

## Outputanalyse CZ- AT

Tschechische Republik/Region Vysočina und Österreich/ Region Oberösterreich

**PROJEKT INTERREG ATCZ240: Cross Cultural  
Communication Network (CCCN)**

**Ing. Dagmar Frendlovská, Ph.D.**

## Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Überwachte Regionen.....	4
2.1 Region Vysočina.....	4
2.2 Region Oberösterreich .....	5
3. Auswahlkriterien für Unternehmen .....	6
4. Zusammenfassung der qualitativen Forschung mit Schwerpunkt auf Unternehmen in der Tschechischen Republik und Österreich .....	7
4.1 Entscheidungen von Unternehmen zur Einstellung von Absolventen und positive Anforderungen an Absolventen .....	8
4.1.1 Gründe für die Aufnahme von Absolventen .....	8
4.1.2 Die wichtigsten Absolventenfähigkeiten.....	9
4.1.3 Absolventenausbildung .....	10
4.2 Interkulturelle Unterschiede zwischen Österreich und Tschechien .....	10
4.2.1 Wahrnehmung interkultureller Unterschiede bei der Zusammenarbeit zwischen CZ- AT Unternehmen .....	11
4.2.2 Interkultureller Einfluss auf Verhandlungen zwischen CZ- und AT-Unternehmen und Schulungsbedarf .....	13
5. Abschluss .....	16
6. Quellen .....	17
7. Tabellenübersicht.....	18

## 1. Einleitung

Heutzutage ist das Thema internationale und interkulturelle Beziehungen aufgrund des Einflusses der rasanten Globalisierung ein stark nachgefragter Bereich. Das Hauptziel des Interreg-Projekts "ATCZ240-Cross Cultural Communication Network" (im Folgenden als CCCN bezeichnet) besteht darin, Optionen zur Verbesserung der betreffenden interkulturellen Probleme aus der Perspektive von Wissen und Fähigkeiten aufzuzeigen. Das CCCN-Projekt zielt darauf ab, Wissen zu analysieren und Fähigkeiten, die auf die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Sekundär- und Hochschuleinrichtungen und deren Verbindung in zwei Bereichen, in der Region Vysočina und in Oberösterreich, abzielen. Das Ziel des vorliegenden Projekts ist die gegenseitige Stärkung und Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den genannten Regionen, während die angegebenen Regionen mit dem Auto erreichbar sind.

Im CCCN-Projekt verpflichteten sich die Partner auf tschechischer und österreichischer Seite, die gegenseitige Zusammenarbeit zu intensivieren und zu aktivieren, basierend auf einem gemeinsamen Monitoring und vor allem durch die Analyse interkultureller Unterschiede, die auf der Grundlage von Interviews mit genau ausgewählten Unternehmen aus umfassenden Listen von Anwendungspartnern identifiziert wurden befinden sich in ausgewiesenen Regionen, wie z. B. in der Region Vysočina, beide in Oberösterreich. Die Analyse übersetzt die Ergebnisse der Interviews mit 10 ausgewählten Partnern aus dem Anwendungsbereich aus der Region Vysočina und 10 ausgewählten Partnern aus der Praxis aus Oberösterreich. Die Interviews beleuchten den Bereich der internationalen Unterschiede bei den Bewerbungspartnern und die Möglichkeit der Einbindung von Abiturienten und Hochschulabsolventen in den Bewerbungsbereich. Ein wichtiges Ziel der ausführlichen Interviews mit den Unternehmen war es, anhand der Beobachtung, Verfolgung und Benennung möglicher interkultureller Unterschiede innerhalb ihrer Organisationen eine Sicht auf das beobachtete Thema zu schaffen. Ein weiteres wichtiges Ziel war herauszufinden, welche wichtige Rolle die Absolventinnen und Absolventen der Mittelschulen und Hochschulen der Regionen Vysočina und Oberösterreich für den Anwendungsbereich haben.

Die Region Vysočina und die Region Oberösterreich sind nicht nur geografisch interessante Territorien, sondern auch wichtige Zentren für die Umsetzung von Geschäftsaktivitäten für gemeinsame Zusammenarbeit. Als Ergebnis der historischen Entwicklung und der Ergebnisse der langfristigen Beobachtung des betreffenden Themas ist klar, dass die Tschechische Republik und Österreich sich als unverzichtbare Geschäftspartner wahrnehmen, da ihre gemeinsame Vergangenheit niemals ignoriert werden wird.

Ziel des Projektes ist es daher, die Kooperation und Wirtschaftskooperation zwischen den beiden Regionen zu stärken und Betriebe aus Vysočina und Oberösterreich mit sinnvollen Schulungen zu interkulturellen Aspekten zu unterstützen. Das Trainingskonzept orientiert sich vor allem an interkulturellen Aspekten, die einer erfolgreichen Zusammenarbeit zuträglich sind. Ziel des Trainings ist die Vermittlung wertvollen Wissens zur Vorbereitung auf interkulturell herausfordernde Situationen mit besonderem Fokus auf Vysočina und Oberösterreich.

## 2. Überwachte Regionen

### 2.1 Region Vysočina

Tschechische Republik liegt im Zentrum Europas und hat 10,69 Millionen Einwohner (Stand 30.09.2021). Prag ist die Hauptstadt der Tschechischen Republik und gilt bei Touristen als eine der schönsten Städte der Welt. Über 1,2 Millionen Einwohner leben in Prag. Die Fläche der Tschechischen Republik beträgt 78.871 km<sup>2</sup>. Die Tschechische Republik besteht aus 14 Regionen, sogenannten Regionen. Die Region Vysočina gehört flächenmäßig nicht zu den größten Regionen Tschechiens, dennoch leben in dieser Region 508.151 Einwohner (Stand 30.9.2021), die Fläche der Region beträgt 6797,7 km<sup>2</sup> und sie besteht aus von 5 Bezirken. Deutschland, die Slowakei und Österreich können als die Hauptexportländer der Region Vysočina angesehen werden.

In der Region Vysočina gibt es 116.360 Unternehmen (Stand: 31.12.2020), im Jahr 2019 waren es 1.639 weniger. Folgt man den Unternehmern der gegebenen Region aus der Sicht der Rechtsform, dann überwiegen auch in dieser Region, sowie in der ganzen Tschechischen Republik, physische Personen deutlich. Ende 2020 erreichte die Zahl der körperlich beschäftigten Personen 93.349 Personen, was 80,2 % der Gesamtzahl der Fächer gemäß dem Register der Wirtschaftsfächer (im Folgenden als RES bezeichnet) der Region Vysočina entspricht. Die Zahl der Selbständigen, die 90 % der physischen Personen ausmachten, stieg in der Region Vysočina im Vergleich zum Jahresende 2018 um 1.081 Personen, d. h. um 1,3 %. Innerhalb dieser Kategorie überwiegen eindeutig physische Personen, die nicht im Handelsregister eingetragen sind. Im interregionalen Vergleich hat die Region eine überdurchschnittliche Anzahl von landwirtschaftlichen Unternehmern - natürliche Personen, die die vierthöchste unter den Regionen der Tschechischen Republik ist (über 4,7 Tausend).

In Bezug auf die vorherrschende Tätigkeit (CZ-NACE) sind die meisten Unternehmen in der Region Vysočina im Handel, Beherbergungs- und Gaststättengewerbe tätig. Ende 2020 waren 25.346 von ihnen registriert, was 21,8 % der Gesamtzahl der registrierten Unternehmen in der jeweiligen Ortschaft entspricht. Weitere bedeutende Bereiche sind Industrie (17.127 Subjekte, d. h. 14,7 %), Bauwesen (16.145 Subjekte, d. h. 13,9 %), freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten (12.408 Subjekte, d. h. 10,7 %) sowie Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (10.159 Subjekte, d. h. 8,7 %).

Die Automobilindustrie (17,7 %) und die metallverarbeitende Industrie (17,2 %) überwiegen in der Region Vysočina von der verarbeitenden Industrie - siehe folgende Tabelle

*Tabelle 1: Katalog der Verarbeitungsbetriebe der Region Vysočina*

Katalog der Verarbeitungsbetriebe der Region Vysočina	
Automobilindustrie	17,7%
Metallverarbeitende Industrie	17,2%
Maschinenbauindustrie	14,4%
Anderen Branchen	12,3%
Lebensmittelindustrie	10,1%
Holz- und Möbelindustrie	9,2%
Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie	7,8%
Elektrotechnische Industrie	6,1%
Kunststoffindustrie	5,1%

Quelle: <https://extranet.kr-vysocina.cz>

## 2.2 Region Oberösterreich

Die Bundesrepublik Österreich ist mit ihren 8,93 Millionen Einwohnern und einer Fläche von rund 84.000 Quadratkilometern in neun Bundesländer gegliedert (Mohr 2021). Die größte und Hauptstadt Österreichs mit mehr als 1,9 Millionen Einwohnern ist Wien, das ein beliebtes Ziel für Touristen ist. Österreich ist ein reiches Land mit einer blühenden Industrie- und Wirtschaftsleistung. Mit rund 1,5 Millionen Einwohnern ist Oberösterreich das bevölkerungsmäßig drittgrößte Bundesland Österreichs. Die Bevölkerung Oberösterreichs macht 1/6 der Gesamtbevölkerung Österreichs aus. Mit einer Fläche von rund 12.000 Quadratkilometern ist Oberösterreich nach Niederösterreich, der Steiermark und Tirol das viertgrößte Bundesland Österreichs (Oberösterreich 2021). In Oberösterreich (Land Oberösterreich 2021) sind 101.844 Unternehmen mit rund 665.689 Beschäftigten (2019) ansässig.

Oberösterreich ist einer der führenden Wirtschaftsstandorte Österreichs mit hochqualifizierten nationalen und internationalen Unternehmen. Als eine der führenden Wirtschaftsregionen ist Oberösterreich bekannt für seine Dynamik, aber auch für seine wirtschaftliche Stabilität. (Land Oberösterreich 2021).

Das verarbeitende Gewerbe und die Industrie sind die beiden wichtigsten Wirtschaftszweige Oberösterreichs. Rund ein Viertel der österreichischen Industrieproduktion und der Exporte stammen von oberösterreichischen Unternehmen. Auf Oberösterreich entfallen rund 26,1 % des österreichischen Gesamtexportanteils (WKNÖ 2019). Diese außergewöhnliche Leistung hat Oberösterreich zum führenden Exportland sowie zum führenden Technologie- und Industrieland gemacht (Land Oberösterreich 2021). Die fünf wichtigsten Exportländer für Oberösterreich sind in absteigender Reihenfolge Deutschland, die USA, Italien, Frankreich und Tschechien. Obwohl Tschechien für viele oberösterreichische Unternehmen ein wichtiger Wirtschaftsstandort ist, ist die Exportquote von Waren aus Oberösterreich nach Tschechien mit 3,4 % noch sehr gering (Export Center OÖ 2021).

Eine der wichtigsten Branchen in Oberösterreich ist die Fahrzeug- und Automobilzulieferindustrie, die Industrie in Oberösterreich der Maschinenbau und die Umwelttechnikbranche. Weitere wichtige Branchen in der Umgebung sind die Kunststoff-/Chemie-/Papierbranche, die Holzbau-/Möbelbranche und die Lebensmittelbranche mit einigen Brauereien. Oberösterreich ist auch Standort vieler Unternehmen aus den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologie, Ökoenergie und Medizintechnik, Tourismus und Gastronomie (Kulturhauptstadt 2019) (Land Oberösterreich 2021).

*Tabelle 2: Umsatz in Österreich nach Branchen*

<b>Umsatz Österreichs nach Branchen (2020)</b>	
Branche	Umsatz in Milliarden EUR
<b>Handel</b>	<b>266,33</b>
Produktion von Gütern	191,58
Bau	53,3
Energieversorgung	42,55
Transport	41,45
Freiberufler/technische Services	38,31
Information und Kommunikation	26,52
Andere wirtschaftliche Serviceleistungen	22,66
Immobilien (Eigentum und Unterbringung)	20,47
Unterbringung and Gastronomie	15,9

Wasserversorgung and Müllentsorgung	6,15
Bergbau	1,84
Diverse Services	0,27

Quelle: (Aussenwirtschaft Austria 2021)

### 3. Auswahlkriterien für Unternehmen

Die Auswahlkriterien für die Unternehmen, die im Rahmen des Projekts Cross-Culture Communication Network (CCCN) definiert wurden, basierten auf einer intensiven Recherche des oberösterreichischen Umfelds von Unternehmen und Betrieben in der Region Vysočina. Hauptkriterium für die Auswahl der Unternehmen war, dass sich der Hauptsitz in der Region Vysočina (für CZ) und in Oberösterreich (für AT) befinden muss und zudem eine Verbindung in Form einer Niederlassung (Produktionsstätte, Büro, Tochtergesellschaft usw.) bestehen muss oder eine intensive Geschäftsbeziehung mit Tschechien/Österreich, idealerweise direkt in definierten Bereichen.

In der Region Vysočina wurden 70 Unternehmen aktiv überwacht, die eine enge Auswahl durchliefen, aus der eine repräsentative Stichprobe von 10 Unternehmen ausgewählt wurde, die die Kriterien für die gegebene Analyse erfüllten. Für die Region Oberösterreich wurde eine lange Liste von Unternehmen erstellt, aus der vorgegebenen Liste wurden 38 Unternehmen ausgewählt, aus denen anschließend eine Stichprobe von 10 Unternehmen gezogen wurde. Bei der Auswahl der Unternehmen war es notwendig, dass die Unternehmen in direkter Verbindung zwischen den beiden Regionen stehen.

Insgesamt zwanzig ausgewählte Unternehmen aus den Regionen Oberösterreich und der Region Vysočina, die seit mehreren Jahren in verschiedenen Bereichen tätig sind, darunter: Maschinenbau und Antriebstechnik; im Bereich Automatisierungstechnik und in der Kunststoffindustrie; Bereiche der Filtrationssysteme; Verpackungslösungen; Härtetechnik und neue Technologien (Smart-Home-Lösungen); Herstellung von Papierverpackungen; Stück- und Serienmaschinenfertigung; Herstellung von Holz- und Metalltreppen, Herstellung von Ausrüstungen und Einrichtungen für Geschäfte und Geschäfte; Herstellung von Kunststoffprodukten, Schwimmbädern und Wasserreinigungsprodukten; Produktion von Nahrungsmitteln und Verkauf von Stärke sowie Produktion von Industriestärke; Herstellung von Ausrüstung aus rostfreiem Stahl; Herstellung von Bettzeug und Laken; Herstellung von Futtermitteln und Futtermischungen für landwirtschaftliche Nutztiere; Herstellung von großformatigen Platten auf Holzbasis. Dabei handelt es sich sowohl um kleine und mittelständische Unternehmen als auch um Großunternehmen. Die ausgewählten Unternehmen decken ein breites Branchenspektrum ab und repräsentieren somit sehr gut die sehr bunte Unternehmenslandschaft Oberösterreichs und der Region Vysočina. In Teilanalysen für die Region Vysočina und Oberösterreich werden 20 Unternehmen aufgelistet und näher beschrieben, jedem Unternehmen ist eine ½ Seite zugeordnet. Insgesamt wurden zehn Unternehmensinterviews für CZ und zehn Unternehmensinterviews für AT durchgeführt, um detaillierte Informationen zu den eingereichten Fragen zu erhalten.

Die ausgewählten Unternehmen für Tiefeninterviews, die in der Region Vysočina (CZ) durchgeführt wurden, sind die folgenden:

- |                         |                                |
|-------------------------|--------------------------------|
| 1. Litobal, s.r.o.      | 6. Amylon, a.s.                |
| 2. VMV, spol. s.r.o.    | 7. Pacovské strojírny, a.s.    |
| 3. SWM Moravia, s.r.o.  | 8. ARCADE COLOR, s.r.o.        |
| 4. ZOK - system s.r.o.  | 9. ADW FEED, a.s.              |
| 5. EKOPLAST TELČ s.r.o. | 10. KRONOSPAN CR, spol. s.r.o. |

Die ausgewählten Unternehmen in Oberösterreich (AT) für Tiefeninterviews sind:

- |                   |                     |
|-------------------|---------------------|
| 1. ENGEL          | 6. Loxone           |
| 2. Banner         | 7. Fronius          |
| 3. Teufelberger   | 8. Greiner Assistec |
| 4. Kappa FS       | 9. Schachermayer    |
| 5. Magnetnetworks | 10. Aleger Globa    |

## 4. Zusammenfassung der qualitativen Forschung mit Schwerpunkt auf Unternehmen in der Tschechischen Republik und Österreich

### Das Ziel der qualitativen Forschung

Die qualitative Forschung war auf Vertreter der Anwendungssphäre in Tschechien und Österreich orientiert. Ziel der Interviews war es, die demografischen Faktoren des Unternehmens (Merkmale der Befragten), Gründe der Unternehmen für die Einstellung von Absolventen nach dem Studium, die Anforderungen der Unternehmen an Absolventen hinsichtlich ihrer Praxisreife und kulturelle Unterschiede zwischen Österreich und Tschechien.

Bei der Datenanalyse arbeiten wir mit absoluten Häufigkeiten, da es sich um die Antworten von 20 Unternehmen handelt und somit eine Umrechnung in relative Häufigkeiten möglich ist. Gleichzeitig verzerrt es die Situation nicht mit hohen Prozentwerten, die niedrige absolute Häufigkeiten darstellen. Das Interview enthielt 27 relevante Fragen, die in folgende Teile gegliedert waren:

- A) Gründe für die Beschäftigung von Absolventen nach dem Abschluss**
  - Diese Einheit enthält drei Fragen
- B) Anforderungen der Unternehmen an Absolventen**
  - Diese Einheit enthält drei Fragen
- C) Interkulturelle Unterschiede zwischen Österreich und der Tschechischen Republik**
  - Diese Einheit enthält vierzehn Fragen
- D) Faktografische Daten über Unternehmen**
  - Diese Einheit enthält sieben Fragen

Die Verarbeitung der Daten erfolgt anhand absoluter Häufigkeiten, arithmetischer Mittelwerte und meist verbaler Zustandsbeschreibungen.

### Ergebnisse qualitativer Forschung

Als wesentlicher Teil der Forschung können 2 Bereiche angesehen werden, die im Folgenden näher dargestellt werden, nämlich die Wahrnehmung von Unterschieden in den Beschäftigungsformen von Schulabsolventen (Sekundärschulen, Hochschulen, UNIs) und die Anforderungen an Absolventen. Der zweite Bereich zeichnet die interkulturellen Unterschiede zwischen Österreich und Tschechien nach. Die Gesamtanalyse von CZ und AT basiert auf Teilanalysen, die für die Region Vysočina von Partnern aus CZ und Oberösterreich von Partnern aus AT erstellt wurden.

## 4.1 Entscheidungen von Unternehmen zur Einstellung von Absolventen und positive Anforderungen an Absolventen

### 4.1.1 Gründe für die Aufnahme von Absolventen

Beide Seiten (CZ, AT) wollen herausfinden, was (wenn überhaupt) Unternehmen dazu führt, dass Bewerbungspartner Absolventen von weiterführenden Sekundärschulen, Hochschulen/Universitäten einstellen. Die Mehrzahl der befragten Unternehmen gab an, dass sie gern mit neuen Absolventen zusammenzuarbeiten, da deren Beitrag für die Unternehmen derzeit groß, notwendig und auf Effizienz ausgerichtet ist.

Die Gründe für die Einstellung von Absolventen der Sekundärschulen, Hochschulen/Universitäten für die angesprochenen Unternehmen sind in Tabelle 3 dargestellt.

*Tabelle 3: Beschäftigungsgründe der Absolventen von Sekundär-, Hochschulen/Universitäten*

<b>Die Meinung von Unternehmenvertretern in der Tschechischen Republik</b>	<b>Názor zástupců firem v Rakousku Meinung von Unternehmenvertretern in Österreich</b>
die Möglichkeit der Erziehung nach eigenen Bedürfnissen	die Qualität der Ausbildung von Absolventen
sgn. "neue Blut", "neuer Wind", "sie haben einen Schuss aufs Tor"	sgn. "neuer frischer Geist"
Sprachkenntnisse	Sprachkenntnisse
mit aktuellem theoretischem Wissen ausgestattet	praktische Bedeutung, theoretisches Wissen, fachliche Kompetenz
digitale/technische Fähigkeiten beherrschen (MS Office, Outlook)	sie verfügen über gute digitale Kompetenzen
Verjüngung des Kollektivs	Vernetzung anderen Studierenden/Absolventen, Kontakt zu einer Forschungseinrichtung haben
Neugier der Absolventen	der Bedarf an interkulturellen Kompetenzen und Kommunikation auf internationaler Ebene
keine Angst, neue Dinge zu tun	„Neues Wissen einbringen“ in das Unternehmen mit der Möglichkeit, die Methoden/Theorie zu beeinflussen
Motivation	Zuverlässigkeit und Lernbereitschaft
sie haben sich noch keine schlechten Angewohnheiten von ihrem ersten/vorherigen Job angeeignet	Teamfähigkeit

Quelle: eigene Verarbeitung

Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Meinungen von 20 Unternehmen, die an der Untersuchung in der Region Vysočina und Oberösterreich beteiligt waren. Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass sich die Wahrnehmung österreichischer und tschechischer Unternehmen nicht diametral unterscheidet, im Gegenteil. In der Mehrzahl der eingegangenen Antworten äußerten sich Vertreter von Unternehmen aus beiden Regionen ähnlich, stellenweise sogar völlig identisch. Der Unterschied in der Wahrnehmung von AT- und CZ-Unternehmen in Bezug auf die Einstellung von Absolventen ist nicht grundlegend unterschiedlich.

Sowohl das CZ- als auch das AT-Unternehmen haben sich klar ausgedrückt, dass der Absolvent neue Energie in das Unternehmen bringen wird, da seine Missbildungen durch seinen früheren Job oder schlechte Gewohnheiten von anderen Unternehmen hier noch keine Spuren hinterlassen haben. Sprachkenntnisse gehören zu den Anforderungen, die von allen befragten Unternehmensvertretern geäußert werden, da sich alle Befragten der Wahrnehmung der weltweiten Globalisierung bewusst sind. Digitale Kompetenzen sind zum notwendigen „Standard“ der heutigen Zeit geworden, daher war auch diese Antwort für alle Befragten eine klare Wahl. Die theoretische Grundlage und der Wunsch/die Motivation zu arbeiten unterstreichen deutlich die gleiche Wahrnehmung der CZ- und AT-Unternehmen in Bezug auf die Herangehensweise an neue Absolventen. Bei den anderen Antworten unterschieden sich die Unternehmen nur teilweise in ihren Antworten, die sich jedoch an einigen Stellen in Teilelementen überschneiden (z.B. Absolventen werden sie „neues Wissen“ in ein Unternehmen einbringen mit der Möglichkeit, die Methoden/Theorie zu beeinflussen).

#### 4.1.2 Die wichtigsten Absolventenfähigkeiten

Die Antworten der Befragten der angesprochenen Unternehmen wiesen auf den Bedarf an Fähigkeiten der Absolventen hin, die sie für ihre Beschäftigung wesentlich und notwendig sind.

Die wichtigsten Fähigkeiten sind in der folgenden Tabelle dargestellt, die einen Überblick über die Aussagen von Unternehmen in Oberösterreich und Vysočina gibt.

*Tabelle 4: Die wichtigsten Absolventenfähigkeiten*

<b>Die Meinung von Unternehmenvertretern in der Tschechischen Republik</b>	<b>Die Meinung von Vertretern von Unternehmenvertretern in Österreich</b>
EDV-Kenntnisse	IT und digitales Wissen
Sprachkenntnisse	Sprachkenntnisse
Lust, Neues zu lernen	Lust, Neues zu lernen
Kommunikations- und Anwesenheitsfähigkeiten	Kommunikation auf internationaler Ebene
Berufsqualifikationen	interkulturelle Kompetenz
technische und ingenieurwissenschaftliche Fähigkeiten	praktische Anwendung
Sorgfalt und Flexibilität, Problemlösungsfähigkeit	Zuverlässigkeit
Arbeit im Team	Arbeit im Team
Fokus auf Leistung	aktiver Ansatz
Praktikums/ Exkursionen	Auslandsaufenthalte
besondere Vorbildung (z. B. Gymnasium, Handelsakademie, Auslandsaufenthalte/-erfahrungen, interkulturelle Kompetenz durch internationale Studiengänge)	die Notwendigkeit einer geeigneten Vorbildung (Gymnasium, Handelsakademie)

Quelle: eigene Verarbeitung

Tabelle 4 zeigt die wichtigsten Fähigkeiten, die sowohl die CZ- als auch die AT-Befragten für eine Beschäftigung als notwendig finden. Die wichtigsten Fähigkeiten für die Möglichkeit, Absolventen in Unternehmen einzustellen, weisen nicht auf einen grundlegenden Unterschied hin. Der Bedarf an Computer-/IT-/Digital- und Sprachkompetenz stand an erster Stelle. Bereitschaft, Lernwille, Aktivität, ausreichende Vorbereitung auf die theoretische und praktische Ausbildung sowie ausreichende Kommunikationsfähigkeit weisen darauf hin, dass die Wahrnehmung der Notwendigkeit einer angemessenen Ausstattung der Absolventen mit einem ausreichenden Maß an Fähigkeiten für die heutigen Absolventen von Sekundärschule, Universität/Hochschule unverzichtbar ist. Auf der AT-Seite wird auf interkulturelle Kompetenz geachtet. CZ-Befragte neigen eher zu kaufmännischen Fähigkeiten für einen Absolventen zu. Andere Unterschiede weisen darauf hin, dass die Art der Unterschiede nicht grundsätzlichen Charakter haben.

#### 4.1.3 Absolventenausbildung

Unternehmen in der Tschechischen Republik äußerten sich auch zum besonderen Ausbildungsbedarf von Sekundärschul-, Hochschul-/Universitätsabsolventen. Zu den häufigsten Antworten gehörten spezielle Schulungen und andere Bedürfnisse von Unternehmen sind Schulungen mit Schwerpunkt auf der Steuerung des Informationssystems des Unternehmens, Wirtschaftssoftware, ein weiterer Bedarf ist Produktschulung und für technische Positionen die Notwendigkeit, Absolventen im Bereich technischer Verfahren und Normen auszubilden.

Unternehmen in Österreich sehen den Schulungsbedarf bei Absolventen hinsichtlich organisatorischer Abläufe, Einschulung in die verwendeten IT-Systeme und in intensive Produkt- und Serviceschulungen. Bei Absolventen von Sekundarschulen und Hochschul-/Universitätsabsolventen wird der Schulungsbedarf höher gesehen als bei Personen die bereits Arbeitserfahrungen haben, aber nicht sehr viel höher.

Generell wird von den österreichischen Unternehmen dem Weiterbildungsbedarf ein sehr hoher Stellenwert eingeräumt. Fokus hinsichtlich liegt auch in Zukunft auf IT-Systemen, Produktschulungen, interne Abläufe und Prozesse, aber auch der Bereich Interkulturalität.

## 4.2 Interkulturelle Unterschiede zwischen Österreich und Tschechien

Interkulturelle Unterschiede zwischen Österreich und der Tschechischen Republik berührten die Geschäftsbeziehungen von Unternehmen zu Österreich/Tschechien, den Einfluss der Kultur beider Länder bei Geschäftsverhandlungen, Wege zur Lösung von Problemen mit österreichisch/tschechischen Partnern, Werte der tschechisch/österreichische Kultur, Themen, die Unternehmen bei Verhandlungen mit tschechischen /österreichischen Partnern führen, und verwendete Sprachen, Strategien bei Verhandlungen und die Notwendigkeit eines interkulturellen Trainings zur Steigerung des Geschäftserfolgs zwischen der Tschechischen Republik und Österreich. Die wichtigsten Ergebnisse sind unten zusammengefasst.

#### 4.2.1 Wahrnehmung interkultureller Unterschiede bei der Zusammenarbeit zwischen CZ- AT Unternehmen

Tabelle 5 zeigt die Wahrnehmung interkultureller Beziehungen während der Zusammenarbeit zwischen tschechischen und österreichischen Partnern. Unternehmensvertreter erläuterten, wie sie das Vorgehen des ausländischen Partners wahrnehmen und begründeten in vielen Fällen auch ihre Meinung. Dass in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit immer alles problemlos und ohne „Wolken“ von Missverständnissen läuft, ist nicht zu erwarten, so ist das Geschäftsleben nicht. Allerdings geht aus den Aussagen der Befragten hervor, dass sie die Zusammenarbeit mit Partnern aus Tschechien/Österreich als positiv und problemlos wahrnehmen. Vertreter österreichischer Unternehmen gaben an, dass Geschäftsbeziehungen oft in die Kategorie der freundschaftlichen/persönlichen Beziehungen eingeordnet werden, während 90 % der tschechischen Unternehmen dieselbe Meinung teilen. Tschechische Befragte nehmen österreichische Geschäftspartner als eher aufgabenorientiert wahr, andererseits erwähnen österreichische Partner, dass tschechische Geschäftsleute eine Aufgaben-/Beziehungsorientierung haben, während sie leicht zur Beziehungsorientierung neigen. Tschechische Befragte nehmen österreichische Geschäftspartner als eher aufgabenorientiert wahr, andererseits erwähnen österreichische Partner, dass tschechische Geschäftsleute eine Aufgaben-/Beziehungsorientierung haben, während sie leicht zur Beziehungsorientierung neigen. In den Augen der österreichischen Befragten bevorzugen tschechische Unternehmen die indirekte Problemlösung, die tschechischen Befragten stimmen zu, dass österreichische Geschäftsleute das Problem aktiv und direkt lösen. Die österreichischen Befragten empfinden die von Vertretern tschechischer Unternehmen verwendete Sprache als Problem. Die tschechischen Befragten geben an, dass sie sowohl auf Englisch als auch auf Deutsch kommunizieren können, sie neigen jedoch dazu, auf Englisch zu kommunizieren, sodass beide handelnden Partner eine Sprache sprechen, die nicht ihre Muttersprache ist. Tabuisierte und heikle Themen tauchen sporadisch auf, wobei sich tschechische und österreichische Befragte einig sind, das Thema Kernkraftwerke zu meiden. Bei heiklen/problematischen Themen bereitet der österreichische Befragte eine Strategie vor, der tschechische Befragte wendet sich dem Thema der Geschäftsverhandlung zu, auf das er sich vorrangig konzentriert. Ausführlichere Details zu demüberwachten Problematik sind in Tabelle 5. Erfasst.

*Tabelle 5: Interkulturelle Unterschiede bei der Zusammenarbeit zwischen tschechischen und österreichischen Partnern*

<b>Ausgewählte Fragen an die Befragten</b>	<b>Die Meinung von Unternehmenvertretern in der Tschechischen Republik</b>	<b>Die Meinung von Unternehmenvertretern in Österreich</b>
Art von Verhältnis zur Zusammenarbeit	9 von 10 gaben an, freundschaftliche (Geschäfts-)Beziehungen in Österreich zu haben.	Persönliche Beziehungen und Freundschaften werden sehr oft erwähnt.
Aufgaben-/Beziehungsorientierung	Bezüglich der Aufgaben- und Beziehungsorientierung des österreichischen Partners wurde insgesamt 9 Mal geantwortet, dass die österreichischen Kollegen die Aufgabe priorisieren und 6 Mal wurde die Beziehungsorientierung genannt. Aufgabenorientierung wird am	Einige Befragte waren der Meinung, dass tschechische Partner/Kunden beides (Aufgaben-/Beziehungsorientierung) haben, aber leicht zur Beziehungsorientierung neigen. Man sieht auch den Unterschied in der langfristigen Orientierung

	<p>häufigsten für einmalige Aktivitäten verwendet. Bei längerfristigen Kooperationen stehen eher Beziehungen im Vordergrund, die aufgebaut und noch bearbeitet werden müssen. Die österreichischen Kollegen sind disziplinierter, Drill ist typisch für sie und sie sind ergebnisorientiert.</p>	<p>zwischen Österreich (eher langfristige Orientierung) und Tschechien (eher kurzfristige Orientierung).</p>
Probleme bei Verhandlungen	<p>½ der Befragten gab zu, dass sie mit ihrem österreichischen Partner Probleme mit der Kultur und Mentalität dieser Nation haben; Als Schwierigkeiten bei Verhandlungen nannten die Befragten am häufigsten die Überheblichkeit der österreichischen Partner, deren Qualitätsdruck oder mangelndes Vertrauen.</p>	<p>Die Mehrheit der Befragten gab an, dass sie keine interkulturellen Schwierigkeiten mit ihren tschechischen Kunden/Kollegen oder Partnern haben, gaben jedoch später zu, dass sie Kommunikationsprobleme als Schwierigkeiten betrachten.</p>
Problemlösung	<p>Bei Problemen sind sich alle Unternehmen einig, solche Situationen aktiv und direkt anzugehen.</p>	<p>Den Befragten zufolge liegt das Problem im direkten vs. indirekte Kommunikation, wobei 50 % der Befragten angeben, dass seitens der tschechischen Partner eine leichte Tendenz besteht, das Problem indirekt zu lösen. Ein weiteres Thema ist Flexibilität und Improvisation vs. feste Termine.</p>
Art der Sprache für die Kommunikation	<p>Bei den Verhandlungen wird Deutsch und Englisch verwendet, daher sind diese Sprachen laut Aussage der Unternehmen für den Erfolg in Österreich notwendig bzw. sinnvoll. Die Befragten gaben an, dass sie meistens beide Sprachen sprechen, es gab jedoch eine sehr verbreitete Meinung, dass sie während der Verhandlungen nicht die Muttersprache des österreichischen Partners sprechen und nur Englisch verwenden, damit beide Partner auf dem gleichen Kommunikationsniveau und damit gleiche Bedingungen haben.</p>	<p>Als größtes Problem sehen sie die Kommunikation/Sprache, da es bei Übersetzungen immer wieder zu Missverständnissen kommt. Es scheint jedoch, dass Englisch – insbesondere bei der jüngeren Generation – der Ausweg sein wird. Zwei Befragte sprachen auch das unterschiedliche Verständnis von Zeit an, dass Dinge manchmal langsamer gehen. Die anderen Befragten haben sich jedoch nicht damit auseinandergesetzt.</p>

Tabu - Themen	Die meisten Befragten sehen bei AT-Unternehmen nur sehr wenige „Tabu“-Themen. Vereinzelt nannten die Befragten Themen wie den Zweiten Weltkrieg oder Temelín.	Die Mehrheit der Befragten sieht für Tschechien nur sehr wenige „Tabu“-Themen. Im Allgemeinen wird in der Wirtschaft sehr wenig über Politik oder Religion gesprochen. Zwei weitere Themen wurden für die Tschechische Republik, Kernenergie und die Flüchtlingsfrage genannt.
heikle/nicht arbeitsbezogene Themen	In Bezug auf nicht arbeitsbezogene Themen, die bei Geschäftsverhandlungen besprochen werden, gaben die Unternehmen an, dass sie sich hauptsächlich mit dem Geschäft befassen.	Bei sensiblen Themen, die mit tschechischen Kollegen/Kunden etc. besprochen werden können, wird ein Plan bzw. eine Strategie erstellt. Die Mehrheit war jedoch der Meinung, dass dies nichts damit zu tun habe, dass sie tschechische Kollegen seien, sondern dass das, was besprochen werde, etwas Heikles sei. Unabhängig von der Kultur werden im Voraus Vorbereitungen für heikle Gespräche getroffen und ein Plan, eine Strategie festgelegt.

Quelle: eigene Verarbeitung

#### 4.2.2 Interkultureller Einfluss auf Verhandlungen zwischen CZ- und AT-Unternehmen und Schulungsbedarf

Die Frage des interkulturellen Einflusses auf Verhandlungen zwischen Vertretern von CZ- und AT-Unternehmen sowie der Bedarf an möglichen Schulungen zu interkulturellen Unterschieden ist Inhalt von Tabelle 6. Die Mehrheit der tschechischen Befragten gab an, dass sie hauptsächlich auf ihre eigenen Erfahrungen zurückgreifen und dies daher nicht tun ausführlich auf Verhandlungen mit AT-Partnern vorbereiten. Auch die österreichischen Befragten waren dieser Meinung und ihre Wahrnehmung ist nahezu identisch. Unter dem Gesichtspunkt der interkulturellen Beziehungen sagten die tschechischen Befragten, dass sie keine Probleme mit ihren österreichischen Partnern haben, sich gut auf Verhandlungen vorbereiten und immer eine klar definierte Strategie für ihre nächsten Schritte haben. Die österreichischen Befragten gaben zu, dass sie mit der Kultur in der Tschechischen Republik auf Schwierigkeiten gestoßen seien, und fügten hinzu, dass der Hierarchie in der Tschechischen Republik mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird als in Österreich. Der Schulungsbedarf zum Thema interkulturelle Unterschiede stieß weder bei den tschechischen noch bei den österreichischen Vertretern der befragten Unternehmen auf ausreichendes Interesse. Die tschechischen Befragten sind der Meinung, dass sie über genügend praktische Erfahrungen verfügen und ziehen daher derzeit keine Ausbildung in Betracht. Die Vertreterinnen und Vertreter der österreichischen Unternehmen kommentierten die Schulungen als durchaus notwendig, sehen aber auch keinen Grund, warum sie eine solche Schulung anstreben sollten.

Die Mehrheit der Befragten empfindet Tschechien als ähnlich wie Österreich als Nachbarland und hält daher eine kulturelle Vorbereitung für nicht notwendig. Die österreichischen und tschechischen Befragten machten keinen Hehl daraus, dass das Land ihrer ausländischen Partner voller Schönheit und Bewunderung ist, was sie farbenfroh zu benennen wussten. Österreichische Befragte schätzen an der tschechischen Kultur die Offenheit der Menschen, Lebensfreude, Gastfreundschaft (Essen und Trinken). Viele Befragte erwähnen kulturelle Aspekte wie die Schönheit der Städte (Prag, Karlovy Vary), aber auch die zahlreichen Schlösser, Burgen und Kirchen sowie die außergewöhnlich schöne Landschaft. Auch die Aufbruchsstimmung und das wirtschaftliche Denken der tschechischen Partner wurden mehrfach erwähnt. Tschechische Unternehmen gaben an, dass sie höfliches Verhalten, Individualität und Sozialisation, Vertrauen und Beziehung zu Traditionen in der österreichischen Kultur am meisten schätzen. Zu den Grundwerten der österreichischen Kultur gehören nach Angaben der Unternehmen Toleranz, Genügsamkeit, Loyalität, Humor und Freundschaft. Am stolzesten sind die Österreicher laut Unternehmen auf Kultur, Brauchtum, Natur (Alpen) und Gastronomie. Detaillierte Informationen sind in Tabelle 6 aufgeführt.

*Tabelle 6: Interkulturelle Beeinflussung des Verhaltens und Schulungsbedarf*

<b>Ausgewählte Fragen an die Befragten</b>	<b>Die Meinung von Unternehmenvertretern in der Tschechischen Republik</b>	<b>Die Meinung von Unternehmenvertretern in Österreich</b>
Interkulturelle Verhandlungsvorbereitungen	6 von 10 gaben an, sich nicht im Vorfeld kulturell auf das Meeting vorzubereiten, sondern auf Erfahrungen aus anderen Business-Meetings zurückzugreifen.	Fast alle Befragten gaben an, sich interkulturell nicht besonders auf das Treffen mit ihren tschechischen Kunden/Kollegen oder Mitarbeitern vorzubereiten.
Probleme in interkulturellen Beziehungen	In Bezug auf die interkulturellen Beziehungen zu ausländischen Partnern (Kollegen und Kunden) waren sich alle Unternehmen einig, dass sie damit keine Probleme haben. Sie haben immer eine klare Strategie für die Verhandlungen mit ihren österreichischen Partnern, auf die sie sich im Vorfeld vorbereiten. Da der Bereich der bei den Verhandlungen angewandten Strategie ein sensibles Thema für Unternehmensvertreter war, wollte man sich dazu nicht konkreter äußern.	Österreichische Unternehmensvertreter geben Schwierigkeiten/Herausforderungen mit der Kultur in der Tschechischen Republik zu. 3 von 10 gaben an, dass Hierarchien in Tschechien wichtiger sind als in Österreich.
Bedarf an interkulturellem Training	Die meisten Unternehmen gaben an, dass sie kein interkulturelles Training benötigen. Sie gaben an,	Die Teilnahme an interkulturellem Training oder kultureller Vorbereitung auf Meetings wird nicht genutzt.

	<p>dass sie derzeit keine solche Schulung benötigen, da sie über praktische Erfahrung verfügen.</p>	<p>Unternehmensmanager haben keine Zeit, jede Kultur zu schulen und sich kulturell darauf vorzubereiten, wenn sie mit ihren Vertretern Geschäfte machen. Viele der Befragten sehen dafür auch keinen Grund und empfinden Tschechien als ähnlich, es ist ein Nachbarland und halten daher eine kulturelle Vorbereitung für nicht notwendig. Keiner der Befragten hat bisher an einem interkulturellen Training mit Bezug zu Tschechien teilgenommen. 3 von 10 glauben, dass diese Art von Training nicht notwendig ist.</p>
<p>Interesse an Schulungen mit internen Themen</p>	<p>Die Vertreter der befragten Unternehmen waren sich nicht sicher, ob dies zu erfolgreichen Geschäftsverhandlungen führen würde, lehnen solche Schulungen jedoch nicht ab und einige Vertreter des Anwendungsbereiches sehen darin derzeit einen Nutzen.</p>	<p>7 z 10 odpovědělo, že má obecně kladný vztah k interkulturnímu školení – i když by toto školení nemělo nutně probíhat v seminární místnosti. Jde spíše o interkulturní zkušenost a reflexi činů. Pro mnoho respondentů je téma časových možností hlavním problémem, proč neproběhlo školení nebo proč se člověk jen velmi málo připravuje na interkulturní rozdíly.</p>
<p>Was sie an der Kultur des anderen Landes schätzen</p>	<p>Tschechische Unternehmen gaben an, dass sie höfliches Verhalten, Individualität und Sozialisation, Vertrauen und Beziehung zu Traditionen in der österreichischen Kultur am meisten schätzen. Zu den Grundwerten der österreichischen Kultur gehören nach Angaben der Unternehmen Toleranz, Genügsamkeit, Loyalität, Humor und Freundschaft. Am stolzesten sind die Österreicher laut Unternehmen auf Kultur, Brauchtum, Natur (Alpen) und Gastronomie.</p>	<p>Österreichische Befragte schätzen an der tschechischen Kultur die Offenheit der Menschen, Lebensfreude, Gastfreundschaft (Essen und Trinken). Viele Befragte erwähnen kulturelle Aspekte wie die Schönheit der Städte (Prag, Karlovy Vary), aber auch die zahlreichen Schlösser, Burgen und Kirchen sowie die außergewöhnlich schöne Landschaft. Auch die Aufbruchsstimmung und das wirtschaftliche Denken der tschechischen Partner wurden mehrfach erwähnt.</p>

Quelle: eigene Verarbeitung

## 5. Abschluss

Das primäre Ziel des Interreg-Projekts „ATCZ240-Cross Cultural Communication Network“ ist es, Möglichkeiten und Erkenntnisse zur Verbesserung der betreffenden interkulturellen Probleme aus der Perspektive von Wissen und Fähigkeiten aufzuzeigen. In diesem Projekt beschlossen die Partner auf tschechischer und österreichischer Seite, die gegenseitige Zusammenarbeit auf der Grundlage einer gemeinsamen Überwachung und Analyse interkultureller Unterschiede zu intensivieren, die durch Interviews mit sorgfältig ausgewählten Anwendungspartnern aus der Region Vysočina und Oberösterreich identifiziert wurden.

Die Analyse präsentiert die überwachten Ergebnisse der Interviews mit 10 ausgewählten Partnern aus dem Anwendungsbereich aus der Region Vysočina und 10 ausgewählten Partnern aus Oberösterreich. Ausführliche Interviews mit Unternehmensvertretern überwachen den Bereich der internationalen Unterschiede und die Möglichkeit der Einbindung von Abiturienten und Hochschulabsolventen in das Bewerbungsfeld. Ein wichtiges Ziel der ausführlichen Interviews mit Unternehmensvertretern war es, anhand der Beobachtung, Überwachung und Benennung möglicher interkultureller Unterschiede innerhalb ihrer Organisationen eine Sicht auf das beobachtete Thema zu schaffen. Ein weiteres wichtiges Ziel war herauszufinden, welche wichtige Rolle die Absolventinnen und Absolventen der Mittelschulen und Hochschulen der Regionen Vysočina und Oberösterreich für den Anwendungsbereich haben.

Die Befragten aus der Region Vysočina und der Region Oberösterreich beantworteten die Fragen in einer detaillierten Umfrage, und basierend auf der Analyse der erhaltenen Daten wurde eine Übersicht über zwei grundlegende Datenausgänge erstellt, die die Wahrnehmung von Unterschieden in den Formen von Beschäftigung von Absolventen von Schulen (Sekundärschulen, Hochschulen, UNIs), einschließlich der Anforderungen an Absolventen. Ein weiterer nicht weniger wichtiger Bereich folgt den interkulturellen Unterschieden zwischen der Region Vysočina und Oberösterreich. Kapitel 4 stellt die Ergebnisse der analysierten Gebiete vor, die deutlich machen, dass Oberösterreich und die Region Vysočina Verwaltungseinheiten sind, die sowohl in der Vergangenheit als auch heute viele Gemeinsamkeiten aufweisen. Trotz beiderseitiger gutnachbarlicher Beziehungen gibt es Unterschiede in der Wahrnehmung einiger Herangehensweisen der Befragten, die jedoch keine grundsätzlichen Hindernisse für eine weitere reibungslose Zusammenarbeit der genannten Territorien darstellen. Es ist und bleibt eine Herausforderung, die Erkenntnisse in die akademische und praktische Welt zu integrieren, da dies die zukünftige Ausrichtung der Aktivitäten der Teilnehmer der Region Vysočina und Oberösterreich formulieren wird.

## 6. Quellen

Teilanalyse Tschechische Republik + Vysočina

Teilanalysen Österreich + Oberösterreich

Aussenwirtschaft (2021), „Österreichische Exportwirtschaft 2021/2022“, (accessed January 11, 2022), <https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/exportwirtschaft.pdf>.

Austrian Embassy (2022), “Facts and Figures Economy”, (accessed January 26, 2022), <https://www.austria.org/economy>.

Banner Batterien (2022), “Banner Batterien – Topqualität seit 1937“, (accessed February 7, 2022), <https://www.bannerbatterien.com/de-at/Unternehmen/The-Power-Company>.

Clark D. (2022), “Corruption perception index score of Austria 2012-2022”, (accessed January 26, 2022), <https://www.statista.com/statistics/869732/corruption-perception-index-austria/#:~:text=Data%20on%20the%20corruption%20perception%20index%20score%20of,2019%2C%20and%20then%20down%20to%2076%20in%202020>.

Engel (2022), „Ihr verlässlicher Partner im Bereich Spritzguss“, (accessed February 7, 2022), <https://www.engelglobal.com/de/at/index.html>.

Export Center OÖ (2021), „Exportstandort OÖ“, (accessed January 18, 2022), <https://www.wko.at/site/export-center-ooe/start.html>.

Fronius Perfect Charging (2021), „Perfect Charging“ (accessed February 2, 2022), <https://www.fronius.com/en/battery-charging-technology/our-solutions/individual-battery-charging-solutions/selectiva-40>.

Fronius Perfect Welding (2021), „Perfect Welding“ (accessed February 2, 2022), <https://www.fronius.com/en/welding-technology>.

Fronius Solar Energy (2021), „Solar Energy“ (accessed February 2, 2022), <https://www.fronius.com/en/solar-energy/home-owners/blog/winner-of-solar-battery-test-fronius-and-byd>.

<https://www.kurzy.cz/makroekonomika/zahranicni-obchod/>

<https://www.czso.cz/csu/xj>

<https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.presmsocas>

[https://extranet.kr-vysocina.cz/download/pdf/edice/katalog\\_firem\\_KV\\_fin.pdf](https://extranet.kr-vysocina.cz/download/pdf/edice/katalog_firem_KV_fin.pdf)

<https://www.czso.cz/csu/xj/ekonomicke-subjekty-na-vysocine-k-31-12-2020>

[https://extranet.kr-vysocina.cz/download/pdf/edice/katalog\\_firem\\_KV\\_fin.pdf](https://extranet.kr-vysocina.cz/download/pdf/edice/katalog_firem_KV_fin.pdf)

KEBA (2022), „Automation by Innovation“, (accessed February 7, 2022), <https://www.keba.com/de/home>.

Land Oberösterreich (2021), „Wirtschaftsstandort Oberösterreich“, (accessed January 11, 2022), <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/49303.htm>.

Macrotrends (2022), “European Union GDP 1966-2022”, (accessed January 26, 2022), <https://www.macrotrends.net/countries/EUU/european-union/gdp-gross-domestic-product#:~:text=European%20Union%20gdp%20for%202019%20was%20%2415%2C592.80B%2C%20a,2016%20was%20%2413%2C882.60B%2C%20a%202.48%25%20increase%20from%202015>.

Mohr, Martin (2020), “Exporte aus Österreich in die wichtigsten Zielländer 2020,” (accessed December 15, 2021), <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/217600/umfrage/wichtigste-exportlaender-fuer-oesterreich/>.

Mohr, Martin (2021), “Bevölkerung von Oberösterreich bis 2021“, (accessed December 15, 2021), <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/743118/umfrage/bevoelkerung-von-oberoesterreich/>.

Mohr, Martin (2021), “Bevölkerung von Österreich von 2011 bis 2021,” (accessed December 15, 2021), <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/19292/umfrage/gesamtbevoelkerung-in-oesterreich/>.

Mohr, Martin (2021), “Fläche von Österreich nach Bundesländern“, (accessed December 15, 2021), <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/944217/umfrage/flaeche-von-oesterreich-nach-bundeslaendern/>.

Mohr, Martin (2021), „Umsatz in Österreich nach Branchen 2020“, (accessed December 15, 2021), <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/319461/umfrage/umsatz-ausgewaehliter-industriezweige-des-verbatimenden-gewerbes-in-oesterreich/>.

Mohr, Martin (2021), „Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf in Österreich nach Bundesländern 2020“, (accessed December 15, 2021), <https://de-statista-com.proxy.library.upenn.edu/statistik/daten/studie/703733/umfrage/bruttoinlandsprodukt-bip-pro-kopf-in-oesterreich-nach-bundeslaendern/>.

Mohr, Martin (2021), „Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) in Österreich nach Bundesländern 2020“, (accessed December 15, 2021), <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/50088/umfrage/wachstum-des-bruttoinlandsprodukts-bip-in-oesterreich-nach-bundeslaendern/>.

Rübig Österreich (2022), „Rübig Driving Success“, (accessed February 7, 2022), <https://www.rubig.com/>.

Statistik Austria (2021), „Labour Force Forecast“, (accessed January 26, 2022), [http://www.statistik-austria.at/web\\_en/statistics/PeopleSociety/population/demographic\\_forecasts/labour\\_force\\_forecasts/index.html](http://www.statistik-austria.at/web_en/statistics/PeopleSociety/population/demographic_forecasts/labour_force_forecasts/index.html).

Srovnání krajů v ČR 2021 <https://www.czso.cz/csu/czso/2-uzemi-a-podnebi-e9jdh7lyfw> a ČSÚ-nejnovější údaje <https://www.czso.cz/>

Statistická ročenka České republiky 2021, <https://www.czso.cz/csu/czso/1-vybrane-ukazatele-narodniho-hospodarstvi-ep5kat1y94>

Statistická ročenka ČSÚ 2021, <https://www.czso.cz/csu/czso/1-vybrane-ukazatele-narodniho-hospodarstvi-ep5kat1y94>

Teufelberger (2022), „Teufelberger Produkte und Services“, (accessed February 7, 2022), <https://www.teufelberger.com/de/>.

Transparency International (2022), „Transparency International Austria“, (accessed January 26, 2022), <https://www.transparency.org/en/countries/austria>.

Transparency International (2022), „Transparency International Czech Republic“, (accessed January 26, 2022), <https://www.transparency.org/en/countries/czech-republic>.

United Nations Development Programme (2020), „Human Development Reports“, (accessed January 25, 2022), <http://www.hdr.undp.org/en/countries/profiles/AUT#>.

WKO Statistik Österreich (2021), „Wirtschaftslage und Prognose“, (accessed January 11, 2022), [https://wko.at/statistik/prognose/prognose\\_1.pdf](https://wko.at/statistik/prognose/prognose_1.pdf).

zdroj: MPO, <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/statistiky-zahranicniho-obchodu/komentar-ministerstva-prumyslu-a-obchodu-cr-k-vysledkum-zahranicniho-obchodu-za-listopad-2021--265613/>

## 7. Tabellenübersicht

Tabelle 1: Katalog der Verarbeitungsbetriebe der Region Vysočina	4
Tabelle 2: Umsatz Österreichs nach Branchen (2020)	5
Tabelle 3: Gründe für die Aufnahme von Absolventen der Sekundärschulen, Hochschulen/UNIs	8
Tabelle 4: Die wichtigsten Absolventenfähigkeiten	9
Tabelle 5: Interkulturelle Unterschiede bei der Zusammenarbeit zw. CZ-AT Partnern	11
Tabelle 6: Interkultureller Einfluss auf Verhandlungen zwischen CZ- und AT-Unternehmen und Schulungsbedarf	14