

Weiterentwicklung der KMU-Politik in den Bereichen

Entrepreneurship Education und duale Ausbildung

im Auftrag des Bundesministeriums für Digitalisierung
und Wirtschaftsstandort, begleitet von winnovation –
Open Innovation Research & Consulting

e 2 0
u 1 8
. a t

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung und Prozess	4
1.1. Zielsetzungen	4
1.2. Open Innovation-Prozess	5
1.3. Gestaltung der Co-Creation Workshops	7
1.4. Flankierende Datenerhebung	9
2. Handlungsfelder und Herausforderungen	10
2.1. Handlungsfeld 1: Entrepreneurship Education in den Schulen	10
2.2. Handlungsfeld 2: Verschränkung dualer Ausbildung mit tertiären Bildungsangeboten	11
2.3. Handlungsfeld 3: Mobilität im europäischen Bildungs- und Arbeitsmarkt	13
3. Maßnahmen und Handlungsempfehlungen	15
3.1. Entrepreneurship Education in den Schulen	15
3.2. Verschränkung dualer Ausbildung mit tertiären Bildungsangeboten	21
3.3. Mobilität im europäischen Bildungs- und Arbeitsmarkt	25
4. Zusammenfassung der Ergebnisse	28
4.1. Entrepreneurship Education	28
4.2. Verschränkung dualer Ausbildung mit tertiären Bildungsangeboten	29
4.3. Mobilität im europäischen Bildungs- und Arbeitsmarkt	29
5. Appendix	31
5.1. Teilnehmer/-innen-Liste	31
5.2. Flankierende Datenerhebung: Fragebogen und Auswertung	34
Abbildungsverzeichnis	
Abbildung 1: Themen der Co-Creation Workshops	5
Abbildung 2: Einbindung von unüblichen Wissensgeber/-innen – potenzielle Workshop-Teilnehmer/-innen	6
Abbildung 3: Termine, Orte und Hauptfragen der Co-Creation Workshops	7

Vorwort

Die Arbeitswelt verändert sich dynamisch und stellt neue Anforderungen an die beruflichen Kompetenzen qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese steigenden Qualifikationsanforderungen und neue Berufsprofile erfordern Berufsbildungssysteme, die auf Veränderungen rasch reagieren können und gleichzeitig die notwendige Stabilität und Vorhersagbarkeit aufrechterhalten. So zeigt eine aktuelle Umfrage, dass nahezu alle der insgesamt 4.500 befragten Unternehmen vom Fachkräftemangel betroffen sind. Insbesondere Lehrabschlüsse zählen zu den gefragtesten Qualifikationen.

Das Umfeld für die Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten ist derzeit sehr spannend. Die steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften einerseits und die sich rasch entwickelnden und sich ändernden Kompetenzen aufgrund von Digitalisierung, Industrie 4.0, aber auch der Globalisierung andererseits, sind Herausforderungen, denen wir uns stellen müssen. Angesichts der teilweise in Europa noch immer vorherrschenden hohen Jugendarbeitslosigkeit, der Nachwirkungen der Wirtschaftskrise und der raschen Veränderungen in der Berufslandschaft sind nicht nur fachspezifische, sondern vor allem transversale Kompetenzen, insbesondere Unternehmergeist, unerlässlich. Nur so können sich junge Menschen zu aktiven, kreativen und unternehmerischen Bürgerinnen und Bürgern entwickeln. Entrepreneurship Education ist sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft und das Arbeitsumfeld von Nutzen.

Aus diesem Grund erfolgte im Rahmen des Projekts „Reality Check“ eine intensive Auseinandersetzung mit den folgenden Themen: Entrepreneurship Education als Instrument, um junge Menschen auf ihrem Weg zu einem erfüllten und selbstbestimmten Leben zu führen, zu inspirieren und zu unterstützen, Mobilität zur Verminderung des regionalen Kompetenz-Mismatches und Transparenz der Kompetenzen einschließlich der Durchlässigkeit für die tertiäre Berufsausbildung. Ausgehend vom „Europäischen KMU-Aktionsprogramm“ verwendeten wir dabei Open-Innovation-Methoden. Um einen tieferen Einblick zu erhalten, haben wir verschiedene Stakeholder eingeladen, die normalerweise nicht an der Politikentwicklung beteiligt sind, um deren individuelle Ideen und Ansichten einzubringen.

Die Ergebnisse und vorgeschlagenen Maßnahmen, die in diesem Innovationsprozess unter dem Titel "Reality Check" gesammelt wurden, sind in diesem Politikpapier zusammengefasst. Sie sollen dem europäischen Diskussionsprozess und der Weiterentwicklung nationaler Politiken neue Impulse verleihen, insbesondere im Hinblick auf die "Berufsbildung nach 2020". Ich hoffe, Sie werden mit uns diesbezüglich alle Anstrengungen unternehmen, um unsere KMU auf deren erfolgreichen Weg zu unterstützen.

Dr. Margarete Schramböck

Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

1. Zielsetzung und Prozess

Entrepreneurship Education, duale Berufsausbildung, wie auch berufliche Mobilität spielen im Rahmen der europäischen Politik zur beruflichen Bildung, aber auch der KMU-Politik eine wichtige Rolle. Aktuell wird die Diskussion von den Herausforderungen der Digitalisierung, dem Fachkräftemangel, demografischen Veränderungen und sich ändernden Qualifikationserfordernissen der Wirtschaft geprägt. Daraus ergeben sich neue Spannungsfelder, aber auch Chancen für Innovation.

Aus diesem Grund initiierte Frau Dr. Margarete Schramböck, Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW), unter dem Titel „Reality Check“ einen Innovationsprozess, der sowohl neue Impulse für den europäischen Diskussionsprozess als auch für die Weiterentwicklung der nationalen Politik geben soll.

Ausgangspunkt und Hintergrund ist dabei das „SME-Action Programme“ (Handlungsfelder 4, „Entrepreneurship Education“, und 5, „Skills and Training“¹), das vom KMU-Botschafter-Netzwerk erarbeitet wurde. Die Themenbereiche Entrepreneurship Education und berufliche Bildung sollen über das vorliegende Projekt im Rahmen der österreichischen EU-Ratspräsidentschaft 2018 weiterentwickelt werden. Im Vordergrund stehen dabei insbesondere

- innovative Ansätze zur Weiterentwicklung des „SME-Action Programme“ sowie
- die Funktionalität der europäischen Zusammenarbeit im Bereich der Berufsausbildung, insbesondere vor dem Hintergrund „VET 2030“.

1.1. Zielsetzungen

Da bestehende politische Zielsetzungen und Maßnahmen nur dann voll wirksam werden können, wenn sie von den betroffenen Stakeholdern als nutzbringend gesehen und akzeptiert werden, verfolgt dieses Projekt, welches federführend vom Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) von den beiden Abteilungen Horizontale Unternehmenspolitik; KMU und Berufsausbildung; Ingenieurwesen durchgeführt wurde, folgende spezifische Zielsetzungen:

- Identifizierung von Bedürfnissen und Anforderungen relevanter Stakeholder in den Bereichen Entrepreneurship Education, duale Berufsausbildung und berufliche Mobilität, bei denen unternehmerische bzw. betriebliche Praxis im Vordergrund stehen und somit ein tatsächlicher Reality Check durchgeführt wurde,

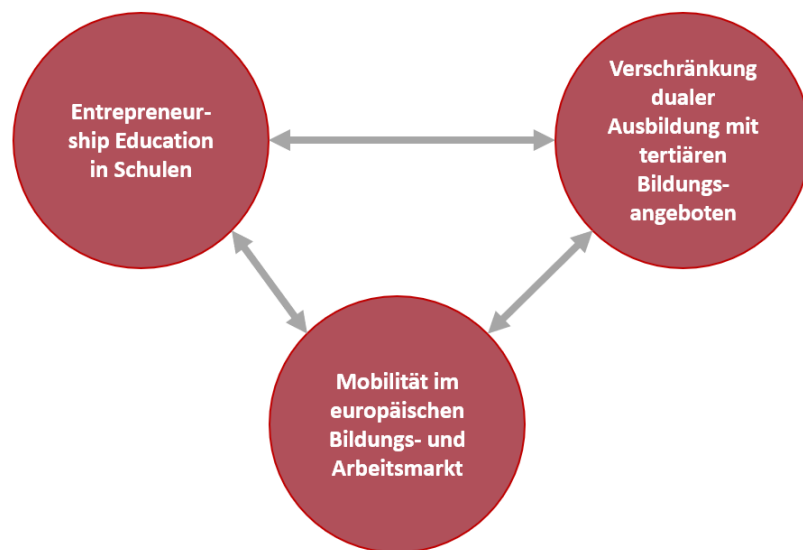
¹ Siehe auch: <https://www.eurocommerce.eu/media/143276/European%20SME-Action%20Programme.pdf>

- Erarbeitung von Vorschlägen für Maßnahmen und (politische) Handlungsoptionen auf nationaler und auf europäischer Ebene basierend auf den Ergebnissen von Punkt 1.

1.2. Open Innovation-Prozess

Um Stakeholder in wirksamer Weise einzubinden, wurden Open Innovation-Methoden gewählt. Diese wurden im Auftrag des BMDW mit Unterstützung des Forschungs- und Beratungsunternehmens winnovation (www.winnovation.at) konzipiert und umgesetzt.

Abbildung 1: Themen der Co-Creation Workshops



Im Mittelpunkt des Beteiligungsprozesses stand eine Workshop-Serie mit insgesamt drei Co-Creation Workshops samt einer vorgelagerten Suche und Identifikation inhaltlich relevanter Nutzer/-innen.

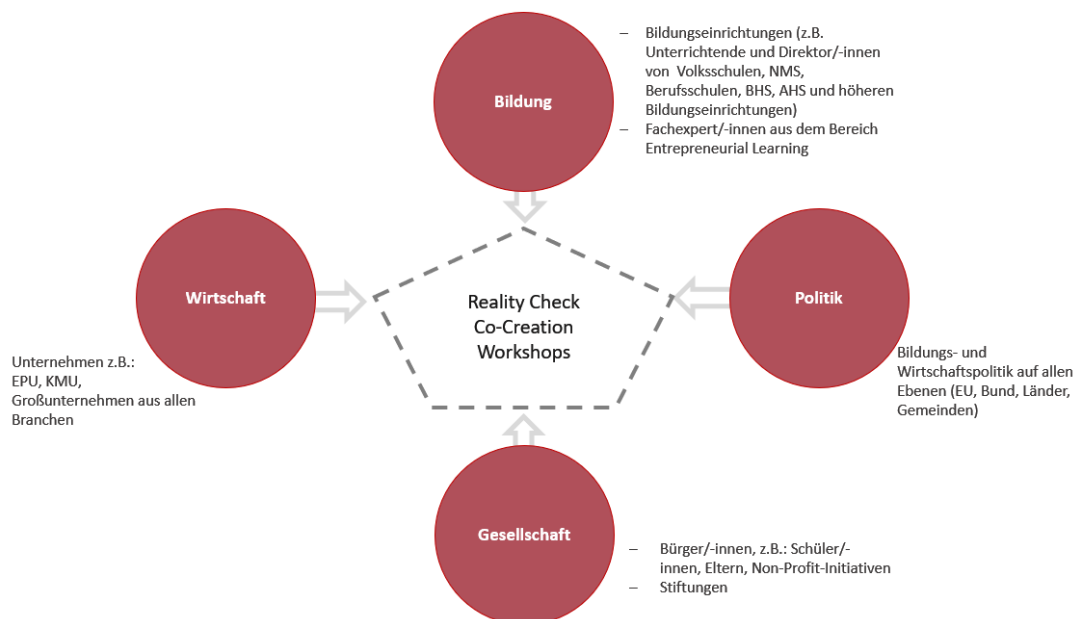
Unter dem Titel „Reality Check“ wurden im Rahmen der Workshops Bedürfnisse, Anforderungen und Lösungsideen der beteiligten Nutzer/-innen und Stakeholder in den Themenfeldern Entrepreneurship Education, Verschränkung der dualen Ausbildung mit tertiären Bildungsangeboten sowie berufliche Mobilität erarbeitet und identifiziert. Grundlage für die Erstellung des vorliegenden Strategiepapiers stellen die Ergebnisse dieser Workshop-Serie dar.

Aufgrund der herausfordernden, sehr spezifischen Themenstellungen war im Vorfeld entschieden worden, methodisch nicht mit online Open Innovation Tools zu arbeiten (etwa mit einer heterogenen Online-Crowd), sondern mit speziell identifizierten Wissensgeber/-innen aus relevanten Kontexten. Daher wurden bei der Umsetzung des Prozesses spezielle Open Innovation-Suchmethoden eingesetzt, um relevante Nutzer/-innen sowie Stakeholder (Einzelpersonen, Unternehmen, Non-Profit-Organisationen, etc.) zu identifizieren.

In Anlehnung an die Lead User-Methode von Prof. Eric von Hippel, MIT, wurden für jeden Workshop gezielt externe, in der Politikentwicklung unübliche Wissensgeber/-innen aus der Praxis identifiziert und deren Expertise systematisch in die Workshops eingebunden. Im Rahmen der Lead User-Methode werden führende und fortschrittliche Anwender/-innen identifiziert und in den Innovationsprozess integriert, unter anderem durch die Verwendung der Open Innovation-Methode Pyramiding.

Bewusst wurde auf eine heterogene Zusammensetzung der Workshop-Teilnehmer/-innen geachtet, um unterschiedliche Perspektiven zu den Themenbereichen einzubringen. Wesentlich war dabei auch, dass die Perspektive der Nutzer/-innen miteinbezogen wird (siehe Abbildung 2). Es wurden - unter Berücksichtigung des thematischen Kontexts - die Teilnehmer/-innen so ausgewählt, dass sie praktisches Erfahrungswissen zum jeweiligen Thema einbringen konnten: Beispielsweise wurden Lehrlinge, junge Gründer/-innen, Studierende sowie Unternehmer/-innen bzw. in Unternehmen tätige Personen wie Ausbilder/-innen zu den Workshops eingeladen. Darüber hinaus wurden ebenfalls Schuldirektor/-innen, Pädagog/-innen und Wissenschaftler/-innen gezielt zur Teilnahme geladen. Zielsetzung war dabei, Lösungsansätze zu schaffen, welche sich an den tatsächlichen Bedürfnissen der Praxis orientieren.

Abbildung 2: Einbindung von unüblichen Wissensgeber/-innen – potenzielle Workshop-Teilnehmer/-innen



Im Zuge der Vorbereitung zu den drei Workshops wurden insgesamt 271 externe Wissensgeber/-innen identifiziert und über 200 davon direkt angesprochen. 119 potenzielle Teilnehmer/-innen aus der Privatwirtschaft, 59 Fachexpert/-innen aus dem Bildungsbereich, 30 Expert/-innen aus der Politik und 17 Vertreter/-innen der Gesellschaft (z.B. Bürger/-innen, Stiftungen) wurden kontaktiert und je nach Expertise zu einem der Workshops eingeladen. Hiervon haben 52 schließlich an einem der drei Workshops teilgenommen und jeweils in Kleingruppen gemeinsam Antworten und neuartige Lösungsansätze zu vordefinierten Fragenstellungen erarbeitet.

1.3. Gestaltung der Co-Creation Workshops

Im Rahmen der drei ganztägigen Co-Creation Workshops arbeiteten die Teilnehmer/-innen in Kleingruppen und im Plenum zusammen. Beide Formate wurden von erfahrenen Open-Innovation-Expert/-innen aus dem winnovation-Team unter Leitung von Dr. Gertraud Leimüller moderiert. Mithilfe von Open Innovation-Methoden (Co-Creation und Design-Thinking, insbesondere der Persona-Methode) wurden zunächst Herausforderungen zu drei vordefinierten Kernfragen erarbeitet (siehe dazu Abbildung 3). Aufbauend darauf wurden konkrete Maßnahmenvorschläge und (politische) Handlungsempfehlungen auf nationaler sowie auf europäischer Ebene erarbeitet und konkretisiert.

Abbildung 3: Termine, Orte und Hauptfragen der Co-Creation Workshops

1. Workshop: 07. Mai 2018, Linz

Hauptfrage: Wie kann die Transparenz in Bezug auf berufliche Qualifikationen in Europa erhöht und berufliche Mobilität unterstützt werden?

2. Workshop: 15. Mai 2018, Wien

Hauptfrage: Wie kann unternehmerisches Denken und Handeln bei Kindern und Jugendlichen nachhaltig gestärkt werden?

3. Workshop: 17. Mai 2018, Graz

Hauptfrage: Wie kann der tertiäre Bildungssektor systematisch und in höherer Intensität mit der dualen Bildung verknüpft werden und umgekehrt?

Exkurs: Die gewählten Open Innovation-Methoden

Pyramiding: Aktiv gemanagte Online- und Offline-Suchmethode, um Einzelpersonen bzw. Unternehmen mit spezifischem Innovationswissen aufzuspüren.

Co-Creation Workshop: Interaktionsförderndes Format, das gemeinsames Innovieren oder Experimentieren über Branchen-, Disziplin- und Organisationsgrenzen hinweg beinhaltet (heterogene Teilnehmerschaft) und am Innovationsziel ausgerichtet ist.

Design Thinking: Im Fokus der Design Thinking-Kreativitätsmethode stehen die Nutzer/-innenwünsche und -bedürfnisse. Durch den Einsatz von experimentellen und kreativen Methoden (z.B. Prototyping, Persona-Methode) soll die Fokussierung auf die Nutzer/-innen gewährleistet und Outside-the-box-Denken gefördert werden.

Persona-Methode: Personas sind fiktive Personen, die typische Nutzer/-innen einer Zielgruppe repräsentieren, also spezifisch entwickelte Stereotypen für den jeweiligen Kontext. Sie verdeutlichen wichtige Eigenschaften der Zielgruppe und helfen bei Entscheidungen in der Entwicklungsphase. Sie basieren auf realen, verdichteten und pointierten Informationen über die Zielgruppe. Übliche Erklärungen rund um eine Persona sind z.B. Name, demografische Informationen (Alter, Ausbildung), Ziele und Wünsche. Für jede Kleingruppe in den Workshops wurde eine spezielle Persona vorbereitet, z.B. für den Workshop mit dem inhaltlichen Schwerpunkt zu Entrepreneurship Education: Barbara Steinhauser, Direktorin des Bundesgymnasiums und Bundesrealgymnasiums in Mutters/Tirol. Sie beklagt: „Nach der Unterstufe laufen uns die Schüler davon. Wir bekommen gerade noch genügend Schüler/-innen in die Oberstufe, aber Jahr für Jahr kämpfen wir darum, die Klassen voll zu bekommen.“ Sie steht als Direktorin vor der Herausforderung, dass sich in der Unterstufe bedeutend mehr Schüler/-innen anmelden, als die Schule Kapazitäten hat. In der Oberstufe hingegen hat sie als Direktorin das Problem, die Mindestschüler/-innenanzahl für die Klassen tatsächlich zu erreichen. Ihre Schüler/-innen wechseln dann auf eine BHS. Die Direktorin sieht die Herausforderung, dass die Ausbildung an ihrer Schule an die aktuellen Erwartungen und Anforderungen angepasst werden muss.

Basierend auf den Ergebnissen der Workshops beschreibt das Strategiepapier die drei Handlungsfelder und leitet anschließend konkrete Herausforderungen, Maßnahmen und (politische) Handlungsempfehlungen zur Adressierung dieser Anforderungen im nationalen sowie europäischen Kontext ab.

1.4. Flankierende Datenerhebung

Begleitend zum ersten und dritten Workshop wurde ein Fragebogen an die anwesenden Teilnehmer/-innen ausgegeben (siehe Appendix für Fragebogen samt Ergebnissen). Die Ergebnisse sind nicht repräsentativ, sondern als punktuelles Stimmungsbild der anwesenden Teilnehmer/-innen zu verstehen. Struktur und Inhalte des Fragebogens können eine Anregung für künftige ähnliche Umfragen geben.

Im Fragebogen wurden im Wesentlichen zwei Themenbereiche adressiert:

- Das österreichische Berufsbildungssystem
- Berufliche Bildung auf europäischer Ebene

Ergebnisse

Die folgenden Punkte waren den Teilnehmenden besonders wichtig²:

- Unternehmerisches Denken und Handeln im Hochschulbereich wie auch in den AHS wurde von den Teilnehmer/-innen als förderungswürdig gesehen.
- Das duale System (Lehre und Berufsschule) hat vor allem in den Bereichen Fremdsprachen, interkulturelle Kompetenz und Allgemeinbildung Aufholbedarf. Äußerst positiv wurde die Vermittlung der Fachkompetenzen (das heißt, am Arbeitsmarkt nutzbare Kompetenzen) durch die Lehrausbildung gesehen. Darüber hinaus wurde die Lehre als die beste Vorbereitung auf das Berufsleben gesehen (Bestnote jeweils bei Fachkompetenzen und unternehmerischem Denken und Handeln).
- Die Einschätzung der Bekanntheit europäischer Instrumente/Aktivitäten war geringer als die Einschätzung über deren Verwendbarkeit und Nutzen. Als ein besonders nützliches Instrument wurde das Programm Erasmus plus wahrgenommen. Als eher unbekannt eingestuft wurden ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) und EAfA (European Alliance for Apprenticeships). Auch der Nutzen von ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) wurde als eher gering angesehen.
- Als besonders wichtig werteten die Teilnehmer/-innen Sprachförderprogramme sowie Förderungen zur Stärkung der Bildungs- und Arbeitskräftemobilität wie auch die Entwicklung von vergleichbaren Transparenz- und Klassifizierungsinstrumenten innerhalb der EU.

² Die exakten Statistiken befinden sich im Appendix.

2. Handlungsfelder und Herausforderungen

Die Hauptakteur/-innen der beruflichen Bildung auf nationaler und internationaler Ebene sind in Wirtschaft, Politik, Bildung und Gesellschaft zu finden. Innerhalb dieser Gruppen gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Stakeholder-Gruppen.

Um den aktuellen und künftigen Herausforderungen an einen Wirtschaftsstandort gewachsen zu sein und um geforderte Qualifikationen zu vermitteln, aber auch geeignete Rahmenbedingungen schaffen zu können, müssen Stakeholder und Akteur/-innen in Zukunft besser und intensiver zusammenarbeiten. Nur so kann es gelingen, die aktuell bestehende Lücke zwischen dem existierenden Angebot und den tatsächlichen Bedürfnissen der Wirtschaft zu schließen.

Im Zuge des Prozesses wurden in den drei Handlungsfeldern erste Maßnahmenvorschläge und (politische) Handlungsempfehlungen auf nationaler und/oder europäischer Ebene abgeleitet.

2.1. Handlungsfeld 1: Entrepreneurship Education in den Schulen

Die Stärkung von Entrepreneurship Education ist ein wesentliches Ziel der nationalen und europäischen KMU-Politik. Entrepreneurship Education kann einen bedeutenden Beitrag dazu leisten, den Fachkräftemangel zu bewältigen und die Innovationsfähigkeit in der breiten Bevölkerung zu stärken. Auch die Herausforderungen, die durch die digitale Transformation auf alle Bereiche der Gesellschaft zukommen, verlangen neue Zugänge und Methoden der Bewältigung.

Mit Entrepreneurship Education ist nicht die Erziehung von Kindern und Jugendlichen zu Unternehmer/-innen oder die selektive Vermittlung von Inhalten gemeint, welche zur Unternehmensgründung benötigt werden. Vielmehr sollen junge Menschen auf dem Weg zu einem erfüllten, selbstbestimmten Leben angeleitet, inspiriert und unterstützt werden, um ihre Kreativität zu entfalten, innovativ zu sein, Risiken besser abzuschätzen, selbstständig Probleme zu lösen und Ideen zu realisieren. Der Wirtschaftsstandort Österreich, aber auch die gesamte Europäische Union, benötigt Arbeitskräfte, welche über genau diese Kompetenzen verfügen, um die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft langfristig zu sichern.

Aus diesem Grund kann Entrepreneurship Education auch nicht isoliert vom Erwerb digitaler Kompetenzen betrachtet werden. Vielmehr können im Rahmen von Entrepreneurship Education Kompetenzen erworben werden, die im Umgang mit digitalen Hilfsmitteln hilfreich sind (z.B. lösungsorientiertes Denken). Daher sollte Digitalisierung als eine Facette von Entrepreneurship Education gesehen und künftig besser verknüpft und systematisch vermittelt werden. Um aufgebaute Kompetenzen nachhaltig in der Gesellschaft zu verankern, muss Entrepreneurship Education ganzheitlich gedacht werden und bereits in der Elementarpädagogik ansetzen. Es

bräuchte daher verstärkt Kommunikation, Vernetzung, Austausch und systematische Zusammenarbeit zwischen den Akteur/-innen.

Herausforderungen, definiert von den Workshop-Teilnehmer/-innen:

- Die Akteur/-innen aus Wirtschaft, Politik, Bildung und Gesellschaft sind sich des hohen Stellenwerts und der Bedeutung von Entrepreneurship Education nicht ausreichend bewusst.
- Der systematische Austausch der Akteure aus Wirtschaft, Politik, Bildung und Gesellschaft in Bezug auf künftige gesellschaftliche Herausforderungen und deren Implikationen auf die berufliche Bildung sollte verstärkt werden.
- Es gibt noch nicht genügend Austausch bzw. zu wenig systematischen Austausch über erfolgreiche Initiativen und Projekte im Bereich Entrepreneurship Education.
- Ein Voneinander-Lernen sollte durch systematische Vernetzung weiter ausgebaut werden.
- Systembedingte Rahmenbedingungen in Schulen, wie etwa die limitierten Möglichkeiten an Selbstorganisation und der hohe bürokratische Aufwand, schränken die Umsetzung von Entrepreneurship Education stark ein.
- Schulen fehlt es an ausreichend Anreizen und Unterstützung für eine umfassende Implementierung von Entrepreneurship Education im schulischen Alltag.
- Schulen brauchen noch mehr ausgebildete bzw. sensibilisierte Pädagog/-innen, um Entrepreneurship Education tatsächlich – wie im Lehrplan vorgeschrieben – zu implementieren.
- In der Pädagog/-innen-Ausbildung bzw. -Weiterbildung, besonders für Lehrende an nicht-berufsbildenden Schulen, hat Entrepreneurship Education aktuell noch einen zu geringen Stellenwert.
- Die systematische Einbindung von Unternehmer/-innen in den schulischen Alltag bzw. in die Lebenswelt der Schüler/-innen sollte verstärkt werden.

2.2. Handlungsfeld 2: Verschränkung dualer Ausbildung mit tertiären Bildungsangeboten

Die Anforderungen an künftige Fachkräfte nehmen zu. Der technologische und digitale Wandel, die Globalisierung und die damit verbundenen Auswirkungen auf Produktions- und Dienstleistungsprozesse verlangen nach veränderten Kompetenzen und Fertigkeiten der Fachkräfte. Spezifisches Fachwissen, wie z.B. über IT-Systeme und neue Technologien, aber auch fundierte Sprachkenntnisse müssen in Zukunft besser mit praxisrelevanten Kompetenzen verbunden werden. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor dafür sind verständliche, für alle relevanten Akteur/-innen (z.B. Arbeitgeber/-innen, Arbeitnehmer/-innen, Auszubildende) nachvollziehbare Bildungswege mit aufbauender Qualifikationslogik.

Das bedingt auch mehr (faktische) Durchlässigkeit der dualen Ausbildung in Bezug auf postsekundäre und tertiäre Bildung. Durch die Kombination von Berufsausbildung und fachbezogenem Studium, indem Facharbeiter/-innen ein

Studium absolvieren oder auch umgekehrt, indem Studierende bzw. Absolvent/-innen eine Lehre absolvieren, verbessern Menschen ihre Chancen am Arbeitsmarkt. Denn durch die Verknüpfung von fachtheoretischem Wissen und Kenntnissen mit fachpraktischen Fähigkeiten sind Arbeitnehmer/-innen besser in der Lage, komplexe Problemstellungen zu bearbeiten.

Um duale Berufsausbildung und tertiäre berufliche Bildung stärker miteinander zu verschränken, bedarf es u.a. eines Ausbaus bestehender Instrumente und der Etablierung einer transparent(er)en Systematik, auch um das Wissen in der breiten Bevölkerung über Ausbildungsmöglichkeiten zu erhöhen. Parallel müssen rechtliche und organisatorische Barrieren systematisch abgebaut werden, um eine tatsächliche Durchlässigkeit der Bildungswege realisieren zu können.

Herausforderungen, definiert von den Workshop-Teilnehmer/-innen

- In den Bereichen Wirtschaft, Bildung und Gesellschaft ist nicht ausreichend Wissen über berufliche Möglichkeiten nach einer absolvierten dualen Ausbildung vorhanden.
- In den Bereichen Wirtschaft, Bildung und Gesellschaft ist nicht ausreichend Wissen über weiterführende Ausbildungsmöglichkeiten (postsekundäre Berufsbildungs- bzw. Weiterqualifizierungsmöglichkeiten) nach einer absolvierten dualen Ausbildung vorhanden.
- Bei Arbeitgeber/-innen, Arbeitnehmer/-innen und Bildungsanbieter/-innen fehlt es an Wissen über unterschiedliche Bildungsmöglichkeiten und wie diese kombiniert werden können.
- Die systematische Verbindung von fachtheoretischen Kenntnissen und fachpraktischen Fähigkeiten wird durch die fehlende Vergleichbarkeit erschwert.
- Bestehende Bildungsangebote sind zu wenig an die Bedürfnisse der Auszubildenden angepasst.
- Vorhandene (in Österreich zur Verfügung stehende) Bildungsangebote sind nicht immer an die tatsächlichen, aktuellen und v.a. künftigen Anforderungen der Wirtschaft angepasst.
- Rahmenbedingungen für Arbeitgeber/-innen, welche zusätzliche Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen unterstützen möchten, sind unzureichend gegeben.

2.3. Handlungsfeld 3: Mobilität im europäischen Bildungs- und Arbeitsmarkt

Durch Globalisierung, Digitalisierung und dem daraus resultierenden gesellschaftlichen Wandel steigt auch die Mobilität am Arbeitsmarkt. Darüber hinaus ist es für Österreich - als offene Volkswirtschaft - von eminenter Wichtigkeit, im internationalen Wettbewerb erfolgreich zu sein. Digitale Werkzeuge geben den Arbeitnehmer/-innen und ihren Unternehmen nicht nur flexiblere Arbeitsmöglichkeiten an die Hand, es werden in den nächsten Jahren und Jahrzehnten auch neue Berufsbilder entstehen, die aktuell noch unbekannt sind. Digitale Werkzeuge eröffnen auch neue und andere Möglichkeiten der Jobsuche sowie der Rekrutierung von Mitarbeiter/-innen, auch über Österreichs geographische Grenzen hinweg.

Sowohl Arbeitgeber/-innen, die Kandidat/-innen mit bestimmten Qualifikationen und Kompetenzen suchen, als auch Arbeitnehmer/-innen, die ihre erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen in einem anderen Land einsetzen wollen, profitieren von einem offenen europäischen Bildungs- und Arbeitsmarkt. Besonders in Sektoren, wo es an ausreichend ausgebildeten Fachkräften im nationalen Kontext mangelt, suchen Unternehmen außerhalb der nationalen Grenzen nach geeigneten Beschäftigten. International tätige Unternehmen mit Niederlassungen im europäischen Ausland sind während des Rekrutierungsprozesses mit der Herausforderung der Einschätzung ausländischer Qualifikationen konfrontiert.

Es braucht daher Mechanismen und Instrumente, um sowohl die Mobilität von Arbeitnehmer/-innen als auch den Rekrutierungsprozess von Unternehmen im internationalen Kontext zu verbessern und zu erleichtern.

Herausforderungen, definiert von den Workshop-Teilnehmer/-innen

- Unterschiedliche Berufsbildungssysteme in den Ländern Europas erschweren die Vergleichbarkeit der erworbenen Qualifikationen und somit auch die Mobilität zwischen den Ländern.
- Bestehende Instrumente zur Vergleichbarkeit von Qualifikationen (z.B. EQR-Deskriptoren) sind in Wirtschaft, Bildung und Gesellschaft oftmals nicht ausreichend bekannt.
- Bestehende Instrumente zur Vergleichbarkeit und Transparenz von Qualifikationen sind nicht immer ausreichend benutzerfreundlich gestaltet und bringen mangels ausreichender Bekanntheit keinen flächendeckenden Mehrwert für Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen.
- Vergleichbarkeit von Qualifikationen, speziell von informell und non-formal erworbenen Qualifikationen, innerhalb von Europa ist kaum gegeben.
- Praxisrelevante Instrumente und Mechanismen zur Validierung der im Ausland erworbenen formalen, non-formalen und informellen Qualifikationen sind im Rahmen des Rekrutierungsprozesses nur unzureichend vorhanden.

- Informationen zu länderspezifischen Anforderungen (z.B. Versicherungssystem, Vordienstzeiten) im Fall eines notwendigen beruflichen Ortswechsels innerhalb von Europa sind unzureichend vorhanden.
- Systematische Unterstützung der Arbeitnehmer/-innen sowie deren Familien außerhalb des beruflichen Kontexts (z.B. bei der Wohnungssuche, dem Erwerb von Sprachkenntnissen), jedoch im direkten Zusammenhang mit beruflicher Mobilität, fehlt.

3. Maßnahmen und Handlungsempfehlungen

Abgeleitet von den Handlungsfeldern respektive deren Herausforderungen wurden von den Teilnehmer/-innen der Co-Creation Workshops Maßnahmen und (politische) Handlungsempfehlungen auf nationaler und/oder europäischer Ebene entwickelt und formuliert.

3.1. Entrepreneurship Education in den Schulen

Maßnahme 1: Realisierung einer umfassenden Kommunikationsoffensive zum Thema Entrepreneurship Education zur Bewusstseinsbildung in Wirtschaft, Politik, Bildung und Gesellschaft

Entrepreneurship Education umfasst im weitesten Sinne alle Bildungsmaßnahmen zum Wecken unternehmerischer Einstellungen und Fähigkeiten. Entrepreneurship Education beinhaltet auch die Entwicklung von Werten und Haltungen sowie von persönlichen Qualifikationen, die sowohl für Gründungen als auch unselbstständige Arbeit in Zukunft an Wichtigkeit gewinnen werden. Im Rahmen von Entrepreneurship Education können u.a. digitale Kompetenzen aufgebaut werden, die zu selbstständigem Arbeiten animieren. Eine Möglichkeit, digitale Kompetenzen zu erweitern, sind zum Beispiel smarte Übungsfirmen, die ihren Fokus auf die Aspekte Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Mensch legen.

Jede/r Bürger/-in kann somit von Entrepreneurship Education profitieren. Jedoch herrscht sowohl in Politik, Bildung und Wirtschaft als auch in der Gesellschaft aktuell wenig Bewusstsein hinsichtlich der Bedeutung und Notwendigkeit von Entrepreneurship Education.

Eine umfassende Kommunikationsoffensive könnte veranschaulichen, was Entrepreneurship Education bedeutet bzw. beinhaltet und welche positiven Effekte Entrepreneurship Education schlussendlich auch auf die Wirtschaft und in weiterer Folge die Gesellschaft haben kann. Vorgeschlagen wird eine Social Media-Kampagne in Kombination mit einem Online-Wettbewerb, da beide Kanäle sowohl zielgruppenspezifisch als auch kostengünstig genutzt werden können.

Zielgruppe einer Social Media-Kampagne sollten insbesondere Jugendliche, deren Eltern, Meinungsführer/-innen im Bildungssystem und Lehrer/-innen sein. Als Plattformen werden z.B. YouTube, Instagram, Snapchat und Facebook vorgeschlagen. Es sollte mit Bildern, Kurzvideos und kurzen schriftlichen Botschaften gearbeitet werden, wobei inhaltlich konkrete Personen, sprich Testimonials, im Mittelpunkt stehen sollten. Als Referenzpersonen eignen sich v.a. Schüler/-innen, die erzählen, wie sie den neuartigen Unterricht und die Verbindung zur Wirtschaft erleben und in welcher Form sie daraus ihren Nutzen ziehen. Aber auch Unternehmer/-innen, die als Arbeitgeber/-innen von Entrepreneurship Education an Schulen profitiert haben, und Pädagog/-innen, die über ihre besten

Erlebnisse im Zuge von Entrepreneurship Education-Projekten berichten, könnten Testimonials sein.

Um in den sozialen Medien eine möglichst große Community aufbauen zu können, sollte die Zielgruppe zur Beteiligung an vordefinierten Aktivitäten motiviert werden, z.B. zum Posten thematisch relevanter Fotos oder Ideen. Dies könnte von einem Wettbewerb begleitet werden, etwa für Schulen und Schüler/-innen, wobei die besten teilnehmenden Schulen und Pädagog/-innen für Entrepreneurship Education von der Community nominiert werden könnten und eine Fachjury Preisträger/-innen kürt (Fachjury kann auch mit einem Online-Voting in der Community kombiniert werden). Auch Kooperationsprojekte von Schulen und Unternehmen könnten ausgezeichnet werden. Als Beispiele für derartige Projekte sind z.B. folgende Initiativen zu nennen: „StarteDeinProjekt-Workshop“ (Crowdfunding-Plattform für Schulprojekte und Workshops mit Jungunternehmer/-innen), „Unternehmerin macht Schule“ (Schulbesuche von Unternehmerinnen) und „Lehrer in die Wirtschaft“ (Mitarbeit von Lehrer/-innen in Unternehmen), „Junior - Schüler/-innen gründen Unternehmen“ (Junior Achievement Austria bietet Schüler/-innen in Österreich die Möglichkeit, ein Unternehmen zu gründen und mit Hilfe von Mentor/-innen aus der Wirtschaft ein Schuljahr lang zu führen.). Die Projekte sollten sowohl Neuartigkeit, Reichweite als auch Erfolg in der Umsetzung bzw. Wirksamkeit aufweisen.

Maßnahme 2: Aufbau und Betrieb einer Entrepreneurship Education Online-Plattform zur besseren Sichtbarmachung und Vernetzung von erfolgreichen Initiativen und Projekten

Entrepreneurship Education wird bereits auf nationaler und EU-Ebene umgesetzt. Erfolgreiche Initiativen und Projekte sind jedoch bis dato für interessierte Neueinsteiger/-innen, wie auch für etablierte Akteur/-innen (z.B. für Schuldirektor/-innen, Pädagog/-innen, NGOs, Eltern und Bildungspolitiker/-innen) wenig transparent und übersichtlich dargestellt. Wissensaustausch und Zusammenarbeit werden somit aktuell erschwert, Synergien können nicht ausreichend gehoben werden; auch wenn in Österreich an einem systematischen Austausch (gute Beispiele: Entrepreneurship Summit und Plattform Entrepreneurship) bereits intensiv gearbeitet wird.

Daher sollte eine Online-Plattform für Entrepreneurship Education aufgebaut, betrieben und etabliert werden. Auf der dynamischen und intelligenten Plattform können erfolgreiche nationale und europäische Initiativen und Projekte inklusive deren Ansprechpersonen vorgestellt werden. Die Plattform kann so eine Übersicht über nationale und internationale Aktivitäten bieten und dient gleichzeitig als Basis für das Knüpfen neuer Partnerschaften. Langfristig sollte eine Landkarte für nationale und europäische Entrepreneurship Education-Aktivitäten und relevante Akteur/-innen entstehen. Von bereits bestehenden Plattformen, wie beispielsweise der Zusammenstellung von Best Practice Entrepreneurship-Bildungsangeboten durch die DG Growth oder das Projekt „Youth Start Entrepreneurial Challenges“ mit seinen praxisbezogenen, Schüler/-innen-zentrierten Unterrichtsprogrammen zu Entrepreneurship können Teilaspekte in die neue, umfassendere Plattform integriert werden.

Wesentlich ist, dass die neue Plattform unter den relevanten Akteur/-innen bekanntgemacht wird und darüber hinaus für die Akteur/-innen mit ihren Initiativen und Projekten Anreize geschaffen werden, sich freiwillig und eigeninitiativ auf der Plattform zu registrieren. Diese Projekt-Beispiele könnten automatisch in weitere breitenwirksame Kommunikationsaktivitäten (z.B. in den Wettbewerb, siehe Maßnahme 1: Realisierung einer umfassenden Kommunikationsoffensive zum Thema Entrepreneurship Education zur Bewusstseinsbildung in Wirtschaft, Politik, Bildung und Gesellschaft) eingebunden werden. Um die Qualität der zur Verfügung stehenden Daten zu sichern, ist eine professionelle Betreuung der Online-Plattform sowie eine laufende Wartung der Daten erforderlich. Die Plattform könnte mit der Website des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort verlinkt werden.

Neben der Projekt-Datenbank wäre auch auf der Online-Plattform die Installierung eines interaktiven Bereichs zum Austausch zwischen nationalen und europäischen Akteur/-innen im Bereich Entrepreneurship Education denkbar. Möglichkeiten zur aktiven Vernetzung untereinander und zur Initiierung gemeinsamer Projekte wären gegeben.

Maßnahme 3: Gründung und Etablierung eines nationalen Entrepreneurship Education Hubs und systematische Vernetzung der Hubs auf EU-Ebene

Um der Bedeutung von Entrepreneurship Education in Europa Gewicht zu geben, ist die gezielte Abstimmung aller relevanten Stakeholder (national und EU-weit) erstrebenswert. Um den kollektiven Wissens- und Erfahrungsaufbau zu unterstützen und zu beschleunigen, sollten sich die unterschiedlichen Entrepreneurship Education Akteur/-innen der EU-Mitgliedsstaaten zu einem Entrepreneurship Education Hub-Netzwerk vereinigen. Basis dafür ist es, dass auf nationaler Ebene ebenfalls Entrepreneurship Education Hubs entstehen, in denen Entrepreneurship Education greifbar und erlebbar gemacht wird.

In den nationalen Hubs sollten die relevanten Akteur/-innen aus Wissenschaft, Bildungspraxis (Schulen, NGOs, etc.), Politik und Wirtschaft zusammenarbeiten. Eine zentrale Funktion der neuartigen Hubs ist es, Entrepreneurship Education tatsächlich erleben zu können. Schuldirektor/-innen und Pädagog/-innen sollten dort konkret erfahren können, wie Entrepreneurship Education sinnvoll und erfolgreich in den schulischen Alltag eingebettet werden kann. Dafür wäre es optimal, einen Hub an oder in der Nähe einer bereits in Entrepreneurship Education aktiven Schule zu implementieren, um den direkten Bezug zur praktischen Umsetzung im Unterricht zu erleben. Wirtschaftstreibende können zudem über das direkte Erleben motiviert werden, Projekte gemeinsam im Hub umzusetzen und so die Entwicklung der Schüler/-innen aktiv unterstützen.

Die Entrepreneurship Education Hubs sollten somit konkrete Erlebnisse ermöglichen als auch der Weiterentwicklung von Entrepreneurship Education per se (inkl. nationalem und europäischem Ideenaustausch) dienen. Sie sollten die Bewusstseinsbildung für Entrepreneurship Education in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft durch gezielte Maßnahmen wie Tage der offenen Tür und Teilnahme

an externen Veranstaltungen unterstützen (siehe dazu auch Maßnahme 2: Aufbau und Betrieb einer Entrepreneurship Education Online-Plattform zur besseren Sichtbarmachung und Vernetzung von erfolgreichen Initiativen und Projekten). Der Hub könnte auch die vorgeschlagene Online-Plattform betreiben.

Des Weiteren könnte durch systematische Erhebung und Analyse der Aktivitäten und des Erfolgs von Entrepreneurship Education durch den Hub die Datengrundlage in Österreich und darüber hinaus in ganz Europa entscheidend verbessert werden (Monitoring-Funktion). Durch den nationalen Hub könnte eine systematische Abstimmung und strategische Vorgehensweise auf nationaler Ebene gesichert und gleichsam Projekte und Initiativen initiiert und umgesetzt werden. Wie schon unter der italienischen Ratspräsidentschaft 2014 vereinbart, sollen IST-Analysen zu Entrepreneurship Education in Schulen alle vier Jahre durchgeführt werden. Eine Möglichkeit bestünde darin, dass das europäische Hub-Netzwerk in Zusammenarbeit mit den nationalen Hub-Stellen diese Evaluierungen durchführt und auch die Monitoring-Funktion übernimmt. Das europäische Netzwerk aus den einzelnen Hubs könnte in diesem Bereich eng mit der Einrichtung Eurydice der EU-Kommission zusammenarbeiten, die bereits vergleichende Studien zum Thema Entrepreneurship Education durchgeführt hat.

Die Zusammenarbeit in einem europäischen Entrepreneurship Education Hub-Netzwerk sowie eine regelmäßige EU-weite Konferenz würde eine neue Möglichkeit zum direkten, unmittelbaren und persönlichen Austausch auf europäischer Ebene bieten. Es ist zu evaluieren, ob bereits existierende nationale Netzwerke und Initiativen die Basis für die Bildung eines oder mehrerer Entrepreneurship Education Hubs bilden könnten.

Maßnahme 4: Gezielte und systematische Verankerung von Entrepreneurship Education Elementen in allen Schultypen sowie in der Aus- und Weiterbildung von Pädagog/-innen

Österreich ist gefordert, sein Image als wettbewerbsfähiger Wirtschaftsstandort mit qualifizierten Fachkräfte weiter zu stärken. In diesem Zusammenhang ist auch zu erwarten, dass die Bedeutung von Entrepreneurship Education in den nächsten Jahren zunehmen und in Politik, Wirtschaft, Bildung und Gesellschaft an Stellenwert gewinnen wird. Die digitale Transformation der Berufswelt erfordert neuartige Kompetenzen der Fachkräfte.

Um künftig beruflich erfolgreich zu sein, werden Kompetenzen, welche die Zusammenarbeit in Teams und die Problemlösungskraft stärken, immer zentraler. Entrepreneurship Education unterstützt wesentlich dabei, diese Fähigkeiten aufzubauen und zu stärken. Um diese Werte kulturell in Österreich zu verankern und von klein auf zu erlernen, sollten sie künftig gezielt und systematisch in allen Schultypen vermittelt werden. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene sollten Kompetenzen und Werte, welche in Zusammenhang mit Entrepreneurship Education stehen, entlang ihrer Ausbildungsstationen (z.B. Kindergarten, Primarschule, Sekundarstufe, höhere Schule) erlernen, trainieren und praktisch anwenden.

Studien, wie etwa jene des Eastern Norway Institute (ENRI), zeigen, dass Schüler/-innen erst ab 100 Stunden Lernerfahrungen nachhaltig von Entrepreneurship Education profitieren und im späteren Berufsleben u.a. über mehr Teamfähigkeit und Selbstständigkeit verfügen. ENRI untersuchte den Einfluss von Entrepreneurship Education auf die Schüler/-innen mit besonderem Fokus auf Junior Companies (ICEE = The Innovation Cluster for Entrepreneurship Education) mit einer Laufzeit von Jänner 2015 bis Jänner 2018. Eine der Hauptideen der Studie ist, dass Entrepreneurship Education unter 100 Stunden weitgehend ohne Einfluss auf die Schüler/-innen blieb („A deep dive is better than a light touch“).³ Daraus lässt sich ableiten, dass die bereits definierten Ziele auf EU-Ebene dahingehend überarbeitet und erweitert werden müssten, 100 Stunden Entrepreneurship Education in den Unterricht zu integrieren. Seit Oktober 2018 liegt eine der bisher größten Studien im Zusammenhang mit Entrepreneurship Education vor, aus der auch Policy Recommendations abgeleitet werden: Teilnehmende der Studie sind die EU-Mitgliedsstaaten Luxemburg, Slowenien, Portugal, Österreich sowie Bulgarien. Konkret waren 11.564 Kinder in einer qualitativen Studie in der Primarstufe, 18.514 Jugendliche in einem randomisierten Feldversuch in der Sekundarstufe, 1.254 Lehrer/-innen und weitere 9.000 Jugendliche in Bulgarien eingebunden. Neben der Quantität der unternehmerischen Erfahrungen muss aber jedenfalls auch deren Qualität definiert werden.

Voraussetzung dafür ist, dass die Erkenntnisse und Policy Recommendations der Studie den relevanten Stakeholder/-innen auf EU-Ebene über verschiedene Kanäle kommuniziert werden. Als erster Schritt wurden die Ergebnisse am 26. Oktober 2018 bei einem Treffen der DG Growth und DG Education in Brüssel präsentiert. Darüber hinaus ist es mittel- und langfristig unumgänglich, die Hemmnisse für Entrepreneurship Education in bestehenden Strukturen und Prozesse in allen Schulbereichen zu erfassen, und z.B. unflexible Lehrpläne, überbordende Dokumentationsanforderungen und fehlende Möglichkeit zur Selbstorganisation zu evaluieren. Ziel der Evaluierung wäre es, Entrepreneurship Education im jeweiligen Schulentwicklungsprozess nachhaltig zu berücksichtigen und in den Regelunterricht zu übernehmen, beispielsweise durch die Erstellung von verpflichtenden Leitlinien für Entrepreneurship Education sowie die Einführung von Entrepreneurship Education als obligatorischen Teil des Lehrplans. Eine Möglichkeit hierfür, die es bereits ansatzweise gibt, ist die verpflichtende Zertifizierung der Schulen mit einem Entrepreneurship Zertifikat nach der Ö-Norm Regel 42001. Diese Zertifizierungen wurden als Pilotprojekt vom eesi Impulszentrum (Initiative zur Förderung von Entrepreneurship Education für schulische Innovationen) gestartet und befindet sich mittlerweile im Ausbau. Durch Zertifizierungen könnten Schulen verpflichtet werden, sich mit dem Thema Entrepreneurship Education generell auseinandersetzen zu müssen.

³ „Innovation Cluster for Entrepreneurship Education“ (Forschungsprojekt über den Einfluss von Entrepreneurship Education); Eastern Norway Research Institute (ENRI), JA Europe, Bildungsministerien von Estland, Lettland, Finnland, Italien, Belgien; 2018

Die Verankerung von Entrepreneurship Education in einem bestimmten Stundenausmaß im Regelunterricht ist nur ein Teilaspekt. Zusätzlich wäre die Öffnung und Orientierung der Schulen hin zur Wirtschaft und eine systematische Einbindung der Wirtschaft in den schulischen Alltag anzustreben. So könnten z.B. Unternehmen gezielt Schulen unterstützen und in gut strukturierten Lehreinheiten Wissen und Erfahrung aus der wirtschaftlichen Praxis einbringen.

Eine verstärkte Implementierung von Entrepreneurship Education in den schulischen Alltag betrifft auch die Aus- und Weiterbildung der Pädagog/-innen. Vorstellbar ist eine Verankerung von obligatorischen und fakultativen Entrepreneurship Education-Modulen in der Aus- und Weiterbildung für Pädagog/-innen. So sollten für die pädagogische Aus- und Weiterbildung z.B. Grundmodule für Entrepreneurship Education entwickelt werden, welche verpflichtend zu absolvieren sind. Darüber hinaus können v.a. interessierte Pädagog/-innen ihr Fach- und Methodenwissen zu diesem Thema vertiefen. Langfristig wäre es sogar denkbar, dass jede Schule, je nach Schultyp, eine gewisse vordefinierte Anzahl an Pädagog/-innen mit vertiefter Ausbildung in Entrepreneurship Education aufweisen müsste. Mit der Kitzbüheler-Sommerschule gibt es bereits Angebote für Pädagog/-innen, die sich während der Sommerferien zwecks Erlangung von Kompetenzen für Entrepreneurship Education weiterbilden möchten. Organisiert wird diese Sommerschule von der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems (KPH Wien/Krems), dem eesi Impulszentrum des BMBWF, dem Rotary Club Kitzbühel und der Initiative for Teaching Entrepreneurship (IFTE), die auch andere Veranstaltungen zum Thema anbieten.

Schließlich könnte ein Anreizsystem (zum Beispiel zweckgebundene finanzielle Ressourcen) für Schulen geschaffen werden, welche die ganzheitliche Implementierung von Entrepreneurship Education und eine fundierte Aus- und Weiterbildung der Pädagog/-innen unterstützt. Auch die Ratsschlussfolgerungen zum Thema Entrepreneurship Education der italienischen Ratspräsidentschaft 2014 stellen fest, dass unternehmerische Kompetenzen bei Lehreraus- als auch -weiterbildung einer kontinuierlichen professionellen Entwicklung bedürfen.

3.2. Verschränkung dualer Ausbildung mit tertiären Bildungsangeboten

Maßnahme 1: Systematische Entwicklung bzw. Ausbau eines EU-weiten Systems zur Vergleichbarkeit und Verknüpfung erworbener Kompetenzen inklusive Etablierung eines transparenten Validierungssystems

Die duale Berufsausbildung und tertiäre Bildungsangebote adressieren klassischerweise unterschiedliche Kompetenzen: die duale Bildung fokussiert auf praktische, anwendungsorientierte Fähigkeiten, in der tertiären Bildung wird vorrangig theoretisches Fachwissen vermittelt. Zur Sicherung des Wirtschaftsstandorts Österreich sind beide Wissensformen von gleicher Wichtigkeit und müssen daher systematisch effizienter verschränkt werden. Voraussetzung hierfür ist eine wesentlich stärkere Vergleichbarkeit der Lernergebnisse der verschiedenen Bildungssektoren, aber auch die Durchlässigkeit zwischen diesen. Für die Durchlässigkeit ist vor allem ein funktionierendes Validierungssystem erforderlich.

Aus diesem Grund wird empfohlen, Berufsbilder umfassend und ganzheitlich in Berufsklustern zu beschreiben. Diese können an bereits existierende Modelle, wie das Cluster Holz, angelehnt werden. Die unterschiedlichen Bildungsangebote können/sollen den entsprechenden Kompetenzlevels des EQR zugeordnet werden. Mit einer lernergebnisorientierten, deskriptiven Beschreibung der Bildungsangebote auf sämtlichen Ebenen (Sekundarstufe II und tertiäre Bildungsstufe) kann dadurch eine aufbauende und durchgehende Bildungssystematik der einzelnen Bildungswege geschaffen werden. Die Validierung erworbener Kompetenzen ließe sich verbessern, wenn bestimmte, vorab definierte Ausbildungsinhalte der beruflichen Erstausbildung auf die entsprechenden tertiären Lehrgänge, insbesondere von Fachhochschulen, standardisiert angerechnet werden. Grundlage dafür wäre eine bessere Darstellung der Qualifikationen entsprechend dem NQR bzw. deren Zuordnung im NQR (siehe dazu auch Maßnahme 4: Regelmäßige Anpassung der Berufsbilder sowie der Lehrinhalte der Berufsausbildung an die Erfordernisse der Arbeitswelt).

Die Validierungssysteme sollen dabei sowohl formale, als auch non-formal oder informell erworbene Qualifikationen berücksichtigen.

Maßnahme 2: Realisierung einer umfassenden Kommunikationsoffensive über die vielfältigen Möglichkeiten und Angebote im österreichischen Bildungssystem, um das Bewusstsein in Wirtschaft, Bildung und Gesellschaft zu erhöhen

Obwohl das österreichische Bildungssystem bereits eine Vielzahl unterschiedlicher Möglichkeiten für Auszubildende und Arbeitnehmer/-innen bietet, sich beruflich aus- bzw. weiterzubilden, dominiert in der Gesellschaft aktuell jedoch noch ein stark tradiertes Bildungswissen, das bei weitem nicht alle Möglichkeiten umfasst. Beispielsweise sind Bildungswege nach einer dualen Ausbildung, welche bis zum Hochschulstudium gehen, vielen Betroffenen und ihren Familien nicht bekannt.

Umgekehrt sind Praxisbezüge, die auch in akademischen Ausbildungen vermittelt werden, vielfach unbekannt. Durch diese mangelnde Transparenz und Wissenslücken wird die Berufs- und Bildungswahl unnötig eingeschränkt.

Eine transparente(re), leicht zugängliche und übersichtliche Darstellung der unterschiedlichen Bildungswege und Weiterbildungsmöglichkeiten kann dies verbessern. Dabei sollte mit unterschiedlichen (auch digitalen) Medien gearbeitet werden, welche die Mannigfaltigkeit von (Aus-)Bildungswegen und unterschiedlichen Kombinationsmöglichkeiten sehr gut darstellen können. Wesentlich ist dabei die Darstellung von Bildungswegen mit verschiedenen Kombinationen an Ausbildungen.

In der multimedialen Kommunikation, z.B. im Rahmen einer Plattform des Bundes, müsste explizit darauf geachtet werden, die umfangreichen Möglichkeiten der Verschränkung der Bildungsangebote verschiedener Ebenen zu betonen und attraktiv darzustellen. Unterstrichen durch konkrete Beispiele, wie Testimonials (z.B. Akademiker/-innen mit Lehrabschluss), werden die relevanten Stakeholder und Akteur/-innen wie Eltern, Schüler/-innen, Auszubildende, Studierende, Arbeitgeber/-innen auf breiterer Basis und schwerpunktmäßig informiert. Gleichzeitig könnten auch Unternehmen die verschiedenen Möglichkeiten an Aus- und Weiterbildung innerhalb, aber auch außerhalb, des eigenen Betriebes präsentieren.

Maßnahme 3: Implementierung und Etablierung eines nationalen VET-Centers für Bildungswege und Berufe in Österreich

Die Europäische Kommission plant in der neuen Finanzperiode 2021 bis 2027 die Förderung von „VET-Centers of Excellence“ im Programm Erasmus plus einzuführen. Dieser neue Ansatz ist grundsätzlich sehr positiv zu sehen, da im komplexen Themenfeld der beruflichen Aus- und Weiterbildung, das von der Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft maßgeblich beeinflusst wird, ein systematisches, abgestimmtes und zielgerichtetes Vorgehen aller relevanten Akteur/-innen wichtig ist. Es braucht Austausch und Vernetzung, darüber hinaus ist aber auch eine systematische Weiterentwicklung der dualen Bildung in Verbindung mit der tertiären Bildung nötig.

Aus diesem Grund sollen nationale VET-Center, als „Kommunikatoren“ – bestehend aus nationalen Plattformen bzw. regionalen Servicestellen - errichtet werden. Offen zugängliche Räume bieten zum einen für alle Interessierten einen Ort zur Information, zum Austausch und zur Vernetzung zu den Bildungswegen in Österreich und deren berufliche Möglichkeiten. Zum anderen bieten VET-Center relevanten nationalen Stakeholdern, also Akteur/-innen der Bildungspolitik sowie Interessensvertretern, Bildungsanbieter/-innen sowie weiterbildungsaktiven Unternehmen, Raum zur Information, zum konstruktiven Austausch und zur systematischen Weiterentwicklung der Berufsausbildung in Österreich unter Einbindung Wirtschaftstreibender und der Gesellschaft. Ein Mechanismus der systematischen Weiterentwicklung könnte eine Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Bildungsinstitutionen und der Wirtschaft in Form einer Public-Private-Partnership sein. Im Rahmen dieser Partnerschaft könnten kombinierte

Bildungsangebote (Stichwort: Mutual Learning Programme⁴) entsprechend den Anforderungen der Wirtschaft entwickelt werden. Als mögliche regionale Koordinatoren zur Errichtung von VET-Centers könnten u.a. die verschiedenen Clusternetzwerke agieren.

Im VET-Center sollen Kommunikationsstrategien sowie -inhalte für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt werden. Ebenso können bereits etablierte regionale Kooperationen im Rahmen von Aus- und Weiterbildung z.B. zwischen Universitäten und Unternehmen als Beispiele von „best practice“ Modellen dargestellt werden. Nach außen geht es um die systematische Darstellung der unterschiedlichen Bildungswege und deren Verschränkung (siehe dazu auch Maßnahme 2: Realisierung einer umfassenden Kommunikationsoffensive über die vielfältigen Möglichkeiten und Angebote im österreichischen Bildungssystem, um das Bewusstsein in Wirtschaft, Bildung und Gesellschaft zu erhöhen). Ziel der nationalen VET-Center sollte langfristig eine Bündelung der regionalen Kräfte im Bereich der beruflichen Bildung sein sowie den Austausch mit relevanten Stakeholdern auf EU-Ebene (Netzwerk von „VET-Centers of Excellence“ im Rahmen von Erasmus plus) zu intensivieren und zu vertiefen, um auf Basis von „mutual learning“ innovative Strategien und Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu entwickeln.

Maßnahme 4: Regelmäßige Anpassung der Berufsbilder sowie der Lehrinhalte der Berufsausbildung an die Erfordernisse der Arbeitswelt

Die Anforderungen an Mitarbeiter/-innen und deren Ausbildung ändern sich im Kontext der Globalisierung und Digitalisierung stetig. Lehrinhalte, welche vor einigen Jahren noch ausreichend gewesen sind, entsprechen heute nicht mehr den herausfordernden Anforderungen. In manchen Berufsbildern klafft daher eine deutliche Lücke zwischen den formal festgelegten Inhalten der Berufsaus- und -weiterbildung und jenen, welche tatsächlich im Berufsalltag gebraucht werden.

Daher sollte die Aktualität sowohl der Aus- und Weiterbildungsinhalte als auch der Berufsbilder regelmäßig dem raschen Veränderungstempo in der Wirtschaft angepasst und unter Einbindung von Vertreter/-innen aus Wirtschaft, aber auch Pädagog/-innen und Auszubildenden standardmäßig evaluiert und aktualisiert werden.

Eine wichtige Rolle bei der Entwicklung neuer Berufsbilder und für eine rasche Reaktion auf Veränderungen in der Wirtschaft kann eine stärkere Modularisierung der Berufsausbildung, wie sie im Berufsausbildungsgesetz bereits möglich ist (z.B. Lehrberuf Kraftfahrzeugtechnik), spielen. Dadurch können z.B. einzelne Module der Spezialisierungen leichter ausgetauscht bzw. - wenn sinnvoll - auch berufsübergreifend eingerichtet werden, auch mit dem Ziel ergänzende Spezialisierung im späteren Berufsleben zu erleichtern. Ein weiterer Vorteil stärke- rer Modularisierung liegt in der sogenannten „Cross-Fertilization“, verstanden als

⁴ Mutual Learning Programme: eine Initiative der EU im Rahmen der European Employment Strategy, mit dem Ziel gegenseitiges Lernen zwischen EU-Mitgliedstaaten zu fördern und zu koordinieren.

gegenseitige Befruchtung einzelner Berufsausbildungen durch komplementäre Ausbildungen, auch in fremden Berufsfeldern.

Für die europäischen Entwicklungen ist das European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) am besten geeignet.

Maßnahme 5: Entwicklung und Etablierung von zielgruppengerechten Unterstützungsangeboten für Auszubildende

Bei der Entscheidung, einen weiteren, zweiten Bildungsweg einzuschlagen, stehen Auszubildenden zum Teil nur unflexible und nicht zielgruppengerechte Unterstützungsangebote zur Verfügung. Besonders für erwachsene Auszubildende, welche berufstätig bleiben, bzw. auch für jene Auszubildende, die neben dem Beruf Betreuungspflichten für Kinder/ältere Familienangehörige zu erfüllen haben, sind aktuell die bestehenden Unterstützungsangebote nicht ausreichend bzw. entsprechen nicht den tatsächlichen Bedürfnissen. Diese fehlende Unterstützung könnte dazu führen, dass sich Auszubildende gegen eine weitere Ausbildung entscheiden, obwohl dies für ihr Know-how und ihren persönlichen Karriereweg sinnvoll wäre.

Daher ist die Schaffung adäquater und zielgruppenspezifischer Unterstützungsangebote im gesamten Bildungssystem nötig. Zu evaluieren wäre, welche Bedürfnisse die jeweilige Zielgruppe hat, die durch passgenaue Angebote gedeckt werden könnten. Digitale Tools böten dabei optimale Unterstützung.

Überlegenswert wäre auch eine zeitlich flexiblere Form der Lehrausbildung für Eltern bis hin zu finanzieller Unterstützung bei speziellen, vorab genau definierten Betreuungspflichten. Des Weiteren könnten höhere Lebenshaltungskosten älterer Auszubildender und größere finanzielle Einbußen, hervorgerufen durch individuelle Weiterbildungsaktivitäten, durch spezifische Maßnahmen wie beispielsweise durch ein Bildungskonto (vgl. Bausparen), verringert bis kompensiert werden.

3.3. Mobilität im europäischen Bildungs- und Arbeitsmarkt

Maßnahme 1: Evaluierung und Weiterentwicklung der bestehenden Transparenzinstrumente, um die Vergleichbarkeit von Qualifikationen innerhalb von Europa zu erhöhen

Eine Einschätzung der Qualifikation potenzieller, künftiger Mitarbeiter/-innen, speziell jener aus dem Ausland, stellt Arbeitgeber/-innen oft vor eine große Herausforderung. Besonders im Hinblick auf den bereits spürbaren Fachkräftemangel in Österreich und die Schwierigkeit, auch für international tätige Unternehmen mit Niederlassungen im Ausland passende Arbeitnehmer/-innen zu rekrutieren, spielt die grenzüberschreitende Rekrutierung eine zunehmend wichtige Rolle. Um die berufliche Mobilität zu erleichtern, bedarf es daher benutzer/-innenfreundlicherer Instrumente und Mechanismen, welche sowohl für Arbeitnehmer/-innen als auch für Arbeitgeber/-innen einen Mehrwert bieten.

Derzeit sind bereits unterschiedliche Transparenzinstrumente im Einsatz, um die Qualifikation und Eignung möglicher Kandidat/-innen und Interessent/-innen für die Besetzung einer bestimmten Position in einem Unternehmen europaweit vergleichen zu können. Der europäische Qualifikationsrahmen (EQR), der Europass oder das europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) grenzen sich aktuell allerdings teilweise unzureichend voneinander ab bzw. ergänzen sich nicht in ausreichendem Maß, wodurch ihr volles Potenzial nicht genutzt werden kann. Um bestehende Strukturen bestmöglich verwenden zu können, sollten diese zuerst national und EU-weit durch eine breite Einbeziehung der Nutzer evaluiert werden, sodass ihre tatsächliche Implementierung in die berufliche Praxis systematisch ermittelt und analysiert wird.

Anzustreben ist eine praxisorientierte Weiterentwicklung dieser Transparenzinstrumente ausschließlich im intensiven Austausch mit Anwender/-innen, also gemeinsam mit Stakeholdern, Arbeitgeber/-innen, Arbeitnehmer/-innen und Vertreter/-innen von Bildungseinrichtungen. Künftige Transparenzinstrumente, welche beispielsweise die berufliche Mobilität erleichtern, sollten nicht nur formal, sondern auch non-formal und informell erworbene Qualifikationen berücksichtigen. Um eine breitere Nutzung zu gewährleisten, sollten diese Transparenzinstrumenten hinsichtlich ihrer Benutzer/-innenfreundlichkeit und Anwendbarkeit überarbeitet werden.

Maßnahme 2: Aufbau und Betrieb einer EU-weiten Online-Plattform zur beruflichen Mobilität in Europa

Entscheidet sich ein/e Arbeitsuchende/r auch grenzüberschreitend nach potenziellen Arbeitgeber/-innen zu suchen, sind umfangreiche, leicht zugängliche und verständliche Informationen zu den Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit im möglichen Zielland erforderlich. Interessent/-innen benötigen spezifische Informationen zu arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen wie Einwanderungserfordernissen, geltendem Arbeitsrecht und den länderspezifischen

Versicherungssystemen. Aktuell stehen relevante Informationen nicht an einer zentralen Stelle gebündelt zur Verfügung. Deshalb müssen Arbeitnehmer/-innen derartige Informationen teilweise mühevoll bei unterschiedlichen Stellen erfragen oder sich durch zeitintensive Recherche dieses Wissen aneignen. Dies ist wiederum besonders schwierig, da Arbeitsuchende aus dem Ausland die spezifischen Strukturen und Institutionen im Zielland oftmals nicht ausreichend kennen.

Aus diesem Grund sollten relevante Informationen für Arbeitsuchende im EU-Raum auf einer EU-weiten Online-Plattform zusammengefasst und verständlich abgebildet werden. Basisinformationen zu spezifischen arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen, den Versicherungs- und Pensionssystemen aller EU-Mitgliedstaaten sollten ebenso zu finden sein wie vertrauenswürdige Ansprechstellen, an die man sich im Bedarfsfall bei weiterführenden Fragen wenden kann. Vorgeschlagen wird, additiv moderne Technologien wie Chatbots einzubinden.

Die Online-Plattform sollte idealerweise als „One-stop-shop“ für Arbeitsuchende mit zielgruppengerecht aufbereiteten Informationen umgesetzt werden, wobei im Vorfeld verifiziert werden muss, ob sich bereits existierende Plattformen, z.B. EURES - die europäische Plattform zur beruflichen Mobilität - als Basis für die Online-Plattform eignen könnten.

Ergänzend könnte die Plattform über unterschiedliche Unterstützungsangebote wie Förderungen informieren. Um einen beruflichen Ortswechsel zu erleichtern, könnten auch Informationen und praktische Tipps außerhalb des beruflichen Kontextes für Arbeitnehmer/-innen und deren Familien bereitgestellt werden. Auskünfte zur Wohnungssuche, Informationen zu Sprachkursen, Kinderbetreuung und Mobilitätsangeboten könnten das Angebot abrunden und den Umzug bzw. das Einleben in einem neuen Land erleichtern.

Zusätzlich zur Online-Plattform sind auch reale Ansprechpersonen in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten wünschenswert, an die sich Interessierte mit Fragen wenden können. Eine Verknüpfung mit bereits bestehenden Organisationen und Institutionen, wie dem AMS, wäre zweckmäßig.

Maßnahme 3: Weiterentwicklung und systematische Bekanntmachung der existierenden EU-weiten Jobplattform, um die berufliche Mobilität im europäischen Raum zu vereinfachen

Damit offene Stellen auch grenzübergreifend besetzt werden und Arbeitnehmer/-innen sich freier in europäischen Binnenmarkt bewegen können, müssen die Informationen zu offenen Stellen bzw. auch zu Personen, die aktuell eine Arbeitsstelle suchen, allen relevanten Akteur/-innen leicht zugänglich gemacht werden. Das European Employment Services (EURES) hat bereits eine umfangreiche Jobsuch-Plattform implementiert. Europäischen Unternehmen wird hier die Möglichkeiten geboten, offene Stellen anzubieten, wobei dies systematisch mit den nationalen offenen Stellen der Arbeitsmarktverwaltung verknüpft werden kann. Auch Arbeitsuchende können ein eigenes Profil anlegen. Der dadurch generierte Pool an offenen Stellen als auch Arbeitsuchenden bietet großes Potenzial, sowohl in Österreich als auch europaweit gezielt den Fachkräftemangel

zu kompensieren und die berufliche Mobilität zu unterstützen. Dieses Instrument wird allerdings aktuell wenig genutzt. Als Gründe sind die geringe Bekanntheit als auch eine teilweise mangelnde Anpassung an die Anforderungen der Nutzer/-innen zu nennen.

Die EURES-Plattform sollte weiterentwickelt und ausgebaut werden. Gezielt könnten in einem Co-Creation Prozess Anwender/-innen (Arbeitsuchende, Arbeitgeber/-innen, nationale Arbeitsmarktstellen, Personalvermittler, Unternehmen, etc.) eingebunden werden, um ein hohes und verbessertes Benutzer/-innenaufkommen zu gewährleisten. Eine intensive multimediale Kommunikationsoffensive könnte helfen, diese Plattform EU-weit bekannt zu machen (siehe dazu auch Maßnahme 2: Aufbau und Betrieb einer EU-weiten Online-Plattform zu beruflicher Mobilität in Europa).

Maßnahme 4: Entwicklung und Etablierung eines rechtlich einheitlichen und leicht zugängliche EU-Praktikums

Da schriftliche Bewerbungsunterlagen meist nicht als Evaluierungsgrundlage ausreichen, sind beim Recruiting von Mitarbeiter/-innen persönliche Gespräche inklusive einer Teilnahme an Assessment Centers üblich. Auch wenn Jobinterviews bereits online, z.B. über Skype, durchgeführt werden, ist ein persönliches Kennenlernen dennoch ein wichtiger Entscheidungsfaktor bei Einstellungen. Auf diese Weise können Qualifikationen und Kenntnisse des Bewerbers/der Bewerberin sowie die Anforderungen vonseiten des Unternehmens deutlich gemacht werden. Dies ist jedoch bei der Rekrutierung internationaler Mitarbeiter/-innen schwierig: Arbeitssuchenden aus einer anderen Stadt bzw. einem anderen Land ist oftmals der finanzielle Aufwand für Reisen zu Bewerbungsgesprächen bzw. Assessment Centers zu hoch. Überdies stehen Arbeitgeber/-innen auch bürokratische und rechtliche Hürden im Weg, wenn sie vorab eine/n Kandidaten/-in besser kennenlernen wollen (Versicherungsschutz, Entlohnungsfragen).

Um künftig ein intensiveres Kennenlernen zwischen potenziellen Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen im grenzüberschreitenden Kontext zu erleichtern, sind neue Instrumente nötig.

Ein einfach zugängliches und leicht umsetzbares EU-Praktikum in einem EU-weit einheitlichen Format - etwa im Ausmaß von fünf oder mehr Arbeitstagen - wäre für Arbeitgeber/-innen und Bewerber/-innen gleichermaßen ein praktikabler Lösungsansatz. Ein EU-weit einheitliches Format ermöglicht vor der Arbeitsaufnahme ein beidseitiges Kennenlernen ohne hohen bürokratischen und finanziellen Aufwand für beide Seiten. Zudem könnten bestehende Mitarbeiter/-innen in Abstimmung mit ihrem Arbeitgeber/-in das EU-Kurzpraktikum nutzen, um eine Weiterbildung in anderen Betrieben im EU-Ausland zu absolvieren.

4. Zusammenfassung der Ergebnisse

Unter Einbindung unüblicher Stakeholder, insbesondere direkt Betroffener und Nutzer/-innen, wurden im Rahmen von drei Workshops unter dem Titel „Reality Check“ Bedürfnisse von relevanten Akteur/-innen im Bereich Entrepreneurship Education und berufliche Bildung identifiziert und Vorschläge für zugehörige Maßnahmen und politische Handlungsoptionen erarbeitet.

In den Themenfeldern „Entrepreneurship Education“, „Verschränkung dualer Berufsausbildung mit tertiärer Bildung“ sowie „Beruflicher Mobilität“ wurden folgende Ergebnisse erarbeitet:

4.1. Entrepreneurship Education

Da Entrepreneurship Education wichtige Kompetenzen (z.B. Teamfähigkeit, Problemlösungskompetenzen) für eine moderne Arbeitswelt aufbaut, sollte diese stärker in Aus- und Weiterbildung verankert werden.

Der systematische Austausch der relevanten Akteur/-innen im Bereich Entrepreneurship Education und ihre Vernetzung untereinander sollten gefördert werden, insbesondere was Projekte und Initiativen betrifft. Der Stellenwert unternehmerischer Ausbildung in Schulen ist noch zu gering; es sollten noch mehr Anreize zur Implementierung von Entrepreneurship Education geschaffen werden. Zudem sollten mehr sensibilisierte und in Entrepreneurship Education versierte Pädagog/-innen zum Einsatz kommen; eine systematische Einbindung von Unternehmen wäre sinnvoll. Die teils hohe allgemeine bürokratische Belastung schränkt die zügige Umsetzung von Entrepreneurship Education an den Bildungsinstitutionen zusätzlich ein.

Um ein höheres Bewusstsein für die Bedeutung von Entrepreneurship Education zu schaffen, wäre eine umfassende Kommunikationsoffensive in Wirtschaft, Politik, Bildung und Gesellschaft erforderlich. Zur besseren Sichtbarmachung von Projekten, aber auch einer umfassenden Vernetzung von Akteur/-innen könnte eine Online-Plattform aufgebaut werden. Um relevante Stakeholder gezielt zu vernetzen, wird der Aufbau von nationalen Entrepreneurship Education Hubs und deren systematische Vernetzung auf EU-Ebene - unter Einbeziehung von Eurydice - empfohlen. Überdies sollten Maßnahmen gesetzt werden, Entrepreneurship Education gezielt und systematisch in allen Schultypen zu verankern. Parallel dazu sollte Entrepreneurship Education auch zu einem fixen Bestandteil in der Aus- und Weiterbildung der Pädagog/-innen werden.

4.2. Verschränkung dualer Ausbildung mit tertiären Bildungsangeboten

Um für den Bedarf sowohl nach einer Höherqualifizierung als auch neuen Qualifizierungserfordernissen gerüstet zu sein, sind (künftige) Arbeitnehmer/-innen gefordert, theoretische Ausbildungen mit dem Erwerb praxisnaher Kompetenzen zu kombinieren, etwa eine duale Ausbildung mit einem Hochschulstudium.

Derzeit gibt es große Wissenslücken in Wirtschaft, Bildung sowie Gesellschaft über entsprechende Bildungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten. Eine tatsächliche Verschränkung von dualer Berufsausbildung und tertiärer (beruflicher) Bildung wird durch fehlende Vergleichbarkeit der jeweils erworbenen Qualifikationen und entsprechend flexible (Aus-)Bildungsangebote erschwert.

Um diese Herausforderungen zu adressieren, wird die Entwicklung bzw. der Ausbau eines EU-weiten Systems zur Vergleichbarkeit unterschiedlicher Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in den einzelnen Berufen empfohlen. Zudem soll eine Kommunikationsoffensive über die Möglichkeiten und Angebote im Bildungssystem sowie dessen Kombinationsmöglichkeiten helfen, ausreichend Bewusstsein in der Bevölkerung zu diesem zukunftsrelevanten Thema zu schaffen. Des Weiteren sollen VET-Center als Public-Private-Partnerships (Bildungsinstitutionen und Unternehmen) im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung eingerichtet werden und EU-weit über die geplante neue (geplante) Förderart im Rahmen des europäischen Programms Erasmus plus „Vet Centers of Excellence“ vernetzt werden, um einen gegenseitigen Austausch von Ansätzen und Erfahrungen zu forcieren. Sowohl Berufsbilder und Lehrinhalte der Berufsausbildung als auch Unterstützungsangebote sollten wesentlich gezielter an den tatsächlichen Bedürfnissen der sich wandelnden Arbeitswelt sowie unterschiedlicher Zielgruppen ausgerichtet werden.

4.3. Mobilität im europäischen Bildungs- und Arbeitsmarkt

Die berufliche Mobilität in Europa nimmt an Bedeutung zu. Allerdings erschwert die große Vielfalt an Berufsbildungssystemen innerhalb Europas die Vergleichbarkeit von Qualifikationen. Bestehende Transparenzinstrumente sind zum Teil wenig in der beruflichen Praxis implementiert und daher - oftmals - kaum bekannt. Besonders die Vergleichbarkeit von non-formal und informell erworbenen Qualifikationen muss entscheidend verbessert und auch im grenzüberschreitenden Kontext angewandt werden können. Arbeitnehmer/-innen sehen sich auch mit unzureichenden Informationen zu länderspezifischen Arbeitsmarkt- und Berufsanforderungen und einer nur gering ausgeprägten Unterstützung im Falle eines beruflichen Ortswechsels innerhalb Europas konfrontiert.

Es sollen daher bestehende Transparenzinstrumente evaluiert und zielführend weiterentwickelt werden. Durch den Aufbau einer Online-Plattform bzw. der

entsprechenden Weiterentwicklung der EURES-Plattform sollen sich Arbeitnehmer/-innen zu beruflicher Mobilität innerhalb Europas sowie zu offenen Stellen in ausreichendem Maße informieren können. Zudem kann ein leicht zugängliches EU-Praktikum den Bewerbungsprozess und die Auswahl der richtigen Kandidat/-innen bei länderübergreifenden Besetzungen EU-weit erleichtern.

5. Appendix

5.1. Teilnehmer/-innen-Liste

Teilnehmer/-innen-Liste „Reality Check: Berufliche Mobilität“ - 07. Mai 2018, Linz

Organisation	Name	Mail-Adresse
ENIC NARIC AUSTRIA, BMBWF	Baranowskaja Tatjana	tatjana.baranowskaja@bmbwf.gv.at
CAMPUS 02 Fachhochschule der Wirtschaft GmbH	Brugger Erich	erich.brugger@campus02.at
Arbeitsmarktservice Oberösterreich	Brunner Maria	maria.brunner@ams.at
hr+ loving development	Fill Giordano Rebecca	rfg@hrplus.pro
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. - Kompetenzfeld Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte	Flake Regina	flake@iwkoeln.de
eurofunk KAPPACHER GmbH	Huber Patricia	phuber@eurofunk.com
Interkulturelles Zentrum - Nationalagentur „Erasmus+: Jugend in Aktion“	Keplinger Christine	christine.keplinger@iz.or.at
Maschinenfabrik Liezen und Giesserei GmbH	Köberl-Obermeyr Herbert	h.koeberl-obermeyr@mfl.at
KONTINENTALE (Zweigniederlassung der Frauenthal Handel GmbH)	Lamp Thomas	thomas.lamp@oeag.at
Maschinenfabrik Liezen und Giesserei GmbH	Martinovic Dominik	-
ZIB Training GmbH	Pasku Nina	nina.pasku@zib-training.at
Nationalagentur Erasmus+ Bildung	Prinz Martin	martin.prinz@oead.at
ZSI-Zentrum für Soziale Innovation GmbH	Schwarz Maria	schwarz@zsi.at
epunkt IT Consulting GmbH	Siml Oliver	oliver.siml@epunkt.com
Pollmann International GmbH	Wurz Ernst	ewurz@pollmann.at

Teilnehmer/-innen-Liste „Reality Check: Unternehmergeist wecken und fördern“ (Entrepreneurship Education) - 15. Mai 2018, Wien

Organisation	Name	Gruppe
Bürstenerzeugung	Eckhardt Melanie	office@buerstenerzeuger.at
Teach for Austria	Emberger Walter	walter.emberger@teachforaustria.at
eesi Impulszentrum der BHAK Schumpeter	Hammerl Erika	erika.hammerl@chello.at
Network for Teaching Entrepreneurship, Fachhochschule des Mittelstandes	Hasenclever Wolf-Dieter	whasenclever@yahoo.de
Volksschule Neudau	Hochwald Peter	vs.neudau@gmx.at
Modeschule Hallein	Joeris Michaela	joeris@modeschule-hallein.at
Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mbH	Knotzer Lisa	l.knotzer@aws.at
Albertus Magnus Schule	Koch Gabriele	gabriele.koch@ams-wien.at
Startup Challenge Austria	Koch Samuel	samuel.koch@galacta.com
Vienna Business School Schönborngasse; Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	Krauskopf Peter	p.krauskopf@vbs.ac.at
MEDIEN HAK Graz	Liebenwein Bernd	liebenwein@medienhak.at
eesi Impulszentrum, KPH Wien/Krems	Lindner Johannes	johannes.lindner@kphvie.ac.at
Cosh	Mayer Martin	martin.mayer@cosh.at
Europa-Universität Flensburg	Mikkelsen Kirsten	Kirsten.Mikkelsen@uni-flensburg.de
SAP Österreich GmbH	Rathgeb Silvia	silvia.rathgeb@sap.com
Wirtschaftskammer Österreich	Sözen Friederike	friederike.soezen@wko.at
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	Kiss Katharina	katharina.kiss@bmbwf.gv.at
Junior Achievement Austria	Markovic Milica	info.junior@junior.cc
Teilnehmer/-in einer Universität im Bereich Wirtschaftspädagogik	Anonym	anonym
Teilnehmer/-in einer gemeinnützigen Gesellschaft	Anonym	anonym

Teilnehmer/-innen-Liste „Reality Check: Duale und tertiäre Bildung innovativ verschränken“ - 17. Mai 2018, Wien

Organisation	Name	Gruppe
AplusIT Management GmbH	Amon Josef	j.amon@aplusit.at
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Deutschland)	Campanelli Petra	petra.campanelli@bmwi.bund.de
Firma Roth Die Handwerksmeister	Frank Gabriele	frankgabriele@gmx.at
Open MINT - Techniklehre für smarte Mädchen	Frick Jutta	office@mint-steiermark.at
WKO Steiermark	Krainer Gottfried	gottfried.krainer@wkstmk.at
Zahntechnik Kriegler	Kriegler Friedrich	f.kriegler@diezahntechnik.at
ACStyria Mobilitätscluster GmbH	Längauer Eva	eva.laengauer@acstyria.com
Morocutti GMBH	Morocutti Christian	c.morocutti@morocutti.at
WIFI Steiermark	Neubauer Martin	martin.neubauer@stmk.wifi.at
Fachberufsschulen Kärnten	Niederbichler Brigitte	brigitte.niederbichler@bs.ksn.at
A1 Telekom Austria AG	Schwarhofer Astrid	astrid.schwarhofer@A1telekom.at
Porr AG	Sonnberger Martin	martin.sonnberger@porr.at
Fachhochschule St. Pölten GmbH	Szondy Katalin	katalin.szondy@fhstp.ac.at
Bertelsmann Stiftung	Thies Lars	lars.thies@bertelsmann-stiftung.de
FH JOANNEUM University of Applied Sciences	Wagner Georg	georg.wagner@fh-joanneum.at
Elektrobau Denzel GmbH	Zach Philipp	p.zach83@gmail.com
voestalpine Böhler Aerospace GmbH & Co KG	Zinner Andreas	andreas.zinner@voestalpine.com

5.2. Flankierende Datenerhebung: Fragebogen und Auswertung

Im Rahmen der Reality-Check-Workshops zu „Verschränkung der dualen und tertiären Bildung“ sowie „Berufliche Mobilität“ wurde an die Teilnehmer/-innen jeweils ein Fragebogen mit der Bitte um Bewertung an insgesamt 32 Teilnehmer/-innen ausgegeben. Dessen Inhalte werden im Folgenden wiedergeben.

Zur Person:

Privatwirtschaft: ja/nein
 Bereich:
 Mitarbeiter/in: ja/nein
 Unternehmer/in / Führungskraft ja/nein

Fragebogen

Das österreichische Berufsbildungssystem

Wie schätzen Sie die Vermittlung folgender Inhalte/Bereiche in der (hoch-)schulischen bzw. dualen Ausbildung ein?

Bitte verwenden Sie jeweils im Schulnotensystem 1 für „sehr gut“ bis 5 für „nicht genügend“

	Sekundar- stufe	Duales System	BHS	AHS/ NMS	Hoch- schule
Unternehmerisches Handeln und Denken					
Fachkompetenz (am Arbeitsmarkt nutzbare Kompetenzen)					
Allgemeinbildung (zB Mathematik, Deutsch, Naturwissenschaft)					
Soft Skills und überfachliche Kompetenzen (z.B. Kommunikationsfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit etc. ...)					
Fremdsprachen und interkulturelle Kompetenz					

Berufliche Bildung auf europäischer Ebene

Haben Sie schon von folgenden europäischen Instrumenten/Aktivitäten zur Förderung der beruflichen Bildung

- a) gehört (Bekanntheit),
- b) haben Sie diese verwendet (Anwendung) und
- c) waren diese aus Ihrer Sicht hilfreich (Nutzen)?

Bitte verwenden Sie jeweils die Bewertung 1 für „sehr gut“ bis 5 für „überhaupt nicht“ bzw. „nie davon gehört“

	Bekanntheit	Verwendung	Nutzen
Programm Erasmus plus			
Nationaler und Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR/NQR)			
Europäische Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO)			
Europäische Ausbildungsallianz / European Alliance for apprenticeship (EAfA)			
Europass Lebenslauf			
Europass Mobilität			
Europass Zeugniserläuterungen			
Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET)			

Berufliche Bildung auf europäischer Ebene

Soll die EU in den folgenden Bereichen tätig sein und Instrumente zur Nutzung durch Unternehmen bzw. Individuen entwickeln?

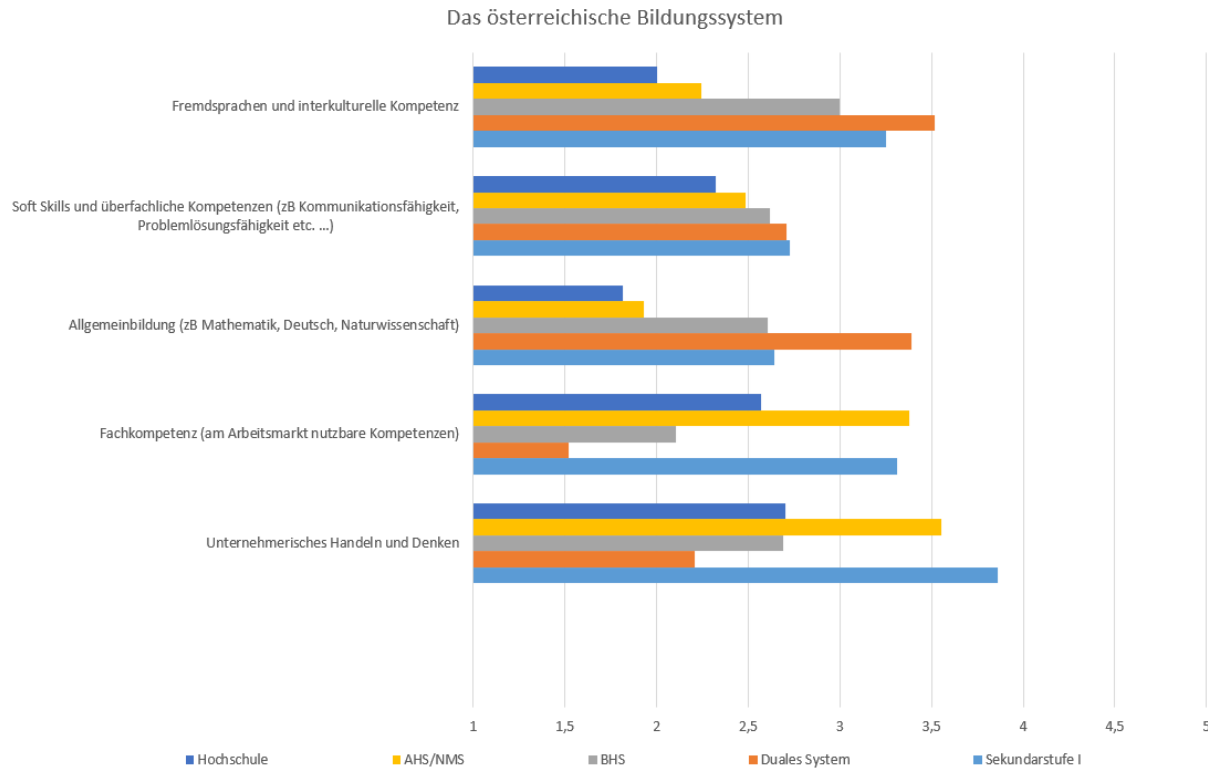
Bitte verwenden Sie jeweils die Bewertung 1 für „sehr wichtig“ bis 5 für „überhaupt nicht wichtig“.

Bereiche	Bewertung
Vergleichbare Transparenz- und Klassifizierungssysteme von Bildungsabschlüssen innerhalb der EU	
Förderungen zur Stärkung der Bildungs- und Arbeitskräftemobilität	
Validierung von informell erworbenen Kompetenzen (also durch berufliche Praxis erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten)	
EU-weit einheitliche Definition von „Entrepreneurship“	
Unterstützung bei der Rekrutierung von Fachkräften aus anderen EU-Mitgliedsstaaten („Internationale Matchingplattformen“, etc.)	
Förderung von Auslandspraktika während der Ausbildung in BMS oder BHS von mehr als 3 Monaten	
Förderung von Auslandspraktika während der Ausbildung in BMS oder BHS von weniger als 3 Monaten	
Förderung von Auslandspraktika während der Lehre von mehr als 3 Monaten	
Förderung von Auslandspraktika während der Lehre von weniger als 3 Monaten	
Förderung von Arbeitserprobungen (kurzfristige Arbeitseinsätze in Unternehmen) von ausländischen Fachkräften („Rekrutierungshilfe“)	

Entwicklung einer EU-weit standardisierten Kompetenzterminologie (umfangreiche Liste mit Kompetenzbegriffen für alle Berufe) zur Beschreibung von Stellenprofilen durch Unternehmen	
Sprachförderprogramme	
Reisekostenersatz bei internationalen Rekrutierungsprozessen	
EU-weite Lehrstellenbörsen	
EU-weite Praktikumsbörsen/-angebote	
EU-weite Jobbörsen	
Entwicklung von standardisierten Lebensläufen	
Entwicklung von EU-weit standardisierten Qualifikationsprofilen bei Stellenangeboten	

Auswertung Fragebogen

Wie schätzen Sie die Vermittlung folgender Inhalte/Bereiche in der (Hoch-)schulischen bzw. dualen Ausbildung ein?



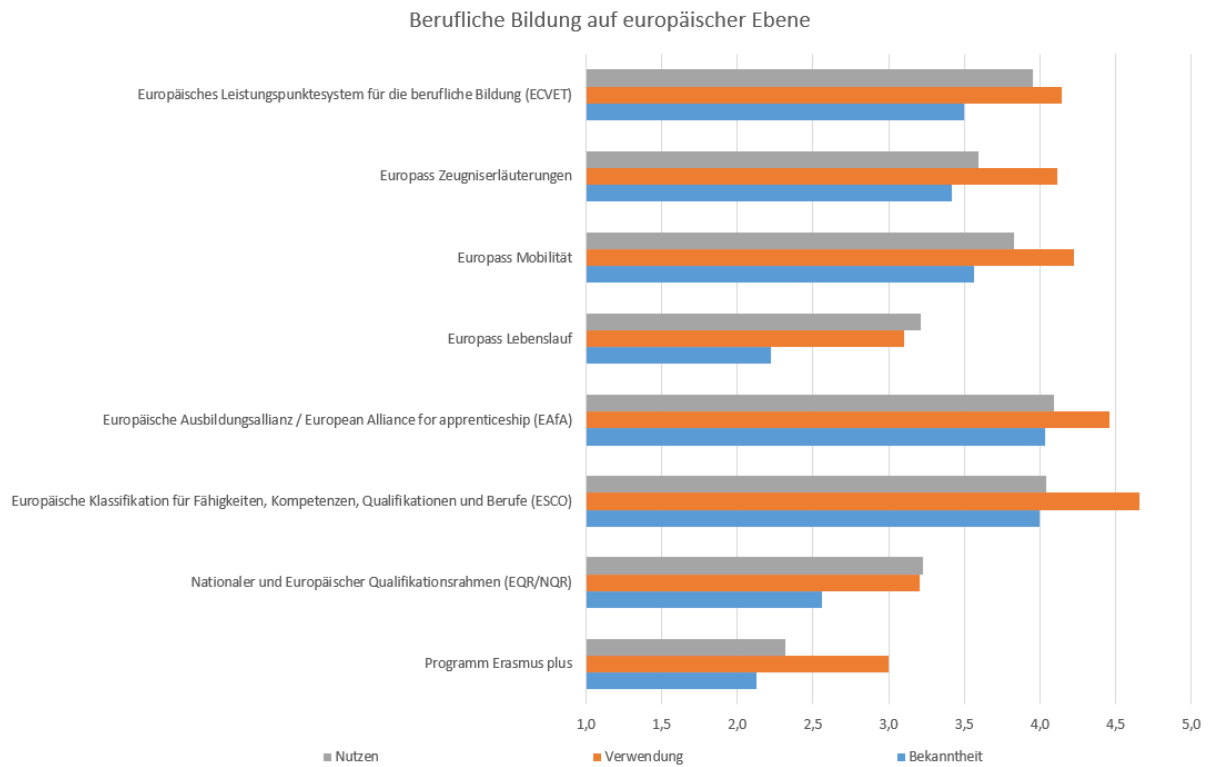
Legende

1: sehr gut

5: nicht genügend

Haben Sie schon von folgenden europäischen Instrumenten/Aktivitäten zur Förderung der beruflichen Bildung

- gehört (Bekanntheit),
- haben Sie diese verwendet (Anwendung) und
- waren diese aus Ihrer Sicht hilfreich (Nutzen)?

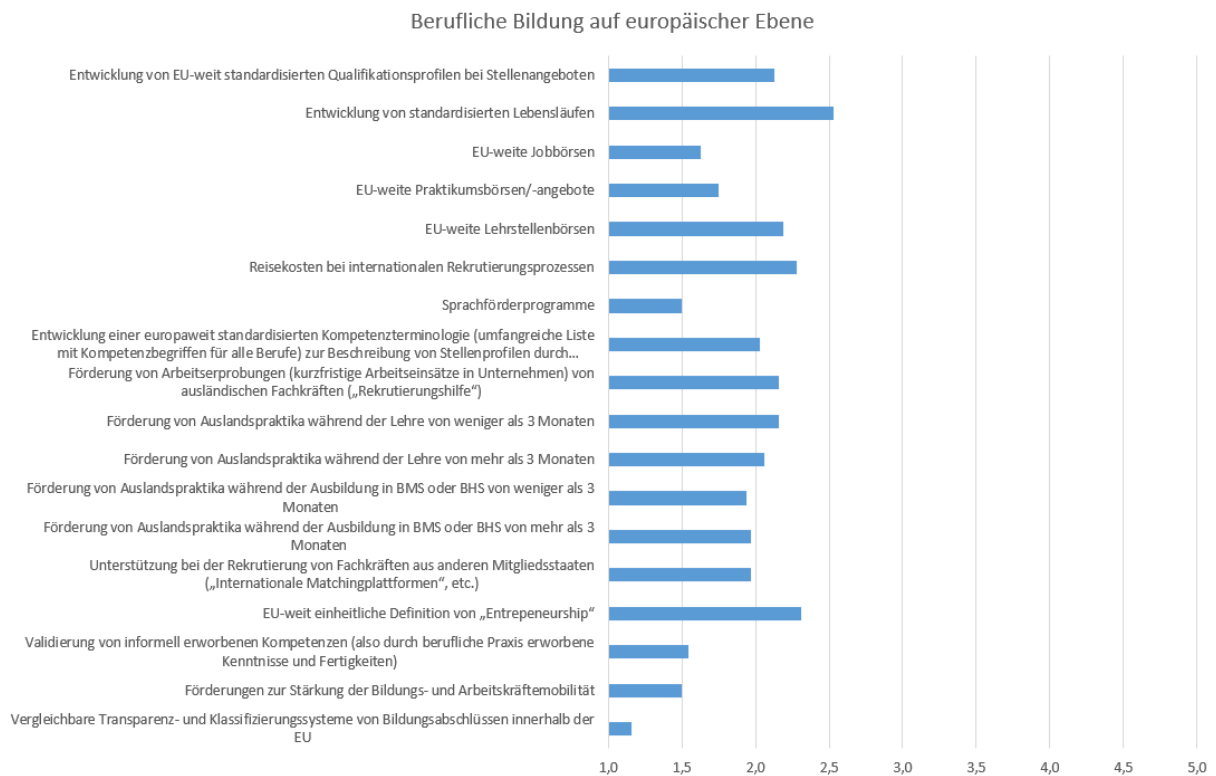


Legende

1: sehr gut

5: überhaupt nicht bzw. nie davon gehört

Soll die EU in den folgenden Bereichen tätig sein und Instrumente zur Nutzung durch Unternehmen bzw. Individuen entwickeln?



Legende

1: sehr wichtig

5: überhaupt nicht wichtig