

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	2
Teil I: Projektdesign und Untersuchungsziele	3
2. Projekthintergrund.....	3
2.1. Der Schultyp der HLW	3
2.2. Berechtigungen.....	4
2.3. Die Lehrplanreform	5
3. Projektdesign	10
3.1. Die Untersuchungsziele	10
3.2. Die Gesamtstichprobe	13
4. Das Untersuchungsdesign im Detail.....	15
4.1. Die Befragung der Absolventen	15
4.2. Die Befragung der Personalverantwortlichen.....	18
4.3. Die Befragung der Landesschulinspektoren und Schulleiter.....	23
4.4. Die Befragung der Lehrer	25
4.5. Die Analyse von Stelleninseraten	27
Teil II: Ergebnisse	28
5. Problemfeld „Marktgerechtigkeit des Lehrplans“	28
5.1. Anforderungen und Erwartungen der Wirtschaft.....	30
5.2. Berufsfelder	57
5.3. Berufszufriedenheit der Absolventen	61
6. Problemfeld „Umsetzbarkeit des Lehrplans“	67
6.1. Unterrichtsgestaltung	68
6.2. Nutzung schulautonomer Freiräume.....	78
6.3. Rahmenbedingungen.....	83
6.4. Qualitätssicherung und Evaluation.....	85
7. Problemfeld „Image der HLW“	88
7.1. Bedeutung des LP '93 für die Imagebildung	91
7.2. Bekanntheitsgrad der HLW	93
7.3. Stärken der HLW	98
7.4. Schwächen der HLW	103
7.5. Öffentlichkeitsarbeit an HLW	105
8. Zusammenfassung und Ausblick.....	107
8.1. Untersuchung und eingesetzte Instrumente	107
8.2. Gesamtbeurteilung.....	108
8.3. Reformbedarf	109
9. Literaturverzeichnis.....	114
10. Anhang	115

1. Einleitung

Weitreichende Veränderungen in gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturen und Anforderungen haben dazu geführt, dass für das Humanberufliche Schulwesen in enger Kooperation zwischen Experten aus Schule und Wirtschaft neue Lehrpläne entwickelt wurden.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur beauftragte im August 1999 das Forschungsinstitut für Organizational Behavior der Universität Salzburg mit der Evaluation der seit 1993 gültigen Lehrpläne für den Schultyp der Höheren Lehreinrichtungen für wirtschaftliche Berufe. Der Auftrag wurde mit einem Durchführungszeitraum bis September 2000 erteilt.

Für die aktive Mitarbeit am Projekt sei an dieser Stelle den Projektmitarbeitern am Forschungsinstitut, den in der Praxis stehenden Beratern und ganz besonders allen jenen, die durch ihren aktiven Beitrag zu den schriftlichen und mündlichen Befragungen eine erfolgreiche Untersuchung erst ermöglicht haben, herzlich gedankt. Dank gebührt vor allem dafür, dass trotz des umfangreichen Untersuchungslayouts und der sehr unterschiedlichen Befragungsgruppen der geplante Zeitrahmen tatsächlich eingehalten werden konnte.

Lesehinweise:

Zur besseren Lesbarkeit werden bei personenbezogenen Bezeichnungen im Bericht nur männliche Formen verwendet; es sind damit immer beide Geschlechter gemeint.

Zur raschen Orientierung über die Ergebnisse wird zu Beginn der Kapitel in Teil II: Ergebnisse jeweils eine Kurzzusammenfassung gegeben. Diese sind durch graue Unterlegung gekennzeichnet. Die Darstellungen empirischer Untersuchungsergebnisse werden mit Linien links und rechts der Textstelle gekennzeichnet.

Im Text wurden folgende Abkürzungen verwendet:

HBLA	Höhere Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe
H(B)LW	Höhere (Bundes-) Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe
HAK	Handelsakademie
HLT	Höhere Lehranstalt für Tourismus
AHS	Allgemeinbildende Höhere Schule
BMBWK	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
BGBI	Bundesgesetzblatt
Vpn	Versuchsperson(en)
LSI	LandesschulinspektorIn
SL	SchulleiterIn
LL	LehrerIn
AMS	Arbeitsmarktservice
ASP	Ausbildungsschwerpunkt
LP	Lehrplan

Teil I: Projektdesign und Untersuchungsziele

2. Projekthintergrund

2.1. *Der Schultyp der HLW*

Wie an allen Humanberuflichen Schulen (das sind die Schulen für wirtschaftliche Berufe, für Tourismus, für Mode und Bekleidungstechnik und für Sozialberufe) umfasst die Ausbildung auch an den Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe neben einer profunden Allgemeinbildung kaufmännische, fachtheoretische und fachpraktische Unterrichtsgegenstände. Außerdem ist zwischen dem dritten und vierten Ausbildungsjahr ein Pflichtpraktikum abzuleisten, das der Vorbereitung für den Eintritt in das Berufsleben dient. Besonderes Augenmerk wird auf den berufsbezogenen Fremdsprachenunterricht gelegt.

An den HLW sollen besonders jene „ *Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die zur Ausübung von gehobenen Berufen in den Bereichen*

- ✓ *Wirtschaft*
- ✓ *Verwaltung*
- ✓ *Tourismus*
- ✓ *Ernährung befähigen.*

Die wesentlichen Ziele der Ausbildung sind Persönlichkeitsbildung, Fähigkeit der beruflichen Mobilität, Kreativität, Kritikfähigkeit, soziales Engagement und KommunikationsfähigkeitEinen weiteren Schwerpunkt bildet die Schulung der Fähigkeiten, betriebliche Organisationsproblemeunter Einsatz moderner technischer Hilfsmittel zu lösen, im Team zu arbeiten und Mitarbeiter zu führen. Die Schüler sollen [weilers] befähigt werden, verantwortungsbewußt und ganzheitlich zu denken und zu handeln,[und] zu einer verantwortungsvollen Haltung im Umgang mit Menschen herangeführt werden. (Aus: Lehrplan '93, Allgemeines Bildungsziel, BGBl.Nr.661/1993 zuletzt geändert durch BGBl.Nr.534/1996)

2.2. Berechtigungen

Die Reife- und Diplomprüfung an HLW

- verleiht die Allgemeine Hochschulreife und ermöglicht den Zugang zu allen Universitäten, Hochschulen, Akademien und Fachhochschulen.
- stellt die berufliche Qualifizierung und damit den Nachweis der Anstellungserfordernisse in den Berufen Bürokaufmann, Großhandelskaufmann, Reisebüroassistent, Hotel- und Gastgewerbeassistent, Hotel- und Gastgewerbefachmann sicher.
- ersetzt für das Gewerbe und für das Handwerk die gewerbliche Unternehmerprüfung und, verbunden mit einer zweijährigen facheinschlägigen Praxis, auch die Meisterprüfung.
- berechtigt nach einjähriger Praxis zur selbständigen Ausübung eines Handelsgewerbes im kaufmännischen und hotel- oder gastgewerblichen Bereich.
- ist die Voraussetzung, nach zweijähriger Praxis zur Ausbilderprüfung zugelassen zu werden, deren Nachweis notwendig ist, um Lehrlinge ausbilden zu dürfen.
- genügt als Voraussetzung zur Anmeldung für freie Gewerbe.
- ermöglicht nach zweijähriger Praxis die Zulassung zur Gastgewerbeprüfung, wobei HLW-Absolventen nur noch die Fachprüfung ablegen müssen. Feriapraxiszeiten werden auf die zweijährige Praxis angerechnet.
- führt zur teilweisen Anrechnung der Schulzeit für Lehrzeiten in Lehrberufen, die nicht der schwerpunktmäßigen Ausbildung der Schule entsprechen, z.B. Drogist, Fotokaufmann, Musikalienhändler, Speditionskaufmann, Konditor. Das Ausmaß der Anrechnung umfasst maximal die Hälfte der gesetzlichen Lehrzeit.
- erlaubt nach Nachweis fachlicher Tätigkeit und der Ablegung von Befähigungsnachweisprüfungen u.a. das selbständige Betreiben folgender Gewerbe: Reisebüro, Versicherungsberater, Versicherungsmakler, Spediteur, Transportagent, Unternehmensberater, Unternehmensorganisator, Vermögensberater, Werbeagentur, Immobilienmakler, Immobilienverwalter, Perso-

nalkreditvermittler, Inkassoinstitut, Berufsdetektiv, Bewachungsgewerbe, Überlassung von Arbeitskräften.

- ist gemäß Anhang D der Ausbildungsrichtlinie der EU europaweit anerkannt als Ausbildung gemäß Niveau 2.

2.3. Die Lehrplanreform

Der Vorgängerlehrplan wurde laut BGBl. Nr. 359/79 vom 28.Juni 1979 in der Fassung BGBl. Nr. 518/82 vom 10.August 1982 erlassen. 1989 wurde mit den Vorarbeiten für eine Lehrplanreform begonnen. Diese Lehrplanentwürfe wurden auf Grund von Besprechungen mit den Schulaufsichtsorganen von Lehrerarbeitsgruppen erstellt. Mit den Landesvertretern der Lehrer fanden ebenfalls laufend Gespräche statt. Für alle betroffenen Schulen bestand in mehreren Phasen die Möglichkeit, zu den jeweiligen Entwürfen Stellung zu nehmen, wobei die vorgebrachten Wünsche so weit wie möglich berücksichtigt wurden. Vor allem sollten die zu jenem Zeitpunkt zahlreich vorhandenen Schulversuche möglichst im Regellehrplan integriert werden. (Vgl.: „Motivenbericht Lehrplan 1993“ des BMBWK zur Novellierung der Lehrpläne des humanberuflichen Schulwesens, 1992)

Der neue Lehrplan war Teil der tiefgreifenden Reform des berufsbildenden Schulwesens mit dem Ziel der Realisierung folgender bildungspolitischer Zielsetzungen:

- Stärkung des pädagogischen Freiraums der Schule
- Erhaltung der Durchlässigkeit
- Verringerung der stundenmäßigen Belastung der Schüler
- Stärkung der Fremdsprachenkompetenz der Schüler
- Verstärkung der Kompetenz der Schüler im Umgang mit neuen Technologien

2.3.1. Der Lehrplan '93

Die Stundentafel des aktuellen Lehrplans für HLW zeigt gegenüber dem Vorgängerlehrplan aus 1982 eine völlig neue Struktur:

Die **(A) Pflichtgegenstände** sind in einen (1) *Kernbereich* und einen (2) *Erweiterungsbereich* gegliedert.

(1) Kernbereich:

Der Kernbereich umfaßt die für alle HLW gleichermaßen geltenden Pflichtgegenstände. Durch den Kernbereich werden alle beruflichen Qualifizierungen im Zusammenhang mit dem Berufsausbildungsgesetz und der Gewerbeordnung abgedeckt.

(2) Erweiterungsbereich:

Der Erweiterungsbereich umfaßt

- *Ausbildungsschwerpunkt(e)*: das sind Bereiche, die zu einer berufsbezogenen Spezialisierung führen sollen,
- *Pflichtgegenstände mit erhöhtem Stundenausmaß* zur Vertiefung der Lehrinhalte bzw zur Fortführung von für einen Jahrgang nicht mehr vorgesehenen Pflichtgegenständen und/ oder
- *Seminare*: diese dienen dazu, zusätzliche Bildungsangebote einzurichten.

Ferner haben die Schüler zwischen dem dritten und vierten Jahrgang ein

(B) Pflichtpraktikum von 12 Wochen zu absolvieren. Weiters werden

(C) Freigegegenstände und Unverbindliche Übungen,

(D) Fakultatives Praktikum (4 Wochen zwischen dem vierten und fünften Jahrgang) und

(E) Förderunterricht angeboten. (Stundentafel der HLW siehe Anhang 1)

Die oben dargestellte Struktur des Lehrplans bietet der einzelnen Schule – trotz Beibehaltung des Charakters des Schultyps – Möglichkeiten, das Angebot an der jeweiligen Bedarfs- und Problemsituation in der Schule oder im Jahrgang an einem

bestimmten Schulort zu orientieren und damit eine Profilierung des jeweiligen Schulstandorts herbeizuführen.

Die allgemeinen didaktischen Grundsätze des Lehrplans '93 schreiben zudem vor, dass der „*Unterricht fächerübergreifend auszurichten ist*“. Zur Sicherung dieses Ansatzes sind seitens der Lehrer „*pädagogische Beratungen, schriftliche Lehrstoffverteilungen und sonstige geeignete Maßnahmen zur Ausnützung von Querverbindungen zwischen den Unterrichtsgegenständen durchzuführen*“. (Aus: Lehrplan '93, Allgemeine didaktische Grundsätze)

Wie aus den bildungspolitischen Zielsetzungen für die Lehrplanreform ersichtlich, ist obendrein besonderes Augenmerk auf die Integration computerunterstützten Arbeitens in den einzelnen Unterrichtsgegenständen gelegt, wobei bei einer Reihe von Fächern im Rahmen des Lehrstoffs ausdrückliche Hinweise auf die mit Computerunterstützung zu vermittelnden Inhalte gegeben werden. Darüber hinaus wird Wirtschaftsinformatik als eigener Gegenstand eingeführt.

2.3.2. Die Lehrpläne '82 und '93 im Vergleich

Tab.1: *Studentenvergleich – Wochenstundenanzahl*

	<i>I. Jg.</i>	<i>II. Jg.</i>	<i>III. Jg.</i>	<i>IV. Jg.</i>	<i>V. Jg.</i>	Summe
<u>Lehrplan 1982</u>						
<i>Pflichtgegenstände/ Summe</i>	38	40	39	40	35	192
<u>Lehrplan 1993</u>						
a) Kernbereich	35	33	33	34	32	167
b) Erweiterungsbereich:						
~ Ausbildungsschwerpunkt	/	/	3	2	3	8
~ schulautonome Pflichtgegenstände	2	2	2	2	2	10
<i>Pflichtgegenstände/ Summe</i>	37	35	38	38	37	185

(Anm.: Die Wochenstunden stellen die Gesamtstundenzahl des jeweiligen Jahrgangs dar)

Die Gesamtstundenzahl im Bereich der Pflichtgegenstände wurde von 192 auf 185 reduziert (das ist eine Reduzierung um 4%). 90% der Pflichtgegenstandsstunden

(= 167) liegen im Kernbereich, der für alle Schulstandorte in gleicher Weise gültig ist. 10% der Gesamtstundenanzahl (= 18) sind durch schulautonome Entscheidungen gestaltbar. Dazu kommen noch mögliche Zusatzangebote in Freigegegenständen und Unverbindlichen Übungen sowie Möglichkeiten des Förderunterrichts.

Mit Stand Schuljahr 1999/ 2000 steht für die Höheren Lehranstalten folgendes Angebot an Ausbildungsschwerpunkten zur Auswahl:

Tab. 2: *Die Ausbildungsschwerpunkte – Übersicht*

1. Dritte lebende Fremdsprache
2. Fremdsprachen und Wirtschaft
3. Umweltökonomie
4. Ernährungs- und Betriebswirtschaft
5. Betriebsorganisation und Wirtschaftsleitung
6. Humanökologie
7. Sozialverwaltung
8. Kulturtouristik
9. Gesundheit und Soziales*
10. Medieninformatik**
11. Europa***

Anmerkung:

* Der ASP „Gesundheit und Soziales“ wird erst seit 1996 auch an den Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe angeboten.

** Der ASP „Medieninformatik“ wurde 1999 eingeführt.

*** Der ASP „Europa“ wird seit 1999 als Schulversuch geführt.

Tab.3: *Stundentafelvergleich – die einzelnen Gegenstände im Detail*

Gegenstand Bezeichnung gem LP '82	Gegenstand Bezeichnung gem LP '93	Wochenstd/ Summe 1982	Wochenstd/ Summe 1993	Veränderungen Stundenzahl	Anmerkung
Religion	Religion	10	10	-	-
Deutsch	Deutsch	13	13	-	im II. statt im IV.Jg 3 Std.
Englisch	Englisch	14	15	plus 1	Erhöhung im IV.Jg
Zweite lebende Fremdsprache	Zweite lebende Fremdsprache	15	15	-	-
Geschichte und Sozialkunde	Geschichte und Kultur	8	6	minus 2	Entfall im II.Jg.
Geographie und Wirtschaftskunde	Wirtschaftsgeographie	6	6	-	-
Staatsbürgerkunde und Rechtskunde	Politische Bildung und Recht	4	4	-	-
Volkswirtschaftslehre	siehe Anmerkung	4			in den Gegenstand Betriebs- und Volkswirtschaft integriert
Musikerziehung1)	Musikerziehung1)	2 (+4)	1(+5)	minus 1	1) alternativer Pflichtgegenstand
Bildnerische Erziehung1)	Bildnerische Erziehung1)	2 (+4)	1(+5)	minus 1	1) alternativer Pflichtgegenstand
Philosophie	siehe Anmerkung	2			Psychologie und Philosophie zusammengelegt siehe oben
Psychologie und Erziehungslehre	Psychologie und Philosophie	4	4	-	
Biologie und Umweltkunde	Biologie und Ökologie	8	6	minus 2	Entfall im IV. Jg
Mathematik	Mathematik und angewandte Mathematik	8	8	-	im V. statt im I.Jg
Physik	Physik	4	2	minus 2	nur im III. Jg
Chemie	Chemie	6	4	minus 2	Entfall im V. Jg
Betriebswirtschaftslehre (mit Schwerpunkt Fremdenverkehr)	Betriebs- und Volkswirtschaft	8	10	plus 2	Zusammenlegung mit Volkswirtschaftslehre
Rechnungswesen	Rechnungswesen2)	13	13	-	2) mit Computerunter- stützung
Stenotypie und Textverarbeitung	Textverarbeitung2)	8	7	minus 1	2) mit Computerunter- stützung
	Wirtschaftsinformatik		2		neuer Gegenstand im I. und V. Jg
Ernährungslehre	Ernährung	4	4	-	Tausch II./ III. zu I./ II. Jg
Küchenführung und Servierkunde	Küchenführung und Servierkunde2)	18	16	minus 2	2) mit Computerunter- stützung; je 4 Std. im I.- IV. Jg
Wohnkultur und Arbeitsraumgestaltung		3			wird im LP `93 nicht mehr geführt
Hauswirtschaftliche Betriebsorganisation	Angewandte Betriebsorganisation2)	4	2	minus 2	2) mit Computerunter- stützung Entfall im III. Jg
Textilverarbeitung	Kreatives Gestalten	12	3	minus 9	Reduzierung im I. Jg, Entfall im II. Jg
Leibesübungen	Leibesübungen	10	10	-	-

3. Projektdesign

3.1. Die Untersuchungsziele

Für die Evaluation des aktuellen Lehrplans wurden gemeinsam mit dem Auftraggeber folgende Ziele festgelegt:

- a) **Die Erhebung von Qualifizierungsanforderungen und Zufriedenheitswerten von Personalverantwortlichen und Schulabsolventen**

- b) **Die Feststellung der Berufsrelevanz der Ausbildung**

- c) **Die Analyse der Umsetzbarkeit, Zielentsprechung und Nutzung schulautonomer Freiräume hinsichtlich der strukturell und inhaltlich-methodisch vorgenommenen Veränderungen des Lehrplans**

- d) **Angaben zum Entwicklungspotenzial im Lehrplan, sowie dafür notwendiger Begleitmaßnahmen in instrumenteller und personeller Hinsicht**

Die Erhebung wurde in drei Hauptfelder gegliedert:

Die Befragung der Absolventen (Fragestellungen zu: Gründe für die Schulwahl, Beurteilung der Leistungen der Schule, Berufseinstieg, Anforderungen für die derzeitige Tätigkeit/ Beruf oder Studium)

Die Befragung von Personalverantwortlichen (Erfahrungen mit Leistungen der Schule, Anforderungen bei der Bewerbung, Qualifizierungsanforderungen und –standards für die jeweilige Tätigkeit im Unternehmen, Beurteilung des „Angebots“ der HLW)

Die Befragung der Landesschulinspektoren, Schulleiter und Lehrer (Veränderungen durch die Lehrplanreform hinsichtlich organisatorischer,

inhaltlicher, methodischer und persönlicher Auswirkungen, Umsetzung der Lehrplaninhalte, Vorbereitung der Schüler auf Beruf oder Studium, Kenntnis wirtschaftlicher Anforderungen, Fragen zur Qualitätssicherung)

Über den eigentlichen Projektauftrag hinausgehend sind als Forschungsleistungen weitere Untersuchungsbereiche eingebracht worden, durch die eine noch umfassendere Bearbeitung der vorgegebenen Zielsetzungen gewährleistet ist:

- *Erfassung von Stellenangeboten* in den vom Lehrplan erwähnten Berufen aus Wirtschaft, Verwaltung, Tourismus und Ernährung aus den Karrierebeilagen österreichischer Tageszeitungen, um die Übereinstimmung von Anforderungen und Lehrplaninhalten besser beurteilen zu können
- *Besuche von Berufsinformationstagen* in Salzburg, Wien und Innsbruck zur Vergleichsanalyse der Präsentationen und „Verkaufsstrategien“ der Schultypen HLW, HAK und Tourismusschule.
- *Begutachtung von Dokumentationsmaterial* der Schulen wie Jahresberichte, Presseausendungen oder Projektbeschreibungen zur Abrundung der Analyse inhaltlich-methodischer Aspekte des Lehrplans

Der Lehrplan wurde so durch das Forschungsinstitut aus mehreren, unterschiedlichen Blickwinkeln untersucht, um möglichst umfassende Aussagen treffen zu können.

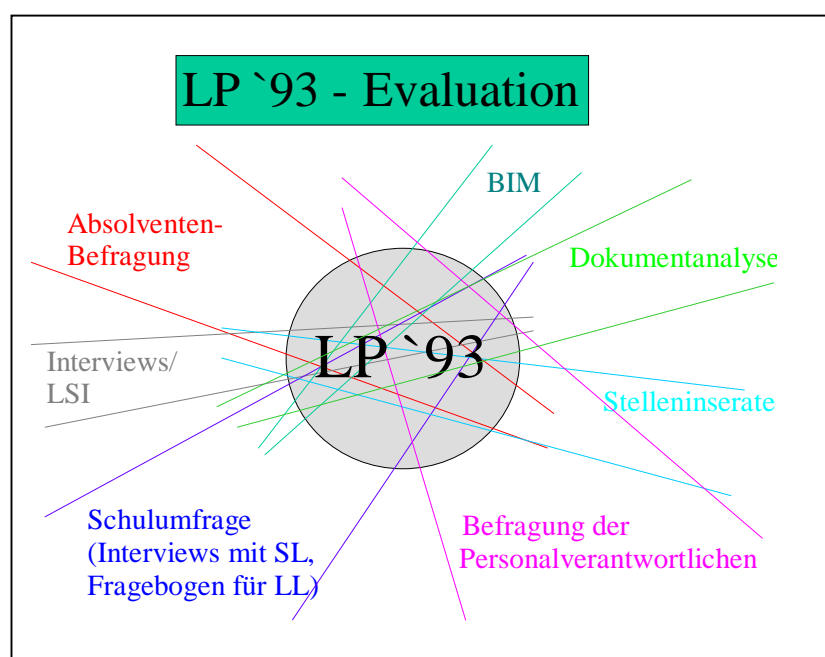


Abb.1: *Der Lehrplan aus verschiedenen Perspektiven*

Zur regelmäßigen Abstimmung der Inhalte und Vorgehensweise wurden während des Projekts mehrere Workshops gemeinsam mit Vertretern des Ministeriums abgehalten, mit dem Ziel, den Auftraggeber kontinuierlich über den Projektstand auf dem Laufenden zu halten und allenfalls Korrekturen vornehmen zu können. Außerdem wurden zu diesem Zweck zwei schriftliche Zwischenberichte vorgelegt.

Neben den fix angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitern des Forschungsinstituts waren zwei graduierte Organisationspsychologen für die Dauer des Projekts mittels Werkvertrag beschäftigt. Zur Beratung über schulsystemrelevante Interna waren zwei Konsulenten für das Institut tätig. Für die technische Entwicklung und Installierung der Internet-Befragung der Personalverantwortlichen im Netz konnte die Firma Job-Consult.com gewonnen werden.

Tab. 4: *Übersicht über die zeitliche Projektdurchführung*

Sept 99	Okt 99	Nov 99	Dez. 99	Jän. 00	Feb. 00	März 00	April 00	Mai 00	Juni 00	Juli 00	Aug 00	Sept. 00
Projektbeginn												
Eröffnungsworkshop mit BMBWK												
Projektdesign und Stichprobe festlegen												
	1. Experteninterviews											
	2. Workshop mit Absolventen											
	3. Absolventenbefragung											
	- Pilotstudie											
	- Hauptuntersuchung											
				Internet-Befragung der Personalverantwortlichen								
						1. Zwischenbericht						
						Vorbereitung der Schulumfrage						
						Interviews mit LSI und SL						
						Lehrerbefragung						
									2. Zwischenbericht			
									Datenanalyse			
										Endbericht		
												Präs.

3.2. Die Gesamtstichprobe

Österreichweit gibt es derzeit 69 Standorte, an denen Höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe geführt werden.

Die Studie wurde in Absprache mit dem Auftraggeber an einer repräsentativen Stichprobe von **30 Schulstandorten** durchgeführt. Damit wurden fast die Hälfte aller Standorte untersucht, die in den ersten Maturajahrgängen bereits Absolventen des neuen Lehrplans hatten. Eine Gesamtuntersuchung aller Schulen hätte für die Zielsetzungen der Auftraggeber keinen substantiellen Mehrgewinn an Information gebracht, den finanziellen Bedarf aufgrund des erhöhten Untersuchungsaufwands und der Rahmenbedingungen (umfangreicheres statistisches Material, Reiseaufwand, Mitarbeiterkosten...) aber enorm erhöht. Die Kriterien und die Zuordnung der Schulen bezüglich der Kriterien erfolgte in Absprache mit dem Auftraggeber.

Tab. 5: *Kriterien für die Sampleauswahl*

1. Standort:	* Ballungsraum:	Großstadt (über 50 000 EW) Kleinstadt (10 000 – 50 000 EW) (Die Zuordnung erfolgte laut Angaben des Statistischen Zentralamtes)
	* Land:	Nähe zu Ballungsraum Isoliert
2. Verbund	(d.h. ein anderer Schultyp z.B. HLA für Mode und Bekleidungs-technik, HLT, HAK an der gleichen Adresse):	
	* Ja	
	* Nein	
3. Schulgröße	nach Klassenzahl:	
	* 0-12 Klassen	
	* 13-25 Klassen	
	* 26-40 Klassen	
4.	Aliquoter Anteil von Schulstandorten pro Bundesland	
5. Zahl der Ausbildungsschwerpunkte	pro Schulstandort: Aliquoter Anteil von Schulen mit	
	* einem	
	* zwei	
	* mehr als zwei Ausbildungsschwerpunkten	
6.	Aliquoter Anteil zur inhaltlichen Häufigkeit der gewählten Ausbildungsschwerpunkte	

Die Auswahl nach den aufgeführten Kriterien ergab folgende Stichprobe:

Tab.6: *Gesamtstichprobe der Untersuchung*

Bundesland	Schulstandort
Burgenland	HBLW Güssing HBLW Oberwart
Kärnten	HBLW St.Veit/ Glan HBLW Spittal/ Drau HBLW Wolfsberg
Niederösterreich	HBLW Amstetten HBLW Hollabrunn HBLW Tulln HBLW Türnitz HLW Zwettl
Oberösterreich	HBLW Bad Ischl HLW Freistadt HBLW Linz-Auhof* HBLW Perg HBLW Ried im Innkreis HBLW Weyer
Salzburg	HBLW Neumarkt/ Wallersee HBLW Salzburg („Annahof“)* HLW St.Johann im Pongau („Elisabethinum“)
Steiermark	HLW Graz-Eggenburg HBLW Leoben HBLW Murau HBLW Weiz
Tirol	HBLW Innsbruck/ Technikerstraße HBLW Innsbruck/ Weinhartstraße („Ferrari“)
Vorarlberg	HLW Bregenz-Riedenburg HBLW Rankweil
Wien	HBLW Wien 4 HBLW Wien 13 HBLW Wien 19

(Die mit * gekennzeichneten Schulen wurden als Pilotschulen zum Zweck der Instrumententwicklung bzw. – erprobung vereinbart.)

4. Das Untersuchungsdesign im Detail

4.1. Die Befragung der Absolventen

4.1.1. Die Stichprobe

Aus Gründen der Projektbudgetierung wurde die Vereinbarung getroffen, den ersten der beiden Absolventenjahrgänge, die nach dem neuen Lehrplan unterrichtet wurden (das ist der **Maturajahrgang 1997/ 98**), zur Untersuchung heranzuziehen. Von diesem Personenkreis konnten vor allem deshalb aussagekräftige Ergebnisse erwartet werden, da zwischen dem Zeitpunkt des Schulabschlusses bis zum Zeitpunkt der Erhebung ein Zeitraum von fast eineinhalb Jahren lag, in dem die Absolventen durchaus signifikante Erfahrungen als Berufstätige oder Studenten machen konnten, die Erinnerung an die aktive Schulzeit aber vergleichsweise kurz zurücklag. Deshalb wurde angenommen, dass auch Fragen zum Unterrichtsgeschehen noch gut beantwortet werden konnten.

4.1.2. Befragung: Vorgehensweise

Die Befragung der Absolventen erfolgte mittels eines schriftlichen, strukturierten Fragebogens. Grundlage für die Festlegung der Themenbereiche waren einerseits die Ergebnisse des Eröffnungsworkshops mit dem Auftraggeber, andererseits informelle Gespräche mit Experten aus dem berufsbildenden Schulwesen bzw. Studium des Lehrplans und Literaturstudium einschlägiger Publikationen (Vgl.: Berendt, 1993; Burkard, 1996; Kroath, 1996; Nevo, 1995; Posch & Altrichter, 1992 und 1997; Schneeberger & Thum-Kraft, 1992 und 1998; Thonhauser, 1997). Zur eigentlichen Instrumententwicklung wurde ein Workshop mit freiwilligen Absolventinnen der Salzburger Pilotschule durchgeführt.

Pilotuntersuchung:

Anschließend wurden (abgesehen von den Workshopteilnehmerinnen) 38 Absolventen der Pilotschule postalisch befragt, von denen 28 einen ausgefüllten Bogen zurückgesendet haben. Dies bedeutet eine äußerst hohe und für die

Detailformulierung der Hauptuntersuchung sehr gut aussagekräftige Rücklaufquote von 74%. Aufgrund der Ergebnisse waren nur geringfügige Änderungen nötig, sodass Anfang Dezember 1999 die eigentliche Hauptuntersuchung gestartet werden konnte.

Die Stichprobe der *Hauptuntersuchung* umfaßte **1273** Absolventen (1226 weiblich = 96%, 47 männlich = 4%).

Die meisten Absolventen antworteten innerhalb von 3 Wochen. Das hohe Interesse dokumentiert sich auch daran, dass noch Monate später immer wieder Befragungsbögen einlangten. Letztendlich wurde eine Gesamtzahl von **564** beantworteten Fragebögen erreicht. Dies bedeutet, dass fast jeder zweite angeschriebene Absolvent an der Untersuchung tatsächlich teilgenommen hat! Wenn man bedenkt, dass bei postalischen Befragungen gute Rücklaufquoten erfahrungsgemäß um die 30% liegen, darf die vorliegende Rücklaufquote von **44,3%** als ausnehmend gut bezeichnet werden.

Berücksichtigt man *alle* Absolventen inklusive Pilotschule, so beträgt die Rücklaufquote sogar 592 Personen, das sind **45,16%**.

Dies ist im Sinne einer hohen Loyalität zur ehemaligen Ausbildungsstätte äußerst positiv zu bewerten, als gerade die Befragungsgruppe der Absolventen jener Personenkreis ist, der zwar auf der Grundlage der in der Schule erworbenen Fähigkeiten eine berufliche Laufbahn oder ein Studium aufbauen muss, aber im Unterschied zu den Personalverantwortlichen als „Kunden“ oder „Abnehmer“ bzw. Schulleitern und Lehrern als unmittelbar im Schulgeschehen Involvierte mit der Schule eigentlich nichts mehr zu tun hat. Die Absolventen werteten vor allem das Interesse des Bildungssystems an ihren persönlichen Erfahrungen sehr hoch und sahen sich als Partner für die Weiterentwicklung „ihres“ Schulwesens. Die Untersuchung erzielte bereits in dieser ersten Phase einen hohen motivatorischen Wert für das Schulwesen, der in dieser Weise vorneweg kaum erwartbar war. Dazu einige Aussagen der Absolventen:

„ *Lob an das BMUKA [jetzt: BMBWK], dass auch wir gefragt werden!*“

„Dieser Fragebogen ist eine ausgezeichnete Idee und wird hoffentlich einen positiven Einfluss auf die weitere Gestaltung des Lehrplans haben!“

„ ... das ist ein guter Evaluierungsbogen....“

„ würde mich freuen, wenn ich einmal darüber in der Zeitung lesen würde...“

„ ich bin froh, dass es diesen Fragebogen gibt.“

4.1.3. Aufbau des Fragebogens

Der Fragebogen umfaßt 4 Themenfelder:

A) Gründe für den Schulbesuch

- Informationen über den Schultyp und den/ die Ausbildungsschwerpunkt(e)
- Kriterien für die Schulwahl
- Reaktionen wichtiger Personen aus dem Umfeld

B) Lehrplan und Unterrichtsgestaltung

- Beurteilung der Schulfächer
- Aussagen zum Ausbildungsschwerpunkt
- Grad der Zielerreichung allgemeiner Bildungsziele
- Aufbereitung der Unterrichtsinhalte
- Praxisgehalt des Lehrangebots und Nutzen der Ferialpraktika
- Übereinstimmung Angebot in der Schule – Erfahrungen in Beruf oder Studium

C) Übergang in die Berufswelt/ Studium

- Bewerbungssituation und Chancen
- Fragen der Weiterbildung
- Stand der Ausbildung bezüglich Sprach- und EDV- Kenntnissen
- Allgemeine Bewertung der Ausbildung

D) Evaluative Abschlussfragen

- Alter
- Geschlecht
- Berufe der Eltern

4.2. Die Befragung der Personalverantwortlichen

4.2.1. Experteninterviews

Die Ausbildung nach dem Lehrplan der HLW soll Absolventen „zur Ausübung von gehobenen Berufen in den Bereichen Wirtschaft, Verwaltung, Tourismus und Ernährung befähigen“. Im Laufe Oktober/ November 1999 wurden 16 Experteninterviews mit personalverantwortlichen Personen aus diesen Bereichen durchgeführt (je vier). Die Bereiche wurden in Absprache mit dem Auftraggeber wie folgt definiert:

- Wirtschaft – umfaßt **kaufmännische Berufe**
Verwaltung – wird mit **Administration/ Leitung** umschrieben
Tourismus – dies sind Berufe in **Hotellerie, Gastronomie, Freizeiteinrichtungen** u. dgl.
Ernährung – darunter sind unter anderem **Tätigkeiten in Labors, Ernährungsberatung, Betriebsverpflegung** zu verstehen

Daraus ergibt sich folgende Übersicht über die befragten Personenkreise:

Lehrplanbereich	Unternehmen(sbereich)
Wirtschaft	Dorotheum Bank Versicherung Rundfunk/ Fernsehen
Verwaltung	Universitätssekretariat Vermessungsamt Seniorenresidenz Behörde
Tourismus	Hotel Reisebüro Flughafenbetrieb Kurbetrieb
Ernährung	Lebensmitteleinkauf Labor Lebensmittelkette (Zentrale) Betriebsverpflegung (Cook& Chill)

Als Untersuchungsmethode wurde die Delphi-Methode gewählt. Bei dieser Methode wird für eine komplexe Problematik ein Fragebogen (hier: Interviewleitfaden) ausgearbeitet und von Experten bearbeitet. Auf der Basis der Resultate der ersten Befragung wird der Fragenkatalog überarbeitet und dem/ den nächsten Experten vorgelegt. Diese sind somit informiert über die Standpunkte und Lösungsbeiträge früher befragter Experten. Wesentlicher Vorteil dieser Methode ist die ständige Weiterentwicklung des Befragungsinstruments. Erfahrungsgemäß wird nach einer gewissen Anzahl von Befragungen unter den Versuchspersonen ein Konsens gefunden bzw. die Informationserweiterung erschöpfend behandelt. Dieser Zustand konnte mit der vorliegenden Zahl von 16 Interviews erreicht werden. (Vgl.: Bortz & Döring, 1995)

Ziele der Interviews waren:

1. Expertenmeinungen zu Qualifizierungserfordernissen und
2. gleichzeitig Kategorien für eine breit angelegte Befragung von Personalverantwortlichen zu erhalten.

Der Interviewleitfaden war strukturiert in die Befragungsteile:

- Aussagen zur Bewerbungssituation
- Qualifizierungsanforderungen (Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen)
- Berufseinschlägige Praxis
- „Bildungsangebot“ (Studentafel und Profil) der HLW
- Erwartungen an die Ausbildungsschwerpunkte

Die durchschnittliche Dauer eines Interviews betrug etwa 60 Minuten.

4.2.2. Österreichweite Internet-Befragung von Personalverantwortlichen

Die Befragung per Internet stellt eine neuartige, sehr effiziente Art der Erhebung dar. Die Erfahrungen, die durch die Untersuchung gewonnen wurden, zeigen die Potenziale, welche für Auftraggeber in der Nutzung der neuen Medien liegen. Die komplizierten Rahmenbedingungen des Instruments erfordern aber auch die Notwendigkeit der Durchführung durch Experten. (Vgl.: Batinic, 1997) Die

Verlockung, einfach einen „klassischen“ Fragebogen ins Netz zu stellen, führt jedenfalls zu wenig professionellen und unsachgemäßen Ergebnissen.

Grundlagen für die inhaltliche Aufbereitung und das Design des Fragebogens bildeten einerseits Erfahrungswerte, die aus ähnlich aufbereiteten Diplomarbeiten am Forschungsinstitut gewonnen werden konnten (Vgl.: Kreuzhuber, 1998; Strasser, 1998), und andererseits die Ergebnisse aus der Expertenbefragung und Absolventenbefragung. Die Themenfelder wurden zu jenen der Experteninterviews gleichartig und somit direkt vergleichbar gelegt.

Vorteil des interaktiven Mediums Internet ist es, dass im Gegensatz zur herkömmlichen schriftlichen Fragebogenform das Befragungsinstrument dem Bearbeiter angepaßt werden kann. So wurde von den Befragten zum Beispiel zu Beginn der Untersuchung erhoben, welche Arbeitsbereiche in ihren Unternehmen vorhanden sind. In weiterer Folge wurden dann die Fragen spezifisch für diese Bereiche gestellt. Außerdem konnten auf diese Weise Aussagen zu mehr als einem Tätigkeitsbereich im Unternehmen erzielt werden, ohne die Befragten einer maßgeblichen zeitlichen Mehrbelastung auszusetzen.

Die für die Erhebung vorliegenden eMail-Adressen wurden aus öffentlich zugängigen Datenbanken, Telefonverzeichnissen, Zeitungen/ Zeitschriften und vor allem aus Internet-Datenbanken entnommen. Bei der Auswahl der Adressen aus diesen Verzeichnissen wurde der Schwerpunkt auf Unternehmen aus den lehrplankonformen Bereichen *Wirtschaft* (z.B. Bank, Versicherung, Steuerberatungskanzlei), *Verwaltung* (z.B. Behörde, Gebietskörperschaft), *Tourismus* (z.B. Reisebüro, Hotel) und *Ernährung* (z.B. Labor, Nahrungsmittelindustrie) gelegt, obwohl davon auszugehen ist, dass in jedem Unternehmen zumindest der kaufmännische und/ oder administrative Bereich vorhanden sein muss.

Innerhalb weniger Tage konnten mehr als 2000 Zugriffe auf das Befragungsinstrument registriert werden.

Der für die Untersuchung relevante Stichprobenumfang beläuft sich nach Bereinigung fehlerhafter oder nur bruchstückhaft bearbeiteter Fragebögen auf **1217** Versuchspersonen.

Dieses Ergebnis verdient besondere Bedeutung auf Grund

- des eingesetzten Mediums Internet als Befragungsinstrument
- der grundsätzlich hohen zeitlichen Belastung von Managern
- der umfangreich ergänzenden und tiefgreifenden Kommentare der Befragten, die das besondere Interesse an hoher Ausbildungsqualität auf eindrucksvolle Weise belegen.

„Hervorragend gestaltet, Email-Befragung ist optimale Lösung (im Gegensatz zu lästigen Telefon-, Post oder Straßenumfragen!)“

„ging wirklich rasch“

„gut und einfach gemacht, können auch „mittlere User“ sicher gut bedienen, bzw. ausfüllen“

„Clevere Methode der Datenerhebung.“

„Der Fragebogen ist ein wahrer Genuss. Professionell, einfach, schnell – perfekt, gratuliere!“

Die retournierten Fragebogen sind in zwei Gruppen aufzuteilen:

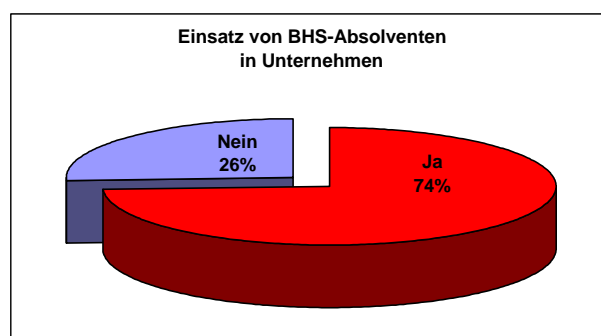


Abb.2: *Einsatz von BHS-Absolventen*

Obwohl auch abgefragt wurde, aus welchen Gründen Unternehmen keine BHS-Absolventen einsetzen, gilt das Interesse der Untersuchung vorwiegend den

Aussagen jener Gruppe von Personalverantwortlichen, die BHS-Absolventen beschäftigen.

In Absolutzahlen ausgedrückt sind dies die Aussagen von **904** Personen.

Dabei verdient generell die Tatsache Beachtung, dass drei Viertel aller Unternehmen Absolventen berufsbildender höherer (!) Schulen beschäftigen, was allein den hohen Stellenwert des Schulwesens eindrucksvoll unterstreicht.

4.3. Die Befragung der Landesschulinspektoren und Schulleiter

4.3.1. Die Stichprobe

Von den 9 Landesschulinspektoren wurden **8** interviewt (zwei Interviews fanden aus Zeitgründen per Telefon statt), ein LSI befand sich zum Zeitpunkt der Befragung bereits im Ruhestand. Alle LSI waren zum Zeitpunkt der Lehrplanreform bereits im Amt, also sowohl mit der Genese als auch der Vorläufersituation vertraut. Da der kleine Stichprobenumfang im statistischen Sinne keine signifikanten Aussagen erlauben würde, die LSI als Experten aber eine gewichtige Rolle für das Projekt spielen, werden ihre Meinungen und Sichtweisen als Kommentare den jeweiligen Untersuchungsergebnissen beigelegt bzw. gegenübergestellt.

Die Schulleiter der ausgewählten Schulstandorte konnten vollzählig interviewt werden. Zusätzlich konnte durch den zuständigen Landesschulrat ein weiterer Schulleiter für ein Interview gewonnen werden. Da die Ergebnisse für die Gesamtuntersuchung nicht standortbezogen verwertet wurden, war diese qualitative Erhöhung im Sinne der Gesamtuntersuchung sinnvoll und rechtfertigte den zeitlichen als auch finanziellen Mehraufwand. Die Stichprobe der Schulleiter beläuft sich daher auf **31** Personen.

4.3.2. Ziele und Inhalte der Befragung

(a) Die Landesschulinspektoren sollten einen groben Überblick geben über

- die Gründe, die ihrer Meinung nach eine Lehrplanreform notwendig gemacht haben
- die Auswirkungen und Möglichkeiten durch die Lehrplanreform
- die eigene Rolle und Sichtweise der LSI bezüglich Lehrereinsatz und Lehreraus- und weiterbildung
- Aspekte der Qualitätssicherung und Evaluation
- Aktivitäten hinsichtlich Öffentlichkeitsarbeit
- Aussagen über einen eventuellen Reformbedarf

(b) Die Schulleiter wurden gebeten, zu folgenden Themen Stellung zu nehmen

- Feststellen schulautonomer Möglichkeiten am Schulstandort
- Auswirkungen der Lehrplanreform auf die Schulorganisation
- Auswirkungen auf Schulleitung und Lehrer (z.B. Rollenverständnis, Lehrfächerverteilung, Aus- und Weiterbildung)
- Qualitätssicherung und Evaluation
- Auswirkungen auf das Image von HLW und eigenem Schulstandort
- Reformbedarf des gültigen Lehrplans

Die durchschnittliche Dauer eines Gesprächs war mit etwa 45 Minuten geplant, einige Interviewpartner widmeten sich den Interviewerinnen jedoch wesentlich länger.

4.4. Die Befragung der Lehrer

4.4.1. Die Stichprobe

Im Schuljahr 1999/ 2000 waren an den ausgewählten Schulstandorten **1823** Lehrer tätig. In Vereinbarung mit dem Auftraggeber wurden alle Lehrer zum aktuellen Lehrplan befragt.

4.4.2. Befragung: Vorgehensweise

Aus Gründen der Projektbudgetierung wurden die Fragebogen pro Schule gesammelt verschickt. Allerdings wurde die individuelle Rückantwort durch Beilegung frankierter und voradressierter Kuverts für die einzelnen Lehrer garantiert und dadurch anonymisiert.

Der Fragebogen wurde in zwei Etappen ausgesendet: in einem ersten Teil wurden 155 Exemplare an die beiden Pilotschulen in Salzburg und Linz abgeschickt. Wie auch für die Absolventenbefragung wurde damit eine Kontrollschleife für die Adressatengerechtigkeit des Fragebogens in die Untersuchung eingebaut. Die Ergebnisse zeigen die Bedeutung dieser zeit- und arbeitsintensiven Maßnahme.

Als Konsequenz aus dem Antwortverhalten der Lehrer der Pilotschulen wurde den Paketen mit den Fragebogen an die restlichen 28 Schulen ein Plakat beigelegt, das zur allgemeinen Information in den Lehrerzimmern ausgehängt werden sollte. Der Fragebogen musste zwar nicht verändert werden, der Begleittext zum Fragebogen wurde jedoch unter dem Aspekt der Teilnahmemotivation überarbeitet und mit einem eindringlichen Appell um Mithilfe an der Untersuchung erweitert. Eine Woche nach Aussendung wurden die Schulleiter in einem Telefonat ein weiteres Mal persönlich gebeten, die Kollegen ebenfalls zu motivieren. Aus den persönlichen Kommentaren können Rückschlüsse auf die anfängliche Zurückhaltung vieler Lehrer geschlossen werden:

„....viele Unterrichtende finden solche Fragebögen als Belästigung, die nie Veränderungen bringt...“

„... besonders engagierte LehrerInnen füllen diese [Anm.: Fragebögen] aus *FRUST* gar nicht aus!“

„ ... Lehrer werden nicht ernstgenommen, nur Direktoren, LSIsmit dieser Methode gehen die pädagogisch und fachlich guten (begabten) Lehrer weg aus dem Beruf, die JA-Sager/innen bleiben....werden positiv herausevaluiert....“

„Trotzdem: Danke, dass Lehrern hier Gelegenheit geboten wird, Stellung zu nehmen!“

564 Lehrer haben den an sie verteilten Fragebogen retourniert. Das stellt eine Rücklaufquote von **30,94%** dar, was durchaus im Rahmen guter Rücklaufquoten liegt.

4.4.3. Aufbau des Fragebogens

Der Fragebogen umfaßt 3 Themenfelder:

I. Lehrplan

- Ziele und Stärken des Lehrplans
- Operative Aspekte
 - 1) Rahmenbedingungen
 - 2) Emotionale Befindlichkeit im Arbeitsfeld
 - 3) Ausbildungsschwerpunkt/ schulautonome Pflichtgegenstände
- Veränderte Anforderungen durch die Lehrplanreform an die Lehrer und Schüler
 - 1) Weiterbildung der Lehrer
 - 2) Unterrichtsgestaltung
 - 3) Zusätzliche Förderungsmaßnahmen für die Schüler

II. Image und Öffentlichkeitsarbeit

III. Reformbedarf

4.5. Die Analyse von Stelleninseraten

Über einen Zeitraum von vier Wochen wurden die Stellenangebote in den diesbezüglich sehr umfangreichen Wochenendbeilagen von fünf österreichischen Tageszeitungen (Standard, Kurier, Salzburger Nachrichten, Tiroler Nachrichten, Oberösterreichische Nachrichten) analysiert. Dabei wurde nach folgenden Kriterien ausgewählt:

- Ausschreibung der Stelle definitiv für HAK-, HLW- bzw. HLT-Absolventen.
- Ausgeschriebene Tätigkeit entspricht den Empfehlungen des AMS (Vgl. AMS-Broschüre) für das Qualifikationsprofil der einzelnen BHS
- Stellenangebote aus dem „Allgemeinen Stellenmarkt“

Stellenangebote, die sich ausschließlich auf gastronomie- bzw. tourismusspezifische Positionen (z.B. Chef de rang) bezogen bzw. unter der Rubrik „Gastgewerbe“ angeboten wurden, wurden bei der Analyse nicht berücksichtigt, obwohl sich HLW-Absolventen ihrer Ausbildung gemäß auch für jene Bereiche bewerben können. Die Fülle des Stellenangebots unter der Rubrik „Gastgewerbe“ ist saisonal und durch die hohe Fluktuation in diesen Berufsfeldern bedingt und hätte das Ergebnis in Bezug auf die Vergleichbarkeit des Einsatzes der gesamten Schultypen in Richtung Tourismus/ Gastgewerbe verzerrt.

Die Inserate wurden analysiert bezüglich:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Sparte des Unternehmens• Tätigkeit innerhalb des Unternehmens• fachspezifische Anforderungen (z.B. Fremdsprachen, EDV-Kenntnisse)• Schlüsselqualifikationen |
|--|

Die Analyse erbrachte im Untersuchungszeitraum **222** durch BMBWK und AMS definierte Berufsfelder oder durch die Firmen als Ausbildungsqualifikationen geforderte Stellenangebote.

Teil II: Ergebnisse

5. Problemfeld „Marktgerechtigkeit des Lehrplans“

Die Studie zeigt, dass von den Bewerbern seitens der Wirtschaft Schlüsselqualifikationen hinsichtlich Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit, Sprachkompetenz, Umgehen können mit Technologie und Flexibilität erwartet werden. Als Ersteindruck bei der Bewerbungssituation wird immer stärker eine klare Eigenpositionierung des Bewerbers gefordert. Gutes Auftreten und EDV-Ausbildung stehen im Vordergrund, während die von den Schulen im Marketing besonders betonten Fremdsprachenkenntnisse und Zusatzqualifikationen geringere Bedeutung haben. Die Untersuchung klärt in diesem Zusammenhang auch die in Inseraten immer wieder angeführten Vokabel „Grundwissen“, „Fundiertes Wissen“ und „Spezialwissen“ durch Befragung von Personalverantwortlichen und macht diese Erkenntnisse für die weitere Ausbildung nutzbar. Zusatzqualifikationen unterstreichen aus Sicht der Wirtschaft vor allem das Engagement des Bewerbers und seine Leistungsfähigkeit. Die schulischen Präsentationen betonen dagegen besonders die Sachqualität, etwa der Sprachzertifikate.

Die Stundentafel der HLW wird allgemein als zu umfangreich empfunden. Fertigkeiten sollten gegenüber enzyklopädischem Wissen im Vordergrund stehen. Die Aussagen der Personalverantwortlichen decken sich mit der Sicht der Absolventen.

Besonderes Gewicht hinsichtlich Ausbildungsrelevanz erhielt auf Grund des Stellenwerts im Schulmarketing die Untersuchung der Ausbildungsschwerpunkte. Ein starkes Auseinanderklaffen zwischen Erwartungen und Realität manifestiert sich in einer geringen Wiederwahlquote, obwohl die Lehrer meinen, dass die Ausbildungsschwerpunkte die Ausbildung abrunden.

Die Untersuchung konnte eine hohe Akzeptanz der HLW-Ausbildung feststellen (knapp 80% der Personalverantwortlichen halten die Absolventen für sehr gut/ gut einsetzbar, bei Betonung der Arbeitsfelder kaufmännischer Bereich, Verwaltung, Tourismus und Ernährung). Dem steht jedoch Kritik am geringen Praxisbezug der Ausbildung gegenüber.

Die festgestellte geringe berufsfeldbezogene Profilierung der Schulart schlägt sich in der Werdeganganalyse der Absolventen nieder, von denen mehr als 27% längere Arbeitssuche mit sprunghaft wechselnden Berufsfeldern verzeichneten.

Die Bedeutung der Praktika wurde in Bezug zur Berufseintrittserfahrung gestellt, um vorbereitende Maßnahmen seitens der Schulen zu ermöglichen. Aus diesem Grund wurde auch die Sicht der Personalverantwortlichen hinterfragt, die vor allem Mängel in der Eigenständigkeit der Absolventen feststellten.

Immerhin nahezu jeder zweite Absolvent hat Fortbildung, vor allem hinsichtlich EDV, Sprachausbildung oder anderer berufsspezifischer Kenntnisse besucht.

Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umwälzungen in Europa stellen seit einigen Jahren neue Herausforderungen dar. Generell wird von Berufstätigen erwartet:

- Solide Allgemeinbildung
- Hochwertige fachtheoretische und fachpraktische Ausbildung
- Selbständiges, eigenverantwortliches und projektorientiertes Denken und Handeln als Grundlage für eine effiziente Berufstätigkeit in Verbindung mit Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit
- Sprachliche Kompetenz
- Kenntnisse im Umgang mit neuen Technologien und Medien
- Flexibilität und Mobilität (Vgl.: Europ. Kommission, Grünbuch, 1996)

Dies gilt auch für die Absolventen Berufsbildender Höherer Schulen.

5.1. Anforderungen und Erwartungen der Wirtschaft

Der berufliche Ersteinstieg findet auf mehrere Möglichkeiten statt:

- Bewerbung auf ein einschlägiges Stelleninserat (Printmedien, Internet)
- Blindbewerbung
- Bewerbung „by walk in“
- Kontakte auf Grund von Praktika, Projektarbeit oder anderen Tätigkeiten während der Schulzeit, die ein Arbeiten im Echtbetrieb erfordern/ ermöglichen.
- Private Empfehlungen
- Vermittlung durch in Verbindung mit der Ausbildungseinrichtung stehende Institutionen/ Personen (Absolventenverband, Bildungsberater der Schule, Lehrer, Partnerfirmen)
- Vermittlung durch professionelle Institutionen (Jobbörsen, AMS)

Da sich einschlägige Stelleninserate meist an Bewerber mit Berufserfahrung wenden, ist die Blindbewerbung zu einem beliebten Mittel geworden, um Firmenkontakte herzustellen. Kommentare von Absolventen bestätigen das:

„... unzählige Bewerbungen in allen Bereichen...“

„...zwei Monate Bewerbungen geschrieben...“

„... 80 Bewerbungsschreiben von Tirol bis Wien...“

Aus Sicht der Absolventen ist die Versendung von 80 individuell gestalteten Standardbriefen durch Einsatz der neuen Medien kein Problem, die Personalabteilungen der Firmen sehen sich aber gerade in Maturazeiten von Blindbewerbungen überschwemmt, die weder eine persönliche Behandlung noch – zum Leidwesen der Bewerber – eine Beantwortung erfahren.

Firmenseits wird immer stärker eine klare Eigenpositionierung des Antragstellenden gefordert. Die Bewerbung wird somit von der Holschuld (exakt vordefinierte Position/ Aufgabenbereich im Unternehmen) zur Bringschuld (Bewerberprofil mit Stimmigkeit zur Unternehmensphilosophie, durch das Unternehmen einforderbare

Stärken/ Bereitschaften in der Selbstbeschreibung). „Das Unternehmen sucht dann einen Platz, der dem Tätigkeitswunsch des Bewerbers entspricht“, wie es der Leiter der Rekrutierungsabteilung eines weltweiten Hotelunternehmens krass ausdrückt. (Nach: Dieter Buchner, People Development Department, Radisson SAS).

Vordergründig zielen diese Strategien auf die Arbeitsplatzzufriedenheit höherer Mitarbeiter, hintergründig ermöglicht die Selbstpositionierung des Bewerbers die raschere Überprüfung im Hinblick auf Erfüllung der Arbeitsplatzbeschreibung oder der firmenspezifischen Anforderungen im gewünschten Tätigkeitsfeld.

Im folgenden ist es daher notwendig festzustellen, ob es aus Sicht der Personalverantwortlichen einheitliche Vorstellungen gibt über

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Fachspezifische Anforderungen• Schlüsselqualifikationen• die Positionierung des HLW-Schulwesens im Vergleich zu den Mitbewerbern auf den einschlägigen Berufsfeldern. |
|---|

Diese Sicht wird mit den Erfahrungen der Absolventen verglichen und den Einschätzungen der Landesschulinspektoren, Schulleiter und Lehrer gegenübergestellt.

Für den Auftraggeber ergibt sich daraus die Möglichkeit zur Überprüfung

- ob die Ausbildungsinhalte mit gestellten Anforderungen konform gehen
- ob die Schüler ein Stärkenbewusstsein und Präferenzen bestimmter Tätigkeitsfelder haben
- ob die Schüler Fähigkeiten zur Selbstpositionierung und Selbstpräsentation in der Ausbildung erlernen
- ob in Bewusstsein und Ausbildung der Lehrenden dahingehend Stimmigkeit vorhanden ist
- ob Schlüsselqualifikationen in ausreichender Weise vermittelt werden.

5.1.1. Die Bewerbungssituation

Bei der Auswahl von Bewerbern wird seitens der **Personalverantwortlichen** mit großem Vorsprung in der Reihung der Nennungen Wert gelegt auf:

- (1) *gutes Auftreten/ einen guten persönlichen Eindruck*
- (2) *EDV-Ausbildung*
- (3) *Praxiserfahrungen*
- (4) *gut gestaltete Bewerbungsunterlagen*

Erst dann werden in der Reihung

- (5) *Fremdsprachenkenntnisse* und
- (6) *Zusatzqualifikationen* genannt.

Auf das Zeugnis oder Noten in bestimmten Fächern wird tendenziell weniger geachtet, obwohl die Gewichtung nach Branchen etwas unterschiedlich ausfällt (Bewerbungsanforderungen nach Branchen getrennt: siehe Anhang 2). Auch Ergebnisse aus Auswahlverfahren, Tests und dergleichen werden nur am Rande berücksichtigt.

Diese Angaben decken sich weitgehend mit den Erfahrungen, die die befragten **Absolventen** bei ihrer Arbeitsplatzsuche gemacht haben:

- (1) *selbstsicheres Auftreten* und
- (2) *gut gestaltete Bewerbungsunterlagen*

wurden auch von ihnen als in erster Linie entscheidende Faktoren wahrgenommen. Sie hatten allerdings schon den Eindruck, dass allgemein

- (3) *gute Schulnoten*

ein sehr wesentliches Auswahlkriterium bei ihrer Anstellung waren. Hier ist ein Unterschied zu den Aussagen der Personalverantwortlichen feststellbar. Obwohl Noten in einzelnen Fächern nicht so hoch eingestuft wurden (Rang 7), ist erwähnenswert, welche Fächer nach Einschätzung der Absolventen besonders beachtet wurden:

- *Sprachen,*
- *EDV* und
- *kaufmännische Fächer.*

Hoch bewertet wurden nach Ansicht der Absolventen auch *Praktikumsnachweise* (Rang 4.)

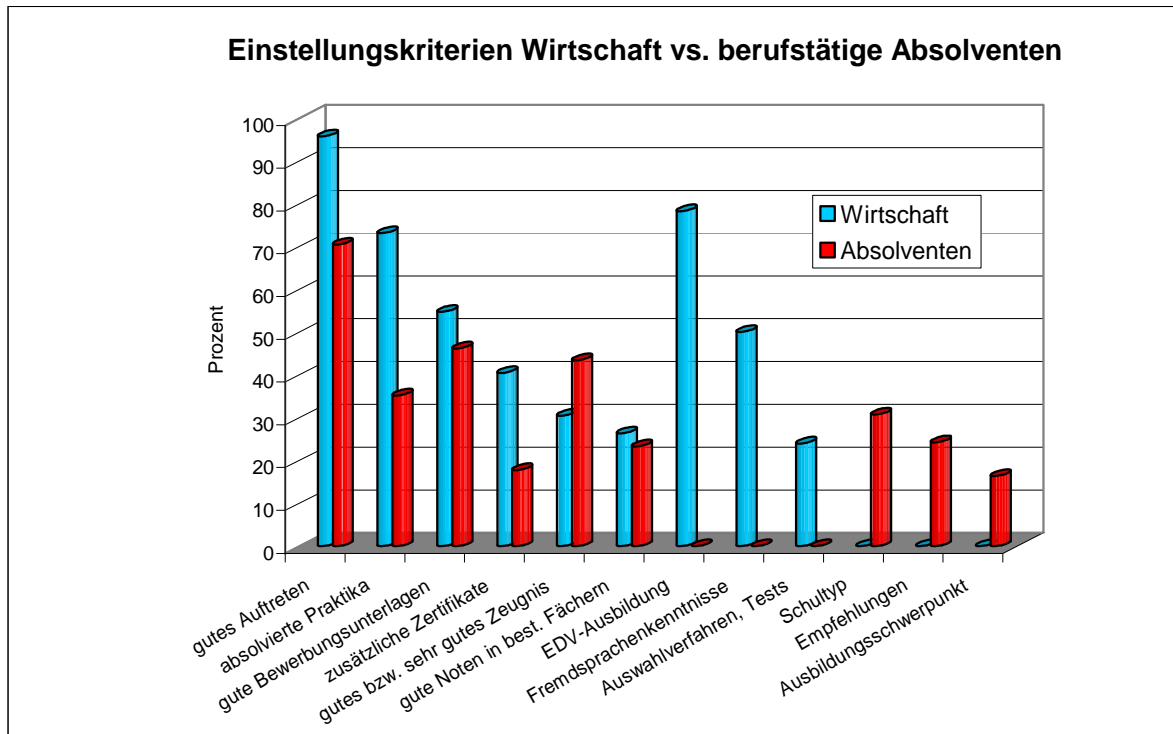


Abb.3: *Entscheidungskriterien bei der Einstellung von Schulabsolventen: Gegenüberstellung Wirtschaft – Absolventen (Mehrfachwahlen möglich)*

Anmerkung:

EDV-Kenntnisse und Fremdsprachen wurden bei den Absolventen in Zusammenhang mit Schulnoten in bestimmten Fächern erhoben, Tests als Einstellungskriterium wurden nicht gesondert erhoben, von einigen Absolventen aber unter Sonstiges angeführt

Schüler sollten angesichts solcher Ergebnisse erfolgreiche Strategien für das „Wie bewerbe ich mich richtig?“ nicht erst durch ‚learning by doing‘ oder ‚Versuch und Irrtum‘ in der eigentlichen Bewerbungssituation erwerben, sondern gezielt schon während ihrer Ausbildung damit vertraut gemacht werden. An manchen Schulstandorten wird diesem Umstand bereits Rechnung getragen, indem im Rahmen schulautonomer Pflichtgegenstände spezielle Seminare angeboten werden. An anderen Schulen werden Inhalte der Bewerbungssituation in Gegenstände wie Deutsch, Psychologie oder Rhetorik integriert. Deshalb geben wohl auch mehr als 70% der Lehrer an, ihren Schülern durch Bewerbungstrainings bei der beruflichen Orientierung Hilfestellung zu leisten. Erfreulich ist, dass fast die

Hälfte der befragten Absolventen das Gefühl hatten, ein entsprechende Schulung genossen zu haben. (Vgl. dazu Abb. 27)

5.1.2. Das Ausbildungsniveau der EDV- und Sprach-Ausbildung

Die EDV-Ausbildung war ein zentraler Punkt der Reform zum aktuellen Lehrplan. Ein neuer Unterrichtsgegenstand Wirtschaftsinformatik wurde eingeführt, Computerunterstützung für einzelne Fächer sogar im Lehrplan gesondert gekennzeichnet und als Empfehlung für möglichst alle Gegenstände ausgesprochen. Diese Maßnahmen sollen alle zur Verbesserung der EDV-Kenntnisse beitragen und zur Anpassung an die Anforderungen in der Schule und später im Beruf bzw. Studium führen. Die besondere Bedeutung gerade des Informatikwissens beweist die Reihung durch die Personalverantwortlichen an die erste Stelle der fachspezifischen Nennungen, weit vor Fremdsprachen oder anderen Gegenständen.

Die Kenntnisse im Umgang mit dem PC-Betriebssystem Windows und den dazugehörigen Basisprogrammen des Office-Pakets wurden für die Untersuchung zwar in die Kategorien „Grundkenntnisse“, „Fundiertes Wissen“ und „Spezialwissen“ eingeteilt, um jedoch inhaltlichen Konsens darüber zu haben, wurden zwei EDV-Experten (Informationsmanager der OMV, WIFI-Schulungsleiter in Salzburg) um ihre Interpretation der drei Begriffe gebeten. Ihre Aussagen stimmten fast bis ins Detail überein:

- ✓ **Grundkenntnisse** umfassen basales Wissen über die Bestandteile der Hardware und die wichtigsten Zusatzgeräte, gängige Fachausdrücke der Datenverarbeitung sowie die Bedeutung der Datensicherung und den Umgang mit Speichermedien und Druckern. PC-Grundwissen meint vor allem das Beherrschen der wichtigsten Funktionen von Word für Windows, wie sie in der täglichen Büropraxis anfallen, eventuell auch Excel-Grundkenntnisse, wenn in der angestrebten Position vorwiegend mit Zahlen gearbeitet wird.
- ✓ **Fundiertes Wissen** umfasst tiefergehende Kenntnisse in Word und Excel, dieses vor allem um komplizierte Berechnungen zu vereinfachen und anspruchsvolle Geschäftsgrafiken zu erstellen. Dazu kommen Grundkenntnisse im Umgang mit Datenbanken (Access) und einige andere Bereiche (z.B. Power Point, Corel Draw), je nach Tätigkeitsfeld eines Unternehmens, wobei Access

ein sehr mächtiges Datenbank-Programm ist, dessen Beherrschung den Übergang zu Spezialwissen fließend macht.

- ✓ **Spezialwissen** umfasst alle Kenntnisse, die über Standardbüroanwendungen hinausgehen: Internet Seitengestaltung, Datenbankdesign, Wissen über Betriebssysteme und Netzwerke und, je nach Tätigkeit, SAP-Anwendung. (Vgl.: WIFI Kursbuch: Kursbeschreibungen)

Die Personalverantwortlichen differenzierten ihre Vorstellungen dahingehend, dass außer im Gesundheits- und Sozialbereich in allen Arbeitsbereichen von Unternehmen zumindest fundiertes Wissen für die Berufsausübung gefordert wird. Allerdings wurde gerade im Gesundheits- und Sozialbereich die EDV als ein Entscheidungsfaktor für die Einstellung von Mitarbeitern am häufigsten genannt, wobei dann aber Grundkenntnisse ausreichend sind.

In den Arbeitsbereichen Betriebsberatung/Consulting und Design/Gestaltung werden von den dazu befragten Personen zu etwa einem Drittel sogar Spezialkenntnisse von Mitarbeitern gefordert. Im Tourismus hingegen geben zwar auch 50% der Befragten an, auf fundiertes Wissen Wert zu legen, weiteren 40% reichen allerdings EDV-Grundkenntnisse aus. (EDV-Anforderungen, gegliedert nach den verschiedenen Arbeitsbereichen in Unternehmen; Übersicht siehe Anhang 3).

In vielen Branchen scheint es üblich zu sein, dass eben auf eine solide Grundausbildung Wert gelegt wird (was im Denken vieler Personalverantwortlicher durchaus auch Bereiche mit einschließt, die zum fundierten Wissen zu zählen sind z.B. Power Point-Kenntnisse), die für das jeweilige Unternehmen spezifischen Kenntnisse hingegen in eigenen betriebsinternen Ausbildungen vermittelt werden. Dazu die Aussage eines Unternehmers:

„ ...was sie für den Betrieb brauchen, lernen sie ohnehin bei uns...“

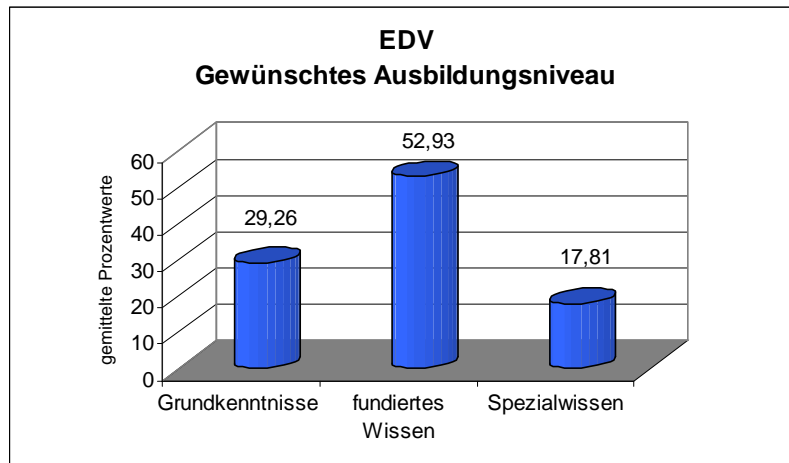


Abb 4: *Worauf legen Personalverantwortliche bei der EDV-Ausbildung Wert?*

Dagegen werden in immerhin fast 12% der **Stelleninserate**, in denen EDV-Kenntnisse als Voraussetzung für die Aufnahme angegeben wurden, Mitarbeiter mit besonderen Kenntnissen (hier besonders SAP) gesucht.

Die Absolventen arbeiten zu 90% beruflich oder im Studium mit dem Computer. Dies zeigt deutlich, dass der PC ein Standardarbeitsgerät ist. Das Bild der von ihnen verwendeten Programme bestätigt die Anforderungen, die durch die Personalverantwortlichen gestellt werden. Dementsprechend wird am häufigsten mit den Programmen Word (43%) und Excel (32%) gearbeitet, Access und Power Point spielen bereits eine untergeordnete Rolle.

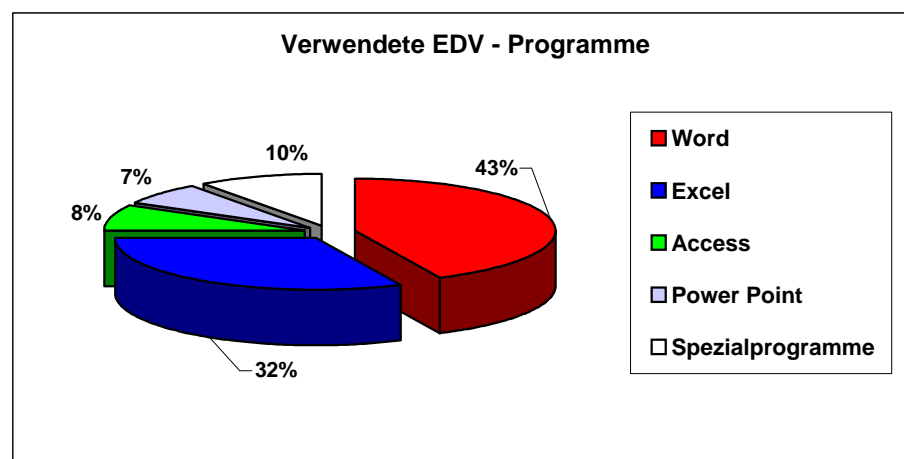


Abb. 5: *Mit welchen Programmen arbeiten die Absolventen? (Mehrfachwahlen möglich)*

Auffällig sind auch bei dieser Befragungsgruppe die Nennungen bezüglich SAP. Einer der EDV-Experten regte dazu an:

„...SAP kann man zwar nicht wie Word oder Excel in der Schule lernen, weil das Programm einfach zu groß ist und deshalb für die Schule gar nicht angeschafft werden kann. Außerdem ist es ein betriebsspezifisches Programm. Wenn man aber in einer Firma einmal verstanden hat, wie es funktioniert, dann tut man sich in der nächsten bei der Einschulung darauf um Einiges leichter. Das wäre doch eine Möglichkeit für Kooperationsprojekte für den Unterricht...“

An den Schulen wird der Bedeutung der EDV-Ausbildung dahingehend Rechnung getragen, dass mehr als 80% der befragten **Lehrer** Veränderungen in der Ausbildung durch vermehrten computerunterstützten Unterricht und reichhaltigere EDV-Ausstattung an den Schulen feststellten. Allerdings würden sich fast 50% von ihnen noch mehr – vor allem bessere und mehr Hardware - wünschen.

Die Bedeutung des Wunsches, die Qualität der Ausbildung heben zu wollen, wird dadurch unterstrichen, dass 89% jener **Absolventen**, die EDV-Kenntnisse in Beruf oder Studium brauchen, die Grundausbildung in der Schule als „*nicht ausreichend*“ beurteilen.

Dieser Eindruck deckt sich mit der Feststellung der 36% **Personalverantwortlichen**, die über Mängel bei Schulabsolventen klagen, dass diesen grundlegende EDV-Anwenderkenntnisse fehlen. (Vgl. dazu Abb. 23)

Das mag *eine* Erklärung dafür sein, dass bei den Absolventen auf die Frage nach bisher notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen EDV-Schulungen an erster Stelle stehen. Allerdings sind hier auch die berufsspezifischen, für betriebsinterne Programme durchgeführten Schulungen enthalten. (Vgl. dazu Abb. 24)

Seitens der Schulen wird auf den Bedarf dahingehend reagiert, als viele Standorte ihr Angebot an ASP um „Medieninformatik“ erweitert haben bzw. erweitern wollen (In vier Schulen der Stichprobe wird dieser ASP bereits geführt, in drei weiteren ist er für das Schuljahr 2000/01 geplant.)

Fremdsprachenkompetenz in zumindest einer Fremdsprache zählt heute grundsätzlich zum Bereich der umfassenden Allgemeinbildung und ist für Abgänger *aller* Schularten ein absolutes Muss, für Absolventen berufsbildender Schulen gilt dies in verstärktem Maße. Englisch als internationale Wirtschaftssprache fließend sprechen, lesen und schreiben zu können, stellt im beruflichen Wettbewerb eine unbedingt erforderliche Qualifikation dar, mindestens eine weitere Fremdsprache wenigstens passiv zu beherrschen, erhöht diesen Vorteil zweifellos.

Die Personalverantwortlichen, die Fremdsprachenkompetenz bei ihrer Angabe besonders entscheidender Einstellungskriterien berücksichtigt haben, setzen dabei über alle Unternehmenssparten und Arbeitsbereiche hinweg Englisch absolut an erste Stelle. Im Vergleich dazu fallen alle anderen Fremdsprachen weit ab: Französisch liegt im Durchschnitt an zweiter Stelle, gefolgt von Italienisch, Spanisch und Ostsprachen.

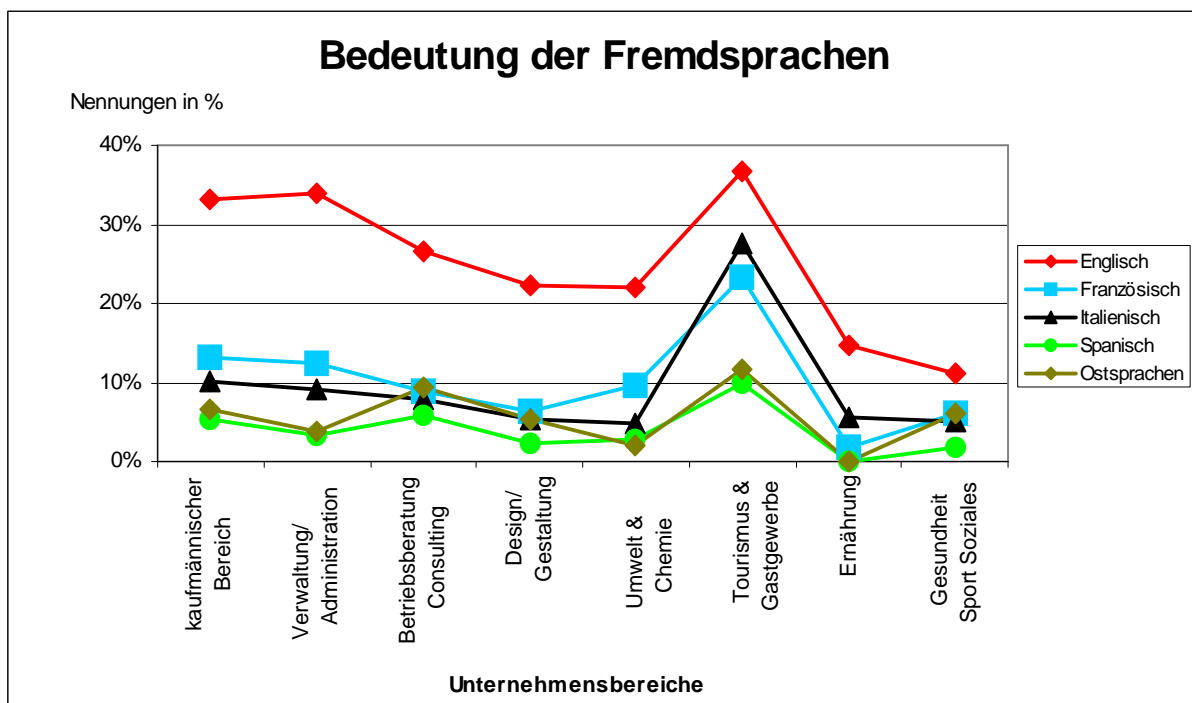


Abb. 6: *Bedeutung der Fremdsprachen (Mehrfachwahlen möglich)*

Dazu einige Kommentare von Personalverantwortlichen:

„zwei oder drei Fremdsprachen ist nett, vor allem für den privaten Bereich. Besser ist es, wenn sie g'scheit Englisch können“

„Englisch reicht, sonst sollen sie besser noch eine Ostsprache lernen“

„...im Hinblick auf Beschäftigung im EU-Raum sind mehrere Sprachen vielleicht wichtig...sonst...“

Die Qualifikationsansprüche bezüglich Englisch liegen im Vergleich zu den anderen Fremdsprachen ebenfalls deutlich höher: in allen Sparten wird zu einem hohen Prozentsatz fundiertes Wissen (Von 50% im Nahrungsmittelbereich bis 74,1% in Betriebsberatung/ Consulting), wenn nicht sogar Spezialwissen (hier liegen die Werte zwischen 7,6% und 22,2%) gefordert. Mit der Beherrschung der Grundkenntnisse finden Mitarbeiter nur mehr zu einem sehr geringen Prozentsatz ihr Auslangen (Übersicht über die geforderten Fremdsprachenkenntnisse, gegliedert nach Arbeitsbereichen siehe Anhang 4). Die Personalverantwortlichen fordern:

„Englisch gut in Wort und Schrift...“

„Wirtschaftsvokabel, Geschäftskorrespondenz ... in Englisch“

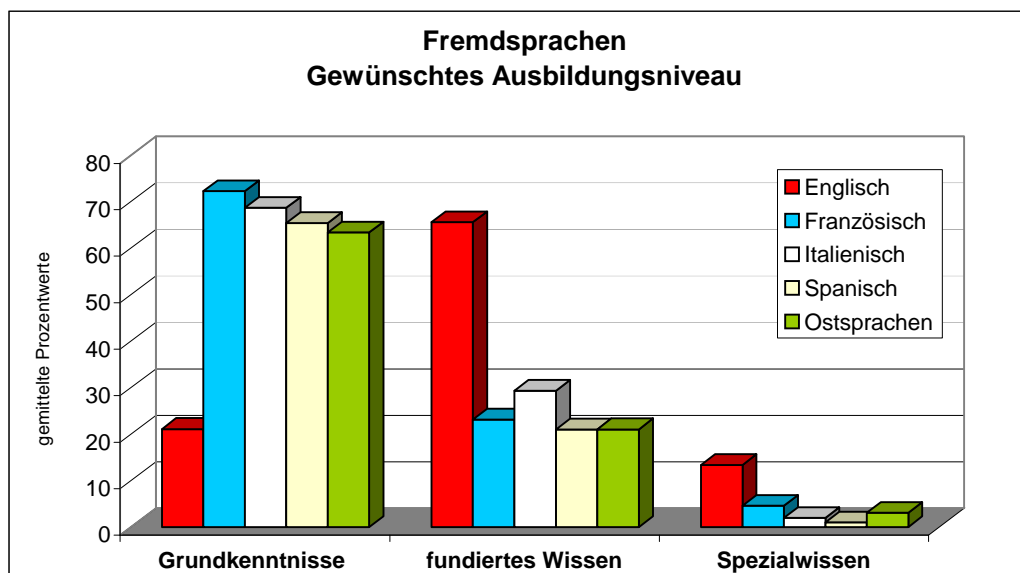


Abb. 7: *Qualifikationsniveau in den Fremdsprachen (Aussagen der Personalverantwortlichen)*

Ähnliche Ergebnisse können auch aus der Analyse der **Stellenangebote** abgelesen werden. In einem Drittel der Inserate (75 von 222) wurde *Englisch* als Anforderungskriterium besonders ausgewiesen, wovon in 20 Einschaltungen Englisch fließend in Wort und Schrift und in 2 Annoncen spezielle Kenntnisse (z.B. finance reporting) verlangt wurden. Als weitere Sprachen wurde 4 Mal Französisch, 2 Mal Italienisch, 1 Mal Spanisch, 2 Mal Ostsprachen gefordert, jeweils ohne nähere Angaben über das Ausbildungsniveau.

Bei der Analyse der Offerte mit Anforderungen hinsichtlich Sprachkompetenz im allgemeinen ist auffällig, dass immerhin in sechs ausdrücklich hervorgehoben wird, dass *gute Rechtschreibkenntnisse* [Anm.: in der Muttersprache Deutsch!] ein Einstellungserfordernis sind. Damit wird eine Qualifizierung nachgefragt, die für einen Maturanten eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte. Die Sorge um entsprechende Kenntnisse in der Rechtschreibung, der Grammatik und der Grundanforderungen im Schriftverkehr in der Muttersprache decken sich mit regelmäßig wiederkehrenden öffentlich publizierten Aussagen über mangelnde Kenntnisse in den Grundfertigkeiten von Maturanten. Leider werden auch in der „Mängelliste der Schulabsolventen“ im Fragebogen der Personalverantwortlichen fehlende Rechtschreibkenntnisse mit hoher Häufigkeit beklagt. (Vgl. dazu Abb. 23)

Die Absolventen gaben zu knapp 70% an, dass Fremdsprachen in ihrer bisherigen Berufslaufbahn bzw. Studium eine Rolle spielen. In den Angaben dieser Personen ist dasselbe Muster zu erkennen, wie es durch die Personalverantwortlichen bereits gezeichnet wurde. Englisch wird weit häufiger als die anderen Sprachen und zwar in Form fundierter Kenntnisse gebraucht. Über die Ausbildungsqualität in der Schule äußerten sich etwa zwei Drittel der Befragten positiv und meinten, dass „*die Ausbildung in der Schule ausreichend war*“ zur Erlangung des gewünschten Ausbildungsniveaus. Allerdings gaben etwa ein Viertel jener Personen, die in ihrer bisherigen Laufbahn bereits an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an, dass dies sprachliche Ausbildungen waren. (Vgl. dazu Abb. 24)

					War die Ausbildung in der Schule ausreichend		
	N	Grundkenntnisse	fundierte Wissen		N	ja	nein
Englisch	369	33,6	66,4		369	64,8	35,2
Französisch	201	63,2	36,8		196	62,2	37,8
Italienisch	88	64,8	35,2		84	59,5	40,5
Spanisch	38	73,7	26,3		35	45,7	54,3

Abb. 9: Welche Fremdsprachen spielen im Berufsalltag/ Studium der Absolventen eine Rolle? War die Ausbildung in der Schule ausreichend? (Mehrfachwahlen möglich)

Da mit dem Spracherwerb nicht nur das rein „technische“ Beherrschen der Sprache gelernt wird, sondern auch fachübergreifende Fähigkeiten wie interkulturelle Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit oder Ausdrucksfähigkeit, ist der Sprachenunterricht zugleich im Zusammenhang mit der Entfaltung von Schlüsselqualifikationen zu sehen. In diesem Sinne ist die Bedeutung von Fremdsprachenkompetenz auch dann hervorzuheben, wenn die Personalverantwortlichen Sprachkenntnisse nicht unbedingt an vordere Stelle bei der Wichtigkeit für die Einstellung gereiht haben.

Den Forderungen nach Fremdsprachenkompetenz wird in den Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe durch das Führen des Pflichtgegenstands „Zweite lebende Fremdsprache“ und das Angebot eines eigenen Ausbildungsschwerpunkts „Dritte lebende Fremdsprache“ Rechnung getragen. Angesichts der Tatsache, wie unterschiedlich Englisch im Vergleich zu den anderen Sprachen beurteilt wird, ist den Untersuchungsergebnissen auch in Zusammenhang mit diesen Angeboten Augenmerk zu schenken.

5.1.3. Die Bedeutung von Zusatzqualifikationen und Praktika

Nachweise über erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten sind gerade in Wettbewerbssituationen, wie Bewerbung im besonderen Maße ist, immer von Bedeutung. Sie beweisen dem Arbeitgeber vor allem ein über die Normalerfordernisse hinausgehendes Engagement. Zusätzlich abgelegte Prüfungen indizieren außerdem noch Durchhaltevermögen und Leistungsbereitschaft. In Vorstellungsgesprächen beziehen sich die Personalverantwortlichen deshalb nicht nur auf

fachspezifische, formale Qualifikationen, sondern auch auf sportliche Leistungen, Hobbies und Vorlieben zukünftiger Mitarbeiter. Aus diesen Angaben leiten sie dann ähnliche Kompetenzen ab:

“...ich nenne es das “amerikanisches Phänomen” – Zusatzunterlagen bzw, Hinweise auf andere besondere Leistungen, zum Beispiel spielt er ein Musikinstrument in einem Orchester? ist er ein 100m-Läufer? ... das ist der Beweis, dass einer leistungsfähig ist. Ansonsten genügt mir das Maturazeugnis als Zertifikat.”

“Zertifikate? Ja, wünschenswert, zeigen zusätzliches Bemühen – aber bekannt müssen sie sein”

“...geben bei gleichen Bewerbern den Ausschlag..”

Die Schulen haben die Bedeutung von Zusatzqualifikationen erkannt. Im schulautonomen Bereich, aber auch außerhalb des Unterrichts werden den Schülern Möglichkeiten zum Erwerb von Zertifikaten angeboten. Die Schüler werden aktiv unterstützt, indem spezielle Vorbereitungs- oder Förderkurse angeboten, Freistellungen ermöglicht und externe Vortragende eingeladen werden. Die Gespräche mit Schulleitern und LSI haben einen Schwerpunkt im generellen Sprachbereich (z.B. Cambridge First Certificate, TOEFL) und berufsbezogenen Sprachbereich (z.B. LCCI, DELE) ergeben. Durch die Einrichtung des Centers für berufsbezogene Sprachen (CEBS) wurde dafür seitens des BMBWK eine eigene Koordinierungsstelle geschaffen, was die Bedeutung der berufsbezogenen Sprachausbildung unterstreicht. Der Ausbildungsschwerpunkt “Fremdsprachen und Wirtschaft” ist der am häufigsten gewählte Schwerpunkt aller Schulen. Die Präsentation auf Messen dokumentiert die Bedeutung der Angebote zur Zertifizierung aus Sicht der Schulen. Pressemappen und dem Untersuchungsteam vorgelegte Jahresberichte widmen diesen Zusatzqualifikationen besondere Erwähnung.

In den Interviews von LSI und Direktoren ebenfalls erwähnenswert, aber in der Öffentlichkeit noch etwas weniger auffällig präsentiert, sind die Zusatzqualifikationen auf dem EDV-Sektor. Hier verdient der “Europäische Computer Führerschein” (ECDL) besondere Beachtung, schafft er doch eine internationale Zertifizierung nach einem einheitlichen Standard. Durch den ECDL haben vor allem in den letzten Jahren die EDV-Zertifikate an den Schulen weitaus höheren Stellenwert erlangt. Die Absolventen des Untersuchungszeitraums konnten daraus

jedoch noch nicht profitieren. Aus Sicht der Schulen stehen Sprachzertifikate im Vordergrund, gefolgt von EDV-Zusatzausbildungen.

Vergleicht man das einschlägige Angebot der Erwachsenenbildungseinrichtungen, so ist ein hoher Anteil an EDV-Schulungen, sowohl Grundschulung als auch spezifische Ausbildung, festzustellen, eine starke Betonung genießen Rhetorik, Kommunikation, Verhandlungstechnik, Persönlichkeitstraining und betriebswirtschaftliche Schulungen.

In der vorliegenden Studie wurde die Bedeutung von Zusatzqualifikationen daher besonders aus der Sicht der Abnehmer (Personalverantwortliche) und der Bewerber (Absolventen) untersucht. Dabei wurden Diskrepanzen zur Gewichtung der Schulverantwortlichen festgestellt, wie die untenstehende Grafik zeigt.

Von den **Personalverantwortlichen**, die zusätzliche Zertifikate und Qualifikationen als Einstellungskriterium besonders beachten (das sind 40,5% der Stichprobe), legen 50,75% auf den ausdrücklichen Nachweis über EDV-Kenntnisse Wert, 61,65% auf Praxisbestätigungen und 52,24% auf Rhetorik, wenngleich für verschiedene Tätigkeitsfelder unterschiedliche Maßstäbe gesetzt werden. (Zusätzliche Zertifikate in den verschiedenen Arbeitsbereichen siehe Anhang 5).

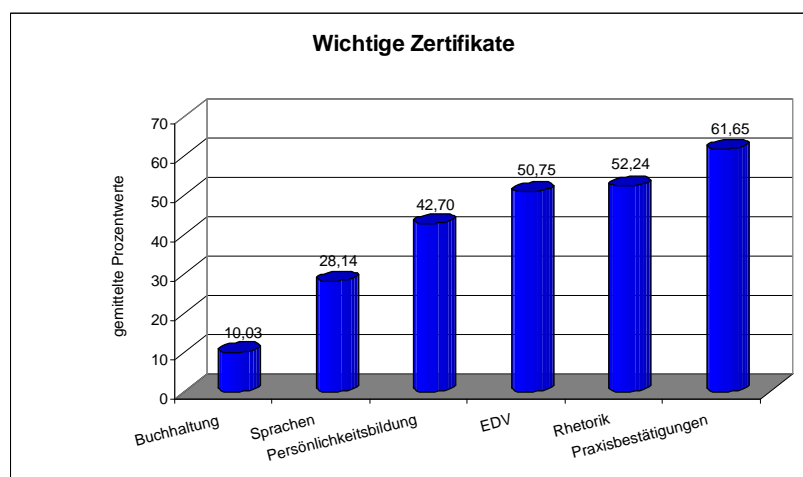


Abb. 10: *Auf welche zusätzlichen Zertifikate legen Personalverantwortliche Wert? (Mehrfachwahlen möglich)*

Das Bild der bewerbungsrelevanten Zusatzqualifikationen läuft diametral zur Einschätzung der Schulen und trifft sich in der Bedeutung der EDV-Ausbildung.

Die **Absolventen**, die berichten, dass ihrer Meinung nach zusätzliche Zertifikate und Bescheinigungen einen ausschlaggebenden Einfluss auf ihre Einstellung gehabt haben (das sind 16,7% der ausgewählten Stichprobe), geben dabei ebenfalls in erster Linie die Bedeutung von EDV-Zertifikaten an.

In den analysierten **Stellenangeboten** konnten dagegen kaum Hinweise auf geforderte Zusatzqualifikationen gefunden werden (in einigen wenigen wird die Absolvierung des WIFI-Buchhalterkurses bzw. die Bilanzbuchhalterprüfung verlangt). In etwas mehr als der Hälfte der Annoncen wird jedoch ausdrücklich Berufspraxis gefordert.

Praktikumsbestätigungen sind auch aus Sicht der **Personalverantwortlichen** Spitzenreiter, werden in der schulischen Betrachtung von Nachweisen über besondere Kenntnisse und Erfahrungen allerdings nicht erwähnt. Dabei sind die Praktika lehrplanmäßig vorgeschrieben. Die Bedeutung der Wahl des Praxisplatzes, der Erwerb zusätzlicher – fakultativer – Praktikumsnachweise stellt daher eine Chance zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen der Absolventen dar.

Praxiserfahrungen:

„.....Studieren wäre nett, aber das Problem mit der fehlenden Praxis schiebt sich nur hinaus – die Betriebe wollen Praxis....“, berichtet eine Absolventin über ihre Erfahrungen

Der Begriff der „Berufspraxis“ ist naheliegend auf einschlägige Vorerfahrungen anzulegen. Neueinsteiger, was die Absolventen bei ihrer ersten Bewerbung ja sind, sind jedoch zwangsläufig auf Erfahrungen aus ihrer schulischen Praxiszeit angewiesen. Für die Beurteilung von Praktika während der Schulzeit legen die Personalverantwortlichen jedoch andere Maßstäbe an als für die Beurteilung für Fixanstellungen. Sie kommentieren den Nutzen von Ferialpraktika folgendermaßen:

„Die Schule ist oft zu theoretisch. Im Ferialpraktikum lernen sie dann kollegiale Qualitäten...“

„...dass man einmal die Luft in einem Betrieb geschnuppert hat..“, beschreiben die Personalverantwortlichen ihre Vorstellungen.

Die HLW-Ausbildung trifft grundsätzlich diese Zielsetzung sehr gut. Per Gesetz sind die Schüler verpflichtet, während ihrer Ausbildung zumindest ein 12-wöchiges Pflichtpraktikum zu absolvieren. Wie die Praxis zeigt, können jedoch zahlreiche Absolventen bei Abschluss der HLW mehr als ein Praktikum nachweisen. Die Sicht der Firmen ist der Praktikumserfahrung der Schüler gegenüberzustellen. Den vielfältigen „Nutzen der Ferialpraktika“, der zu einem großen Teil wohl auch auf andere praktische Angebote zutrifft, beschreiben die Absolventen folgendermaßen:

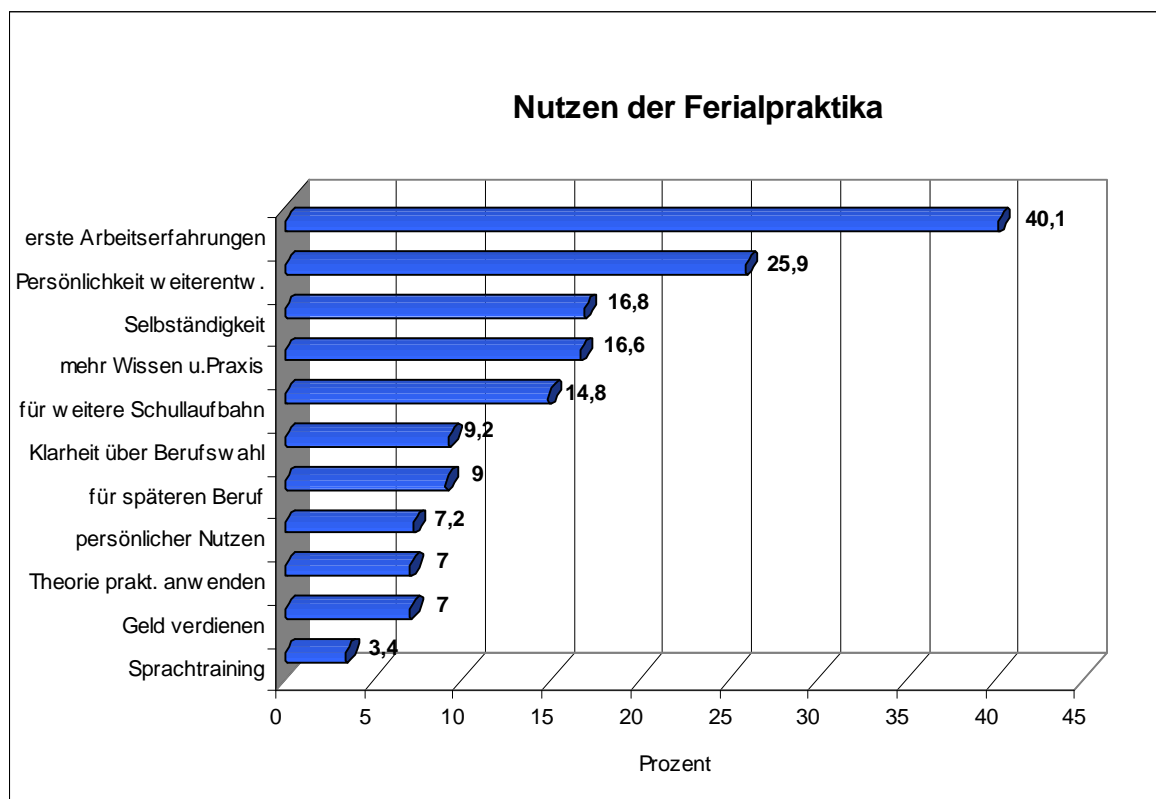


Abb 11: *Nutzen der Ferialpraktika (Mehrfachwahlen möglich)*

Personalverantwortliche bevorzugen für Fixanstellungen dann jene Bewerber, die bereits *Praxiserfahrungen im angestrebten Tätigkeitsfeld* (80,41%) gemacht haben vor solchen, die Arbeitserfahrung egal welcher Form (42,76%) absolviert haben. Der hohe Wert bei „*Arbeitserfahrung, egal welche*“ lässt darauf schließen,

wozu die Absolvierung von Praktika ganz allgemein dienen soll. Ein interviewter Personalchef formuliert folgendermaßen:

„... am besten sollte jeder 1x als Hilfsarbeiter gearbeitet haben, damit sie wissen, was Arbeiten heißt, und den Rest dann spezifische Praktika...“

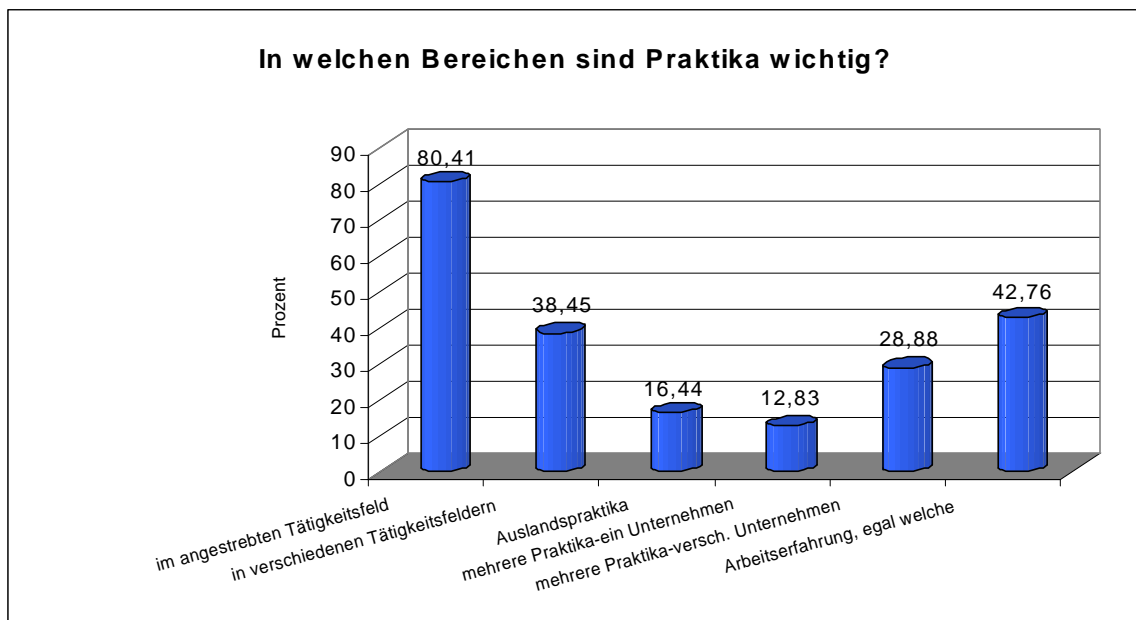


Abb. 12: *Absolvierte Praktika sind wichtig. Worauf legen Personalverantwortliche dabei Wert? (Mehrfachwahlen möglich)*

Wie wichtig es ist, während der Schulzeit Arbeitserfahrungen zu sammeln unterstreichen die **Absolventen** mit der Angabe, dass immerhin etwa ein Drittel der Berufstätigen „*schon vor Beendigung der Schule ein Arbeitsplatzangebot*“ hatte.

Das Angebot, fakultativ mehr als das Pflichtpraktikum zu absolvieren, den Kontakt mit Firmen zu pflegen, Gastreferenten aus der Wirtschaft in den Unterricht einzuladen und Exkursionen durchzuführen, sollte daher seitens der Schüler und Lehrer sicherlich noch bewusster ausgebaut werden. Nachdem im Zuge der Begutachtung der HLW-Studentenrat von einer großen Gruppe an Personalverantwortlichen die Forderung aufgestellt wird, mehr Praxis in den Unterricht einzubauen, ist durchaus vorstellbar, dass diesbezüglich mit Unterstützung seitens

der Unternehmen gerechnet werden kann. Einige der befragten Experten verwiesen mit großem Stolz auf bereits bestehende Kooperationen:

„... wir bieten Ferialpraktika an und Schnupperwochen...“

„... Partnerschaften mit Schulen, bin als Vortragender tätig, Sponsoring...“

Die Tatsache, dass unter anderem auch Praktika im Ausland gewünscht werden, darf nicht außer Acht gelassen werden und sollte seitens der Schulen ebenfalls verstärkt gefördert und unterstützt werden. Die gesetzlichen Möglichkeiten bestehen dazu. Rechtliche Aufklärung und Standardisierung des Vorgehens inklusive Abschließen von Kooperationsverträgen mit ausländischen Unternehmen könnte die Zahl der Auslandspraktika erhöhen.

Gerade in Zusammenhang mit dem Gewinnen von Arbeitserfahrung kommt schließlich den Übungsfirmen an den Schulen besondere Bedeutung zu. Personalverantwortliche Experten bewerten folgendermaßen:

„Zur Praxissimulation wichtig, aber nur gut, wenn die Lehrer gut sind....“

„Bei Übungsfirmen wichtig: Langfristigkeit – zum Erlernen von Schlüsselqualifikationen und strategischem Denken...“

„In der Übungsfirma kann das Wissen praktisch umgesetzt werden. Schüler können ausprobieren, ohne Schaden anzurichten.“

In dem für die Absolventenbefragung relevanten Untersuchungszeitraum gaben 37,9% der **Absolventen** an, dass sie in einer an ihrer Schule eingerichteten Übungsfirma gearbeitet hätten. Die Zahl hat sich seither nicht wesentlich erhöht. Im Schuljahr 1999/ 2000 waren nach Angaben der Schulleiter an 38,7% der für die Studie ausgewählten Standorte eine oder mehrere Übungsfirmen eingerichtet, weitere sind ihrer Aussage nach jedoch im Entstehen. Nicht alle dieser Firmen sind aber im Rechtssinn bei der Übungsfirmenzentrale ACTS registriert.

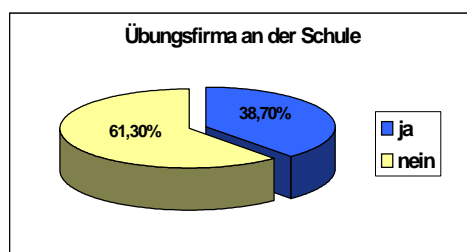


Abb.13: *Übungsfirmen an den Schulstandorten*

5.1.4. Die Beurteilung der HLW-Studentafel

Der erste Blick auf die Studentafel der HLW zeigt, dass die Ziele, die Gesamtbelastung der Schüler zu reduzieren und die schulautonomen Möglichkeiten zu erhöhen, erreicht wurden. (Vgl. dazu Tab. 1 und 3). Trotzdem gibt es in allen befragten Gruppen Meinungen, dass das Ausmaß der beiden Maßnahmen noch nicht zufriedenstellend ist:

Kommentare von Personalverantwortlichen:

„...sollte gestrafft werden, weniger Allgemeinbildung...“

„...zu viele Fächer...“

„...sehr umfangreich...“

Kommentare von Absolventen:

„Zu viele Stunden!! Manche könnten ruhig gestrichen werden...“

„... zu hohe Stundenzahl...“

„... über 40 Wochenstunden in allen 5 Jahren ist einfach zu viel...“

„Zu wenig Seminare.“

Die Lehrer halten jeweils zu etwa einem Viertel die Stundenzahl in Seminaren bzw. im Ausbildungsschwerpunkt für zu gering.

Die Absolventen wurden gebeten die Studentafel aus ihrer heutigen Sicht nach den Kriterien „mehr“, „gleich“, „weniger“ oder „streichen“ einzustufen. Grundsätzlich scheinen die Absolventen bis auf den Gegenstand Wirtschaftsinformatik und das Angebot an Seminarstunden, für die eindeutig mehr Stunden gewünscht wurden, mit der aktuellen Verteilung recht zufrieden zu sein. Der errechnete Durchschnittswert für die Beurteilung ergab nämlich für alle anderen Fächer 2 = „gleich“.

In der folgenden Übersicht werden für die genannten Kategorien jeweils die drei Spitzenwerte präsentiert, die komplette Darstellung mit der Beurteilung aller Fächer ist dem Anhang 6 zu entnehmen.

Tab 7: *Gegenstände mit Erhebungsbedarf (Absolventensicht)*

Beurteilungskategorie	Unterrichtsgegenstand	Prozent	N = 564
Mehr	Wirtschaftsinformatik	70,30%	
	Seminare	51,10%	
	Englisch	43,60%	

Einfluss auf diese Beurteilung mag gehabt haben, welche Gegenstände im bisherigen beruflichen und/ oder persönlichen Werdegang der Absolventen gehabt haben:

Tab. 8: *Karriererelevante Fächer aus Sicht der Absolventen*

	Prozent	N = 544
Englisch	40,3	
Textverarbeitung	32,4	
Wirtschaftsinformatik	30,5	
Betriebs- und Volkswirtschaft	30,1	
Rechnungswesen	28,1	
Zweite lebende Fremdsprache	26,7	
Psychologie und Philosophie	23,2	
Deutsch	20,2	
Sprachen allgemein	19,7	
Küchenführung und Servierkunde	15,8	
AUSBILDUNGSSCHWERPUNKT	14,7	
Politische Bildung und Recht	12,1	
Ernährung	11,6	
Biologie und Ökologie	9,7	
Mathematik und angewandte Mathematik	9	
Wirtschaftsgeographie	7,9	
Geschichte und Kultur	6,1	
Chemie	4,6	
Physik	3,9	
Kreatives Gestalten	3,7	
Religion	3,3	
Leibesübungen	2,6	
Musikerziehung	2,4	
Bildnerische Erziehung	2,4	
Angewandte Betriebsorganisation	0,7	
UNVERBINDLICHE ÜBUNGEN	0,4	
SEMINARE	0,2	

Ein ähnliches Bild ergibt auch die Frage

„Welche zusätzlichen Fächer halten Sie aus Ihrer bisherigen beruflichen oder studentischen Erfahrung als sinnvoll, die bisher nicht angeboten werden?“

Knapp über die Hälfte der Absolventen haben zusätzliche Wünsche geäußert, für die anderen scheint das Angebot an HLW ihre Bedürfnisse abgedeckt zu haben. Bei denjenigen, die zusätzliche Fächer aus ihrer bisherigen beruflichen oder studentischen Erfahrung als sinnvoll ansehen, steht der Wunsch nach allgemeiner EDV-Schulung (30,8% der Nennungen) an erster Stelle, Unterrichtsangebote zu Kommunikation und Persönlichkeitsbildung (27,8%) und weitere Fremdsprachen (15,6%) folgen. Diese Angaben sind allerdings nicht bloß in quantitativer Hinsicht zu sehen, sondern belegen auch den Bedarf an erhöhter Ausbildungsqualität in den genannten Bereichen.

Die Absolventen beurteilten andererseits, ob und welche Unterrichtsgegenstände in der Stundentafel der HLW zu stark vertreten sind:

Tab 9: *Gegenstände mit zu hoher Betonung (Absolventensicht)*

Beurteilungskategorie	Unterrichtsgegenstand	Prozent	N = 564
Weniger	Chemie	29,10%	
	Mathematik und angewandte Mathematik	22,30%	
	Kreatives Gestalten	22,20%	
	Küchenführung und Servierkunde	18,80%	

Beurteilungskategorie	Unterrichtsgegenstand	Prozent	N = 564
Streichen	Angewandte Betriebsorganisation	29,10%	
	Kreatives Gestalten	15,30%	
	Physik	10,40%	
	Bildner. Erziehung	10,30%	

Die Personalverantwortlichen wurden gebeten, das „Angebot“ der HLW in freien Kommentaren zu beschreiben.

„...das ist eine recht umfassende Ausbildung, hoffentlich kann das Wissen auch umgesetzt werden..“

„...breite Ausbildung, jedoch ohne wirklich konkreten Schwerpunkt – vieles erscheint möglich, wenig wahrscheinlich...“

„Für uns die beste Kombination zwischen Allgemeinwissen und wirtschaftlicher Ausbildung.“

„Es wird zu wenig Wert auf die EDV-Ausbildung gelegt. Deutsch, Geographie, Geschichte sollte straff gehalten werden und sich auf Informationsbeschaffung konzentrieren. Mehr Praxisbezug schaffen. Bin selbst Absolvent dieses Schultyps.“

„Eher für Gastronomie geeignet, wirtschaftliche Fächer kommen etwas zu kurz.“

„Bei einem kurzen Blick auf die Studentafel fällt die große Diskrepanz zwischen 10 Wochenstunden Religion und nur jeweils 2 für Angewandte Betriebsorganisation oder Physik auf. Auch mehr Wirtschaftsinformatik als 2 Wochenstunden wären hilfreich für den zukünftigen Einstieg ins Berufsleben, egal in welcher Branche.“

„Religion, Ernährung, Küchenführung, zweite lebende Fremdsprache sollten zu Gunsten von EDV, Betriebsorganisation und anderen kaufmännischen und verwaltungstechnischen Fachstunden gekürzt bzw. gestrichen werden.“

„Keine oder zu wenig Persönlichkeitsbildung, zu wenig Betriebsorganisation“

In diesselden Kategorien wie bei den Absolventen gebracht, ergibt sich folgende Reihung:

Tab 10: *Stundenbeurteilung aus Sicht der Personalverantwortlichen – Mehrbedarf*

Beurteilungskategorie	Unterrichtsgegenstand	Rang	N = 274
Mehr	EDV/ Textverarbeitung	I	
	Angewandte Betriebsorganisation	II	
	Kaufmännische Fächer	III	

Tab 11: *Reduzierung*

Beurteilungskategorie	Unterrichtsgegenstand	Rang	N = 274
Weniger bzw. streichen	Religion	I	
	Küchenführung und Servierkunde	II	
	Physik Chemie	III	

Selbstverständlich ist eine derartige Beurteilung sehr stark von der individuellen Sicht, den spezifischen Anforderungen des Berufsfelds oder des Einzelbetriebs und subjektiven Erfahrungen gefärbt. Die Forderung nach einem „Mehr“ an Stunden ist ähnlich wie der Wunsch der Absolventen nicht ausdrücklich quantitativ zu werten. Sie drückt auch bei den Personalverantwortlichen das Interesse an

höherer Ausbildungsqualität aus. Dieses wurde sehr nachhaltig dokumentiert und ist in vielfacher Weise erreichbar.

Besonderer Analyse bedarf die massive Forderung nach „mehr“ EDV-Unterricht, was ebenfalls nicht von vorne herein mit einer Erhöhung der Stundenzahl gleichzusetzen, sondern im Sinne von „Unterrichtsprinzipien“ zu verstehen ist. Dem Schüler sollte die Gestaltung von Schriftstücken und das Arbeiten mit EDV in jedem Unterrichtsgegenstand selbstverständlich und vom Lehrer eingefordert werden. Die qualitative Forderung nach „mehr“ zeigt, dass diese Integration offensichtlich nicht in dem den Anforderungen der Berufsfelder genügendem Ausmaß stattfindet. Die hohe Priorität von „mehr EDV/ Textverarbeitung“ ist *ein* Hinweis auf mögliche Beiträge zur inneren Reform der Schulart. In gleicher Weise sind die beiden nächstgereihten Fächergruppen als Wunsch nach stärker wirtschafts- und praxisorientierten Inhalten zu sehen und nicht als Forderung nach zusätzlichen Unterrichtsgegenständen.

5.1.5. Die berufsrelevante Beurteilung der Ausbildungsschwerpunkt(e)

Jeder Absolvent muss sich im 3. Jahrgang für den Besuch eines Ausbildungsschwerpunkts entscheiden, wobei an etwa einem Drittel der Standorte grundsätzlich nur *ein* ASP angeboten wird, eine Wahlmöglichkeit also entfällt.

Die allgemeinen Bildungsziele sehen vor, dass durch den Besuch eines Ausbildungsschwerpunkts „*eine berufsbezogene Spezialisierung*“ der Absolventen erreicht werden soll.

Die Absolventen nahmen in verschiedenen Zusammenhängen zu dem von ihnen besuchten Ausbildungsschwerpunkt Stellung. So war für 35,5% der Befragten der ASP bereits ein Kriterium bei der Entscheidung für die Schulwahl. Andererseits würden aus heutiger Sicht nur 19,1% (!), also deutlich weniger als jeder fünfte Absolvent, den von ihnen besuchten ASP wieder wählen.

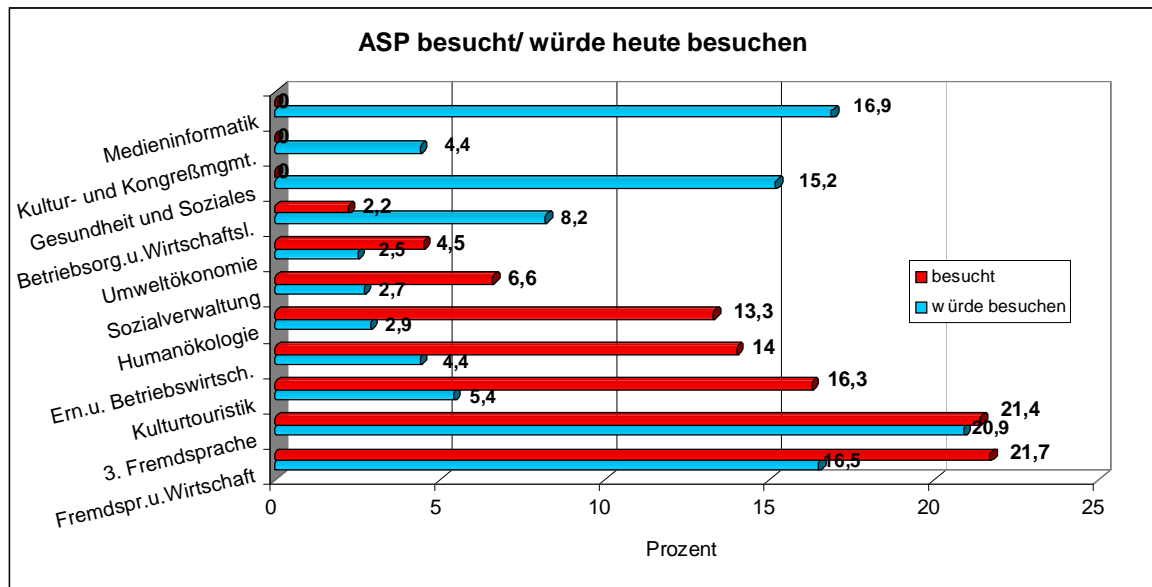


Abb 14: *Welchen ASP haben die Absolventen besucht? - Welchen würden sie aus heutiger Sicht wählen?*

Anmerkung:

Die ASP „Medieninformatik“ und „Gesundheit und Soziales“ standen für diesen Absolventenjahrgang noch nicht zur Auswahl, „Kultur- und Kongreßmanagement“ ist ein eigener Ausbildungszweig, der nur an bestimmten Standorten in Österreich angeboten wird. Das ergibt für die Prozentverteilung der besuchten ASP eine Grundlage von 8 ASP – die neuerliche Verteilung basiert auf einer Grundlage von 11 ASP. Die Zahlen sind daher in Relation dazu zu interpretieren.

Ein Grund für die niedrige Wiederwahlquote ist möglicherweise, dass zum Zeitpunkt der Entscheidung für diesen Schülerjahrgang noch nicht die volle Bandbreite der derzeit wählbaren ASP zur Verfügung stand. Andererseits hat sich seither nichts an der Tatsache geändert, dass pro Schulstandort nur eine gewisse Zahl an ASP angeboten wird. Die Schüler haben also immer eine eingeschränkte Wahlmöglichkeit. Zudem vermittelt die Bezeichnung „Ausbildungsschwerpunkt“ den Eindruck einer gewissen beruflichen Vorbildung, wie sie vergleichsweise an Höheren technischen Lehranstalten (HTL) angeboten wird. Die Erwartung kann allein aufgrund des geringen Anteils am Gesamtstundenausmaß nicht erfüllt werden. In den drei Jahren des Unterrichts im ASP, gerade in einem kritischen Alter der Schüler zwischen 16 und 19 Jahren, finden häufig Umorientierungen in den Berufswünschen statt, die nicht mehr mit dem durch den ASP definierten Berufsfeld korrelieren müssen. Viele Absolventen schlagen dann eine berufliche Laufbahn ein, für die ihnen aus aktuellem Wissensstand die Vorbereitung durch einen anderen ASP sinnvoller erschienen wäre. So haben zum Beispiel etwas

mehr als 10% der Befragten einen Beruf bzw ein Studium im Gesundheits- und Sozialbereich ergriffen, ein Tätigkeitsfeld, für das in der Höheren Lehranstalt damals noch kein eigener ASP vorgesehen war. Diese Zahl stimmt aber in etwa mit der Angabe überein, dass bei erneuter Wahl 15,2% einen ASP „Gesundheit und Soziales“ wählen würden.

Die Beurteilung des besuchten Ausbildungsschwerpunkts bezüglich „berufsbezogener Spezialisierung“ durch den ASP, ob der „tatsächliche Inhalt dem Titel des ASP gerecht wird“ und in wieweit die Absolventen „bisher die Inhalte des ASP im Beruf anwenden“ konnten, fällt nur schwach positiv aus. Auf einer vierteiligen Skala von „sehr“ = 1, „eher“ = 2, „weniger“ = 3 und „gar nicht“ zutreffend = 4 wird der ASP durchschnittlich mit 2,48 (= zwischen „eher“ und „weniger“ zutreffend) bewertet.

In der Auflistung der Fächer, die für den bisherigen Werdegang der Absolventen als bedeutungsvoll eingeschätzt wurden, liegt der ASP ebenfalls im Mittelfeld (Siehe Tab. 8). Trotzdem oder gerade deshalb hätten fast 40% der Absolventen ihr Wissen gerne in mehr ASP-Stunden vertieft. (Vgl. Anhang 6)

15,4% der berufstätigen Absolventen meinen, dass der ASP ein entscheidendes Anstellungskriterium war.

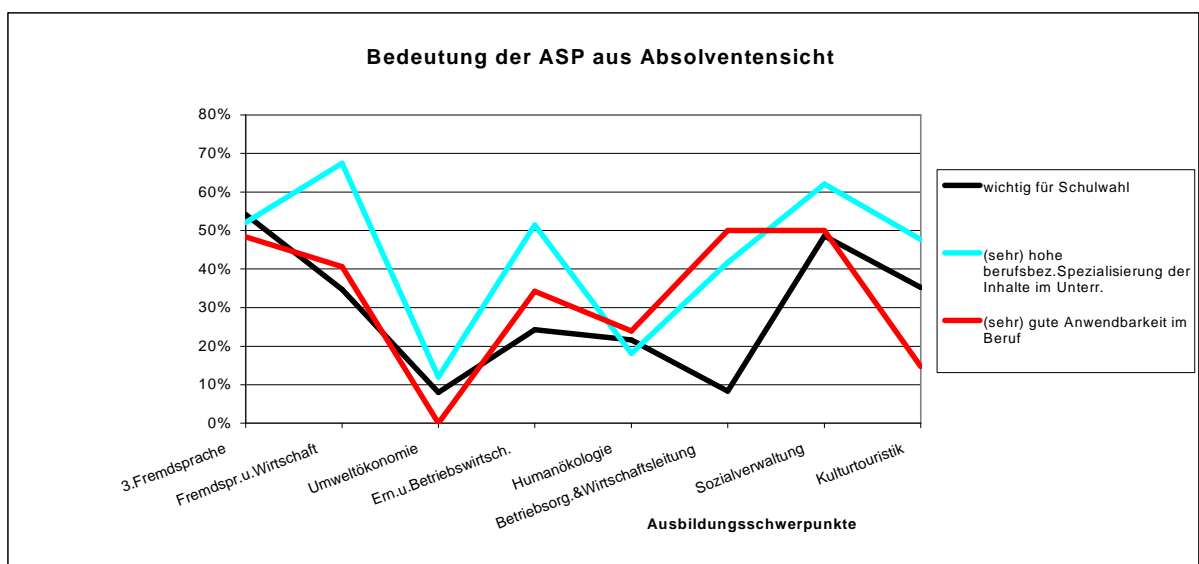


Abb. 15: Die Beurteilung der Ausbildungsschwerpunkte aus Absolventensicht

Die **Personalverantwortlichen** beurteilten die Anstellungsrelevanz der Ausbildungsschwerpunkte nach dem Titel. Da dies jedoch auch dem Vorgehen entspricht, wenn Absolventen bei Bewerbungen ihre Abschlusszeugnisse vorlegen, wurde seitens der Befragten mehrfach angeregt, diesen eine Beschreibung der ASP-Inhalte beizulegen. Aus Beurteilung des Titels befanden die Personalverantwortlichen „Betriebsorganisation und Wirtschaftsleitung“ als den am ehesten anstellungsrelevanten ASP, gefolgt von „Fremdsprachen und Wirtschaft“ und an dritter Stelle „Medieninformatik“. Alle weiteren Ausbildungsschwerpunkte wurden um einiges seltener gewählt.

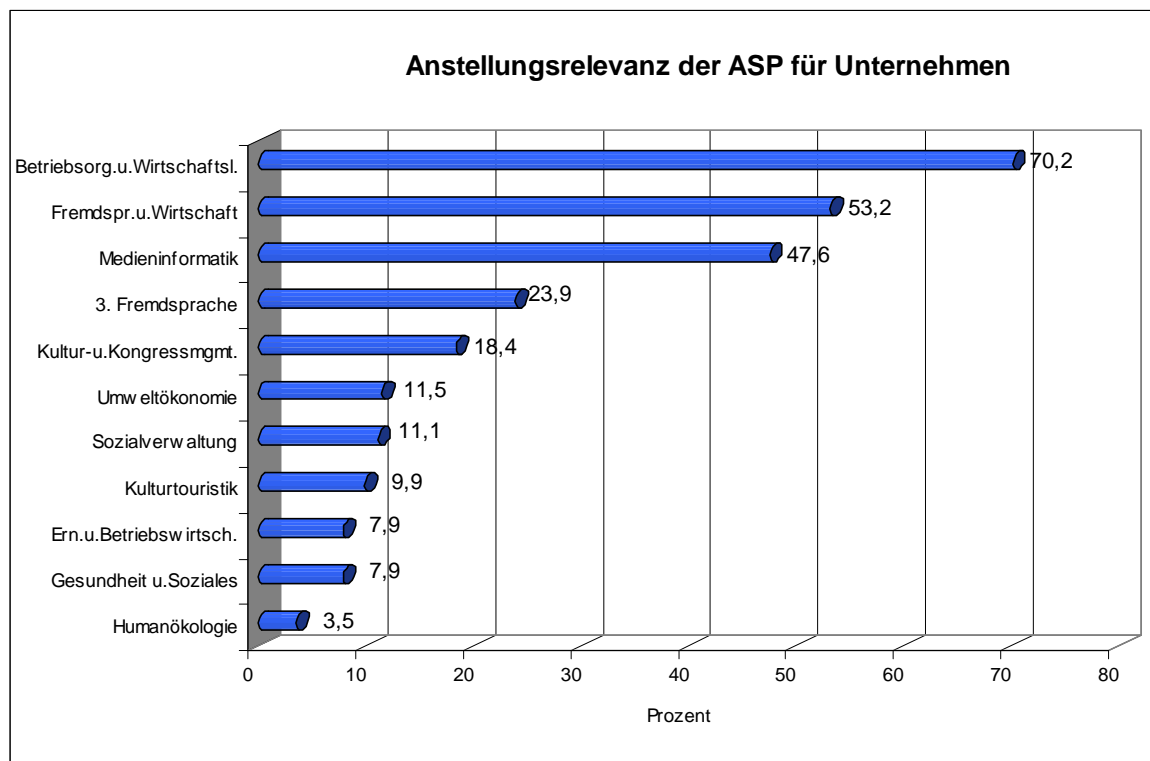


Abb: 16: *Die Anstellungsrelevanz der ASP für Unternehmen (Mehrfachwahlen möglich)*

Dazu einige Kommentare von Personalverantwortlichen:

„... sinnvoll, aber sehr wenige Stunden;...“

„... eine Beurteilung nur nach dem Titel ist schwierig, kommt darauf an, ob die Inhalte passen.“

„... ich denke, die Absolventen haben dann [mit dem Besuch des ASP] mehr Kompetenzen, sind wettbewerbsfähiger...“

„... Brauchbarkeit hängt vom Lehrpersonal, wie gut sie unterrichten, und den Inhalten ab...“

„... bei nur 8 Wochenstunden müssen sie durch entsprechende Zusatzangebote zu einer Ausbildung zum Spezialisten ergänzt werden.“

Auch die **Lehrer** stellen Unterschiede zwischen den Ausbildungsschwerpunkten fest. So fiel es einigen Lehrern schwer, eine allgemeingültige Aussage über alle an einem Standort angebotenen Ausbildungsschwerpunkte zu treffen. Sie meinten in ihren Kommentaren:

„Bei uns an der Schule werden verschiedene ASP angeboten. Die kann man nicht all in einen Topf werfen.“

Mit großer Mehrheit meinten sie allerdings, dass „*der ASP die Ausbildung abrundet*“, an zweiter Stelle reihen sie, dass „*der ASP eine Zusatzqualifikation für die Absolventen darstellt*“, aber nur etwas mehr als die Hälfte sind der Meinung, dass „*der ASP zu berufsbezogener Spezialisierung*“ führt, obwohl dies der Lehrplan dezidiert vorsieht.

Tab. 12: *Lehrer beurteilen den ASP*

	ja
ASP rundet die Ausbildung ab	92,10%
ASP bringt Zusatzqualifikation für Absolventen	87,90%
ASP ergänzt/ erweitert Kernbereich	86,70%
ASP verbessert Schulimage	83,20%
ASP erhöht die Chancen im Berufsleben	76,20%
Kernbereich entscheidend für das Profil der Schule	72,50%
ASP für Schüler besonders attraktiv	70,50%
Überschneidungen Kern- u. Erweiterungsbereich	69,50%
Themen der ASP im Kernbereich berücksichtigt	69,40%
ASP erhöht praktisches Angebot	65,20%
Schwerpunkt sind die sog. Trägerfächer	61,10%
ASP zur berufsbezogenen Spezialisierung	59,50%
ASP bildet Profil der Schule	58,60%
ASP nicht mehr als jedes andere Fach	35,10%
ASP ist Schwerpunkt der gesamten Ausbildung	32,20%
ASP: ein „nettes“ Zusatzangebot, aber kein Schwerpunkt	27,90%
Titel und Inhalt der ASP diskrepant	27%

5.2. Berufsfelder

Die Bezeichnung „berufsbildende Schule“ definiert per se bereits die Besonderheit dieser Schultypen, nämlich dass sie nach dem positiven Abschluss „zur unmittelbaren Ausübung von gehobenen Berufen ... befähigen“. Für Absolventen der Höheren Lehranstalten für *wirtschaftliche Berufe* ist das insbesondere in den Bereichen Wirtschaft, Verwaltung, Tourismus und Ernährung vorgesehen (Vgl. dazu: Lehrplan, AMS-Broschüre, Begleitblatt des BMBWK).

In der Befragung der **Personalverantwortlichen** wurde zunächst die grundsätzliche Einschätzung der HLW-Ausbildung und deren Einsatzmöglichkeiten abgefragt. (Vgl. dazu Anhang 14,15,16). Nachdem die Personalverantwortlichen durch Vorlage der Studentafel über das Ausbildungsangebot an HLW informiert worden waren, schätzten sie die Einsetzbarkeit für die Arbeitsbereiche in ihren Unternehmen wie folgt ein:

80,6% der Befragten halten die Absolventen für gut bzw. sehr gut für den *Tourismus* geeignet,
78,9% für *Verwaltung/ Administration*
76,8% für den *kaufmännischen Bereich* und
76,4% für den Arbeitsbereich *Ernährung*.

Die Experten kommentierten Ausbildungsangebot und die Einsetzbarkeit der HLW-Absolventen sehr unterschiedlich:

„Einsatz überall möglich, weil umfassende Ausbildung, gute Allgemeinbildung...“

„...für Einsatz im Labor fehlt die Laborpraxis, nur theoretische Kenntnisse in Ernährungskunde; in Verwaltung HAK u. HWL gleichwertig“

„...HAK- Absolventen lieber in Einkauf/Buchhaltung; HWL eher im Büro“

„Würde Absolventen im kaufmännisch.-administrativem Bereich (Sachbearbeitung) einsetzen“

„Sehe Einsatzmöglichkeiten für Krankenanstaltenverbund; dort gibt es sicher genug Einsatzbereiche, von Vorteil: Küchenführung + Servierkunde! Sonst auch so einzusetzen wie HAK-Absolventen“

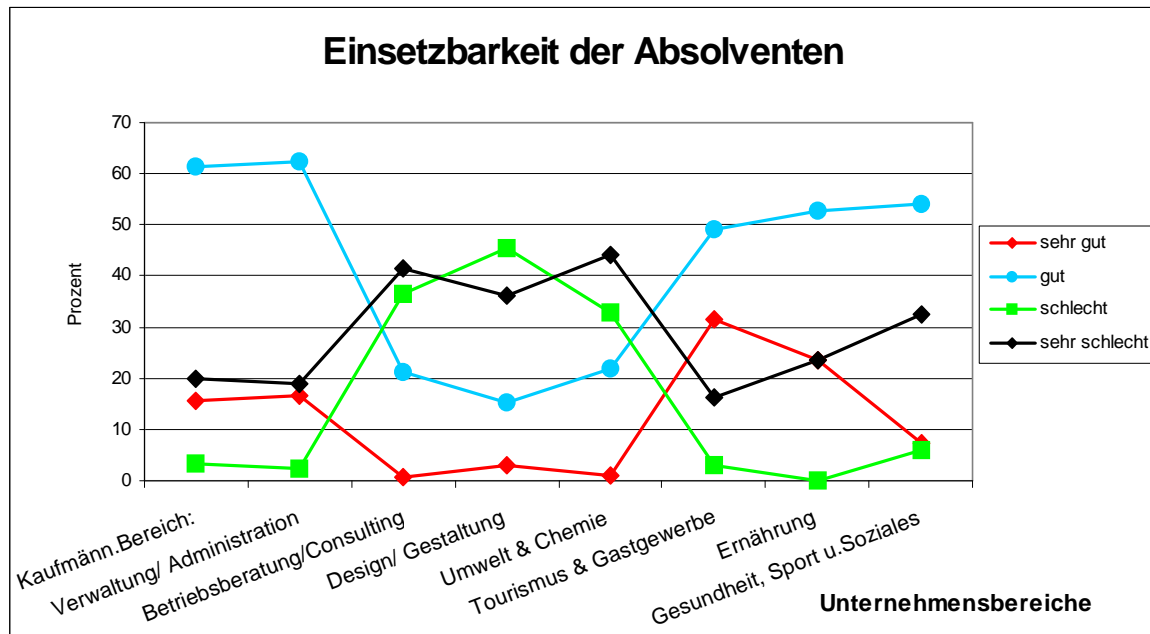


Abb. 17: *Eignung der Absolventen (nach Meinung der Personalverantwortlichen, Mehrfachwahlen möglich)*

Diese Einschätzungen stimmen sichtlich mit den Vorstellungen der Lehrplanautoren überein. Auch von den befragten **Lehrern** wird die Ausbildungssituation ähnlich beurteilt. Sie meinen, dass die Absolventen durch den aktuellen Lehrplan besonders für Tätigkeiten im

1. *Tourismus,*
2. *Kaufmännischen Bereich,*
3. *Verwaltung/Administration* befähigt werden.

In ihrer Häufigkeit decken sich die Einschätzungen der Personalverantwortlichen und Lehrer jedoch nur teilweise mit den Arbeitsfeldern, in denen die befragten Absolventen aktuell tätig sind. Obwohl die mit dem Abschluss der HLW verbundenen Berechtigungen und daraus resultierenden Möglichkeiten für bestimmte Berufe sehr umfangreich sind, ist die Palette der tatsächlichen Arbeitsfelder relativ klein. Obwohl etwa mit dem ASP „Umweltökonomie“ die Berechtigung zur Berufsausübung als Abfallberater verbunden ist, ist von den Befragten kein einziger (!) in diesem Bereich tätig.

Etwa die Hälfte der befragten **Absolventen** gab an, zum Zeitpunkt der Untersuchung berufstätig zu sein. Derzeit sind etwas über 40% der Befragten im *kaufmännischen Bereich* und ungefähr ein Drittel in *Verwaltung/ Administration*

beschäftigt, allerdings nicht einmal 20% im *Tourismus* und nur 0,3% in mit *Ernährung* umschriebenen Tätigkeitsfeldern. Diese Berufsfelder nehmen aber in der Studentafel des Kernbereichs breiten Raum ein.

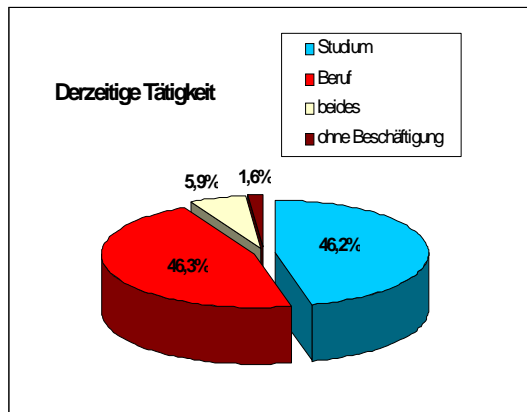


Abb.18: *Derzeitige Tätigkeit der Absolventen: Beruf oder Studium?*

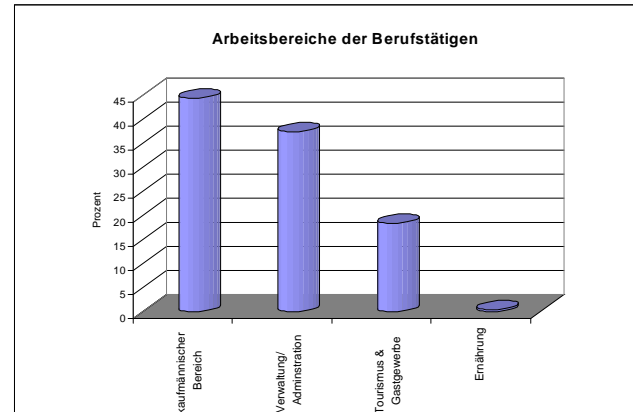


Abb. 19: *Berufsfelder der Berufstätigen*

Die Analyse der **Stellenangebote** zeigt, dass sich die meisten auf den Arbeitsbereich "Administration/ Verwaltung" beziehen, gefolgt von Angeboten für den kaufmännischen Bereich. Kein einziges Inserat betraf den Bereich "Umwelt & Chemie" und "Ernährung".

Wie Abb. 18 zeigt, sind nur knapp die Hälfte der Absolventen berufstätig, während die anderen studieren. Selbstverständlich ist mit dem Erwerb der Matura an der HLW auch die Hochschulreife mit der Zugangsberechtigung zu Universitäten, Akademien, Fachhochschulen und anderen tertiären Bildungseinrichtungen verbunden. Allerdings stellt sich die Frage, ob es die Aufgabe der Schulart ist, dass Absolventen einer berufsbildenden Schule ein „allgemeines“ Studium wie Jus oder Psychologie absolvieren oder ob es vorzuziehen ist, dass die Absolventen in der wirtschaftlichen und/ oder sozialen, ernährungswissenschaftlichen bzw. touristischen Ausrichtung ihrer Ausbildung bleiben und entsprechende Studienrichtungen wählen. Zumindest die Aussagen der befragten Schulleiter (7 Nennungen) und Lehrer (44,4%) lassen schließen, dass ein an die HLW anschließendes Studium nur in eher geringerem Ausmaß als Ziel der Ausbildung gesehen wird. Diese Selbsteinschätzungen stehen somit im krassen Widerspruch zur Realität des

Werdegangs der Absolventen (46,2% sind Studenten!), obwohl zumindest die Landesschulinspektoren in ihren Einschätzungen der Situation den tatsächlichen Zahlen sehr nahe kommen. In diesem Zusammenhang ist nachzufragen, aufgrund welcher Parameter die Meinungsbildung seitens der Schulen erfolgt. Gezielte Datenerhebung und Informationsweitergabe innerhalb der jeweiligen Standorte konnte nur in geringem Maße festgestellt werden.

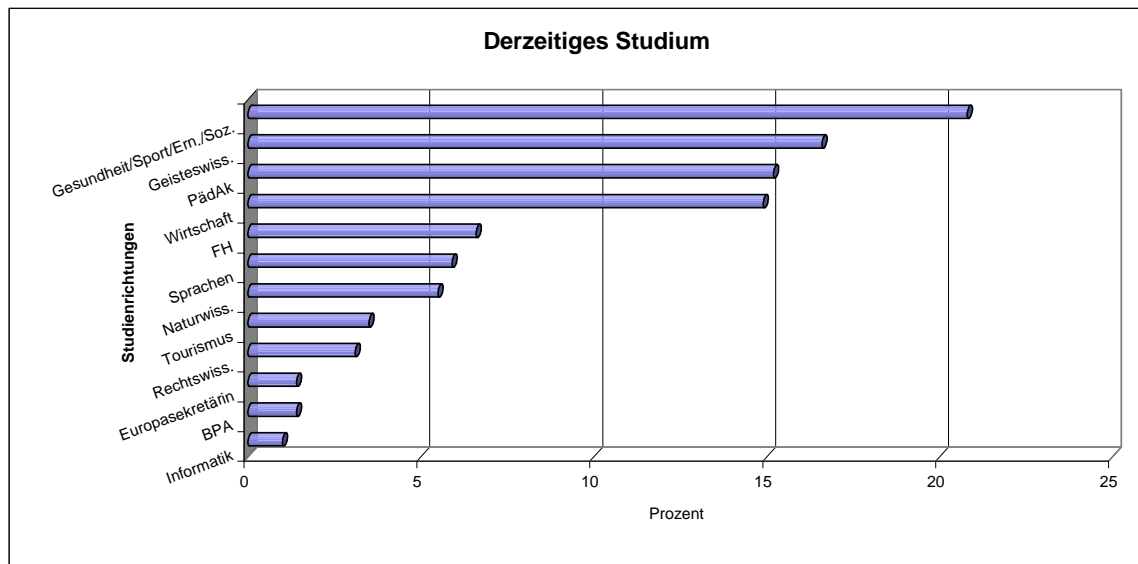


Abb.20: *Derzeitiges Studium – Studienrichtungen*

Die „Karriereverläufe“ zeigen deutlich, wie schwierig es manchmal ist, einen geradlinigen, „lehrplankonformen“ Werdegang einzuschlagen:

„Zunächst Sachbearbeiterin in einem Mineralölkonzern, danach Studium der Sonder- und Heilpädagogik; möchte in Zukunft nebenbei Berufsausbildung zur Volksschullehrerin machen“

„Kurze Zeit Studium der Medizin – danach 6 Monate in einem Tourismusbüro angestellt. Seit Oktober Ausbildung zur Hauptschullehrerin an der Pädagogischen Akademie.“

„Nach der Matura habe ich im Herbst zu studieren begonnen (Betriebswirtschaftslehre an der WU Wien) und nebenbei immer wieder im Tourismus gearbeitet. Jetzt arbeite ich gelegentlich bei einer EDV-Firma. Möchte später Tourismus und Wirtschaft verbinden.“

„Habe den Gewerbeschein als PR-Beraterin und Öffentlichkeitsarbeit erworben, dann: Mitbegründung einer Kinderhilfsorganisation – nach 1 Jahr Berufsleben: Studium der Psychologie“

„Ein Jahr bei einem praktischen Arzt als Assistentin gearbeitet. War sehr interessant, wurde auch deshalb eingestellt, weil ich die HBLA absolviert habe und deshalb „praktisches Denken“ habe. (Übergangsjahr, Orientierung) → Beginn Studium der Medizin, weil ich mich weiterentwickeln will“

„Nach Matura: Biologiestudium begonnen. ... ein halbes Jahr freie Mitarbeiterin der Bank Austria, später Fixanstellung!“

„Marketingfirma in Dublin – 2 Monate im elterlichen Betrieb – jetzt: EDV-Kundenbetreuerin bei Lebensmittelgroßhandel. Will wechseln, eventuell studieren, um mein Ausbildungsniveau zu steigern.“

„Studium der Zahnmedizin, obwohl es eigentlich nicht zur HLW-Ausbildung passt, aber auch für den Beruf zu wenig spezifisches Wissen aus der HLW.“

„3 Monate Studium! In der Wintersaison: Rezeptionistin. 6 Monate Auslandsaufenthalt in Australien. Seit Oktober: Ordinationsgehilfin.“

5.3. Berufszufriedenheit der Absolventen

5.3.1. Der persönliche Werdegang der Absolventen

Etwa ein Drittel der Absolventen hatte, wie bereits dargestellt, ein Arbeitsplatzangebot schon vor Schulabschluss, was grundsätzlich erfreulich ist. Etwa 40% der Berufstätigen waren bis zu zwei Monate auf Jobsuche, 27,3% allerdings sogar mehr als zwei Monate. Entsprechend unterschiedlich sind die Kommentare, wobei auffällt, dass die Absolventen ihre Berufsfelder häufig massiv wechseln:

„Lange Arbeitssuche – Büroarbeit, lange Arbeitssuche – jetzt in Pensionsversicherung.“

„Juni 98 bis Jänner 99 auf Arbeitssuche, dazwischen einige Seminare zu Bewerbungsgesprächen und Selbstsicherheit beim AMS. Zur Zeit: Bankangestellte.“

„ Sofort Eintritt in Rechtsanwaltskanzlei als Sekretärin“

„Nach Abschluss bis Oktober arbeitssuchend, 3 Wochen als Aushilfsdekorateurin bei Kika-Oberwart; November und Dezemberbeim Bezirksgericht Oberwart. Anschließend Arbeitsbeginn bei Firma in der Buchhaltung.“

„Bewerbung im Tourismus – letztendlich Job als Bankangestellte“

„Nach Matura gleich Arbeit in Immobilienberatung.“

„Nach Matura 4 Monate erfolglose Jobsuche 5 Monate Bürokraft in Computerunternehmen zu äußerst schlechten Bedingungen (keine Mittagspause, kein Überstundenentgelt bzw. Zeitausgleich,...). Seit 1 Jahr: Karenzvertretung als Kanzleikraft im Landesgendarmeriekommando...“

„Halbes Jahr nach Matura arbeitslos ... Job-finde-Kurs am BFI, jetzt Sachbearbeiterin in einem Buchhaltungsbüro.“

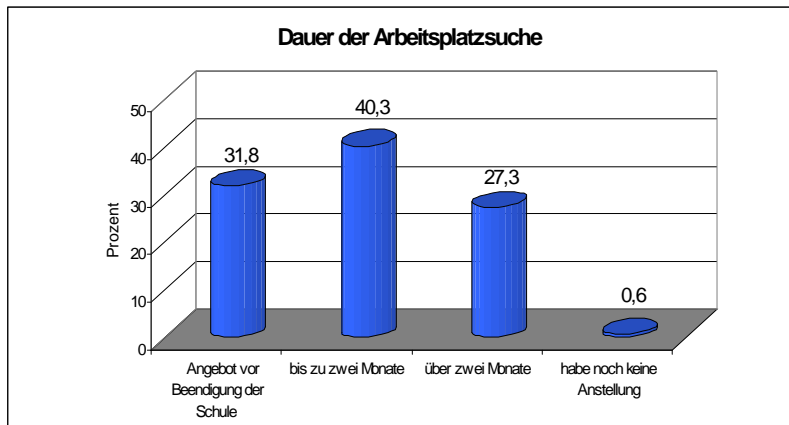


Abb. 21: *Dauer der Arbeitsplatzsuche*

Etwa 20% der berufstätigen Absolventen berichten weiters über zumindest einmaligen Jobwechsel, sind zeitweise in befristeten Dienstverhältnissen beschäftigt oder sehen ihre derzeitige Tätigkeit nur als Übergangslösung bis zu einem etwaigen Studiumsantritt oder für sie attraktiveren Stellenangebot. Viele von ihnen sprechen daher von „Au pair“- Tätigkeit, „Ferialjob“, „Gelegenheitsjob“ oder „Nebenbeschäftigung“. Leider erwähnen einige auch ausdrücklich vorübergehende Phasen von Arbeitslosigkeit zwischen den Anstellungen.

„Ferialjob bei der Post als Zustellerin,....befristetes Dienstverhältnis beim AMS derzeit Bankangestellte...“

Nach Abschluss: Rezeption in Hotel à arbeitslos à Botenfahrer. Derzeit: Zivildienst, ohne diesen ist keine gute Stelle zu finden!“

„Nach Matura: AuPair in Neuseeland. Ferialjob im Sekretariat des Landeskonservatoriums. Plante die Berufspädagogische Akademie in Innsbruck für Textverarbeitung und EDV, bekam aber Stellenangebote bei Speditionen und Banken. Bin derzeit Wertpapierhändlerin.“

„... Arbeitssuche à 60 Bewerbungen fürs Büro à alles Absagen à auf Saison im Gastgewerbe gearbeitet à arbeitslos à Jetzt in Karenz...“

„Aufnahmeprüfung für Physiotherapie nicht geschafft à Tätigkeit im Krankenhaus (Ernährungsberatung und Diätkunde). Chirurgische Ambulanz – quasi als Sprechstundenhilfe. Erneute Aufnahmeprüfung in Physiotherapie – nicht geschafft. Derzeit kaufmännische Angestellte in einer Fahrschule. Werde die Aufnahmeprüfung wieder machen – bis sie meine Fähigkeiten zu schätzen wissen –haha!“

„Wollte Physiotherapeutin werden – keine Chance (460 Bewerber, 20 Aufnahmen), Arbeitssuche nach der Matura à nix gefunden, Beginn der Ausbildung zur Volksschullehrerin an der Pädagogischen Akademie – Abbruch des Studiums nach dem 1. Semester....danach 7,5 Monate Arbeitslosigkeit (80 Bewerbungsschreiben von Tirol bis Wien). Jetzt: Wirtschaftsassistentin in einem Rehabilitationszentrum.“

„Ab Oktober 1998 Aushilfskraft in einem Altersheim. Einige Monate später Assistentin im Produktionsmanagement ... durch Umzug der Firma: Kündigung während der Arbeitslosigkeit einige Schulungen besucht! Seit Herbst 1999 Verkaufssachbearbeiterin....“

„ ...3/4 Jahr Arbeitssuche, 3 Monate Tätigkeit als Direktverkäuferin an Mitarbeiter von Firmen, 2 Monate Außendienstmitarbeiterin in einem Versicherungsbüro. Seit 24.August 1999 Vorstandssekretärin in einem Versicherungs-, Vermögens- und Finanzberatungsbüro...“

„Schreibkraft beim Magistrat, ... Post und Telekom Austria jetzt arbeitslos....“

Der Vorteil, dass mit der Ausbildung an der HLW eine Berufsausbildung verbunden ist, war für 63,4% der Befragten das bedeutendste Kriterium bei der Entscheidung für diesen Schultyp. So nützen sehr viele auch später ihre Kenntnisse, um etwa im Gastgewerbe oder als Urlaubsvertretung im Sekretariat während der Ferien Geld verdienen zu können. Zahlreiche Studenten „jobben“ auf diese Weise, um sich neben dem Studium Einkommen zu verschaffen. Etwa 10% der derzeitigen Studierenden ergriff das Studium erst nach einer längeren Phase der Berufstätigkeit, die über das Verständnis von Ferialbeschäftigungen oder Au pair-Erfahrungen hinausgeht. Über den umgekehrten Prozess, dass Absolventen ein Studium begonnen haben, heute aber voll berufstätig sind, wird dagegen nur von insgesamt 6 Absolventen der Stichprobe berichtet:

„Nach Matura: MTA Akademie, nebenbei jobbe ich in einem Restaurant, um etwas zu verdienen...“

„Nach Matura: Au pair in den USA, danach 4 Monate Sekretärin bei einer Versicherung. Jetzt BWL-Studium. Bin zu wenig qualifiziert, deshalb möchte ich studieren.“

„Nach Matura: Arbeitsbeginn als Rezeptionistin in einem Hotel zu wenig gefordert! Seit Herbst Studium in Wien!“

„Nach Matura: Geschäftsführerin in einem Lokal in St.Veit. Derzeit Studentin der Publizistik...“

„Nach Abschluss der Matura 98 arbeitete ich in der Buchhaltung eines bekannten Wiener 5-Sterne-Hotels, für etwas mehr als 1 Jahr. Seit September 99 studiere ich an der FH für „Europäische Wirtschafts- und Unternehmensführung“ in Wien. Und nebenbei arbeite ich halbtags als Verkaufsassistentin in einem Autohaus.“ „.....Arbeite neben dem Studium in Werbeagentur und bei Promotiontätigkeiten, Caterings,....“

„Ferialjobs: Servicekraft im Kaffeehaus/ Inspizient am Theater, ansonsten Studium für das Lehramt“

„4 Monate als Koch und Kellnerin – 1 Semester Französisch/ Spanisch studiert – jetzt Assistentin eines Restaurantleiters bei McDonalds.“

5.3.2. Der Berufseintritt

Abgesehen von einer unterschiedlich langen Dauer der Arbeitssuche, ist die Berufszufriedenheit unter anderem auch davon beeinflusst, wie reibungslos sich der Übertritt in die Berufswelt gestaltet.

Die **Absolventen** gewinnen zwar bereits während des Pflichtpraktikums erste Einblicke in die Arbeitswelt und können deshalb wahrscheinlich schon recht gut abschätzen, was es bedeutet, berufstätig zu sein, das heißt einen Arbeitstag von zumindest 8 Stunden zu absolvieren, in einer Organisationshierarchie zu stehen und verschiedene Aufgaben zur (selbständigen) Erledigung übertragen zu bekommen. Trotzdem klagen mehr als 60% von ihnen über Schwierigkeiten beim Berufseintritt bzw. Beginn des Studiums.

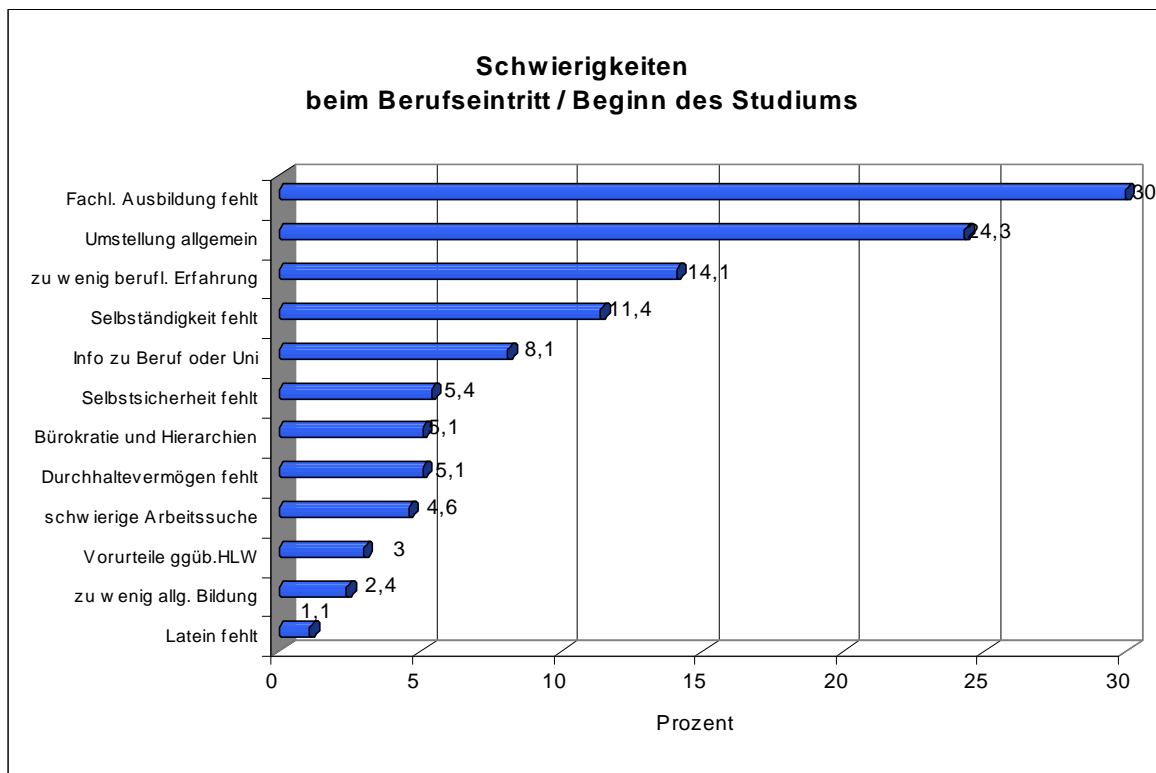


Abb. 22: Schwierigkeiten bei Berufseintritt/ Beginn des Studiums (Mehrfachwahlen möglich)

Die **Personalverantwortlichen** stellen ihrerseits Mängel bei der Einstellung von Schulabgängern fest:

„...sie zeigen kein „Feuer“, wollen nichts bewegen!“

„...sicheres Auftreten fehlt und Verantwortungsbereitschaft....manche sind überheblich und glauben, sie können alles...“

„...kein konkretes Wissen...“

„...glauben, sie sind fertig. Von den Schulen wird ihnen vermittelt, dass sie für das Leben voll gerüstet sind.“

„...mußten bisher noch keinen „Biß“ zeigen, sind keine Kämpfer.“

„...haben keine realistische Erwartungen! Viele haben idealisierte Vorstellungen, was den Beruf betrifft.“

„Praxis, grundlegende Mathematik, Rechtschreibkenntnisse [fehlen]“

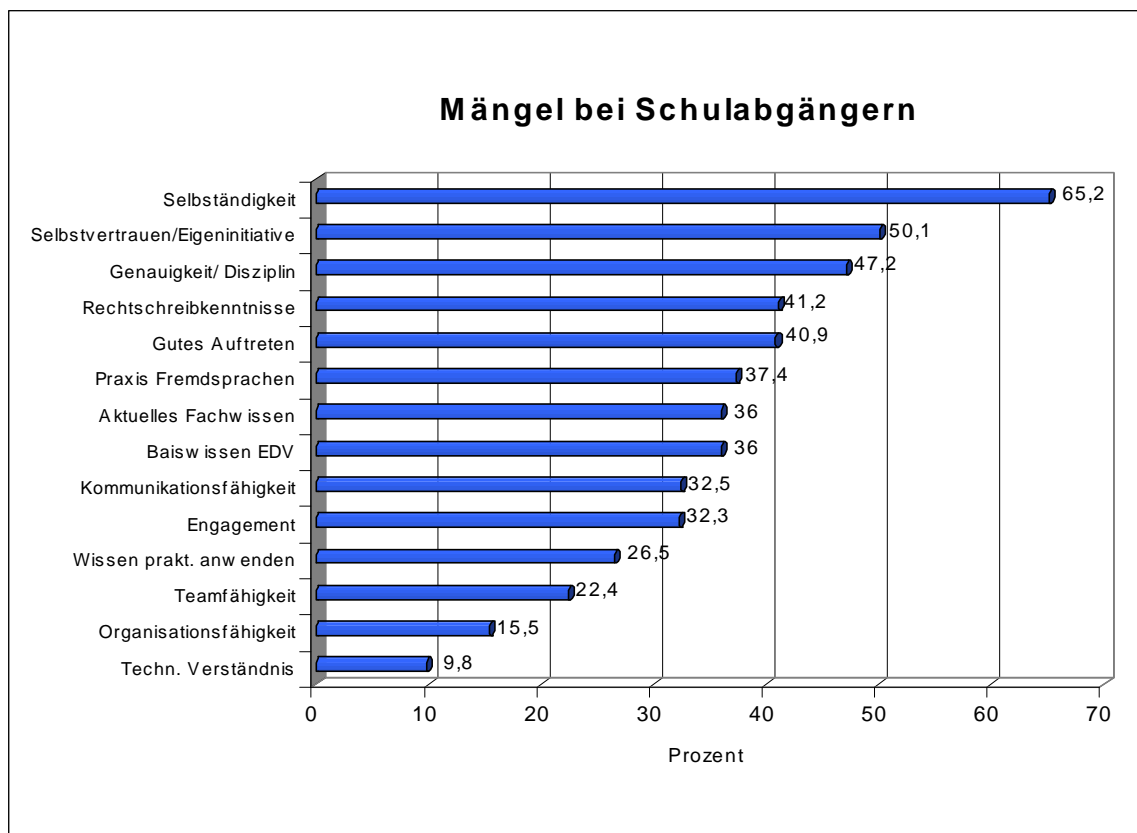


Abb.23: Was fehlt Schulabgängern nach Ansicht der Personalverantwortlichen häufig beim Eintritt ins Berufsleben? (Mehrfachwahlen möglich)

Diese Mängel müssen während der Berufstätigkeit in Weiterbildungsmaßnahmen behoben werden. 43,8% der **Absolventen** haben daher seit ihrem Schulabschluss an solchen teilgenommen. 35,6% wurden dazu ausdrücklich von ihrer Firma beauftragt, mehr als 70% taten dies aus eigenem Interesse.

An erster Stelle werden dabei EDV-Schulungen besucht, gefolgt von Sprachkursen und berufsspezifischen Ausbildungen.

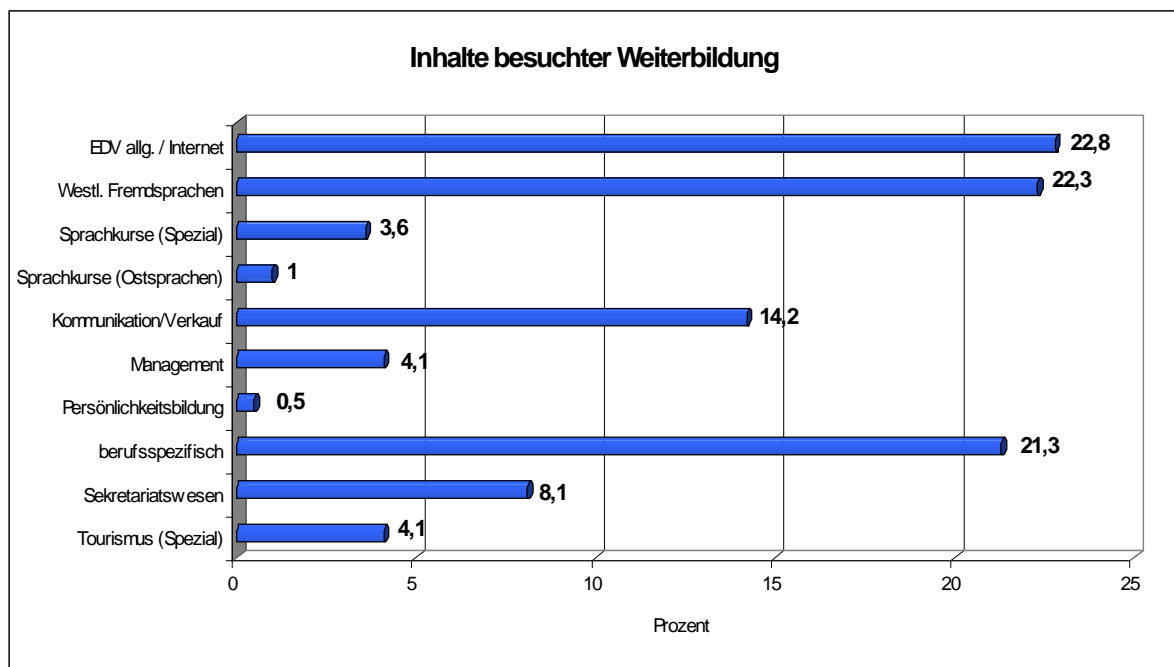


Abb. 24: *Inhalte besuchter Weiterbildung (Mehrfachwahlen möglich)*

Der hohe Anteil berufsspezifischer Fortbildung bestärkt das Konzept, in der Schule ein möglichst hohes Maß an Allgemeinbildung, grundlegende EDV- und Sprachkenntnisse und vor allem die für das spätere Berufsleben relevanten Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Kooperationsbereitschaft und Motivationsfähigkeit zu vermitteln. Die für das jeweilige Berufsfeld bzw. Unternehmen spezifischen Kenntnisse können auf dieser Basis dann bei Bedarf erworben werden.

6. Problemfeld „Umsetzbarkeit des Lehrplans“

Durch die Struktur des Lehrplans '93 wurden formale Rahmenbedingungen für neue Unterrichtsmethoden geschaffen. Die Untersuchung stellt fest, dass im Lehrplan zwar das fächerübergreifende Denken und Verstehen gefordert wird, Sprachen und Allgemeinbildende Gegenstände häufig aber losgelöst unterrichtet werden. Dagegen haben sich in Textverarbeitung und Kreativem Gestalten kooperative Unterrichtsmethoden durchgesetzt. Projektarbeit und Ausbildungsschwerpunkt scheinen wesentliche Anwendungsbereiche zu sein. Die Absolventen erkennen aber nur zu 12,3% bei den meisten Lehrern, dass sie fächerübergreifend unterrichten. Ihrer Einschätzung nach arbeiten rund 40% der Lehrer für sich alleine, ein Bild, das weiterer Untersuchung bedarf. Dagegen haben die Absolventen den Eindruck, in Übungsfirmen, Lernbüros und Projekten sowie in den Praktika wichtigen Praxisbezug erworben zu haben.

Die Freiwilligkeit der Fortbildung und die „Monopolstellung“ der Pädagogischen Institute als Fortbildungsanbieter ergeben im Vergleich zur Privatwirtschaft ein sehr unterschiedliches Bild vom Fortbildungsverhalten der Lehrenden. Fast alle Lehrer haben in den letzten beiden Jahren Fortbildung besucht, die 90% zumindest teilweise in den Unterricht einbringen können. Fachausbildung steht mit fast 80% im Vordergrund, die Verwendung von neuen Medien ist mit circa 33% bei Lehrern, welche nicht fachspezifisch EDV-Fortbildung besuchen müssen, nicht wesentlicher Fortbildungsinhalt. Die Untersuchung stellt fest, dass viele Lehrer angesichts der Freiwilligkeit von Fortbildung mehr Anerkennung für ihr Engagement wünschen würden.

Die Gestaltung der schulautonomen Freiräume erfolgt häufig eher intuitiv als konzeptionell, wiewohl die Bedeutung für die Profilbildung des Standorts von Lehrern und Schulleitern erkannt wird. 70% der Lehrer sind dazu mit dem Stundenausmaß, das individuelle Freiräume bietet, zufrieden.

Trotz massiver Fortschritte sind die Rahmenbedingungen im Hinblick auf EDV und Sonderunterrichtsräume sowie elektronische Lernmaterialien noch weiter zu verbessern.

Koordinierte Qualitätssicherungsmaßnahmen nehmen noch keinen hohen Stellenwert ein, nur an drei der 30 ausgewählten Standorte gab es dazu gesteuerte

Fortbildung für den Lehrkörper. Regelmäßige, in den Schulalltag installierte Prozesse werden nur von zwei Schulen genannt. Als hauptsächliche Maßnahme der Evaluierung wird die Durchführung der Matura mit externen Vorsitzenden genannt. Für gezielte Projekte der verantwortlichen Stellen ist hier noch ein breites Feld gegeben.

6.1. Unterrichtsgestaltung

Der häufig gebrauchte Begriff „Schulwissen“ hat in seiner Verwendung einen eher abwertenden und manchmal etwas antiquierten Beiklang, da in weiten Bereichen unter schulischer Wissensvermittlung die Weitergabe enzyklopädischen (Fakten-) Wissens verstanden wird. In der heutigen Zeit, geprägt von exponentiell anwachsender, sich ständig ändernder Information, ist ein solches Konzept unbrauchbar geworden. Methoden- und Verfahrenswissen stehen im Vordergrund, ergänzt durch fundamentales Orientierungswissen. - *Wie beschaffe ich mir das für die reale Problemlösung relevante Faktenwissen? Wie verarbeite ich es?* - Die Weiterentwicklung der Lehrplaninhalte und –struktur erfolgte nicht zuletzt vor dem Hintergrund dieses rasanten Zuwachses und erhöhter Komplexität neuer Einsichten.

6.1.1. Unterrichtsmethoden

Neben der lebenslangen Fähigkeit zum Wissenserwerb und dem konstruktiven Umgang mit diesem Wissen steht vor allem die Problematik des Transfers in reale, komplexe Situationen im Vordergrund. Da im Lehrplan die Inhalte nicht mehr isoliert nebeneinander stehen, sondern in den Lernfeldern und Projekten eine verknüpfte Einheit darstellen, sollten Zusammenhänge deutlich werden. So zum Beispiel der Einfluss volkswirtschaftlicher Rahmenbedingungen auf die einzelnen Unternehmen oder die Auswirkungen kaufmännischer Entscheidungen auf alle anderen Bereiche eines Betriebes. Die Fähigkeit, über ein eingegrenztes Sachgebiet hinausschauen, Konsequenzen des eigenen Handelns erkennen und sowohl fachlich fundierte als auch sozial und ökologisch verantwortbare

Entscheidungen treffen zu können, ist nicht nur für den beruflichen Werdegang entscheidend. Ein fächerübergreifender, problemorientierter Didaktikansatz hilft in entscheidendem Maße solche Kompetenzen in der Schule aufzubauen.

Das gesellschaftlich und wirtschaftlich relevante Wissen geht über das in einzelnen Gegenständen Gelehrte hinaus. Dem klassischen Fachunterricht wird damit bereits in den allgemeinen didaktischen Grundsätzen des Lehrplans '93 eine Absage erteilt, indem vorgeschrieben wird, dass *der Unterricht „fächerübergreifend auszurichten ist...“* und dass *„dem Unterricht eine ständige Absprache zwischen Lehrern verwandter Unterrichtsgegenstände vorausgehen soll, damit das fächerübergreifende Denken und Verstehen gewährleistet wird.“* Die Vernetzung von Inhalten kann in der HLW methodisch auf sehr vielfältige und unterschiedliche Weise erfolgen: Projekte, Übungsfirnen, von Lehrern mehrerer Fächer gemeinsam gestaltete Exkursionen oder Unterricht in Form von Teamteaching sind nur einige Möglichkeiten.

Die Bedeutung der externen Praktika wurde bereits dargestellt. Praktische Erfahrungen sollen jedoch auch während des Unterrichts gewonnen werden. Einerseits kann dies dadurch geschehen, indem auf die Erfahrungen der Schüler aus den Ferialpraktika im Unterricht eingegangen wird, andererseits durch praxisorientierte Unterrichtsmethoden und –angebote.

Die vorliegende Studie greift in diesem Zusammenhang vor allem auf die in der Lehrerbefragung gewonnenen Daten zurück, ergänzt durch Detail- und Kontrollerhebungen bei Absolventen, Landesschulinspektoren und Schulleitern.

Ziele der Untersuchung waren:

- die Bedeutung von Praktika festzustellen
- generell innovative sowie
- lehrplanspezifisch innovative Unterrichtsmethoden zu erheben
- den Wirtschaftsbezug des Unterrichts zu eruieren (vgl. dazu die Schulartbezeichnung)
- die Aus- und Fortbildung der Lehrer darzustellen.

Die **Lehrer** versuchen in ihren Gegenständen einen aktuellen Praxisbezug dadurch herzustellen, dass sie unter anderem Exkursionen (60,8%) und Projekte (49,2%) durchführen, Erfahrungen durch die eigene Berufspraxis einbringen (44,1%) oder Gastreferenten aus der Wirtschaft einladen (24,9%). In Gruppenarbeiten (61,2%), praktischen Übungen (59,9%) oder durch Einsatz von Native Speakers (18,9%) nehmen sie in ihren Unterrichtsmethoden auf die Erfordernisse des Lehrplans Rücksicht. (Gesamtübersicht über die Nennungen der Lehrer siehe Anhang 7). Ferner gaben ca. 45% der Befragten an, „regelmäßig“ oder weitere 45% zumindest „gelegentlich“ („wenn es der Unterrichtsstoff verlangt“) mit anderen Kollegen zusammenzuarbeiten. Besonders die Gruppe der Hauswirtschaftslehrer sucht in ihrem Unterricht die Zusammenarbeit mit anderen Kollegen (74,3% regelmäßig, 24,8% gelegentlich).

Insgesamt finden nur 8,9% der für die Stichprobe ausgewählten Lehrer, „eine Zusammenarbeit [mit Kollegen] ist für meinen Unterrichtsgegenstand nicht notwendig.“ Die Gruppe der Sprachlehrer liegt hier mit 16,2% und die Lehrer in allgemeinbildenden Gegenständen mit 14,5% deutlich über diesem Durchschnittswert. (Übersicht über die Angaben der verschiedenen Lehrergruppen siehe Anhang 8)

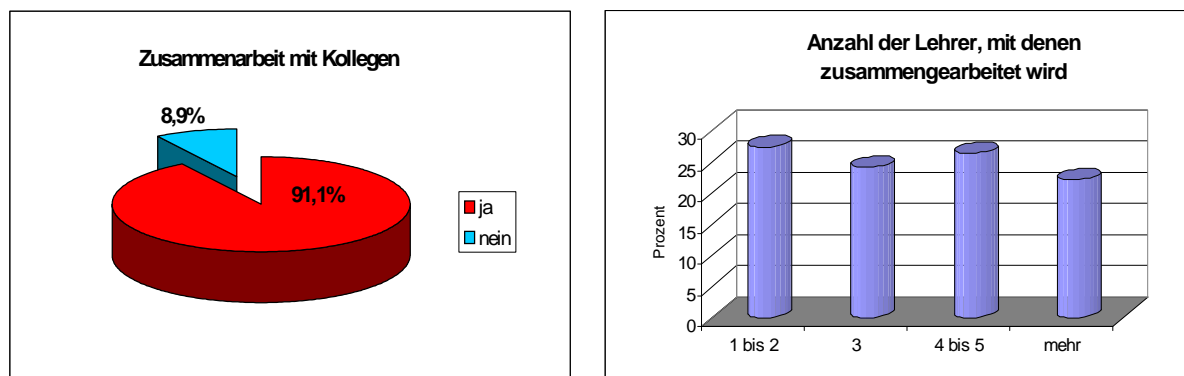


Abb. 25 und 26: *Zusammenarbeit mit Kollegen*

Knapp über 20% der Lehrer geben an, dass sie in ihrem Unterricht *keinen* Bezug auf die Pflichtpraktika der Schüler nehmen, da ihres Erachtens ihr „Gegenstand bzw. die Rahmenbedingungen keine Gelegenheit dazu bieten“. Die Gruppe der

Gewerbelehrer scheint hier die größten Probleme zu sehen, 70,6% von ihnen beziehen sich in ihrem Unterricht nicht auf die Pflichtpraktika, während alle Hauswirtschaftslehrer diesen Bezug herstellen (93,8% regelmäßig, 6,2% gelegentlich). (Übersicht über Lehrergruppen siehe Anhang 10)

Allerdings erwähnen mehr als die Hälfte der Befragten, dass die Schüler ihrer Schule bei der beruflichen Orientierung unterstützt werden und zwar in erster Linie durch Informationen über berufliche Möglichkeiten (82,3% der Nennungen) und Möglichkeiten einer weiterführenden Ausbildung (74%), aber auch durch Bewerbungstrainings (73,1%) und Kundmachung von Stellenangeboten (69,7%). Dabei werden auch Informationen über wirtschaftliche Anforderungen an die Schüler weitergegeben (50%).

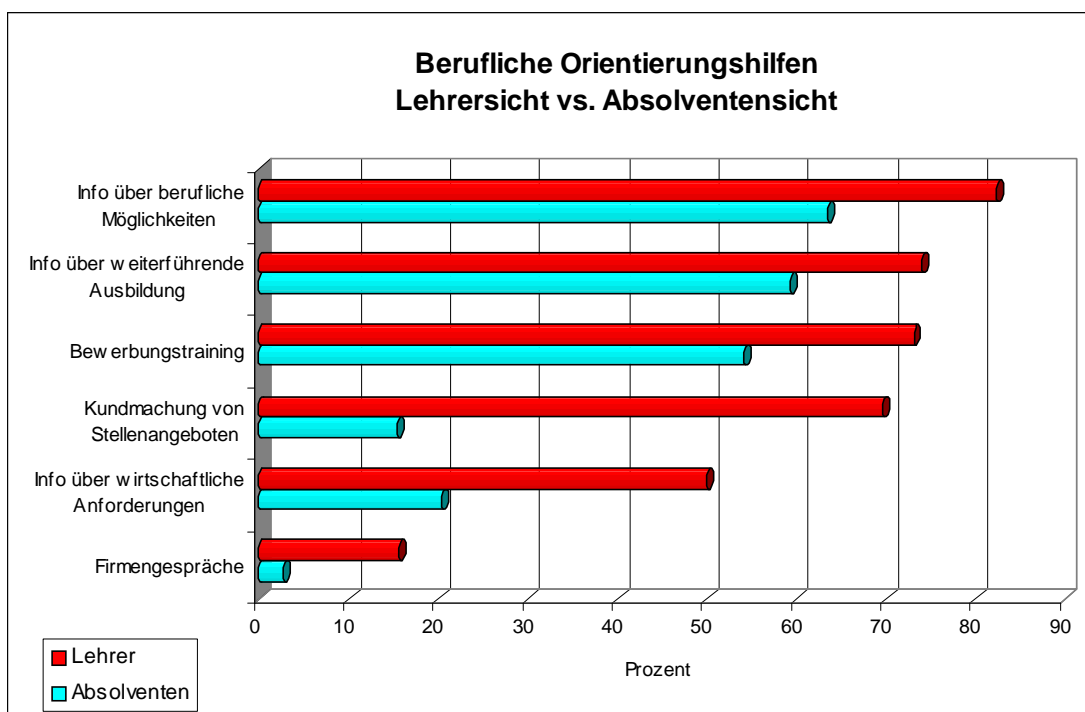


Abb. 27: Unterstützung bei der beruflichen Orientierung der Schüler (Mehrfachwahlen möglich)

Die **Absolventen** nehmen ein unterschiedliches Bild von der Unterrichtsarbeit der Lehrer mit. So hatten nur 12,3% der Befragten „von den meisten“ und 47,3% „von einigen“ Lehrern den Eindruck, dass sie fächerübergreifend unterrichten.

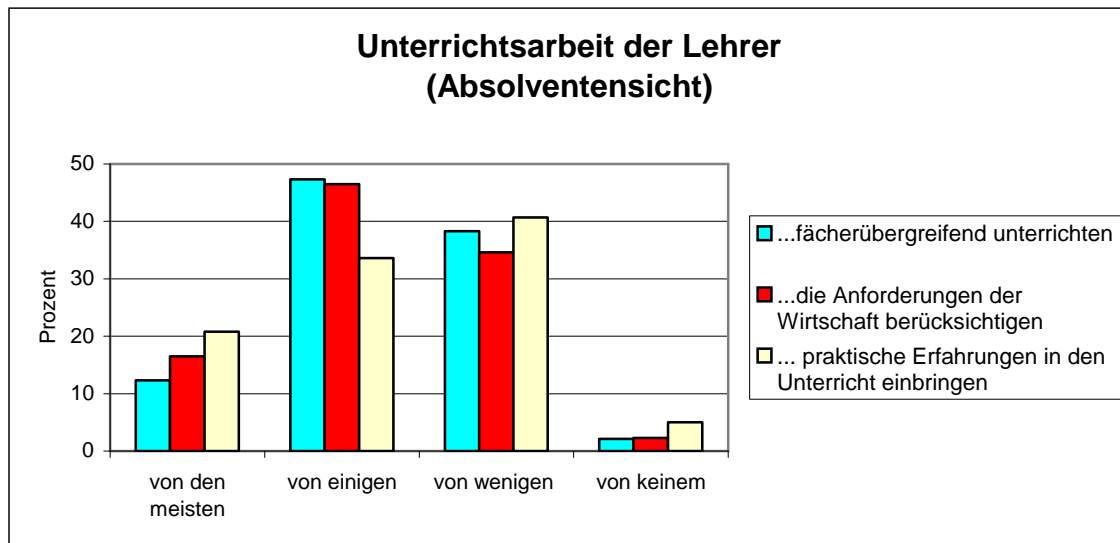


Abb. 28: Von wie vielen Lehrern haben die Absolventen den Eindruck gehabt, dass sie...

Die Differenz muss sich nicht unbedingt aus subjektiv eingefärbten Einschätzungen, vor allem wenn sie Selbsteinschätzungen der Lehrer sind, ergeben, obwohl auch dies das Bild beeinflusst. In jedem Fall kann aber der Schluss gezogen werden, dass Schülern die Unterrichtsmethoden nicht genügend transparent gemacht oder nicht genügend eindrucksvoll und nachvollziehbar eingesetzt werden.

Sehr anerkennend wird über den Einsatz bestimmter innovativer Lehrmethoden berichtet. 83,7% der **Absolventen** haben in Projekten gearbeitet, 89,5% an Exkursionen teilgenommen und 37,9% waren in Übungsfirmen tätig. Gut drei Viertel jener Absolventen, die solche Angebote in Anspruch nehmen konnten, beurteilten die Berufsrelevanz von Projekten und Exkursionen mit „*Sehr gut*“ oder „*Gut*“, die Verwertbarkeit des Gelernten aus Übungsfirmen hingegen nur ungefähr zur Hälfte positiv. (Übersicht über die Angebot und die Beurteilung der Verwertbarkeit siehe Anhang 10)

Ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildung für die Zukunft ist aus Absolventensicht die Nutzung der Praktikumserfahrungen. Gerade die Berufsbezogenheit der Praktika legt nahe, sie in den Unterricht aktiv einzubeziehen, die Schüler mit gezielten Arbeitsaufträgen auf die Evaluierung vorzubereiten und so den Bezug

des Unterrichts zum realen Wirtschaftsbetrieb in vielen Gegenständen vorzubereiten. Diese Möglichkeiten werden seitens der Schulen offenbar nicht ausreichend ausgeschöpft.

Etwa die Hälfte der Absolventen führen an, dass die Lehrer an ihrer Schule die Ferialpraktika „sehr“ oder „eher“ schon berücksichtigt haben und sie auch bei der Suche nach Praxisstellen unterstützt haben. Insgesamt stufen hingegen nur 10,8% der Befragten den Praxisgehalt des Lehrangebots „hoch“, 38,1% „eher hoch“ und 43,5% „eher niedrig“ ein, was sich auch darin spiegelt, wie sie die Berücksichtigung der Wirtschaft und Praxis durch die Lehrer einschätzen (Vgl. dazu Abb. 28)

Die Unterrichtsarbeit der Lehrer beurteilen ihre ehemaligen Schüler auf einer vierteiligen Skala (1= sehr hoher Praxisbezug bis 4 = kein Praxisbezug) insgesamt mit einem Wert von 2,28. Die Absolventen berichten über ihren Unterricht:

“Gut gefallen: Lehrer, die den Stoff gut gebracht haben.”

“Praxisbezogener Unterricht! Wichtig für das Berufsleben!”

“Das Arbeiten im Sprachunterricht mit Mitteln wie Radio, TV, Native Speakers,.....!”

“Teilweise sehr engagierte Lehrer”

“Praxisnahe Unterrichtsgestaltung.”

“Wirtschaftspraktikum für Lehrer einführen!”

„Die Projektarbeiten machen viel Spaß.“

„Manchen Lehrern fehlte das exakte Fachwissen.“

„.....Lehrer haben den Unterricht interessant gestaltet.“

6.1.2. Berufsfeldrelevante Weiterbildung der Lehrer

Neue Inhalte, neue Unterrichtsgegenstände und neue Methoden sowie laufend neue wissenschaftliche Erkenntnisse und rasche Veränderungen in den wirtschaftlichen Anforderungen erfordern ständige Neuorientierung und Weiterbildung auf Seiten der Lehrer, Schulleiter und Schulaufsicht.

Der Großteil der besuchten Fortbildung wird über das Angebot der Pädagogischen Institute (PI) direkt bezogen. Viele Schulen organisieren auch Veranstaltungen vor Ort über die schulinterne Lehrerfortbildung (SCHILF). Die Bezahlung der hierfür eingeladenen Referenten erfolgt in den meisten Fällen ebenfalls über die Pädagogischen Institute.

Obwohl nur 7 **Schulleiter** meinen, die Aus- und Weiterbildung der Lehrer werde den Anforderungen gerecht, und elf, sie werde nur teilweise gerecht, stellt die finanzielle Gebarung an den Schulen eine große Hürde auf dem Weg zur Verbesserung der Situation dar. 11 der Schulleiter lehnen aus Gründen der Budgetknappheit eine externe (nicht über das PI laufende) Finanzierung von Weiterbildung für die Lehrer daher ab. Sie führen auch an, dafür keine Budgetpositionen zur Verfügung zu haben. An einigen Schulen der Stichprobe (9) hingegen wird zumindest manchmal das schulautonome Budget und eingenommene Sponsorgelder auch dafür herangezogen, da eine Höherqualifizierung der Lehrer als Basis einer Erhöhung der Ausbildungsqualität für die Schüler angesehen wird.

Weder die Landesschulinspektoren noch die Schulleiter können die Lehrer zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen verpflichten, sprechen aber „Empfehlungen“ aus, „ermutigen“, sehen sich als „Initiatoren“ und „greifen lenkend ein“, indem zum Beispiel ein Viertel der Schulleiter nur solche Lehrer im ASP beschäftigen, die einschlägige Ausbildungslehrgänge besucht haben. Außerdem sind sie zuständig für die Erteilung von Freistellungen für den Besuch von Fortbildung während der Dienstzeit. Auch wählen sie selektiv aus:

„.....ich hab nichts gegen Feng Shui Kurse, aber das sollen sie [Anm.: die Lehrer] in ihrer Freizeit machen. Ich empfehle EDV oder Zusatzausbildungen, zum Beispiel Rhetorik.“

„Ganz wichtig sind die Umschulungen von bestimmten Lehrergruppen [gemeint sind auf Nachfrage die ehemaligen „Gewerbelehrerinnen“].....“

„...den Aufenthalt bei allen anderen als den ASP-Ausbildungen müssen sich die Lehrer bei mir selber zahlen...“

Die Fortbildungshäufigkeit wurde genauer untersucht. In den letzten beiden Jahren haben die meisten **Lehrer** zahlreiche Fortbildungsveranstaltungen besucht. Einige von ihnen haben diese sogar mit Prüfungen und/ oder Zusatzzertifikaten abgeschlossen, im EDV-Bereich etwa mit dem ECDL oder mit einem MBA in einer Sprachausbildung.

Nur 2,4% der Lehrer haben in den letzten beiden Jahren *keine* Fortbildungsveranstaltungen besucht.

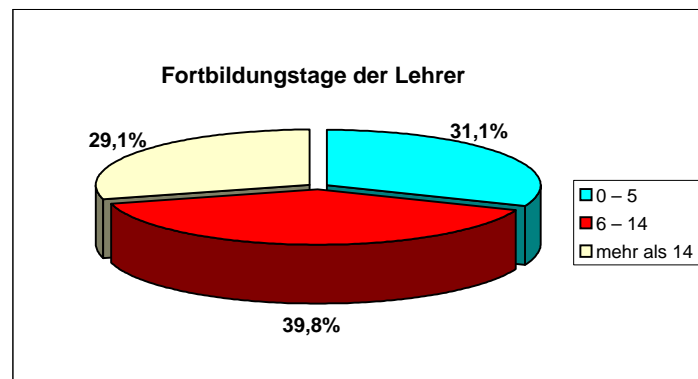


Abb. 29: Zahl der Seminartage in den letzten 2 Jahren

Der Vergleich der verschiedenen Lehrergruppen gibt Auskunft über die Inhalte und das Ausmaß der genossenen Weiterbildung in den jeweiligen Bereichen. Es ist deutlich, dass sie vorrangig dazu dienen, Fachwissen zu aktualisieren. Angesichts der Lehrplanforderung nach computerunterstütztem Unterrichten in allen Unterrichtsgegenständen fällt auf, dass abgesehen von den Textverarbeitungslehrern und Kommerzialisten, für die die EDV ja Teil ihres Faches ist, nur jeweils etwa ein Drittel der übrigen Lehrer EDV-Ausbildungen in Anspruch nimmt.

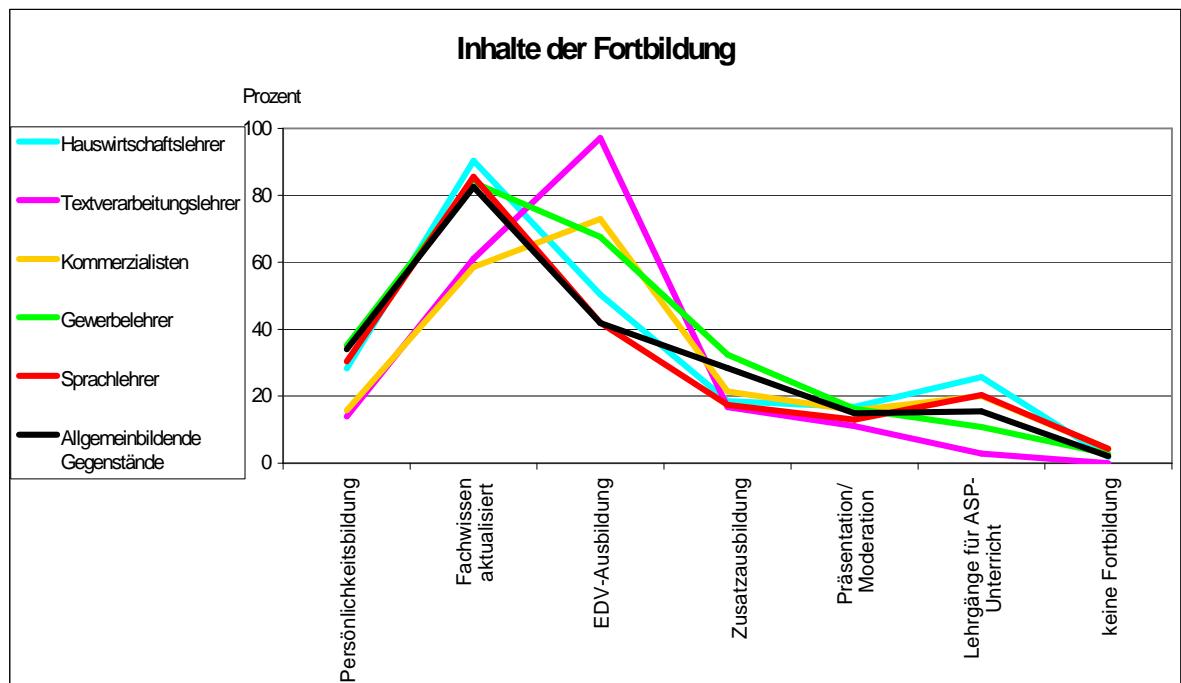


Abb. 30: *Inhalte besuchter Fortbildungsveranstaltungen nach Lehrergruppen.*

Die Effizienz der genossenen Ausbildungen ist beachtlich. Mehr als 90% der Befragten erklärte, ihr gewonnenes Zusatzwissen im Unterricht gut („*ist Inhalt meiner Unterrichtsgegenstände*“) oder zumindest zum Teil („*Zusatzwissen ergänzt die Inhalte meiner Unterrichtsgegenstände*“) einbauen zu können, besonders gut gelingt dies offensichtlich den Textverarbeitungslehrern, von denen 85,3% erworbenes Zusatzwissen zum Inhalt ihres Faches machen. (Übersicht über Lehrergruppen siehe Anhang 11)

Unter Zugrundelegung dieser Aussagen bleibt die Investition in Weiterbildung die wichtigste Maßnahme zur Erhaltung und Steigerung der Qualität der Unterrichtsarbeit.

Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung der Lehrer ist neben der generellen Zielsetzung, immer „up to date“ zu bleiben, im Zusammenhang mit dem aktuellen Lehrplan besonders auch unter dem Aspekt der Lehrerbeschäftigung in Unterrichtsgegenständen, für die es (noch) keine spezifische Lehramtsprüfung gibt, zu bewerten. Dies betrifft die Ausbildungsschwerpunkte und, im Rahmen der schulautonomen Pflichtgegenstände, die Seminare.

Die **Landesschulinspektoren** bemängelten, dass die Personalzuteilung durch eine eigene Abteilung des Landesschulrats vorgenommen wird, sie daher nur beratende Funktion haben. Ihrer Ansicht nach wird eine gezielte Personalentwicklung durch die Auswahl der Bewerber nach rein formalen Kriterien (Warteliste, Punktevergabe nach Familienstand usw) behindert. Ein konkretes Personalentwicklungskonzept lässt sich durch sie selbst daher nicht umsetzen. So weit es ihr Einfluss ermöglicht, versuchen sie jedoch, an den einzelnen Standorten eine ausgewogene Verteilung der einzelnen Fächergruppen zu erreichen, z.B. durch Berücksichtigung der Zweitfächer bei der Bewerberauswahl, um vor allem den Schulleitern ihre Arbeit an den Lehrfächerverteilungen zu erleichtern und für die Schüler Kontinuität im Unterricht zu gewährleisten. Die LSI nehmen allerdings eine sehr wichtige Position in der pädagogischen Beratung der Schulleiter für den konkreten Lehrereinsatz ein.

Die **Schulleiter** setzen für den Unterricht in den ASP vorzugsweise Lehrer mit einer entsprechenden vordergründigen „Basisausbildung“ ein, also zum Beispiel in „Fremdsprachen und Wirtschaft“ einen Sprachlehrer, in „Umweltökonomie“ einen Biologielehrer. Da die meisten Ausbildungsschwerpunkte dadurch inhaltlich jedoch keineswegs zufriedenstellend abgedeckt sind, ist es vielfach notwendig, mehr als einen Lehrer pro Ausbildungsschwerpunkt zu beschäftigen. Mittlerweile haben jedoch schon zahlreiche Lehrer spezifische Lehrgänge zur Ausbildung für die ASP absolviert und werden bei der Lehrfächerverteilung daher entsprechend berücksichtigt. Nicht weniger wichtig ist den Schulleitern bei der Auswahl der Lehrer jedoch auch, ob sie ASP-relevante Zusatzqualifikationen erworben haben oder sich einfach für die Unterrichtserteilung in einem ASP interessieren und daher dementsprechendes Engagement erwarten lassen. Die Methode, die richtigen Mitarbeiter für die Besetzung der ASP zu finden, ist bislang vielfach „trial and error“.

Die **Lehrer** kommentieren in diesem Zusammenhang folgendermaßen:

„... ich finde den Lehrplan sehr positiv, da jeder Lehrer schulautonom Seminare anbieten kann.“

„...bin nicht im ASP tätig, unterrichte aber gelegentlich in schulautonomen Pflichtgegenständen. Bilde mich darin weiter.“

„Die Lehrerausbildung wird besoldungsrechtlich bestraft; Engagement wird bestraft!“

„Intensive Ausbildung der Lehrer , aber kaum entsprechende Stunden an der Schule....“

„Ausbildung an der BPA [Berufspädagogischen Akademie] muss verbessert werden!“

„...habe keine ausreichende Ausbildung in Kreativem Gestalten!“

„...ASP – wenig Bildungsangebot für Lehrer...“

„Die Kulturtouristikausbildung ist ein echter Gewinn; ich kann Vieles umsetzen.“

„Freiräume bieten mehr Motivation und eine positive Persönlichkeitsentwicklung für Lehrer!“

Durch entsprechende Ausbildungsmöglichkeiten kann viel Motivation gefördert werden, Dagegen führt mangelnde Ausbildung für die schulautonomen Gegenstände bzw. fehlende Anerkennung von erworbenem Zusatzqualifikationen zu Demotivation.

6.2. Nutzung schulautonomer Freiräume

Die schulautonomen Lehrplanbestimmungen eröffnen den Schulen vielfältig nutzbare Freiräume. Sie schreiben allerdings vor, dass sich die Nutzung dieser Möglichkeiten *„an der jeweiligen Bedarfs- und Problemsituation in der Schule oder im Jahrgang an einem bestimmten Standort....“* zu orientieren hat. Eigentlich sollte sie pro Standort konzeptuell entwickelt werden.

Werden an einer Schule parallele Jahrgänge geführt, können jeweils gesonderte Ausbildungsschwerpunkte angeboten werden. Diese fehlende Möglichkeit wird von Standorten mit nur einem Jahrgang bedauert, da damit auch eine Wahlmöglichkeit fehlt. Wie weit es andererseits angesichts des Postulats der Profilbildung Sinn macht, mehr als zwei oder drei Ausbildungsschwerpunkte an einem Standort anzubieten, sollte grundsätzlich diskutiert werden. Bei mehr als drei ASP an einem Standort sinkt ungeachtet der Größe der Schule die Erkennbarkeit einer klaren, prägnanten Ausrichtung der Schule und damit die Möglichkeit der Profilbildung.

Die befragten **Landesschulinspektoren** sind sich dieser Gefahr offensichtlich bewußt und empfehlen den Schulen eindringlich, ihr Angebot wohlüberlegt zu gestalten. Seitens der LSI gibt es dazu etwa folgende Faustregeln:

„.... die Zahl der Paralleljahrgänge minus eins.“

„...drei ASP nur, wenn eine Schule mehr als 1000 Schüler hat, sonst zwei...“

Grundsätzlich liegen die Entscheidungen über das Angebot im schulautonomen Bereich. Die Landesschulinspektoren sehen ihre Rolle daher in erster Linie als Berater und Koordinatoren. Sie versuchen vor allem darauf zu achten, dass benachbarte Standorte nicht zu Konkurrenten werden.

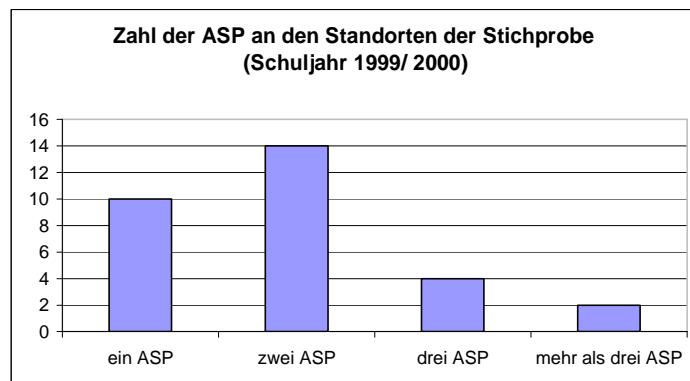


Abb. 31: *Zahl der ASP an den Standorten der Stichprobe*

Im Bereich der schulautonomen Pflichtgegenstände können entweder Pflichtgegenstände aus dem Kernbereich vertieft oder in einem Jahrgang fortgeführt werden, in dem sie laut Stundentafel nicht mehr vorgesehen sind. Dazu können ergänzend oder wahlweise Seminare angeboten werden. An mehr als der Hälfte der Standorte wird die Option gewählt, sowohl Pflichtgegenstände zu vertiefen als auch Seminare anzubieten.

Die **Schulleiter** sehen als Hauptziel beim Angebot schulautonomer Gegenstände die Profilbildung am Standort an (21 Nennungen), wollen damit aber auch zur Persönlichkeitsbildung (17) und Vermittlung von Werthaltungen (12) bei den Schülern beitragen und/ oder einen kreativen Ausgleich schaffen (13). Fünfzehn Befragte sehen die Bedeutung des ASP auch als eine Möglichkeit, den

Praxisbezug der Ausbildung zu erhöhen. Wonach sich das konkrete Angebot an den Standorten richtet, zeigt die folgende Abbildung:

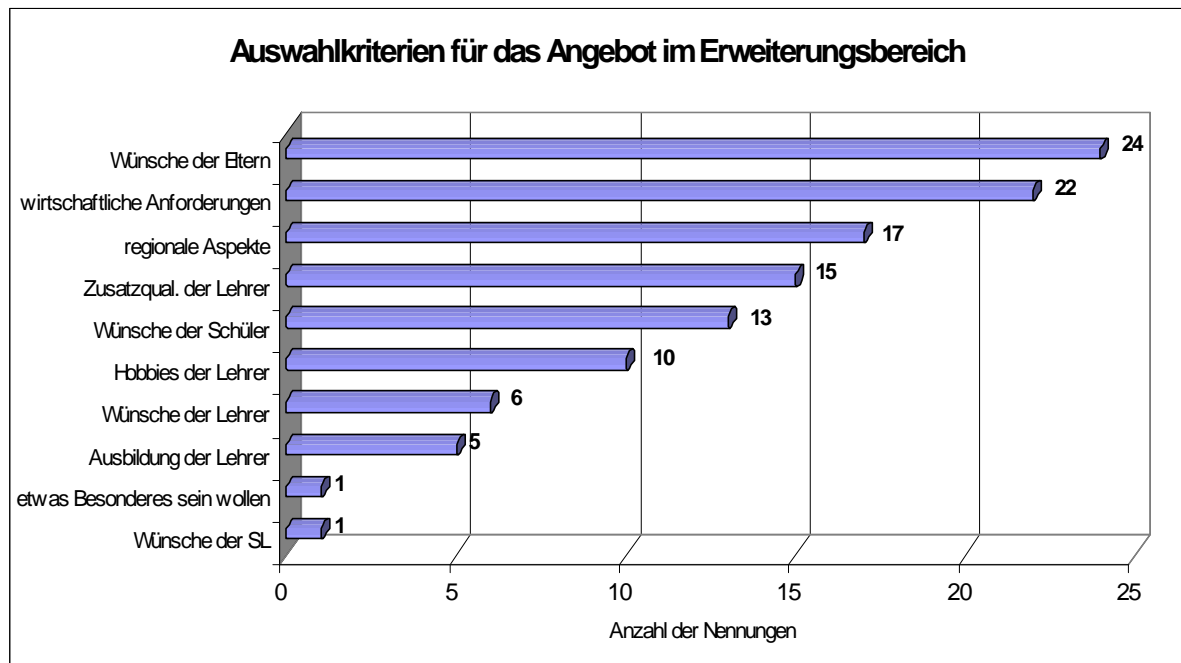


Abb. 32: Auswahlkriterien für das Angebot im Erweiterungsbereich (Mehrfachwahlen möglich)

Die **Lehrer** beurteilen die Bedeutung der schulautonomen Möglichkeiten im großen und ganzen positiv, allerdings meinen nur 58,6%, dass der Ausbildungsschwerpunkt das Profil der Schule bildet. (Siehe Anhang 12)

Hier taucht also wieder das Problem der unreinen Aufgabendefinition der drei Bereiche (allgemeinbildend, kaufmännisch und hauswirtschaftlich/kreativ) des Lehrplans auf, das offensichtlich auch die Schulleiter und Lehrer nicht eindeutig für sich beantwortet und die Personalverantwortlichen mit „Von überall etwas, ohne konkreten Schwerpunkt“ umschrieben haben. Die eigenständige Profilbildung der Schulart wird dadurch nicht erleichtert.

Entscheidungsträger bei der Auswahl der schulautonomen Angebote ist der Schulgemeinschaftsausschuss (SGA) bestehend aus Schulleiter und je drei gewählten Lehrer-, Schüler- und Elternvertretern, wobei jeweils eine Zweidrittel-

Mehrheit für einen Beschluss notwendig ist. Tatsächlich sind es meist die SGA-Lehrervertreter, die Anträge einbringen, über die dann abgestimmt wird. Aber auch die Schulleiter initiieren Diskussionsprozesse, in die sie ihre eigenen Vorstellungen ausdrücklich einbringen. Außerdem bezeichnen vor allem die Eltern die Schulleiter als ihre Hauptinformationsquelle. (Vgl.: Iby, 1996, S.24ff). 7 Schulleiter gaben an, dass an ihrer Schule bei der Auswahl der ASP hauptsächlich die Wünsche der Eltern berücksichtigt werden.

Der Entscheidung im SGA geht ein Prozess der Informationsbeschaffung voraus. Auch hier beteiligen sich die Lehrer stärker als die Eltern oder Schüler (Vgl.: Iby, 1996). Die Grundlage dieser Informationen bilden eher informelle Gespräche und Erfahrungen denn objektive Datenerhebungen etwa mittels Fragebogen.

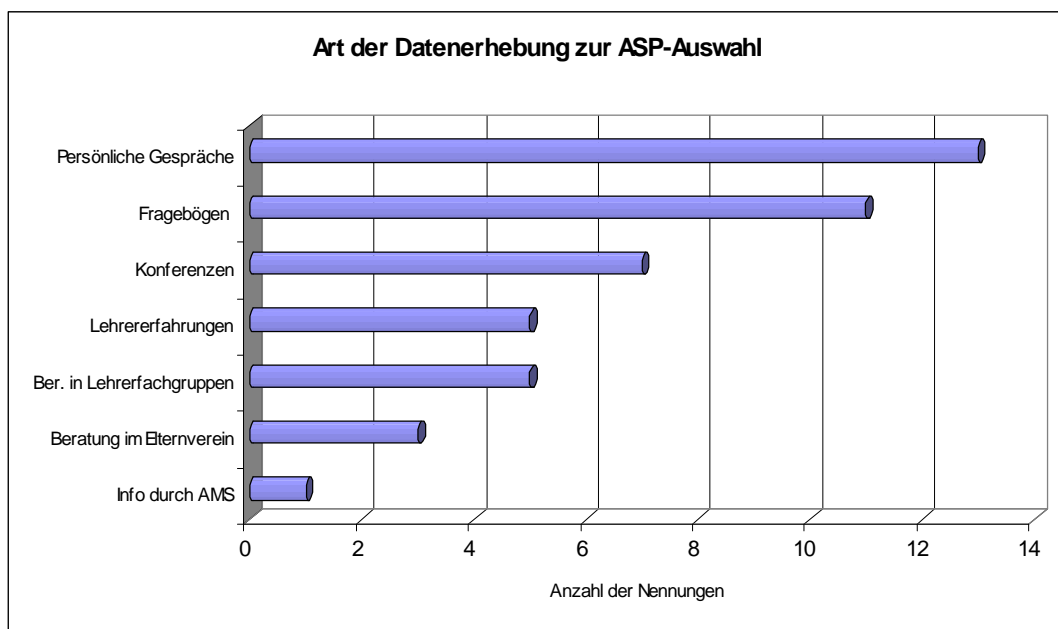


Abb.33: *Erhebung von Kriterien für den schulautonomen Entscheidungsprozess (Mehrfachwahlen möglich)*

Die Einführung schulautonomer Freiräume wird von den Befragten grundsätzlich begrüsst und positiv beurteilt. Die Bandbreite der Kommentare reicht von der Möglichkeit, den Unterricht individueller und interessanter gestalten zu können, bis zu persönlichen Vorteilen, sich als Lehrer besser entfalten und mehr einbringen zu können. Die Verpflichtung, Entscheidungen im SGA treffen zu müssen, fördert überdies die Zusammenarbeit mit Eltern und Schülern. Innerhalb der Lehrkörper ist

ebenfalls Konsens herzustellen, was die Kommunikation zwischen Schulleitung - Lehrer sowie Lehrer - Lehrer genauso fördert. Diese Auswirkungen werden von den **Lehrern** folgendermaßen kommentiert:

„Der Lehrplan ist eine ständige Herausforderung, verhindert Routinelangeweile.“

„Positiv: Zusammenarbeit mit Kollegen.“

„Projektarbeit nur im Team möglich!“

Mit der Stundenzahl für den schulautonomen Bereich zeigen sich 70% der Lehrer zufrieden, allerdings mit der Einschränkung, dass sich von der dazu gestellten betreffenden Frage offensichtlich nicht alle Lehrer gleich betroffen gefühlt haben und diese Frage nur von etwa 70% der für die Untersuchung ausgewählten Lehrer bezüglich ASP und von 85% bezüglich Seminaren beantwortet wurde.

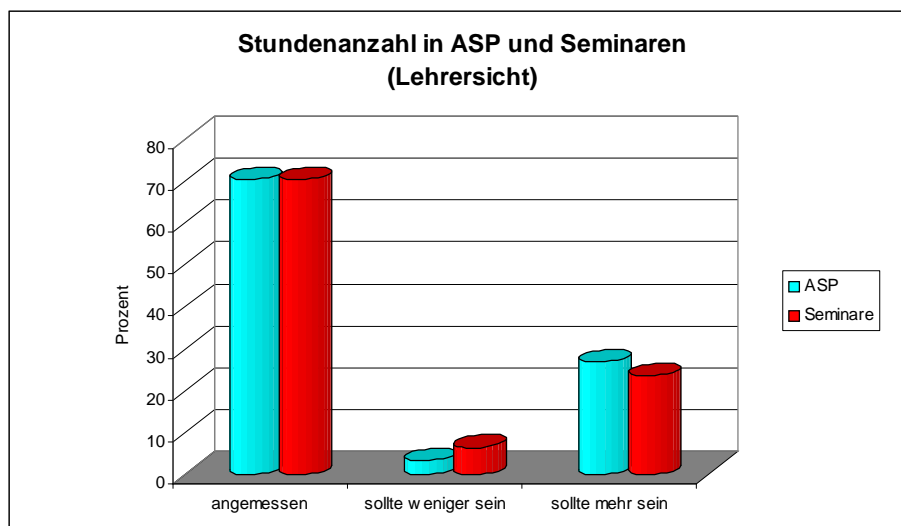


Abb. 34: *Zufriedenheit mit dem Stundenausmaß im Erweiterungsbereich*

Zu überlegen ist, welche Auswirkung eine Erhöhung der Stundenzahl im Erweiterungsbereich auf die Unterrichtsarbeit bedeuten würde. Derzeit handelt es sich offenbar um individuell sehr unterschiedlich nutzbare Freiräume zur Befriedigung von Lehrer- und Schülerinteressen, was deren persönlicher Arbeitszufriedenheit und Motivation sehr zugute kommt. Eine Erhöhung im Hinblick

auf die Gesamtheit des Lehrangebots müßte zwangsläufig ein gewisses Ausmaß an Standardisierung und infolgedessen zu Rechtfertigung und Evaluation des Ertrags führen, was letztendlich mit einem Verlust an Freiheit einhergehen würde.

6.3. Rahmenbedingungen

„.....Schule wird gerade umgebaut, die Rahmenbedingungen werden erst jetzt besser. Die Ausstattung ist noch immer mangelhaft...“

„...die Rahmenbedingungen für Projekte sind schlecht...“

„Gute Rahmenbedingungen; eigene Kreativität gut einbringbar!“

„Zu wenig EDV-Räume!“

„...müssen viel improvisieren!“

Der Lehrplan gibt zwar inhaltliche und strukturelle Richtlinien vor, enthält aber keine Aussagen zu den für eine entsprechende Umsetzung erforderlichen Ressourcen und Rahmenbedingungen (in personeller, räumlicher, zeitlicher und/oder finanzieller Hinsicht). In einem Workshop mit Lehrern der Salzburger Pilotschule wurden zur Vorbereitung der Schulumfrage lehrplanrelevante Erfordernisse erarbeitet und den Lehrern der Hauptuntersuchung zur Beurteilung vorgelegt.

Fast ein Viertel der **Lehrer** sahen sich grundsätzlich außerstande, einen Vergleich zum Lehrplan '82 herzustellen: etwa 13% gaben an, dass sie „*damals noch nicht im Dienst*“ waren, weitere 11% argumentierten, bisher „*in einem anderen Schultyp tätig*“ gewesen zu sein und die restlichen erklärten, „*erst seit kurzem nach dem [aktuellen] Lehrplan zu unterrichten*“. Im Durchschnitt merken mehr als die Hälfte der übrigen Lehrer an, dass es in ihrem Fach eine Stundenreduzierung gegenüber dem Vorgängerlehrplan gegeben hat, würden sich aber (wieder) mehr Stunden wünschen.

Umgekehrt stellen 80,5% fest, dass seit der Lehrplanreform mehr unentgeltliche Mitarbeit bei der Schulentwicklung und wesentlich mehr Kooperation (53,3%) und Koordination (65,5%) zwischen den Kollegen erforderlich ist. Verständlicherweise bekäme die Mehrzahl der Lehrer diesen Mehraufwand gerne abgegolten.

Bezüglich der für die Umsetzung der (neuen) Lehrplaninhalte notwendigen Ausstattung sind die Befragten der Meinung, dass sich die EDV-Ausstattung (83,9%) und die Ausrüstung mit elektronischen Lernmaterialien (61,4%) oder Sonderfunktionsräumen (57%) verbessert hat, gerade von letzteren würden sich aber 61% der Lehrer mehr wünschen. (Übersicht siehe Anhang 13) Ihre Sicht der Situation kommentieren sie folgendermaßen:

„...fehlende Ausstattung! Zu große Gruppen.“

„EDV-Ausstattung ist besser geworden! Und mehr Räume!“

„LP-Umsetzung ist von Rahmenbedingungen abhängig!“

...viel Zeitaufwand und auch finanzieller Aufwand notwendig!“

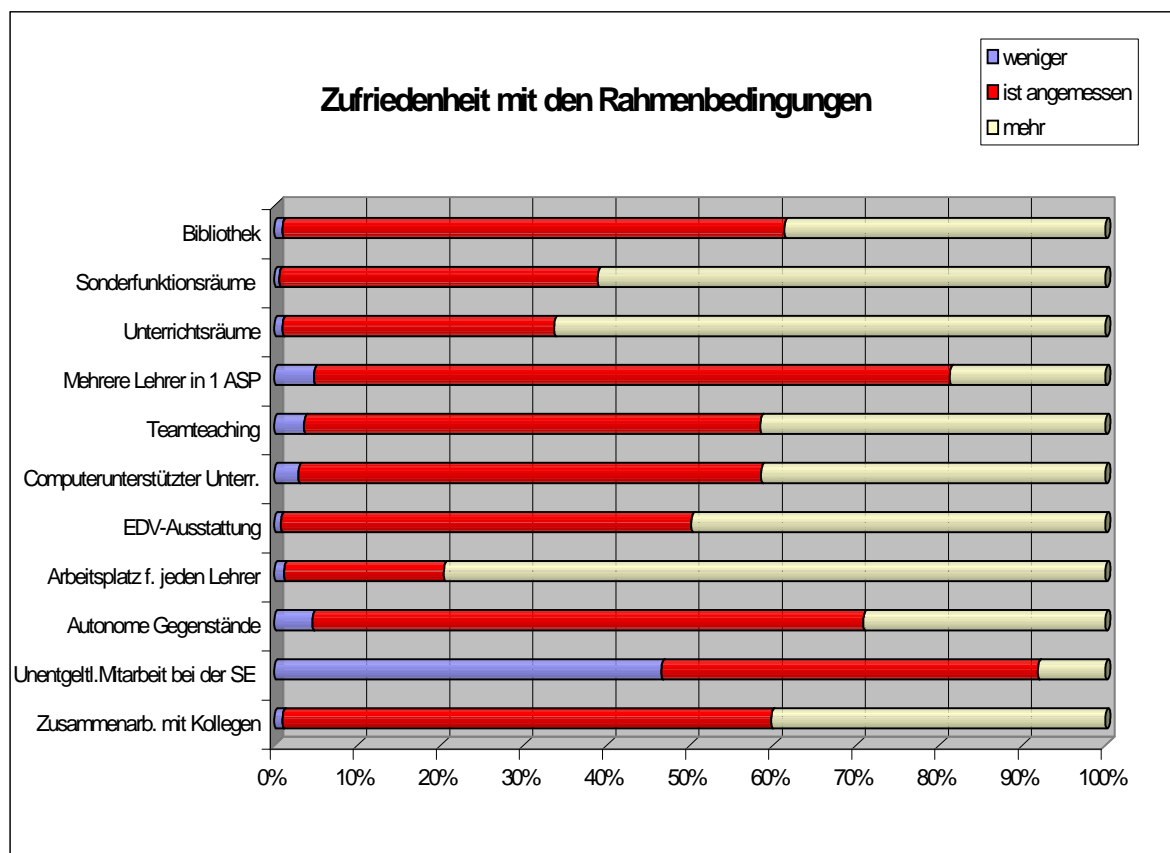


Abb. 35: *Wie zufrieden sind die Lehrer mit den Rahmenbedingungen?*

Die **Schulleiter** weisen in ihren Berichten über veränderte Rahmenbedingungen in erster Linie auf die besseren Ausstattungen ihrer Schulen hin, betonen aber dann ausdrücklich, wie schwierig die Stundenplangestaltung durch das vielfältige Angebot an schulautonomen Gegenständen mit meist klassen-, manchmal sogar jahrgangsübergreifenden Wahlmöglichkeiten geworden ist. Ebenfalls sehr positiv beurteilen die Schulleiter die veränderten Kommunikationsstrukturen. Mehr Teambesprechungen, Konferenzen und Treffen mit Eltern- und Schülervertretern sowie Kontakte zur Wirtschaft hätten ihrer Ansicht nach das Gesprächsklima an den Schulen sehr verbessert.

6.4. Qualitätssicherung und Evaluation

In letzter Zeit forderte das Bildungsministerium die österreichischen Schulen ausdrücklich auf, selbst ihre Qualität zu hinterfragen, zu kontrollieren und weiter zu entwickeln. Was "Schulqualität" konkret bedeutet, kann im Rahmen der gesetzlichen Regelungen allerdings jede Schule selbst präzisieren. Für zielgerichtete Qualitätsentwicklung sind derartige Operationalisierungen unabdingbar, ob es nun gilt, eine gemeinsame Basis für eine geplante Bestandsaufnahme zu schaffen oder ob eine Schule das Fundament für ihr künftiges Schulprogramm legen will. Basis für die Diskussion bildet in jedem Fall der gemeinsame Lehrplan.

Die gemeinsame und systematische Beschäftigung der Schulpartner mit Qualitätsfragen sollte fester Bestandteil von Schulkultur sein. Eigenständige Qualitätssicherung und -entwicklung am Standort ist Voraussetzung und Ausgangspunkt für ein zukunftsorientiertes Schulsystem auf hohem Niveau. Nicht Vermutungen und Spekulationen sind gefragt, sondern möglichst verlässliche Informationen.

Es war daher naheliegend, die betroffenen Landesschulinspektoren und Schulleiter zu befragen, ob und in welcher Weise an den Standorten aktives Qualitätsmanagement betrieben wird. Den allgemeinen Eindruck der Interviewerinnen bringt ein

Schulleiter auf den Punkt. „...*Evaluation und Qualitätssicherung sind Themen, aber nicht sehr „heiß“....*“

Explizit berichteten 6 **Schulleiter** spontan und ausführlich über entsprechende Maßnahmen:

- zwei von ihnen zählten Absolventen- und Schülerbefragungen zu verschiedenen Themen auf,
- zwei dieser Schulleiter berichteten über die Umsetzung von TQM-Projekten an ihrer Schule,
- drei über Schulungen für den Lehrkörper zu einschlägigen Themen,
- drei teilten mit, dass ihre Schule derzeit mit Programmen zur Leitbildentwicklung, Ist-Analyse verschiedener Bereiche und/ oder der Erhebung von Veränderungspotenzial beschäftigt sind.

Weitere Nennungen umfassten unter anderem Maßnahmen wie Feedbackrunden mit den verschiedenen Personenkreisen an den Schulen, die gelegentliche Behandlung des Themas als Tagesordnungspunkt in pädagogischen Konferenzen und einschlägige Besprechungen in verschiedenen Gremien. Bis auf zwei Ausnahmen waren die genannten Aktivitäten allerdings eher einmalige und zeitlich begrenzte Bemühungen und nicht im Sinne eines kontinuierlichen Qualitätsmanagements regelmäßige, im Schulalltag installierte Prozesse. Genauso selten wurde über Schritte berichtet, die aus den gewonnenen Erhebungen abgeleitet wurden. Angesichts großer Bemühungen und auch beträchtlicher Geldsummen, die seitens des Bildungsministeriums in den letzten Jahren in die Entwicklung und Bereitstellung geeigneter Instrumente bis hin zum Aufbau einer eigenen Homepage (Q.I.S.) investiert wurde, scheint hier doch Handlungsbedarf gegeben zu sein. Immerhin 9 Schulleiter beantworteten die Frage nach Qualitätssicherung und Evaluation an ihrer Schule mit einem deutlichen „*Nein, findet nicht statt.*“

Die Mehrheit der befragten **Schulleiter** meinte, dass durch die Abhaltung der öffentlichen Matura mit externen Prüfungsvorsitzenden eine grundsätzliche Vorgabe von Standards erfolge. Die gleiche Wirkung hätte ihrer Meinung nach auch die Teilnahme an Wettbewerben (z.B. Redewettbewerb) und externen Prüfungen (z.B. Handelskammerprüfung).

Die *Landesschulinspektoren* glauben, durch ihre Tätigkeit als Maturavorsitzende einen aktiven Beitrag zur Qualitätssicherung zu leisten. Sie sehen ihre Hauptaufgabe jedoch in der Ermutigung zu und Ermöglichung von Qualitätsentwicklungsprojekten. Insbesondere hoffen sie auf die gesetzliche Verpflichtung der Schulen, ein Schulprogramm vorlegen zu müssen.

7. Problemfeld „Image der HLW“

Einführende Bemerkung:

Der ursprüngliche Projektauftrag lautete, die Wirtschaftsrelevanz des Lehrplans auf der einen Seite und seine Realisierung an den Schulen auf der anderen Seite zu evaluieren. Im Laufe der Auseinandersetzung mit diesen beiden Problembereichen und nach einer ersten Sichtung der Umfrageergebnisse kristallisierte sich heraus, dass in der Diskussion über den HLW- Lehrplan die Frage nach dem Image dieser Schulart nicht außer Acht gelassen werden sollte. Mit dem Auftraggeber wurde daher vereinbart, in der Enddarstellung diesen Fragenkomplex so weit zu berücksichtigen, als es die für den ursprünglich vereinbarten Auftrag konzipierten Erhebungsinstrumente zulassen.

Mit der Präsentation der Ergebnisse zum Problemfeld „Image der HLW“ kann seitens der Evaluatoren nunmehr auf interessante Zusatzinformationen verwiesen werden.

Das Kapitel untersucht ausgehend von der subjektiven Einschätzung des Schulartenprofils in Aussagen von Absolventen, Personalverantwortlichen und Schulleitern das Ausbildungsprofil der HLW. Dabei findet die Tatsache einer gesteuerten Neugestaltung des Images durch den Lehrplan '93 Beachtung. Die Aktivitäten der Schulen tragen zu einer Imageänderung bei, diese ist aber auf breiter Basis noch nicht im Bewusstsein der Personalverantwortlichen verankert. Auffälliges Ergebnis war in vielen Interviews aber ein massiver Schwenk zu einer sehr positiven Wertschätzung, nachdem den Personalverantwortlichen die Studententafel im Detail vorgelegt wurde.

Als besonders imagebildende Stärken der HLW wurden

*Vielfalt der Ausbildung,
Teamfähigkeit der Absolventen,
kreatives Angebot,
Standortprofilierung durch ASP und
Erreichbarkeit der Standorte festgestellt.*

Als Schwächen treten in der Einschätzung unspezifische Ausbildung (Negativparallele zur Vielfalt), das Image der Mädchenschule sowie geringe Praxisorientierung auf.

Die Untersuchung der geleisteten Öffentlichkeitsarbeit zeigt das Bemühen der Schulen, die Neuorientierung der Ausbildung öffentlichkeitswirksam darzustellen.

1988 wurde die Benennung dieser Schulart von „Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche *Frauenberufe*“ auf „Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe“ geändert. Bis zu diesem Zeitpunkt war bereits im Titel die Zielgruppe „Mädchen“ klar definiert, wenngleich ein Zugang für Burschen theoretisch auch schon früher möglich war. Die Mädchen sollten eine profunde Allgemeinbildung erfahren, verbunden mit einer einschlägigen Ausbildung zur Haushaltsführung, die auch beruflich von Nutzen war. Gesundheitslehre, Psychologie, Ernährung, Haushaltspflege vermittelten einschlägige Kenntnisse bis hin zur Babypflege. „...früher oder später heiratest du ja doch. Dann mußt du etwas von Kochen, Nähen und Kindererziehung verstehen!“, war die Devise vieler Eltern bei der Schulwahl für ihre Töchter, obwohl sie ihnen durch den Maturaabschluss weitaus höhere Möglichkeiten zur Selbstentfaltung boten. Die als Berufsfelder definierten Bereiche umfaßten demgemäß in erster Linie „typisch weibliche Berufe“ wie „Apothekenhelferin, Zahnarzhelferin oder eine Bürotätigkeit“ (Vgl.: Conradt & Heckmann-Janz, 1985). Das Image der „Vorbereitung zur Hausfrau mit höherer Bildung“ wurde in der Bevölkerung gerne mit dem Begriff der „Knödelakademie“ umschrieben. Namensänderung und Lehrplanreform hatten klar erkennbar auch das Ziel, eine Imageänderung herbeizuführen.

Zu untersuchen ist daher,

- ob eine neue Profilierung durch die Gestaltung des Ausbildungsangebots (Kern- und Erweiterungsbereich) stattgefunden hat und
- ob sich während der Schullaufbahn der ersten Kohorte das Image der Schulart nachhaltig verändert hat.

Nach den Reaktionen auf ihre Schulwahl befragt, gaben immer noch 7% der **Absolventen** an, dass ihnen wichtige Personen, aber auch Personalchefs „*befremdet reagiert*“ hätten:

„Ah, Knödelakademie!“

„O.K. das ist deine Entscheidung“

„Diplomierte Hausfrau“

„Kochmatura“

„...hatte mindestens 20 Bewerbungsgespräche, keiner wusste, welche Schule HLW ist, die meisten dachten, dort wird nur Kochen und Nähen unterrichtet...“

Die Bemerkungen zeigen, wie nachhaltig und nach wie vor imagewirksam die früheren Strukturen sind.

Bei der Beschreibung der HLW als Schultyp wurde die Kategorie „Nur für Mädchen“ von 58,6% der **Personalverantwortlichen** als besonderes Merkmal genannt (Vgl. dazu Tab. 15). Außerdem gaben die Befragten ähnliche Kommentare ab, wie sie von den Absolventen berichtet wurden:

„zu viele nicht zeitgemäße Fächer“

„Knödelakademie. Zu 90% Frauenschule, Kinder vom Land, man lernt vorwiegend, einen Haushalt führen“

„Schwerpunkt Küchenbetrieb; nur Frauen“

„Frauenschule. Denke dabei an Kochen“

Positive Kommentare nach Aufklärung über den Schultyp bzw. von Personen, die die HLW gekannt haben, beweisen die Bedeutung von Öffentlichkeitsarbeit und bewusster Imagepflege.

„...wenn ich das [die Studentafel] recht betrachte, wäre das später die ideale Schule für meinen jetzt 12-jährigen Sohn...“

„...macht einen guten Eindruck auf mich. Die Absolventen sollten ihrer Bewerbung immer die Studentafel beilegen!“

„...weiss, dass die verlässlich und gut ausgebildet sind.“

7.1. Bedeutung des LP '93 für die Imagebildung

Gegenüber dem Vorgängerlehrplan aus 1982 wurde vor allem die stark hauswirtschaftliche Ausrichtung des Bildungsangebots entscheidend reduziert. Auf der einen Seite sollte damit das Bild in Richtung der neuen Bezeichnung zurechtgerückt werden, auf der anderen Seite sollte mit der Einführung des Erweiterungsbereichs der einzelnen Schule im Besonderen die Möglichkeit zu individueller Profilbildung eröffnet werden.

Die Clusterung der einzelnen Gegenstände wurde mit Hilfe einer Faktorenanalyse vorgenommen (Die Faktorenanalyse ist eine statistische Methode, die wechselseitig korrelierende Variablen nach inhaltlichen Gemeinsamkeiten zusammenfaßt). In der summarischen Vergleichsdarstellung der Gesamtstunden und dann in der Beurteilung hinsichtlich ihrer Bedeutung für den späteren Werdegang durch die Absolventen ergibt sich folgendes Bild:

Tab. 13: Verteilung der Fächergruppen (Pflichtgegenstände) – Vergleich LP '82 – LP '93

Fächergruppe	Gesamtstunden LP '82	Gesamtstunden LP '93
Allgemeinbildende Fächer (Geschichte und Kultur, Wirtschaftsgeographie, Musikerziehung oder Bildnerische Erziehung, Psychologie und Philosophie)	26	23
Naturwiss. Fächer (Biologie und Ökologie, Mathematik und angewandte Mathematik, Chemie, Physik)	26	20
Sprachen und Erweiterungsbereich (Deutsch, Englisch, Zweite lebende Fremdsprache, ASP, schulautonome Pflichtgegenstände)	42	61
Kaufmännische Fächer (Betriebs- und Volkswirtschaft, Rechnungswesen, Wirtschaftsinformatik, Textverarbeitung, Politische Bildung und Recht)	37	36
Hauswirtschaftliche Fächer (Ernährung, Küchenführung und Servierkunde, Angewandte Betriebsorganisation, Kreatives Gestalten)	41	25
Religion	10	10
Leibesübungen	10	10
Gesamtstundenzahl	192	185

Bei der Bewertung auf einer vierteiligen Skala („streichen“ bis „sehr bedeutend“) betonen die **Absolventen** vor allem die Wichtigkeit des Ausbildungsschwerpunkts.

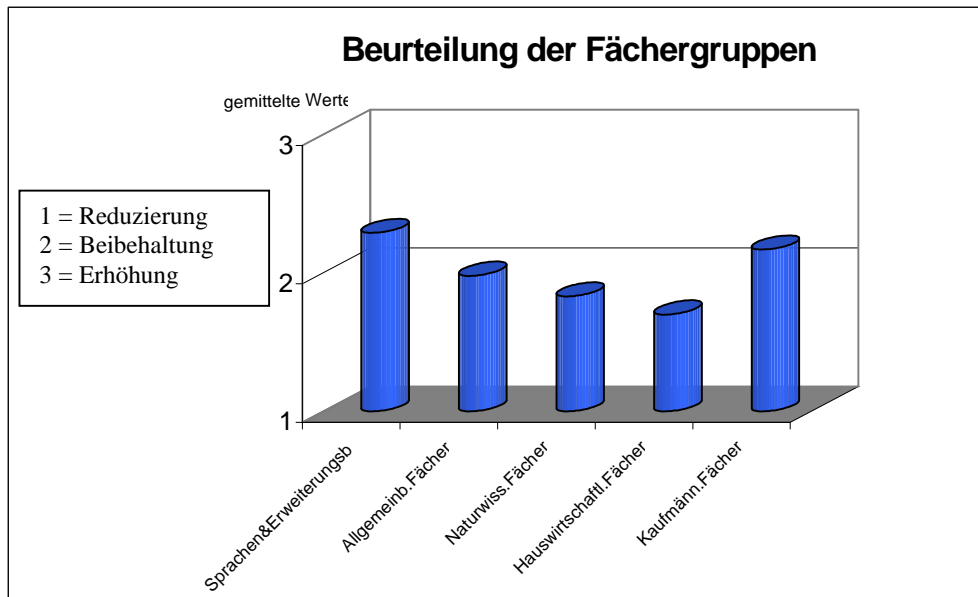


Abb. 35: *Beurteilung der Fächergruppen aus Absolventensicht*

Die Tendenz der bereits vorgenommenen Stundenreduzierung im aktuellen Lehrplan entspricht den bisherigen Erfahrungen und wird laut Untersuchungsergebnis noch in verstärktem Maß gewünscht. Andererseits sollte die wirtschaftliche Ausbildung nach Meinung der Befragten noch weiter ausgebaut werden.

Wie sich der Schultyp bzw. der einzelne Standort dann aufgrund eines veränderten Angebots definiert, ist Aufgabe einer Diskussion über die grundsätzliche Positionierung der HLW in der Schullandschaft. Diese wird im Zuge eventueller Überarbeitungen des Lehrplans zu führen sein.

Die Befragung der **Personalverantwortlichen** gibt einige Aufschlüsse. Derzeit kommentieren Personalverantwortliche ihre Eindrücke von der durch die Studententafel definierten Ausbildung folgendermaßen:

„...viele scheint möglich, wenig wahrscheinlich...“

„Für uns die beste Kombination zwischen Allgemeinwissen und wirtschaftlicher Ausbildung.“

„Sportliche Ernährungskünstler“

*„Scheint der Stundenplan einer Tourismusschule zu sein“
„Ausbildung zu einem Fremdsprachen-Zahlkellner“*

„... in Relation zu HAK gesehen wenig kaufmännische und bürotechnische Fächer – wenig Wirtschaft...“

„... sieht sehr nach HAK aus – nur Küchenführung stört etwas...“

„Gute Basis für eine folgende gezielte Berufsausbildung (Kurzlehre auf 1-2 Jahre oder schulische Weiterbildung“

„...erinnert an AHS“

Die Schulautonomie weist der Einzelschule einen Gutteil der Aufgabe zur Selbstpositionierung zu. In diesem Zusammenhang sind die Schulleiter sehr stark meinungsbildend. Sie wurden daher ebenfalls in Hinblick auf das Image „ihrer“ Schulart befragt. Auffällig ist eine den Personalverantwortlichen ähnliche Sichtweise mit Orientierung an anderen Schularten und ähnlich geringer Eigenprofilbildung:

... die HLW ist eine Mischung aus HAK und AHS...“

„HLW-Absolventen haben die gleich Ausbildung wie an der HAK und können noch mit „Brötchenservice“ dienen“

7.2. Bekanntheitsgrad der HLW

Zahlreiche Aussagen der **Personalverantwortlichen** lassen darauf schließen, dass sie

- über den Schultyp der HLW keine oder nur sehr vage Kenntnisse haben,
„unbekannt“

„kann darüber nicht viel sagen“

- die Grenzen zu den Schularten HAK bzw. Tourismusschulen eher verschwommen sehen,

„Zwitter zwischen HAK und Tourismusschule“

„... wie HAK, aber schlechter“

- nur in wenigen Fällen über die Beschäftigung von HLW-Absolventen in ihrem Unternehmen berichten.

„setze HLW-Bewerber erst seit kurzem ein“

„...HAK-Absolventen in Büro und Einkauf beschäftigt, aber ich glaube keine HLW“

„Beschäftige HLW-Absolventinals sehr gute Rezeptionistin, gleich nach der Schule“

Ihr Wissen über die verschiedenen Schularten beruht häufig eher weniger auf Sachinformation als mehr auf Erinnerungen aus ihrer eigenen Schulzeit bzw. der eigenen Absolvierung einer entsprechenden Ausbildung. Dies erklärt auch die Nachhaltigkeit alter Imagewerte, die sich nicht mehr mit den aktuellen Inhalten der Schulart decken:

„...der Leiter des Rechnungswesen war selber in der HAK und sucht auch nur solche Absolventen, ich persönlich hab keine Aversionen gegen HLW....“

Die Personalverantwortlichen wurden gebeten, ihr „Bild“ der drei Schultypen HAK, HLW und HLT mit vorgegebenen Kategorien zu verknüpfen:

- Die Ausbildung an der HAK verbinden die Personalverantwortlichen in erster Linie mit kaufmännischer Ausbildung und der Eignung für Büroberufe.

Tab.14: *Einschätzung der HAK durch Personalverantwortliche**

IMAGE HAK		
	Prozent	N = 774
Kaufmännische Ausbildung	95,6	
für Büroberufe geeignet	91	
Fundierte EDV-Ausbildung	68,5	
Gute Sprachkenntnisse	53	
Universell einsetzbare Absolventen	49,7	

*Anmerkung:

Die Tabellen stellen pro Schultyp die jeweils fünf erstgereihten Kategorien dar, die Gesamtübersicht über die Einschätzung ist dem Anhang 14,15,16 zu entnehmen.

- Im Vergleich dazu steht bei der Einschätzung der HLW die Ausbildung für Ernährung & Nahrungsmittelerzeugung an erster Stelle, gefolgt von der Ansicht, die HLW sei eher eine Schule für Mädchen.

Tab. 15: *Einschätzung der HLW durch Personalverantwortliche**

IMAGE HLW		
	Prozent	N = 730
Ausbildung für Ernährung & Nahrungsmittelerzeugung	58,6	
Eher für Mädchen	56,6	
Universell einsetzbare Absolventen	49,6	
Praxisbezogen	47,1	
Breite Allgemeinbildung	45,2	

- In der Vorstellung über Tourismusschulen stehen bei den Personalverantwortlichen zuerst die gastronomische Ausbildung und die guten Sprachkenntnisse.

Tab. 16: *Einschätzung der HLT durch Personalverantwortliche**

IMAGE HLT		
	Prozent	N = 691
Gastronomische Ausbildung	89,7	
Gute Sprachkenntnisse	72,2	
Praxisbezogen	68,5	
Nur in Fachbereichen einsetzbare Absolventen	67,6	
Ausbildung für Ernährung & Nahrungsmittelerzeugung	59	

Wie wichtig Sachinformation für einen Imagewandel sein kann, zeigt die neuerliche Einschätzung der Eignung von HLW-Absolventen *nach* Vorlage der Studentafel. Hatten die Befragten die Absolventen bei ihrer ersten Bewertung für kaufmännische Tätigkeiten erst an 6. Stelle ihrer Reihung gesetzt und eine Eignung für Büroberufe noch etwas abgeschlagener, so halten nun mehr etwa drei Viertel der Personalverantwortlichen HLW-Abgänger als „sehr gut“ bzw. „gut“ geeignet für den kaufmännischen und Verwaltungsbereich in ihren Unternehmen. So muss sich ihre Einordnung durch Begutachtung des HLW-Angebots auch bezüglich anderer

Kategorien wie „gute Sprachkenntnisse“ oder „fundierte EDV-Ausbildung“ im Gegensatz zu ihrer ersten Wertung zum Positiven verschoben haben, da diese ja wesentliche Fähigkeiten und Fertigkeiten für die genannten Bereiche darstellen. Nachdrücklich hingewiesen muss aber darauf werden, dass diese Einschätzungen aufgrund des „Papiers“ vorgenommen wurden und erst durch entsprechende Unterrichtsqualität bestätigt werden müssen. (Vgl. dazu Abb.17)

Die **Schulleiter** erhärten mit ihren Aussagen diese Annahme:

„.... sobald sie einmal einen unserer Absolventen beschäftigt und gute Erfahrungen gemacht haben, wollen sie keine anderen mehr....“

„... in manchen Banken der Umgebung sind nur mehr unsere Absolventen...“

Die meisten Schulleiter führen die Verbesserungen auf den aktuellen Lehrplan zurück. (Nur ein SL sah keinen Zusammenhang). Sie meinen, dass

- „*der Schultyp bekannter ist*“ (22 Nennungen)
- „*die Schüler bessere Jobchancen haben*“ (15.Nennungen)
- „*mehr Schüler*“ an den Standorten zu verzeichnen sind (13), darunter jeweils
- „*mehr Burschen*“ (10)

23 von ihnen sind auch davon überzeugt, dass sich die Absolventen im „Wettbewerb“ mit den HAK- Maturanten durch die Ausbildung gemäß Lehrplan '93 besser behaupten können als früher, 19 meinen das auch bezüglich HLT.

Die **Lehrer** sehen die Bedeutung der Lehrplanform in ähnlicher Weise:

Tab.17: *Was hat sich nach Meinung der Lehrer an den Schulen durch die Lehrplanreform geändert? (Mehrfachwahlen möglich)*

	Ja	N
Mehr Öffentlichkeitsarbeit	83,20%	463
Wettbewerbsfähigkeit zu Handelsakademie gesteigert	76,50%	460
Verbesserte Chancen für Absolventen	76,30%	456
Besseres Image der Schule	75%	464
Höhere Schülerzahlen	73%	471
Schultyp ist in der Öffentlichkeit bekannter geworden	67,70%	468
Höheres Selbstbewusstsein bei den Absolventen	67,40%	451
Höhere Qualifikation der Lehrer	62,80%	454
Lehrer zeigen mehr Motivation	62,30%	443
Wettbewerbsfähigkeit zu Tourismusschule gesteigert	60%	448
Mehr positive Rückmeldungen von Absolventen	59%	424
Mehr positive Rückmeldungen von Eltern	58,90%	411
Mehr positive Rückmeldungen von Betrieben	53%	400
Deutlich mehr Burschen an der Schule	35,50%	471
Schüler kommen aus höherer sozialer Schicht	15,30%	443

Gründe für die Imageverbesserung gibt es viele:

- J** 83,2% der **Lehrer** sind der Meinung, dass durch das Angebot der ASP das Image der Schule verbessert wurde.
- J** Mehrheitlich berichten die **Lehrer** über positive Entwicklungen bezüglich Rahmenbedingungen und Ausstattung, ein Faktor zur Erhöhung der Ausbildungsqualität.
- J** 2 **Schulleiter** streichen die Modernisierung als Ziel des aktuellen Lehrplans besonders heraus.
- J** 9 **Schulleiter** suchen ausdrücklich den Kontakt zur Wirtschaft.
- J** Die **Absolventen** berichten positiv über ihre Schulzeit, ein wesentlicher Faktor angesichts der Tatsache, dass 46,5% von ihnen ihrerseits Informationen über

den Schultyp von Freunden/ Bekannten oder Geschwistern und Verwandten (21,5%) erhalten haben und auch

J 4 Schulleiter machen ausdrücklich positive „Mundpropaganda“ für Verbesserungen verantwortlich (Vgl. dazu Abb. 36)

Die Analyse der **Stelleninserate** zeigt, dass noch viel geleistet werden muss, um die HLW im Bewusstsein der Unternehmen zu verankern. In weniger als 10%* der Annoncen werden für vergleichbare Tätigkeitsfelder auch HLW-Absolventen gesucht, in mehr als 95%* der Angebote hingegen ausdrücklich HAK-Abgänger, obwohl die Berufsfelder laut BMBWK und AMS in gleicher Weise abgedeckt sind.

(*Anmerkung: Viele Inserate waren für mehr als einen Schultyp ausgeschrieben).

7.3. Stärken der HLW

Die Vielfalt der Ausbildung:

Gefragt nach den Gründen für ihre Schulwahl nannten die **Absolventen**, „*dass mit dem Abschluss eine Berufsausbildung verbunden ist*“ an erster Stelle. Aber kaum weniger bedeutend ist für sie die Tatsache, „*dass ich mich beruflich nicht festlegen musste*“. Diese beiden Äußerungen mögen auf den ersten Blick widersprüchlich wirken und durch die dritthäufigste Nennung „*die Möglichkeit anschließend zu studieren*“ einen ersten Eindruck der Ambivalenz oder Unsicherheit womöglich noch verstärken, ist jedoch unbedingt als *eine* Stärke dieses Schulwesens zu interpretieren. Die Absolventen bringen ihre Ansicht auf den Punkt:

„*Man hat nach der Ausbildung mehrere Möglichkeiten...*“

„*Fächervielzahl und abgeschlossene Berufe – positiv!*“

„*Umfassende, fundierte Ausbildung – bietet ein weites Spektrum an Möglichkeiten!*“

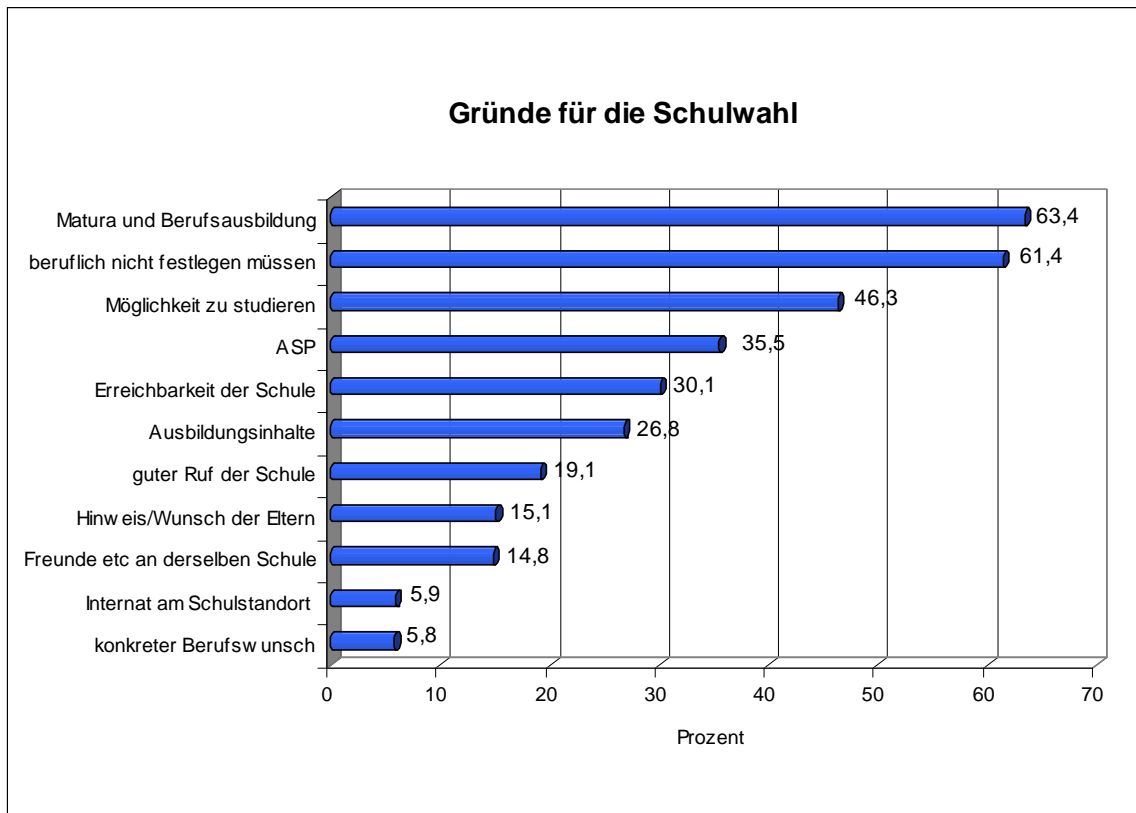


Abb.36: *Gründe für die Schulwahl (Mehrfachwahlen möglich)*

Vielen 14-jährigen wird es wohl verfrüht erscheinen, eine eher „enge“ Ausbildung wie sie an HTL oder HAK und in gewissem Maße auch an Tourismusschulen geboten wird, zu beginnen. Gerade angesichts von Prognosen, dass heutige Schüler während ihres Berufslebens mit mindestens dreimaligem Wechsel in ihren Tätigkeiten rechnen müssen, bietet die Offenheit und Breite des HLW-Angebots vor allem langfristig viele Perspektiven. Diese Ansicht wird durch die Kommentare von Personalverantwortlichen durchaus bestätigt:

„.... für viele Berufssparten geeignet...“

„Absolventen sind vielseitig einzusetzen“

„für viele Bereiche brauchbare Ausbildung“

Teamfähigkeit der Absolventen:

16 Stunden „Küchenführung und Servierkunde“ wurde bei der Beurteilung der Unterrichtsgegenstände in mancher Hinsicht kritisiert, im Hinblick auf die wichtige Aufgabe der Schule, zur Entfaltung von Schlüsselqualifikationen beizutragen, bekommt dieses Fach aber nach Ansicht von Schulleitern, Lehrern sowie Absolventen einen hohen Stellenwert. Gerade im Vergleich zu HAK-Absolventen stimmt diese Meinung auch mit der Einschätzung durch die Personalverantwortlichen überein.

Die Förderung guter Klassengemeinschaft ist an HLW offensichtlich ebenfalls ein großes Anliegen – viele Absolventen erwähnen solche, wenn sie darüber berichten, „*was ihnen an ihrer Schulzeit an der HLW besonders gut gefallen hat*“ – und ist genauso wie das Zusammenarbeiten in der Küche oder einer Übungsfirma als Beitrag zur Entwicklung hoher Teamfähigkeit zu sehen:

„...*Kollegialität und hohe Teamfähigkeit in der Klasse...*“

„... *die Klassengemeinschaft, so was lernt man fast nirgends besser als in der Schule...*“

„...*gute Teamarbeit innerhalb der Klasse...*“

„...*Förderung der Teamfähigkeit in Projekten oder der Sprachwoche in England...*“

„...*an unserer Schule wurde der Teamgeist sehr gefördert...*“

Bei der Selbsteinschätzung der **Absolventen** bezüglich ihrer Teamfähigkeit schätzen sie die Möglichkeit, diese im Unterricht zu erwerben als sehr gut ein. Die **Lehrer** sind derselben Meinung.

Die Bezeichnung „humanberuflich“ erhält somit durch die Ausbildungsrealität eine Dimension, die über die bloße Berufsausbildung („skills“) hinausgeht und vielmehr Schlüssel für die Eingliederung ins Berufsleben ist.

Das kreative Angebot:

Beim Vergleich der verschiedenen Schultypen durch die **Personalverantwortlichen** schneiden die HLW-Absolventen bezüglich ihrer kreativen Ausbildung noch besser ab als bei der Beurteilung ihrer Teamfähigkeit. Dieser Umstand ist als

besonderes Potenzial gerade im Zusammenhang mit der Diskussion um eine Imageveränderung oder –verbesserung zusehen. Selbstverständlich legen die Unternehmen Wert auf fachlich gut ausgebildete Mitarbeiter, beklagen aber immer häufiger Defizite im Bereich der Persönlichkeitsbildung

„...wir brauchen Absolventen mit Schwerpunkt Textverarbeitung, kreativem Gestalten...“

„Man sollte den jungen Menschen – die das größte Potenzial des Landes sind – mehr politische und kreative Ausbildung geben. Meiner Meinung sind diese beiden Fächer, verbunden mit den bestehenden Ausbildungskriterien notwendig, um die Eigenständigkeit zu fördern. Eine gute Ausbildung... ist der Schlüssel für unsere Jugend.“

„Wo sind die Fächer für Teambildung, Motivation..., Kreatives Gestalten zu wenig...“

„Kreative Fächer haben zu wenig Stunden, sie fördern immens vernetztes Denken und eine humanistisch-soziale Einstellung.“

Die **Absolventen** zeigen sich hinsichtlich des kreativen Angebots und ihrer kreativen Ausbildung zufrieden. Sie finden es positiv, an der HLW die Möglichkeit zu haben:

„...die Kreativität ausleben können...“

Die **Schulleiter** zeigen sich stolz und zufrieden mit den Möglichkeiten an HLW:

„...die Verlagerung von Textilverarbeitung zum kreativen Gestalten hat dem Image gut getan!“

„... die HLW ist eine „menschliche“ Schule...“

Auffällig ist, dass diese Einschätzung bislang wenig zur Bildung eines eigenständigen Profils der Schulart genutzt oder zumindest nicht vermarktet wird, obwohl von den Personalverantwortlichen im Zusammenhang mit Zusatzqualifikationen und auf der „Wunschliste“ der Schlüsselqualifikationen gerade die Persönlichkeitsbildung, und hier im Detail Teamfähigkeit, Kreativität und eine entsprechende Arbeitshaltung, als besonders wichtig herausgestrichen wird. Da steht noch das „Schielen“ auf andere erfolgreiche Schularten im Vordergrund.

Die Standortprofilierung über die Ausbildungsschwerpunkte:

Die Reform des berufsbildenden Schulwesens hat für alle Schularten die Einführung von Ausbildungsschwerpunkten und schulautonomen Pflichtgegenständen gebracht. Die HLW haben im besonderen die große Chance darin entdeckt, diese Möglichkeiten zu einer deutlichen Profilierung der Standorte zu nutzen. Vielerorts sind die HLW gerade über ihre(n) ASP in das Zentrum der öffentlichen Aufmerksamkeit gerückt und bekannt geworden. Die Schulleiter berichten darüber. Der Besuch der Berufsbildungsmessen bestätigt diesen Eindruck, dass Öffentlichkeitsarbeit an HLW in starkem Maße über die schulautonomen Angebote betrieben wird. Eine Schulleiterin betont:

„...die HBLAs sind als etwas Besonderes in der Öffentlichkeit bekannt. Das ist durch den Ausbildungsschwerpunkt möglich!“

Eine andere meint:

„... mit Hilfe der Ausbildungsschwerpunkte und der EDV-Ausbildung haben wir den Sprung „vom Knödel zum Computer“ geschafft.“

Angesichts solcher Meinungen ist es verständlich, dass die Mehrheit der Schulleiter die besondere Stärke des aktuellen Lehrplans in der „Grundlage für die Profilbildung“ sehen.

Die Erreichbarkeit der Standorte:

Im Vergleich zu anderen berufsbildenden Schularten bieten die HLW ein österreichweit flächendeckendes Schulangebot. Das Sample der ausgewählten Schulen zeigt die breite Verteilung auch in Nicht-Ballungsräumen. Internatsbesuch ist dadurch nur in den geringsten Fällen notwendig, wodurch die Kostenbelastung für die Erziehungsverantwortlichen geringer ist und die Integration der Jugendlichen in die Familie gewahrt bleiben kann.

Erreichbarkeit als Stärke gewinnt an zusätzlichem Wert, wenn dazu die Gründe für die Schulwahl in Beziehung gesetzt werden. Für nahezu jeden dritten **Absolventen** (30,1%) war die Erreichbarkeit des Standorts ein wesentliches Argument für die Wahl einer HLW-Ausbildung. (Vgl. dazu Abb. 36)

Viele Schulen trachten auch in der Stundenplangestaltung den Fahrschülern die An- und Abreise zu erleichtern. Es konnte nicht erhoben werden, wieweit diese Strategien seitens der Schulen im Marketing genutzt werden oder ob dazu gezieltes Benchmarking zu anderen Schularten stattfindet.

7.4. Schwächen der HLW

Unspezifische Ausbildung:

Wird auf der einen Seite die Vielfalt in der Ausbildung durchaus als Vorteil gesehen, birgt dies auf der anderen die Gefahr in sich, ins Konturenlose abzugleiten. Diese Sicht wird vor allem von den befragten **Personalverantwortlichen** angesprochen:

„Sehr universelles Angebot bzw. „von überall etwas“...“

„Von jedem Dorf ein Hund“

„Sammelsurium von Stunden“

Manche **Absolventen** sehen diesen Schwachpunkt in gleicher Weise:

„Zu allgemeine Ausbildung: man kann vieles, aber nichts so richtig gut. Das ist eine Gefahr bei der Jobsuche.“

„Spezialwissen fehlt.“

„Kann keine Sprache wirklich gut!“

„Viele verschiedene Fächer, bei denen man überall anfängt, aber nur bei den wenigsten wirklich für eine Vertiefung Zeit hat;sollte man streichen.“

Wie schwierig es ist, hier den „goldenen Mittelweg“ zu finden, zeigen die Antworten der 16 Experteninterviews, die je nach ihrem eigenen Berufsfeld Schwerpunktsetzungen auf Kosten anderer Fächer vorschlugen. Die Auswertung ergab somit die gesamte Bandbreite an Unterrichtsgegenständen, sowohl in die eine als auch in die andere Richtung. Trotz dieser Uneinheitlichkeit darf es aber in der Diskussion um die breitgefächerte Ausbildung an HLW nicht ignoriert werden, dass ein Großteil der Befragten einen negative Beigeschmack äußert, es mit einem diffusen

Angebot zu tun zu haben. Dies bedeutet auf jeden Fall die Aufforderung, die Profilbildung des Angebots voranzutreiben.

„Mädchenschule“:

Von den 1273 Absolventen der Untersuchung sind 96% weiblich und 4% männlich. Im Schuljahr 1999/ 2000 wurden laut Auskunft der Schulen an den Standorten der Stichprobe etwas mehr als 11 500 Schüler unterrichtet, 95% davon weiblich und 5% männlich. Das Verhältnis zwischen Burschen und Mädchen ist also seit 7 Jahren gleichbleibend. Die HLW gilt in der Öffentlichkeit noch immer als „Mädchenschule“. Aus der Sicht der Personalverantwortlichen wird dies mit einem negativen Touch angemerkt. „Mädchen“, „Küche“ und „Haushalt“, also alte Profilschwerpunkte, werden mit „einfachem Weg zur Matura“, „Brav sein“ und Erziehung zu ausführender Tätigkeit synonymisiert. Die Führungsetagen der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung sind immer noch männlich dominiert. Insofern wird das Attribut „Frauensschulwesen“ mit einem negativen Beigeschmack verbunden. Die Schüler selbst empfinden dies aber offensichtlich nicht in dieser Weise. Interpretationen ohne Vorliegen weiteren Datenmaterials sind daher nicht möglich. Korrelationen in Richtung Positionierung können nicht hergestellt werden, sieht man davon ab, dass es als Marketinggrundsatz gilt, das höchste Augenmerk dem Kernkundensegment zu widmen.

Zu hohe Küchenorientierung, zu geringer Praxisbezug:

Ursprüngliche Schwerpunkte der HLW waren die Küchen- und „Näh“-Ausbildung. Die Betonung des Serviceunterrichts, der in der Studententafel nicht mit einem fixen Ausmaß beziffert, sondern im Unterrichtsgegenstand „Küchenführung und Servierkunde“ integriert ist, erfolgt erst durch die neue Prüfungsordnung für die Vorprüfung.

Das hohe Ausmaß an Küchenorientierung setzen die **Personalverantwortlichen** in Verbindung mit Defiziten in den nachgefragten Bereichen Wirtschaftsinformatik und Angewandte Betriebsorganisation (wird von den Befragten als Praxis in Betriebswirtschaftslehre empfunden). Sie meinen dazu:

„Zu stark auf Küchenführung etc orientiert, zu wenig Informatik und Wirtschafts- sowie Marketingausbildung“

„zu wenig Wirtschaftsinformatik....“

„...gute Sprachkenntnisse, gute Allgemeinbildung, keine Praxisorientierung, gut für Tourismusberufe...“

„10 Stunden Religion ist fragwürdig! Bringt in diesem Fall nichts. Könnte besser für andere Fächer eingesetzt werden. Ebenfalls Küchenführung und Servierkunde?“

„Für unser Unternehmen ist die Ausbildung etwas zu sehr in den Gastronomiebereich orientiert...“

Die Personalverantwortlichen fordern im Zusammenhang mit höherem Praxisbezug mehr Wirtschaftsinformatik und Textverarbeitung. Ganz wesentlich erscheint ihnen handlungsorientierte Ausbildung statt Faktenwissen:

„Informatikunterricht ist zu niedrig; Persönlichkeitsentwicklung – fehlt; Verkaufsausbildung – fehlt.“

„...soziale Kompetenz (z.B. wie finde ich den richtigen Draht zu meinen Kunden, Beziehungsmanagement usw) ist kein Thema...“

„... man lehrt Fakten statt Fertigkeiten (Problemlösung, Wissensakquisition, Soziale Kompetenz, Wissensvermittlung etc)“

In allen angeführten Bereichen bietet die Studentafel im Vergleich zu anderen Schularten größere Potenziale. Hier liegen noch zusätzlich nutzbare Möglichkeiten für Profilbildung der Schulart.

7.5. Öffentlichkeitsarbeit an HLW

Zahlreich am Forschungsinstitut durch die Schulen vorgelegtes Material zur Information und Präsentation der für die Studie ausgewählten Standorte beweisen sehr eindrucksvoll, dass die Schulen die Aufgabe der Berichterstattung und Aufklärung äußerst ernst nehmen. 14 Schulen legten umfangreiche Pressemappen mit Dokumentationen über die unterschiedlichsten Aktivitäten vor. Beeindruckend ist jedoch nicht nur die Quantität, sondern im Besonderen die hohe Qualität der Beiträge. Immer mehr Schulen nützen auch das neue Medium Internet zur Selbstpräsentation und verfügen über eine eigene Homepage.

Gerade im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit hat die gesamte Schulgemeinschaft großes Gewicht. Schulleiter und Lehrer sowie Schüler und Eltern sehen sich gleichermaßen als „Botschafter“ ihrer Schulen und nehmen aktive Rollen ein.

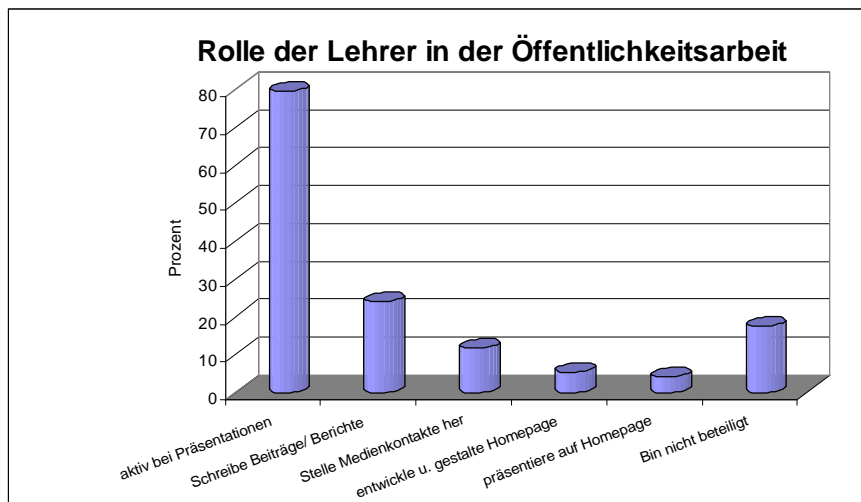


Abb. 37: *Die Rolle der Lehrer in der Öffentlichkeitsarbeit (Mehrfachwahlen möglich)*

Nicht zu unterschätzen ist die Bedeutung der **Berufsinformationstagen** in verschiedenen österreichischen Städten. Etwa 10% der Absolventen erwähnten sie ausdrücklich als wesentliche Informationsquelle über Schultyp und Ausbildungsschwerpunkte.

Das Institut widmete daher aus eigenem einen gewissen Forschungsaufwand auch der Gestaltung dieser Messen, der Präsentation der Schulen, aber auch den standbetreuenden Lehrern und Schülern.

Die besuchten Messen in Salzburg, Wien und Innsbruck ergaben keine nennenswerten Unterschiede in der Präsentation zwischen den drei Schultypen HAK, HLW und HLT. Für alle Messen gilt gleichermaßen, dass die Qualität der individuellen Standgestaltung sehr unterschiedlich war. Dies kann aber nicht einem einzelnen Schultyp in besonderem Maße zugeschrieben werden. Allerdings sehen die Gutachter genau darin ein großes Potenzial zur Imagepflege für HLW.

8. Zusammenfassung und Ausblick

8.1. *Untersuchung und eingesetzte Instrumente*

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur hat die Evaluation des HLW-Lehrplans '93 durch das Forschungsinstitut für Organizational Behavior der Universität Salzburg in professioneller Weise durchführen lassen. Das Forschungsinstitut hat eigene Befragungsinstrumente entwickelt und nach statistischen Methoden aussagekräftig analysiert. Neben den fix angestellten Mitarbeitern aus dem wissenschaftlichen Bereich des Instituts wurden zwei graduierte Organisationspsychologen mit der Datengruppierung, Datendarstellung und –auswertung mittels Werkvertrag beschäftigt. Mehrere Forschungspraktikanten wurden zur Unterstützung eingesetzt.

Erstmals wurde zur Evaluation der Stimmigkeit des Lehrplanes ein gesamter Absolventenjahrgang (rund 1 300 Absolventen) befragt. Die Rücklaufquote von 45% kann als ausnehmend gut bezeichnet werden. Sie zeigt die enge Verbindung, welche die Absolventen zu ihrer Ausbildung empfinden. Die Absolventenbeiträge sind durchgängig von einer der Studie gegenüber sehr positiven Grundstimmung geprägt. Wenn Kritik an Ausbildungsinhalten geäußert wird, so geschieht das mit dem deutlich spürbaren Motiv, einen Beitrag zur Veränderung zu leisten. Diese Erfahrung von Wertschätzung kann in Hinblick auf weitere Untersuchungen sicher gut genutzt werden, wissen doch die Absolventen am besten, was sie gelernt haben und davon jetzt in ihrem Berufsfeld anwenden können. Die Verbesserungsvorschläge sind durchaus kreativ und voller Möglichkeiten.

Zur Befragung der Personalverantwortlichen wurde das Instrument eines Internet-Fragebogens entwickelt und die technische Umsetzung durch ein Personalinstitut veranlasst. Durch den direkten Transfer der Daten in die Datenbank wurde der Fragebogen grundsätzlich anonymisiert. Das angeschriebene Sample von etwa 4.500 Personalverantwortlichen und ein Rücklauf von mehr als 1.200 Antworten ergaben Aussagen, welche in ihrer Quantität und Qualität für das Schulwesen der

HLW in dieser Form vergleichsweise neu sind. Das Medium Internet macht zwar den Versand und die Dateneingabe kostengünstiger, es vermeidet dadurch auch Eingabefehler, dafür ist die Professionalität der Instrumentenentwicklung ein unbedingtes Kriterium.

In einem dritten Abschnitt wurden *alle* Lehrer der 30 Pilotschulen hinsichtlich Lehrplanzufriedenheit, -umsetzung, Ausbildungsschwerpunkten und Öffentlichkeitsarbeit befragt. Hier wurde wie für die Absolventen das konservative Instrument des gedruckten Fragebogens angewendet. Insgesamt wurden über 1 800 Lehrer befragt, die Rücklaufquote betrug etwa 35 %, was grundsätzlich erfreulich ist, aber erst nach einigen Begleitmaßnahmen möglich wurde, während für die beiden erstgenannten Untersuchungsteile unterstützende Maßnahmen nicht notwendig waren.

Alle verwendeten Instrumente wurden einem Probelauf unterzogen. Dafür wurden die Absolventen und Lehrer zweier Pilotschulen unterschiedlicher Bundesländer ausgewählt (HLW Salzburg, HLW Linz).

Qualitativ hochwertige Daten wurden in 16 Experteninterviews mit ausgewählten Personalverantwortlichen aus unterschiedlichen Branchen erhoben, alle Landesschulinspektoren, die sich zum Zeitpunkt der Umfrage im Dienst befanden, wurden in persönlichen Gesprächen interviewt. Die Schulleiter aller 30 Pilotschulen wurden ebenfalls persönlich befragt (durchschnittliche Interviewdauer 1 Stunde).

8.2. Gesamtbeurteilung

Betrachtet man das gesamte Sample von etwa 2 000 beantworteten Fragebögen und Interviews, so darf die Untersuchung durchaus als repräsentativ bezeichnet werden. Generell wird eine hohe Zufriedenheit mit dem Lehrplan festgestellt. Die Absolventen loben die Möglichkeit, an praktischen Projekten oder in Übungsfirmen eine neue Dimension von Schule erleben zu dürfen. In den gleichen Bereichen finden viele Lehrer die Möglichkeit, individuelle Ideen einzubringen oder auch Vorlieben und Schwerpunkte zu setzen. Gleichzeitig vermisst die Wirtschaft aber einen deutlich ausgeprägten Praxisbezug, wie sie im Vergleich die Höheren

Lehranstalten für Tourismus und die Handelsakademien ihres Erachtens aufweisen. Damit Hand in Hand geht ein noch immer nicht klar definiertes Ausbildungsprofil. Die Schulen haben sich je nach Möglichkeiten des Lehrpersonals oder nach Vorlieben der Entscheidungsträger (nicht nur Direktoren, sondern auch die SGA) stärker in Richtung der Profile von Handelsakademie oder Tourismusschule entwickelt. Diese Uneinheitlichkeit trägt nicht unbedingt zur Entwicklung einer Qualitätsmarke HLW bei, obwohl die Ausbildungsinhalte aufgrund des geringen schulautonomen Anteils österreichweit durchaus ähnlich und vergleichbar sind.

Der – kleine – schulautonome Bereich trägt aber bereits jetzt maßgeblich zur Zufriedenheit der am Schulgeschehen Beteiligten bei.

8.3. Reformbedarf

Der untersuchte Lehrplan ist mittlerweile 7 Jahre in Kraft. Er ist in Anbetracht der Innovationen und tiefgreifenden Veränderungen, die ihn vom Vorgängerlehrplan unterscheiden, noch relativ „jung“. Dennoch sind Anpassungs- und Nachjustierungsbedarf gegeben, wie auch die im Schulgeschehen Stehenden wie Landesschulinspektoren, Schulleiter und Lehrer bestätigen. Gerade in den Interviews mit den Direktoren wurde mehrfach der Wunsch geäußert, nach einer Phase der Innovation nunmehr in eine stabilisierende Phase eintreten und den Lehrplan vor allem hinsichtlich seiner Tiefen ausloten zu können. Dies ist zweifellos in Zusammenhang mit der Profilbildung der Einzelstandorte zu sehen, die bei weitem noch nicht als abgeschlossen betrachtet werden kann. Die derzeit gesetzten Maßnahmen sind eher intuitiv und bedürfen daher auch der Evaluation. Mehrere der für die Untersuchung ausgewählten Schulen haben daher auch starkes Interesse an ihre Schule betreffendem Datenmaterial angemeldet. So verständlich dieses ist, muss auch in diesem Zusammenhang auf die notwendige Professionalität der Behandlung und die zeitaufwendige Filterung von Ergebnissen hingewiesen werden. Aufgrund der Anonymisierung der Daten ist nicht für alle Erhebungsbereiche eine Zuordnung nach Schulen möglich. Jedoch können die Referenzdaten für Vergleichsuntersuchungen an den Einzelstandorten mit

einbezogen werden und daher der Einzeluntersuchungsaufwand für schulindividuelle Profilierung und Analyse verringert werden.

Strukturelle Maßnahmen

Reformen struktureller Art sollten die Einbeziehung neuer Informationstechnologien, e-commerce, Textverarbeitung sowie angewandte Betriebsorganisation betreffen. Der projektorientierte Lernprozess findet aus Sicht der Personalverantwortlichen besonders nachhaltige Betonung. Entsprechende Begleituntersuchungen sind aus Sicht der Projektgruppe zu empfehlen.

Begleitmaßnahmen für die Reform

Wesentliches Kriterium für das Gelingen einer vor allem innen stattfindenden (qualitativen) Schulreform betreffen die Fortbildung der Lehrerschaft sowie die „Monopolstellung“ der Pädagogischen Institute. Derzeitige Fortbildung ist nicht immer unterrichtsrelevant zu sehen.

Maßnahmen zur Qualitätssicherung sind von Anfang an in alle Reformen einzubinden. Dazu ist es nötig, entsprechende Konzepte zu schaffen. Derzeit ist sowohl das Wissen über praktische Qualitätssicherungsmaßnahmen sowie über die Handhabung der Instrumente nur gering ausgeprägt. Qualitätssicherungsmaßnahmen sind in diesem Zusammenhang nicht nur Output-Kontrolle, sondern gezielte Steuerungsmaßnahmen auf allen Ebenen der Schulhierarchie.

Lehrerausbildung

Die Untersuchung hat ergeben, dass die Intentionen des Lehrplans sich nicht maßgeblich in vor- oder nachgeschalteter Lehrerausbildung niederschlagen. Projektorientiertes Arbeiten, fächerübergreifendes Unterrichten, Präsentationstechnik und Öffentlichkeitsarbeit, aber auch Rhetorik stellen Grundfertigkeiten dar, welche aus der Wirtschaft nachgefragt werden. Entsprechendes konzertiertes Vorgehen in der Ausbildung ist notwendig. Es wird diesbezüglich auf den gut erforschten Bereich des „problem based learning“ verwiesen und auf bildungsrelevante Projekte im In- und Ausland.

Ausbildungsschwerpunkte

Die Zahl der Ausbildungsschwerpunkte erhöht sich laufend. Wenn auch vielleicht einige Ausbildungsschwerpunkte, die nicht mehr nachgefragt werden, „aussterben“, so sind doch koordinierende Maßnahmen dringend anzuraten. Besonders ist dies in Zusammenhang mit der Profilbildung der Schulart zu sehen. Aufbauend auf die vorliegende Untersuchung kann eine intensive Analyse der Stärken der Schulart erfolgen.

Die Ausbildungsschwerpunkte stellen derzeit in der Vermarktung der Schulart ein besonderes Gewicht dar. Vergleichsweise gering ist der Stundenanteil, den sie im Unterricht einnehmen. Wird auch die Schulart als solche von den Absolventen in relativ hohem Ausmaß wiederwahlwürdig eingestuft, so würde nur ein ganz kleiner Teil den Ausbildungsschwerpunkt nochmals wählen. Auch die Erfüllung der Erwartungshaltung, die an die Umsetzung der Inhalte des Schwerpunkts gesetzt wird, ist aus Sicht der Absolventen nur wenig zufriedenstellend. Für den Ausbildungsschwerpunkt sind also entweder Aufklärungsarbeit über die Möglichkeiten oder intensive Reformen (Ausbildung, eventuell Anstellung von Praktikern aus der Wirtschaft) notwendig, wahrscheinlich aber sogar beides.

Weitere untersuchungswürdige Bereiche/ Folgeprojekte der Untersuchung

Auffällig ist die hohe Fluktuation zwischen ganz unterschiedlichen Berufsfeldern in der Phase des Berufseinstiegs. Stärke und Schwäche liegen hier im Bereich der Vielfaltigkeit der Ausbildung. Die eingehende Analyse der *Berufswege*, der Arbeitsplatzsituation sowie die Korrelation zwischen Anstellungserfordernissen, Erwartungen der Arbeitgeber und Erwartungen der sich bewerbenden Absolventen wäre sinnvoll und könnte die Basis für mehrere oben angeführte Maßnahmen an Lehrplanreform und Lehrerausbildung sowie Profil/ Image-Arbeit ergeben.

Die Bedeutung der *Praktika* wird von Personalverantwortlichen immer wieder in den Vordergrund gestellt. Tätigkeitsfelder, Vermittlung der Praktika sowie ihre Berücksichtigung im Unterricht sollten im Zusammenhang mit dem sich wandelnden Image und den Arbeitsfeldern der Absolventen untersucht werden.

Von allen Unterrichtsbereichen verdient die *Sprachausbildung* besondere Untersuchung. Der Wirtschaftsbezug der Sprachen wird im Lehrplan gefordert, das CEBS (Center für berufsbezogene Sprachen) bildet Lehrer dafür aus und nimmt Prüfungen von Schülern ab. Die Gewichtigkeit und inhaltliche Zielsetzung seitens der Wirtschaft scheinen aber tendenziell nicht deckungsgleich zu sein. Da gerade der Sprachunterricht sehr ressourcenintensiv ist (Materialien, Gruppenteilungen, Sprachreisen etc.), wäre hier eine Detailuntersuchung zu empfehlen.

Hinsichtlich ihrer integrativen Funktion gebührt weiters der *EDV-Ausbildung* besondere Beachtung. Diese bezieht sich hier sowohl auf die Gruppe der Lehrenden als auch der Unterrichteten. Solide Anwenderkenntnisse der modernen Kommunikationstechnologien bei allen Lehrern bilden die Grundlage einer profunden Ausbildung der Schüler. Die Evaluierung ihres Ausbildungsstands wird daher für eine weitere Untersuchung vorgeschlagen. Daraus können sich dann Maßnahmen für eine flächendeckende EDV-Ausbildung der Lehrer ableiten.

Die Gewichtigkeit der *Ausbildungsschwerpunkte* gehört aus mehrerer Sicht für die weitere Entwicklung beleuchtet: Möglichkeiten zur praxisorientierten Beschäftigung von Schülern, Bedeutung für den Beruf, Projektarbeiten, tatsächliche Umsetzung der Lehrplaninhalte, Möglichkeiten zur Einbeziehung aller Lehrer in Ausbildungsschwerpunkt und damit verbundene Schulprojekte. Der Unsicherheitsfaktor bezüglich der Wertigkeit der Schwerpunkte und einer Veränderung der Gewichtung scheint beträchtlich und in der derzeitigen Form erwecken die Ausbildungsschwerpunkte Erwartungen, die nicht erfüllt werden können. Die „Mission“ der Ausbildungsschwerpunkte im Gesamtbild der Ausbildung ist daher zu überprüfen.

Größere Zusammenarbeit, Flexibilität von Schulen und Lehrern bei gleichzeitig immer höherer Autonomie erfordern klar strukturierte Informationsflüsse. Die Privatwirtschaft hat die Forderung nach strukturiertem *Wissensmanagement* als erfolgsrelevanten Faktor von mittleren und größeren Unternehmen erkannt. Die Möglichkeiten und die Rahmenbedingungen zur Schaffung von MIS (Management Informationssystemen) für das komplizierte und hierarchische System Schule sind in Hinsicht auf Informationsfluss und notwendige Rückmeldungen zu untersuchen.

Dazu sind auch Dokumentation und Zugriffsmöglichkeit auf Daten in ihrer Strukturiertheit und Systematik zu untersuchen.

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass viele Schulen sehr konkrete *Dilemmata* sehen, die system- und lehrplanbedingt sind. Die professionelle Erhebung der wesentlichen Problemfelder aus der Sicht der Schulen macht ein gezieltes Vorgehen zur Lösungserstellung erst möglich.

9. Literaturverzeichnis

AMS-Broschüre: *Berufswahl. Berufsfelder*, 1998/1999.

Batinic, B. (Hrsg.) (1997). *Internet für Psychologen*. Göttingen: Hogrefe.

Berendt, B. (Hrsg.) (1993). *Evaluation zur Verbesserung der Qualität der Lehre und weitere Maßnahmen*. Weinheim: Dt. StudienVerlag.

Bortz, J. & Döring, N. (1995). *Forschungsmethoden und Evaluation*. Berlin. Heidelberg: Springer.

Burkard, Ch. (Hrsg.) (1996). *Evaluation und Schulentwicklung*. Soest: Soester Verlagskontor.

Conradt, S & Heckmann-Janz, K. (1985). „...du heiratest ja doch!“. 80 Jahre Schulgeschichte von Frauen. Frankfurt/ Main:

Europ. Kommissison, *Grünbuch*. Bildung, Berufsbildung, Forschung. Zahl XXII/ 289/96-de.

Eichinger, M. & Weger, P. (1998), *Evaluation universitärer Lehrveranstaltungen und Lehrmethoden*. Unver. Diplomarbeit an der Universität Salzburg.

Iby, M. (1996). *Schulautonomie an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen*. Wien: Zentrum für Schulentwicklung.

Kreuzhuber, M. (1998), *Personalauswahl im Internet*. Unver. Diplomarbeit an der Universität Salzburg

Kroath, F. (1996). Evaluation. In: H. Hierdeis & T. Hug (Hrsg.). *Taschenbuch der Pädagogik*. Bd. 2. Baltmannsweiler: Schneider, S.652 – 659.

Nevo, D. (1995). *School-Based Evaluation – A Dialogue for School Improvement*. Oxford: Pergamon.

Posch, P. & Altrichter, H. (1992). *Bildung in Österreich – Analyse und Entwicklungsperspektiven*. Innsbruck: StudienVerlag.

Posch, P. & Altrichter, H. (1997). *Möglichkeiten und Grenzen der Qualitätsentwicklung im Schulwesen*. Innsbruck: StudienVerlag.

Schneeberger, A. & Thum-Kraft, M. (Hrsg.) (1998). *Qualifikationsanforderungen und Bildungsströme im Wandel*. Wien: ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.

Strasser, M. (1998), *Psychologische Aspekte der Personalrekrutierung über das Internet*. Unver. Diplomarbeit an der Universität Salzburg

Thonhauser, J. (Hrsg.) (1997). *Evaluation heute*. Braunschweig: Waisenhaus-Buchdr. Und Verlag.

WIFI Kursbuch: *Kursbeschreibungen*

10. Anhang