristig

Verantwortlichkeiten
WKÖ, LK, Bund,
Bundesländer

Hintergrund

Um rasch Kompetenzen für den Umgang mit neuesten digitalen Technologien zu schaffen, braucht es entsprechende Infrastruktur. Erforderlich sind u. a. kombinierte Bildungs- und Forschungseinrichtungen mit offenen Laboren, State-of-the-Art-Werkstätten und Räume der smarten Kollaboration.

Die zielgruppenübergreifende Öffnung, Erweiterung und Neuerrichtung von (Bildungs-)Einrichtungen der Wirtschaftskammerorganisation kann für die jeweilige Region und ihre Unternehmen neue Perspektiven eröffnen.

Auf einen Blick

Die integrierten „Campus der Wirtschaft“-Standorte bieten hochwertige physische Lern-Infrastrukturen mit Fokus auf digitale Technologien. Schülerinnen und Schüler aller Schultypen, Lehrlinge, Lehrerinnen und Lehrer, Studierende, Professorinnen und Professoren, Fachkräfte und (angehende) Unternehmerinnen und Unternehmer inklusive Gründerinnen und Gründern erhalten rund um die Uhr direkten Zugang zur Anwendung von Zukunftstechnologien wie Virtual und Augmented Reality, spielerisches Lernen, künstliche Intelligenz (AI) und 3D-Druck. Ein Campus der Wirtschaft bietet:

- > neueste IT-Infrastruktur
- > bestens ausgestattete Labore
- > Moderne Ateliers für Gestalter
- > Arbeitsräume für Teamarbeiten
- > Work Spaces für Innovation Hubs und Inkubatoren
- > Studios für Virtual Reality
- > realitätsnahe Lern- und Trainingsumgebung für 21st Century Skills (Zusammenarbeit, Kommunikation, Kreativität und Kritisches Denken)

Bis 2025 werden zumindest drei Standorte – je nach Bedarf mit unterschiedlichen Schwerpunkten – realisiert. Jeder Campus bringt unterschiedliche Zielgruppen mit Unternehmen zusammen. Vielfältige Fragestellungen werden übergreifend bearbeitet. Der laufende Betrieb soll durch Bund, Länder und strategische Partnerinnen und Partner mitgetragen werden.

Nutzen

Der integrierte „Campus der Wirtschaft“ fördert die Fähigkeiten und Talente erstklassiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Sie bringen Unternehmen mit neuen Mitarbeiter-Zielgruppen in Kontakt.

Labors, Werkstätten und Forschungseinrichtungen werden für die Aus- und Weiterbildung (von Lehrlings-Zusatzausbildungen über Meisterschulen bis zu akademischen Lehrgängen) verwendet. Durch die bestmögliche Nutzung der vorhandenen Infrastruktur werden auch die Regionen in ihrer Entwicklung gestärkt.

Handlungsfeld: Auszubildende Unternehmen systematisch unterstützen

1. UNTERNEHMEN BEI DER AUSBILDUNG IM AUSLAND UNTERSTÜTZEN

Zeithorizont
kurzfristig

Verantwortlichkeiten
WKÖ, BMDW, BMBWF, BMEIA

Hintergrund

Internationalisierung macht auch nicht vor der Lehre halt. Auch für österreichische Firmen-niederlassungen im Ausland zählt der Fachkräftemangel zu den größten Herausforderungen. Vielfach ist die Berufsbildung in den jeweiligen Ländern unzureichend.

Die Lehre ist international ein gefragtes Exportgut. Unterstützungsleistungen der WKÖ beim Aufbau einer Berufsbildung oder praxisorientierten Weiterbildung im Ausland werden immer stärker nachgefragt.

Auf einen Blick

Es werden standardisierte Serviceangebote für Unternehmen im Ausland zur Einführung der betrieblichen Berufsbildung nach österreichischem Vorbild entwickelt, die auch die Mobilität von Fachkräften sowie die digitale (Weiter-)Qualifizierung berücksichtigen.

Zusätzlich wird die Kooperation der WKÖ-Akteure (SkillsAustria und Skills Pool, Taskforce, WIFI International, ibw, ACs) in die künftige Markenarchitektur aufgenommen. Ziel ist eine koordinierte Zusammenarbeit mit allen Fördergeberinnen und Fördergebern und Kooperationspartnerinnen und -partnern auf Bundes- und Landesebene (z. B. Internationalisierungsoffensive Go International – BMDW, österreichische Entwicklungszusammenarbeit – BMeiA, Kulturkontakt – BMBWF).

Nutzen

Die Unternehmen werden mit direkten Service- und Unterstützungsleistungen bei der Fachkräftesicherung im Ausland unterstützt. Das führt zu einem steigenden Ausbildungsniveau in den Auslandsniederlassungen, weil Fachkräfte in angepassten Lehrberufen

ausgebildet werden, deren Abschlüsse im jeweiligen Land anerkannt sind. Speziell große Unternehmen werden serviceorientiert bestmöglich bei der praxisorientierten Berufsausbildung im Ausland begleitet.

2. ERASMUS FÜR LEHRLINGE UND FACHKRÄFTE WEITERENTWICKELN

Zeithorizont
kurz- bis langfristig

Verantwortlichkeiten
WKÖ, BMDW, BMBWF

Hintergrund

Unternehmen haben steigenden Bedarf an flexiblen, mobilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit interkulturellen Kompetenzen. Obwohl die Vorteile eines Auslandsaufenthaltes bekannt sind, nehmen nur sehr wenige Lehrlinge an Mobilitätsprogrammen teil (rd. 2% der Lehrlinge pro Jahr).

Gründe dafür sind u. a. ein geringer Bekanntheitsgrad bestehender Angebote, mangelndes Interesse der Lehrlinge oder die Betreuungsnotwendigkeit bei Minderjährigkeit oder fehlender Arbeitskraft im Lehrbetrieb. Für viele Ausbildungsbetriebe ist auch die Finanzierung der Lehrlingsentschädigung während des Auslandsaufenthaltes ein Hindernis.

Auf einen Blick

Bis 2030 sollen jährlich 10% aller Lehrlinge an den Mobilitätsprogrammen teilnehmen. Organisation und Förderabwicklung des Auslandsaufenthaltes für die Lehrlinge und die Unternehmen werden vereinfacht. Die Services des Vereins IFA-Internationaler Fachkräfteaustausch werden ausgebaut. Dies sichert eine effiziente Förderabwicklung, eine gute Betreuung vor Ort und eine optimale inhaltliche Vorbereitung der Praktika. Ein besonderes Augenmerk wird auf vorbereitende Sprachkurse für Lehrlinge gelegt. Als Best Practice dient die Initiative „Let's Walz“ der Wirtschaftskammer Niederösterreich.

Attraktive zielgruppenspezifische Mobilitätsangebote werden für neue Zielgruppen entwickelt (z. B. Maturantinnen, Maturanten und Fachkräfte 18+). Leitfäden für die aufnehmenden Betriebe bieten Information über den Mehrwert internationaler Praktika. Neben der Finanzierung im Rahmen des Erasmus+-Programmes wird eine nationale Finanzierung sichergestellt.

Im Rahmen einer Kommunikationsoffensive werden Jugendliche und Unternehmen über das Programm informiert. Nach dem Vorbild der deutschen Bildungslotterie werden gezielt Jugendliche und Fachkräfte angesprochen. Im Rahmen einer „Mobilitätslotterie“ wird zusätzlich eine begrenzte Anzahl von internationalen Auslandsstipendien verlost.

Nutzen

Durch einen Auslandsaufenthalt wird die interkulturelle und sprachliche Kompetenz von Lehrlingen und Fachkräften in Unternehmen erhöht. Die zukünftig triale Berufsbildung wird durch

das Angebot an Auslandsaufenthalten insgesamt attraktiver. Dies gilt besonders auch für neue Zielgruppen wie etwa Maturantinnen und Maturanten und Personen über 18 Jahre.

Handlungsfeld: Auszubildende Unternehmen systematisch unterstützen

3. SKILLS AUSTRIA AUSBAUEN UND PROFESSIONALISIEREN

Zeithorizont

laufend bzw. mittelfristig

Verantwortlichkeiten

WKÖ, BMDW, BMWFV

Hintergrund

Exzellenzförderung im Bereich der Berufsbildung ist derzeit ein Nischenprodukt. Dabei sind die österreichischen Teams bei EuroSkills und WorldSkills äußerst erfolgreich.

Internationale Berufswettbewerbe können besser genutzt werden, um eine Karriere als Fachkraft attraktiver zu machen.

Auf einen Blick

Die Marke „Skills“ wird in allen Berufen – vom Landeslehrlingswettbewerb (JuniorSkills) über die Staatsmeisterschaft (AustrianSkills) bis hin zu EuroSkills und WorldSkills – unter Einbeziehung aller involvierten Fachorganisationen, Sparten und Kammern aufgebaut. Die Staatsmeisterschaften (AustrianSkills) werden mit Fokus auf Zukunftsberufe weiterentwickelt. Die Attraktivität für Besucher und Medien wird durch interaktive Angebote zum Angreifen („try-a-skill“) erhöht.

Zur professionellen Abwicklung wird ein gemeinnütziger Rechtsträger gegründet („Skills Pool Austria“), um Kooperationen mit Partnern, Fördergebern und Sponsoren auszubauen. Skills Champions, Experten, Partner und Ausbildungsbetriebe bringen sich im Rahmen eines Advisory Boards ein. Bei Kommunikationsoffensiven werden Skills Champions als Testimonials eingesetzt.

Nutzen

Skills Competitions unterstützen die Weiterentwicklung von Berufsbildern und tragen moderne Berufsbilder in die Öffentlichkeit. Jugendliche erhalten in der Berufswahl attraktive Vorbilder und lernen verschiedene Lehrberufe kennen.

Je mehr Lehrabsolventen und junge Fachkräfte an derartigen Wettbewerben teilnehmen, desto positiver ist dies für die Imageentwicklung der Lehrausbildung.

1. BERUFSSCHULEN FLEXIBLER GESTALTEN

Zeithorizont

mittelfristig

Verantwortlichkeiten

BMBWF, Bundesländer

Hintergrund

Berufsschulen sind als Partner der Ausbildungsbetriebe unverzichtbar. Die zukünftige Berufsbildung muss insgesamt flexibler werden, um den geänderten Anforderungen gerecht zu werden. Angesichts des Fachkräftemangels sollen Erwachsene verstärkt als Zielgruppe angesprochen werden. Die klassische Beschulung im Klassenverband in den Berufsschulen ist für diese Zielgruppen allerdings nicht geeignet (z.B. wegen Berufstätigkeit, mangelnder Berücksichtigung von Vorkenntnissen).

Die zeitliche Lage des Berufsschulunterrichts und die Bedürfnisse von Ausbildungsbetrieben sind oft nicht kompatibel: Lehrlinge in Tourismusbetrieben werden oftmals in der Hauptsaison zu Berufsschullehrgängen einberufen. In dieser Zeit können sie aber aufgrund der Vielzahl an Gästen im Betrieb am meisten lernen.

Auf einen Blick

Durch ein Lernangebot in Form von Kursen und Modulen wird auf Vorkenntnisse Rücksicht genommen. Es besteht die Möglichkeit, ganzjährig berufsbegleitend zu lernen. Auch E-Learning-Einheiten werden angeboten. Durch die Abschaffung der Schulsprengel können Lehrlinge in angrenzenden Bundesländern eine branchengleiche Berufsschulbildung erhalten, die ihrem Wohnort deutlich näher ist.

Die Berufsschulzeit wird von den sonst üblichen Unterrichts- und Ferienzeiten entkoppelt. Dies bedeutet, dass schulische Angebote auch während der Hauptferien und modular zur Verfügung stehen. Regionale und saisonale Besonderheiten in den Bundesländern werden entsprechend berücksichtigt.

Nutzen

Die Berufsschulzeiten werden praktischer organisiert, was den betrieblichen Erfordernissen und den Wünschen der Lehrlinge entgegenkommt.

Zudem werden Jugendliche durch Unterricht in räumlicher Nähe zu ihrem Ausbildungsbetrieb motiviert.

Handlungsfeld: Auszubildende Unternehmen systematisch unterstützen

2. FINANZIERUNG DER LEHRBETRIEBSFÖRDERUNG SICHERN

Zeithorizont
kurzfristig

Verantwortlichkeiten
WKO, BMDW, BMASGK

Hintergrund

Ausbildungsbetriebe werden derzeit gezielt mit entsprechender Finanzierungsunterstützung serviert. Im Regierungsprogramm ist eine Änderung der Finanzierung vorgesehen: Diese soll aus dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) herausgelöst und beim AMS zusammengeführt werden.

Bei einer Finanzierung der Förderungen aus dem AMS-Budget besteht die Gefahr der Kürzung bzw. Einsparung – mit entsprechend negativen Folgen für die duale Berufsbildung.

Auf einen Blick

Die Finanzierung der Lehrbetriebsförderungen wird auch bei Übertragung ins AMS-Budget in ihrer vollen Höhe gesetzlich abgesichert. Bei Steuerung, Richtlinienkompetenz und Abwicklung der Förderungen werden keine Änderungen vorgenommen.

Die Richtlinienkompetenz verbleibt im BMDW in Abstimmung mit dem Sozialministerium, die Abwicklung bei den Lehrlingsstellen der WKÖ.

Nutzen

Mit der Lehrbetriebsförderung werden die Nettokosten der Ausbildung für die einzelnen Ausbildungsbetriebe reduziert. Damit wird für die Betriebe ein Anreiz zur Aufnahme von Lehrlingen gesetzt.

Vor allem für triale Lernangebote und die Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder gibt es einen erheblichen finanziellen Anreiz, indem drei Viertel der Kosten gefördert werden. Die Gestaltung der Förderrichtlinie und die Abwicklung der Förderungen erfolgen unternehmerfreundlich.

3. FREMDSPRACHENKOMPETENZ DER LEHRERINNEN UND LEHRER, LEHRLINGE & FACHKRÄFTE ERHÖHEN

Zeithorizont
langfristig

Verantwortlichkeiten
BMBWF, WIFI, WKÖ

Hintergrund

Rund 58.000 Exporteure sichern über zwei Millionen Arbeitsplätze in Österreich. Die Unternehmen benötigen zunehmend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen, die über Fremdsprachen- und insbesondere über gute Englischkenntnisse verfügen.

Auf einen Blick

Eine umfassende Fremdsprachenstrategie mit Fokus auf die Aus- und Weiterbildung der Lehrer und Elementarpädagogen wird erarbeitet und umgesetzt. Für alle Lehramtsstudien wird das Pflichtfach „fachbezogene Fremdsprache“ eingeführt. Jeder Sprachlehrer absolviert mindestens ein Auslandssemester in dem Land, in dem die studierte Sprache gesprochen wird. Native Speaker werden im Unterricht in allen Schultypen zur authentischen Vermittlung der Fremdsprache eingesetzt.

Für Lehrlinge wird insbesondere das Angebot in Englisch massiv ausgebaut. Nicht nur spielerisches Lernen, fachbezogene virtuelle Sprachreisen und Auslandsaufenthalte, sondern auch Sprachwettbewerbe für Lehrlinge (wie die WIFI-Sprachmania) werden das Erlernen und Beherrschen einer Fremdsprache nachhaltig erhöhen.

Fachkräfte erhalten direkten Online-Zugang zu den Fremdsprachenangeboten der virtuellen Lernplattform ([siehe Seite 58](#)) und können die für ihre Bedürfnisse maßgeschneiderten Fremdsprachenkenntnisse erwerben, vertiefen oder erproben. Zusätzlich werden die europäischen Programme zur Fachkräftemobilität intensiv genutzt.

Nutzen

Verbesserte Englischkenntnisse der Fachkräfte – auch im jeweiligen Wirtschafts- und Fachkontext – stärken die internationale Wettbewerbsfähigkeit und die Exportfähigkeit der Unternehmen.

Fremdsprachenkenntnisse erhöhen die Beschäftigungsfähigkeit am Arbeitsmarkt und stärken den Wirtschaftsstandort Österreich.

WIRTSCHAFT IN DIE SCHULE



WIRTSCHAFT IN DIE SCHULE

Zeithorizont

kurzfristig

Verantwortlichkeiten

WKÖ und jeweilige
Projektpartner (z. B. AWS, LK)

Hintergrund

Finanz- und Wirtschaftskompetenz sind in Österreich generell gering ausgeprägt. Dies gilt auch für das Verstehen betriebs- und volkswirtschaftlicher Zusammenhänge sowie für die positive Einstellung zu Unternehmertum

und Entrepreneurial Skills. Verschiedene Programme der WKÖ bemühen sich um eine Reduktion dieser Defizite.

Auf einen Blick

Unter dem Titel „WIRTSCHAFT in die Schule“ wird eine gemeinsame Dachmarke geschaffen. Sie umfasst alle bestehenden Programme (AWS-Arbeitsgemeinschaft Wirtschaft und Schule, Unternehmerführerschein, JUNIOR – Schülerinnen und Schüler gründen Unternehmen) und bringt zudem neue Programme, z. B.:

- › „Entrepreneurship Projektwochen“ (Förderung von Kreativität, innovativem Denken und Unternehmergeist)
- › „Unternehmerinnen und Unternehmer machen Schule“ (organisierte Exkursionen in Unternehmen, mehrmonatige Praktika für Lehrende in der Wirtschaft)

- › Kooperation der WKÖ mit den Pädagogischen Hochschulen zur Lehreraus- und -weiterbildung, jährlicher Wettbewerb für den besten Wirtschaftsunterricht
- › Entwicklung eines Gütesiegels für ausgezeichnete Unterlagen/Schulbücher/Online-Tools
- › Vernetzung mit den Maßnahmen zur Berufsorientierung (z. B. BIC.at, Talente-Checks und Potenzialanalysen)

Die Initiative wird im Rahmen der zu entwickelnden Markenarchitektur berücksichtigt.

Nutzen

Wirtschaftskompetenz, Finanzwissen und Unternehmergeist von Schülern und Lehrenden werden gezielt erhöht. Unternehmerisches Denken ist breit verankert. Das gesell-

schaftliche Bild von Unternehmen hat sich verbessert. Engagierte Unternehmen in den Regionen werden zu tragenden Säulen der Zusammenarbeit mit den österreichischen Schulen.

Handlungsfeld: Wirtschaftskompetenz ins Bildungssystem einbringen

1. UNTERNEHMEN MACHEN MINT ERLEBBAR

A. IM KINDERGARTEN „SPÜRNASENECKE“ AUSROLLEN

Zeithorizont

kurz- bis langfristig

Verantwortlichkeiten

WKÖ, LK, IV, Bundesländer,
diverse Betriebe

Hintergrund

Studien zeigen, dass elementare Bildungseinrichtungen eine Schlüsselfunktion haben. Die Weichen für den späteren Bildungsverlauf werden vor dem Eintritt in die Schule gestellt. Kinder im Kindergartenalter haben großes Interesse an Natur und Technik. Dieses Interesse möchten wir fördern.

Auf einen Blick

In jeder Region Österreichs soll es mindestens einen Spürnasen-Kindergarten geben. Die Spürnasenecke ist ein Labor für Kindergartenkinder. Sie beinhaltet

- › eigens entwickelte Möbel
- › zahlreiche Forscherutensilien
- › ein Handbuch mit über 80 Experimenten aus dem MINT-Bereich
- › laufende Fortbildungen und Netzwerktreffen mit Pädagogen.

Der Gedanke der Frühförderung steht im Vordergrund, gleichzeitig wird die Wissbegierde und das Interesse der Kinder an naturwissenschaftlichen, technischen und IT-Themen gefördert.

Die Maßnahme wird gemeinsam mit Unternehmen umgesetzt.

Nutzen

Unabhängig von Herkunft oder Geschlecht werden das technische Interesse von Kindern geweckt und ihre Fähigkeiten entwickelt. Kinder bekommen die Chance auf eine frühe naturwissenschaftliche, technische und informationstechnologische Ausbildung.

Damit wird langfristig einem Fachkräftemangel in technischen Berufen entgegengewirkt. Je mehr talentierte Naturwissenschaftler und Techniker ausgebildet werden, desto besser ist das künftige MINT-Fachkräfteangebot für österreichische Unternehmen.

1. UNTERNEHMEN MACHEN MINT ERLEBBAR

B. MINT FÜR ALLE DURCH OFFENE TECHNOLOGIELABORE & IMPULSLABORE

Zeithorizont

kurz- bis mittelfristig

Verantwortlichkeiten

WKÖ, LK

Hintergrund

Die Möglichkeiten, MINT-Wissen und -Erfahrungen zu sammeln, sind im Schulsystem beschränkt. Durch außerschulische Angebote können Kinder und Jugendliche früh eigene positive Erfahrungen in diesen Bereichen machen und Interesse entwickeln.

Auf einen Blick

Österreichweit werden offene Technologielabore mit lokaler/regionaler Trägerschaft im Nahbereich von Schulen etabliert und betrieben. Wirtschaftskammern und Unternehmen sind Partner von Standorten und Laboren (z.B. OTELO in School).

Zusätzlich schaffen die temporären Wissensräume des Sciene-Center-Netzwerks in Wohngegenden ein betreutes Umfeld, in dem Kinder und Jugendliche experimentieren und sich naturwissenschaftlich-technischen Fragestellungen annähern können.

Die Unterstützung durch die öffentliche Hand und die Partnerschaft mit der Wirtschaftskammer ermöglichen einen dauerhaften Betrieb. Unternehmen sind als Partner eingebunden.

Nutzen

Die Maßnahme weckt das Interesse an MINT-Themen und beeinflusst Bildungs- und Berufsentscheidungen positiv. Davon profitieren Unternehmen, die MINT-kompetente Fachkräfte suchen.

Handlungsfeld: Wirtschaftskompetenz ins Bildungssystem einbringen

1. UNTERNEHMEN MACHEN MINT ERLEBBAR C. CODING ZUM ERLEBNIS MACHEN

Zeithorizont
kurzfristig

Verantwortlichkeiten
WKÖ, BMDW, BMBWF

Hintergrund

In Zeiten der Digitalisierung wird Programmieren immer mehr an Bedeutung gewinnen und zu den zukunftsentscheidenden Fähigkeiten gehören. Um mehr Kinder und Jugendliche für diese Kulturtechnik zu begeistern, sind auch außerschulische Initiativen notwendig.

Auf einen Blick

Die Code-Week ist eine europaweite Initiative mit dem Ziel, Kindern und Jugendlichen in Workshops das Programmieren näher zu bringen. Um gemeinsam mehr österreichische Kinder und Jugendliche dafür zu begeistern, wird eine virtuelle Vernetzungs-Plattform der WKÖ für Stakeholder aus Ministerien, Schulen und Unternehmen gegründet.

Durch die Aktivitäten der Plattform Code-Week wird das Interesse für Coding sowohl bei Lehrerinnen und Lehrern als auch bei Schülerinnen und Schülern gefördert.

Nutzen

Mit der Maßnahme wird eine wichtige Grundlage für eine weiterführende Ausbildung im IT-Bereich geschaffen. Als Ergebnis der Code-Week resultieren auch neue Coding-Initiativen wie Coding-Bootcamps und die Modernisierung des Coding-Unterrichts an Österreichs Schulen.

2. INNOVATIONSTIFTUNG FÜR BILDUNG NEU AUFSETZEN

Zeithorizont
kurzfristig

Verantwortlichkeiten
WKÖ, BMBWF, BKA, BMF,
Innovationsstiftung,
Unternehmen und Fachverbände

Hintergrund

Anders als geplant, wurde die Innovationsstiftung für Bildung nur mit 2 Mio. Euro dotiert. Ein derart geringes Budget schränkt die Umsetzung von innovativen Projektideen im Bildungsbereich stark ein.

Bürokratische Hürden und Förderkriterien erschweren die Antragstellung. Dadurch bleibt Innovationspotenzial im Bildungsbereich ungehoben.

Auf einen Blick

Die Innovationsstiftung für Bildung wird mit ausreichenden finanziellen Mitteln (rund 50 Mio.) ausgestattet, um innovative Projektideen auch ausreichend unterstützen zu können. Zusätzlich ist es notwendig, die Förderkriterien innovationsfreundlich zu gestalten und den bürokratischen Aufwand zu minimieren.

Parallel dazu wird eine Substiftung mit Unternehmen und Teilorganisationen der WKÖ gegründet, um in gemeinsam festgelegten Bereichen (z.B. Financial Literacy, Entrepreneurship Education) gezielt strategische Aktivitäten und innovative Projekte umsetzen zu können. Die privaten Mittel der beteiligten Unternehmen werden von staatlicher Seite aus der Stiftung kofinanziert (Matching Funds).

Nutzen

Innovative und zukunftsweisende Ideen und Projekte, die Lernen und Lehren weiterentwickeln und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs beitragen, können umgesetzt werden.

Unternehmen, die sich an der Substiftung beteiligen, profitieren von den zusätzlichen steuerlichen Vorteilen (z.B. Spendenabsetzbarkeit).

Handlungsfeld: Wirtschaftskompetenz ins Bildungssystem einbringen

WIRTSCHAFTS- UND FINANZWISSEN SOWIE UNTERNEHMERISCHE BILDUNG AUF ALLEN BILDUNGSSTUFEN VERANKERN

Hintergrund

Um das Wirtschafts- und Finanzwissen in Österreich ist es laut Studien schlecht bestellt. Die Bereitschaft zur Unternehmensgründung ist vergleichsweise gering ausgeprägt.

Auf einen Blick

Wirtschafts- und Finanzwissen sowie EU-Wissen als auch unternehmerische Kompetenzen werden in enger Kooperation mit der Wirtschaft auf allen Schulstufen vermittelt. Dies erfolgt altersgerecht in Form von projektbasiertem Lernen (learning by doing). Die unter einer Dachmarke gebündelten WK-Instrumente Unternehmerführerschein, JUNIOR und die Materialien der AWS (*siehe Seite 102*) werden an allen Schultypen in Österreich eingesetzt. Der Werkunterricht wird zu einem fächerübergreifenden Projektunterricht.

Theoretisch erarbeitetes Wissen aus den MINT-Fächern wird unter Einbindung außerschulischer Partner praktisch anwendbar und erlebbar gemacht. Es wird ein modernes Curriculum entwickelt, die Studienpläne für das Lehramt an PHs und Unis modernisiert sowie flächendeckend Weiterbildung angeboten. Im Zuge der Weiterbildung haben Praktiker aus der Wirtschaft die Möglichkeit, das Lehramtsstudium berufsbegleitend zu absolvieren.

Nutzen

Die Bedeutung von Unternehmertum, Kreativität, technischen und handwerklichen Kompetenzen wird stärker im Bildungswesen verankert. Mehr junge Menschen, insbesondere Mädchen und Frauen, werden zu entsprechenden Ausbildungen und beruflichen Tätigkeiten motiviert.

STÄRKERER WKO-AUFTRITT UND MEHR EFFIZIENZ



1. BILDUNGSPFADE DER WIRTSCHAFT ABGESTIMMT ENTWICKELN

Zeithorizont

kurz- bis mittelfristig

Verantwortlichkeiten

WKO, WIFI, alle Bildungsanbieter der WKO

Hintergrund

Eine abgestimmte Vorgangsweise aller Bildungsanbieter der WKO gemeinsam mit den jeweiligen Fachorganisationen stellt sicher, dass die benötigten Qualifikationen auch effizient entwickelt, angeboten und kommuniziert werden.

Bedarfsorientierte Bildungspfade sind daher gemeinsam zu erstellen und gemeinsam zu vermarkten.

Auf einen Blick

Die Bildungspfade der WKO (siehe Maßnahme „Erarbeitung und Verbreitung der Bildungspfade“) werden gemeinsam von den Bildungsanbietern der WKO entwickelt. Die Qualifikationen der Pfade werden kompetenzorientiert beschrieben. In regelmäßigen Abstimmungstreffen zwischen den WKO-Bildungspartnern und unter Einbeziehung der Fachorganisationen werden bestehende Qualifikationen auf ihre Bedarfsorientierung überprüft und neue Bildungspfade erstellt.

Die Vermarktung erfolgt gemeinsam im Rahmen der neu zu entwickelnden Markenarchitektur.

Nutzen

Eine konsistente Markenpolitik sowie ein abgestimmtes Vorgehen zwischen allen WK-Bildungsanbietern stärken die WKO als größten nichtstaatlichen Anbieter von Berufsbildung.

Durch die erhöhte Sichtbarkeit wird das Image der Berufsbildung gesteigert, und es gibt eine größere Nachfrage.

2. DIGITALES PRÜFUNGSMANAGEMENT

Zeithorizont

mittelfristig

Verantwortlichkeiten

WKO

Hintergrund

In der WKO werden jährlich mehrere zigtausend Prüfungen organisiert und abgenommen. Damit werden den Absolventinnen und Absolventen berufliche Qualifikationen bestätigt, und sie stehen den österreichischen Betrieben damit als Fachkräfte zur Verfügung.

Zur Optimierung der Abwicklung bei Prüfungen werden in einzelnen Teilorganisationen bereits verschiedene digitale Prüfungstools eingesetzt. Eine besondere Herausforderung besteht darin, bei Prüfungen digitale Tools nicht nur für die Abfrage von Wissen, sondern auch für die Feststellung von Fähigkeiten, Erfahrung und Praxiskönnen zu nutzen.

Auf einen Blick

Ein gemeinsames Online-Tool zur Organisation und Abwicklung von Prüfungen aller Art (z.B. Lehrabschlussprüfungen, Meisterprüfungen, WIFI-Prüfungen) wird eingeführt. Vorhandene Tools werden auf ihre Eignung geprüft. Allenfalls fehlende Elemente werden ausgeschrieben und entwickelt.

Virtual Reality (VR) und Artificial Intelligence (AI) kommen zum Einsatz. Eine zentrale Plattform zur Prüfungsanmeldung steht zur Verfügung. Das Prüfungsangebot wird mit Hilfe des Tools österreichweit abgestimmt. Das Tool wird WKO-weit angewendet.

Nutzen

Von einem optimierten und koordinierten Prüfungsangebot profitieren Prüfer, Absolventen und Betriebe. Die Prüfungen sind praxisorientiert und entsprechen dem neuesten technischen und prüfungsdidaktischen Stand.

Prüfungsdaten können zudem für evidenzbasierte Planung verwendet werden. Qualität und Aussagekraft von Zeugnissen werden weiter verbessert.



10 ENTSTEHUNGSPROZESS

10 ENTSTEHUNGS-PROZESS

Die vorliegende WKO-Bildungsoffensive wurde in einem **mehrmonatigen offenen Innovations-Prozess**, federführend von den Wirtschaftskammern Österreichs, in Kooperation mit allen WK-Bildungsinstitutionen sowie winnovation consulting gmbh erstellt.

Den Anfang bildete im Sommer 2018 eine intensive Sammlung und Sichtung aller internationalen Best-Practice-Beispiele.

Im September 2018 haben sich **rund 80 Bildungsexpertinnen und -experten** aus allen Bundesländern im Rahmen eines CoCreation-Workshops an der Strategieerstellung beteiligt und wesentlichen Input geliefert. Expertinnen und Experten aus Unternehmen, der öffentlichen Verwaltung, von Forschungsinstitutionen und der Wirtschaftskammerorganisation haben sich zwei Tage lang intensiv ausgetauscht und wichtige Maßnahmen erarbeitet.

Im Rahmen von Crowd-Sourcing wurde in einer breit angelegten Online-Konsultation von **350 Expertinnen und Experten** wertvolles Feedback geliefert. Unternehmerinnen und Unternehmer, Stakeholder, Bildungsexpertinnen und Bildungsexperten haben ihre **Ideen, Handlungsfelder, Maßnahmen und Best Practices** zur Weiterentwicklung des nationalen Bildungssystems eingebracht.

Danach erfolgte eine gemeinsame Verdichtung aller eingemeldeten Ideen und Vorschläge innerhalb der gesamten WK-Organisation. Am 15. Jänner 2019 wurde das finale Strategiedokument präsentiert.



Impressionen aus dem CoCreation Workshop 17./18. Sept. 2018

IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber:

Wirtschaftskammer Österreich,
Abteilung für Bildungspolitik,
Prof. Dr. Michael Landertshammer &
Mag. Melina Schneider
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Produktion:

WKÖ, Data & Media Center (DMC)

Gestaltung:

Campaigning Bureau

Druck:

Grasl FairPrint, 2540 Bad Vöslau

Stand:

Jänner 2019

Fotos:

Getty Images, Westend61,
Strandperle, Depositphotos

Eine geschlechtergerechte Sprache ist uns wichtig, daher haben wir für die Beiträge in dieser Publikation gegenderte Formulierungen gewählt. Trotz sorgfältiger Prüfung sind Fehler im Text nicht auszuschließen.

Kein Anspruch auf Vollständigkeit.
Eine Haftung der Wirtschaftskammer Österreich ist ausgeschlossen.

**Noch mehr Expertise,
Fakten, Hintergründe und Zahlen:**

Abteilung für Bildungspolitik
bp@wko.at

Abbildung 1 / Seite 17

Herausforderung, Handlungsfelder und Leuchtturm-Initiativen der WKÖ

Abbildung 2 / Seite 24

Korrelation zwischen Bildung und Innovation

Abbildung 3 / Seite 26

Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung auf die Arbeitsplätze in Österreich

Abbildung 4 / Seite 26

Neue Technologien und Anforderungen verändern bestehende Berufsbilder völlig

Abbildung 5 / Seite 27

Fünf Kategorien der benötigten Fähigkeiten in der Arbeitswelt

Abbildung 6 / Seite 28

Bedarf an technologischen, sozialen und emotionalen Fähigkeiten 2030

Abbildung 7 / Seite 28

21st Century Skills

Abbildung 8 / Seite 29

Eigenschaften und Erwartungen von jungen Generationen in Bezug auf neue Formen des Lernens

Abbildung 9 / Seite 30

Mitarbeitermangel nach Qualifikation und Bildungsabschlüssen

Abbildung 10 / Seite 53

6 Handlungsfelder der WKÖ-Bildungsoffensive

