

Leitlinien zur Lehrberufsentwicklung

Bericht und Darstellung der Leitlinien



ibw *öibf*

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw - Institut für Bildungsforschung
der Wirtschaft
(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)
Rainergasse 38 | 1050 Wien
T: +43 1 545 16 71-0
F: +43 1 545 16 71-22
info@ibw.at
www.ibw.at
ZVR-Nr.: 863473670

öibf - Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung
(Geschäftsführer: Dr. Alexander Schmölz)
Margaretenstraße 166/2. Stock | 1050 Wien
T: +43 1 310 33 34-0

oeibf@oeibf.at
www.oeibf.at
ZVR-Nr.: 718743404

Projektleitung ibw: Mag. Josef Wallner

Mitarbeit ibw: Mag. Silvia Seyer-Weiß, Mag. (FH) Petra Stöhr

Projektleitung öibf: Dr. Peter Schlögl

Mitarbeit öibf: Dr. Martin Mayerl

Layout: Rebeka Erdö MA (ibw)

Wien, Februar 2019

Auftraggeber:

 **Bundesministerium**
Digitalisierung und
Wirtschaftsstandort

Inhaltsverzeichnis

1 Das Projekt	2
2 Leitlinien	3
2.1 Zentrale Elemente der Leitlinien zur Lehrberufsentwicklung.....	3
2.2 Der Erhebungsbogen Lehrberufsentwicklung.....	13
3 Die Elemente einer Ausbildungsordnung	15
3.1 Die Grundlagen der Gestaltung einer Ausbildungsordnung.....	15
3.1.1 Kompetenzorientierte Formulierung.....	16
3.1.2 Gliederung in Kompetenzbereiche.....	16
3.1.3 Geschlechtsneutrale Formulierung.....	17
3.2 Berufsprofil.....	17
3.3 Berufsbild.....	20
3.3.1 Gliederung in Kompetenzbereiche.....	21
3.3.2 Kompetenzorientierte Formulierung.....	22
3.3.3 Mittelbare Ausbildungsziele ohne unmittelbaren Tätigkeitsbezug.....	24
3.4 Prüfungsordnung.....	24
3.4.1 Aufbau der Prüfungsordnung.....	24
3.4.2 Theoretische LAP.....	25
3.4.3 Praktische LAP.....	25
4 Entwicklungsprozess	28
4.1 Wie erfolgte die Entwicklung der Leitlinien?.....	28
4.2 Die Grobstruktur zur Entwicklung der Leitlinien.....	29
4.3 Der Interviewleitfaden.....	30
4.4 Die Interviewpartner/innen.....	31
5 Der Interview-Bericht	32
5.1 Beurteilung der aktuellen Berufsbildentwicklung.....	32
5.1.1 Stärken und Beibehaltungswünsche.....	32
5.1.2 Schwächen und Verbesserungspotenzial.....	32
5.2 Aktuelle Berufsbilder: Stärken und Schwächen.....	33
5.3 Bewertung der vorgeschlagenen Grobstruktur.....	34
5.3.1 Allgemeine Bewertung.....	34
5.3.2 Erfahrungen aus Pilotprojekten.....	36
5.3.3 Beurteilung der einzelnen Schritte der vorgeschlagenen Grobstruktur.....	36
5.3.4 Vermittlungsdauer von Ausbildungsinhalten.....	39
5.4 Leitlinien.....	40
5.4.1 Inhalte.....	40
5.4.2 Gestaltung.....	40
5.4.3 Adressaten/Adressatinnen.....	41
5.5 Zusammenfassung.....	41

1 Das Projekt

Kompetenzorientierung ist sowohl in der allgemeinen als auch beruflichen Bildung ein aktueller Schlüsselbegriff, der den Wandel von einer Input- zu einer Outputorientierung in zentraler Weise prägt. In diesem Kontext ist auch die gesetzliche Implementierung des Nationalen Qualifikationsrahmens zu sehen (NQR-Gesetz von 2016), das österreichische Qualifikationen auf Basis von Lernergebnissen eine Zuordnung zu acht verschiedenen Niveaus ermöglicht. Die Lehrlingsausbildung wurde mittlerweile auf Niveau 4 zuordnet. Diese verbindliche Einordnung stellt neue Anforderungen an die Entwicklung von Lehrberufen dar. Es muss sichergestellt werden, dass das entsprechende Niveau bei Lehrberufen auch eingelöst wird. Darüber hinaus muss sich dieses Niveau auch in entsprechend formulierten Lernergebnissen ausdrücken.

In diesem Zusammenhang sind mit einer Novelle (2015) im Berufsausbildungsgesetz (BAG) neue Leitbegriffe für die Lehrlingsausbildung eingeführt worden, wie „berufliche Handlungskompetenz“ und „Schlüsselqualifikationen“ (§1a Abs. 1 BAG). Damit ist die Zielsetzung der Lehrlingsausbildung verbunden, dass Absolventen/Absolventinnen „zur Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit in Arbeits- und Lernsituationen befähigt werden“ (ebd.).

Diese neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen erfordern eine Anpassung des formalen Prozesses zur Lehrberufsentwicklung sowie der Formulierungsprinzipien der Ausbildungsziele.

Ziel dieser Leitlinien ist es, einen strategiebasierten systematischen Rahmen zur Lehrberufsentwicklung zu schaffen. Die Leitlinien sollen eine verbindliche Referenz für alle Akteure/Akteurinnen auf der Steuerungs-, Planungs- und Umsetzungsebene mit einer Beschreibung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten in diesem Prozess herstellen.

Darüber hinaus werden in diesen Leitlinien neue Elemente in die Erarbeitung von Berufsbildern eingebracht. Dazu zählt v. a. die stärkere Einbindung von Berufspraktikern/Berufspraktikerinnen im Entwicklungsprozess und die kompetenzorientierte Gestaltung von Berufsbildern und Prüfungsordnungen.

Wesentliche Grundlage bei der Entwicklung dieser Leitlinien war die Erfahrung aus zwei Pilotprojekten, in denen kompetenzorientierte Ausbildungsordnungen entwickelt wurden (etwa in den Lehrberufen Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau). Darüber hinaus ging die Expertise von zentralen Stakeholdern/Stakeholderinnen (Ausbildungsbetriebe, Ministerien, Interessenvertretungen) in die Entwicklung mit ein.

2 Leitlinien

2.1 Zentrale Elemente der Leitlinien zur Lehrberufsentwicklung

Transparente und verbindliche Struktur

- Vorgabe eines formal und zeitlich verbindlichen Ablaufplans zur Entwicklung/Überarbeitung einer Ausbildungsordnung durch das BMDW
- klare Aufgabenbeschreibung für die involvierten Akteure/Akteurinnen

Schlüsselpartner im Entwicklungsprozess

- verbindliche Einbindung von facheinschlägigen Berufspraktikern/ Berufspraktikerinnen mit Bezug zur Lehrlingsausbildung in den Entwicklungsprozess
- Einbindung der Sozialpartner im Prozess durch die Nominierung der Berufspraktiker/innen, eine unmittelbare Teilnahme am Entwicklungsprozess und die Rolle des Bundesberufsausbildungsbeirats (BBAB) im Verfahren
- verbesserte Abstimmung zwischen Berufsbild- und Lehrplanentwicklung

Evidenzbasierte Entscheidungsgrundlagen

- vorgelagertes Berufsbild-Screening als Grundlage der Überarbeitung von Berufsbildern
- strukturierte Bedarfserhebung und fundierte Bedarfsfeststellung zur Schaffung eines neuen Lehrberufs

Wissenschaftliche Fundierung

- Berufsbild-Screening durch wissenschaftliche Begleitung eines Forschungsinstitutes*
- wissenschaftliche Leitung des Entwicklungsprozesses durch ein Forschungsinstitut bis zur Fertigstellung des Expertenentwurfs

* Das Forschungsinstitut soll über einschlägige Erfahrung in Forschung und Entwicklung der beruflichen Bildung verfügen.

Die Leitlinien im Überblick und im Detail



Leitlinien zur Lehrberufsentwicklung

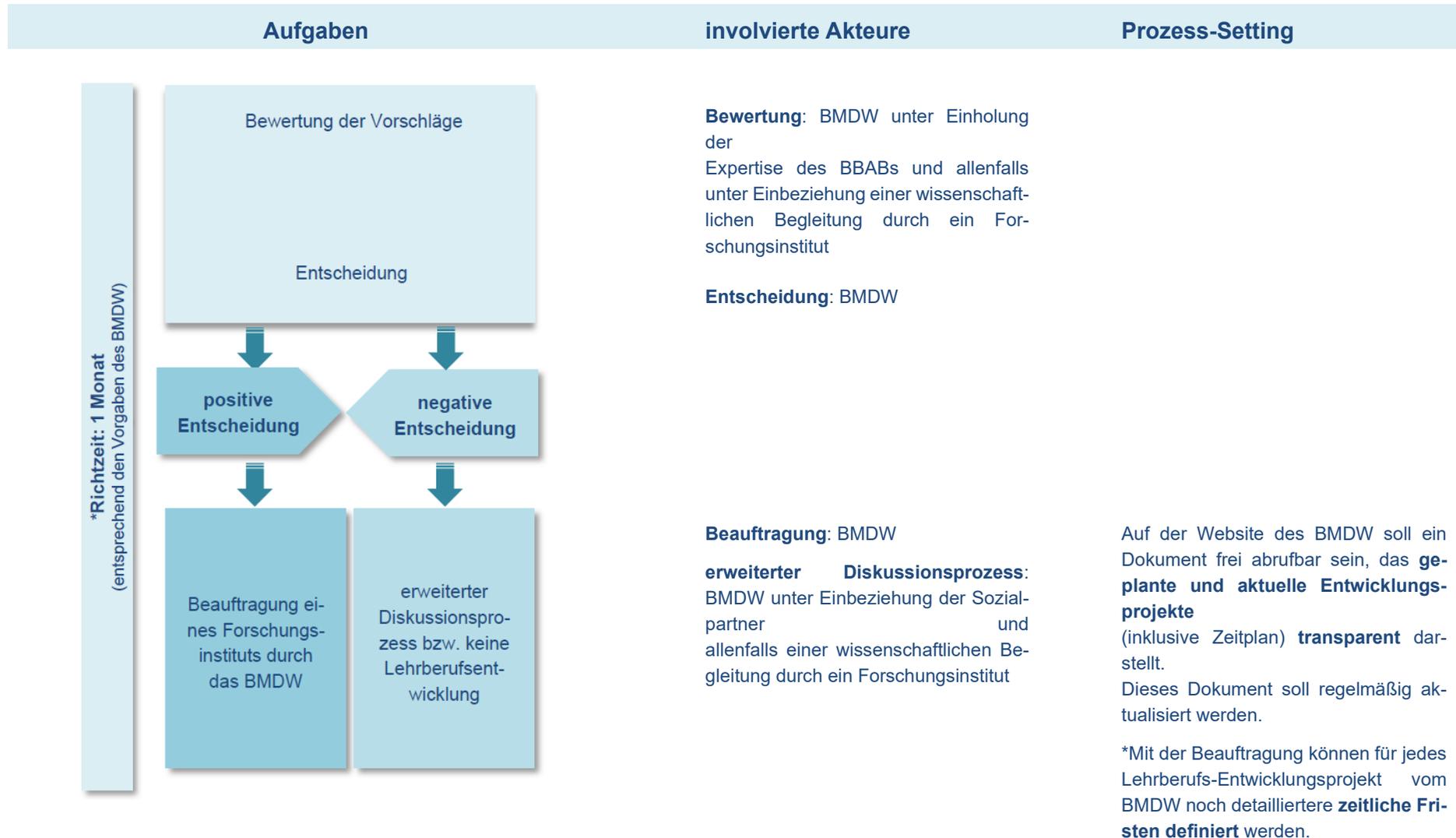
Der Prozess im Detail

1. Bedarfserhebung bzw. -meldung

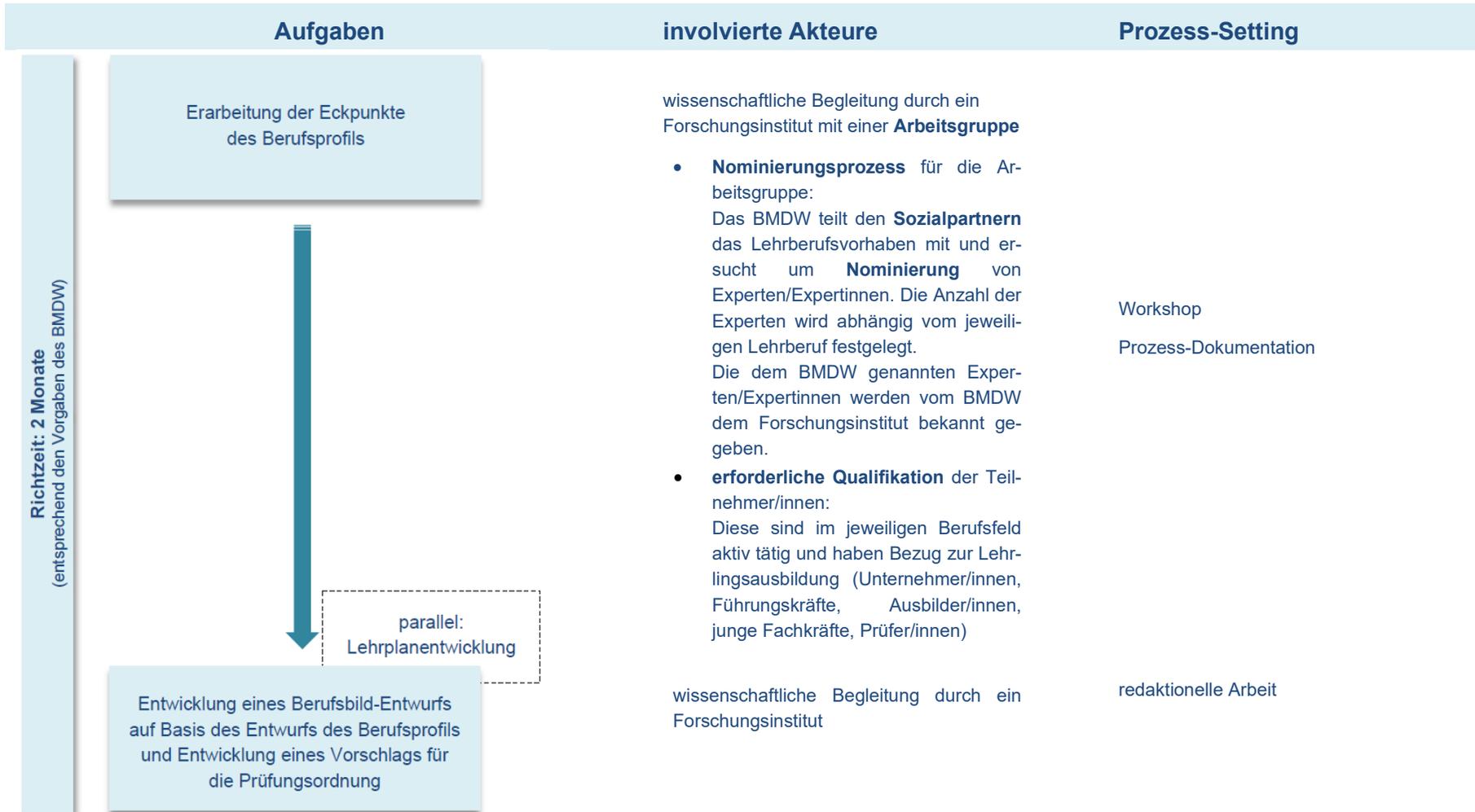
Aufgaben	involvierte Akteure	Prozess-Setting
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); padding: 5px; border: 1px solid black; margin-right: 10px;"> Richtzeit: 2 Monate (entsprechend den Vorgaben des BMDW) </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center; width: 250px;"> <p>Vorschläge für neue Berufsbilder</p> <p>bzw.</p> <p>Vorschläge zur Überarbeitung bestehender Berufsbilder</p> </div> <div style="margin: 10px 0;">  </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <p>Bekanntgabe an das BMDW</p> </div> </div>	<p>Neue Berufsbilder: Sozialpartnerorganisationen, Unternehmen, BMDW etc.</p> <p>Überarbeitung: Sozialpartnerorganisationen, Unternehmen über entsprechende Sozialpartnerorganisationen, wissenschaftliche Begleitung durch ein Forschungsinstitut* auf Basis der Ergebnisse des Berufsbild-Screening-Prozesses, BMDW</p>	<p>standardisierter Erhebungsbogen mit zentralen Parametern für den möglichen Lehr-beruf (z. B. Tätigkeitsfeld, wirtschaftliche Entwicklung des Bereichs, zentrale Ausbildungsanforderungen)</p> <p>Erkenntnisse aus dem Berufsbild-Screening-Prozess bzw. standardisierter Erhebungsbogen (wie oben)</p> <p>Zur Erhöhung der Nachvollziehbarkeit sollen mit Beginn der Bedarfsmeldung alle Prozessschritte elektronisch dokumentiert werden.</p> <p>Die Bekanntgabe von Vorschlägen für neue Berufsbilder bzw. deren Überarbeitung kann laufend erfolgen. Darüber hinaus wird das BMDW regelmäßig einen Aufruf starten, Vorschläge für neue Berufsbilder bzw. Überarbeitungswünsche mit Hilfe des standardisierten Erhebungsbogens einzubringen.</p>

* Das Forschungsinstitut soll über einschlägige Erfahrung in Forschung und Entwicklung der beruflichen Bildung verfügen.

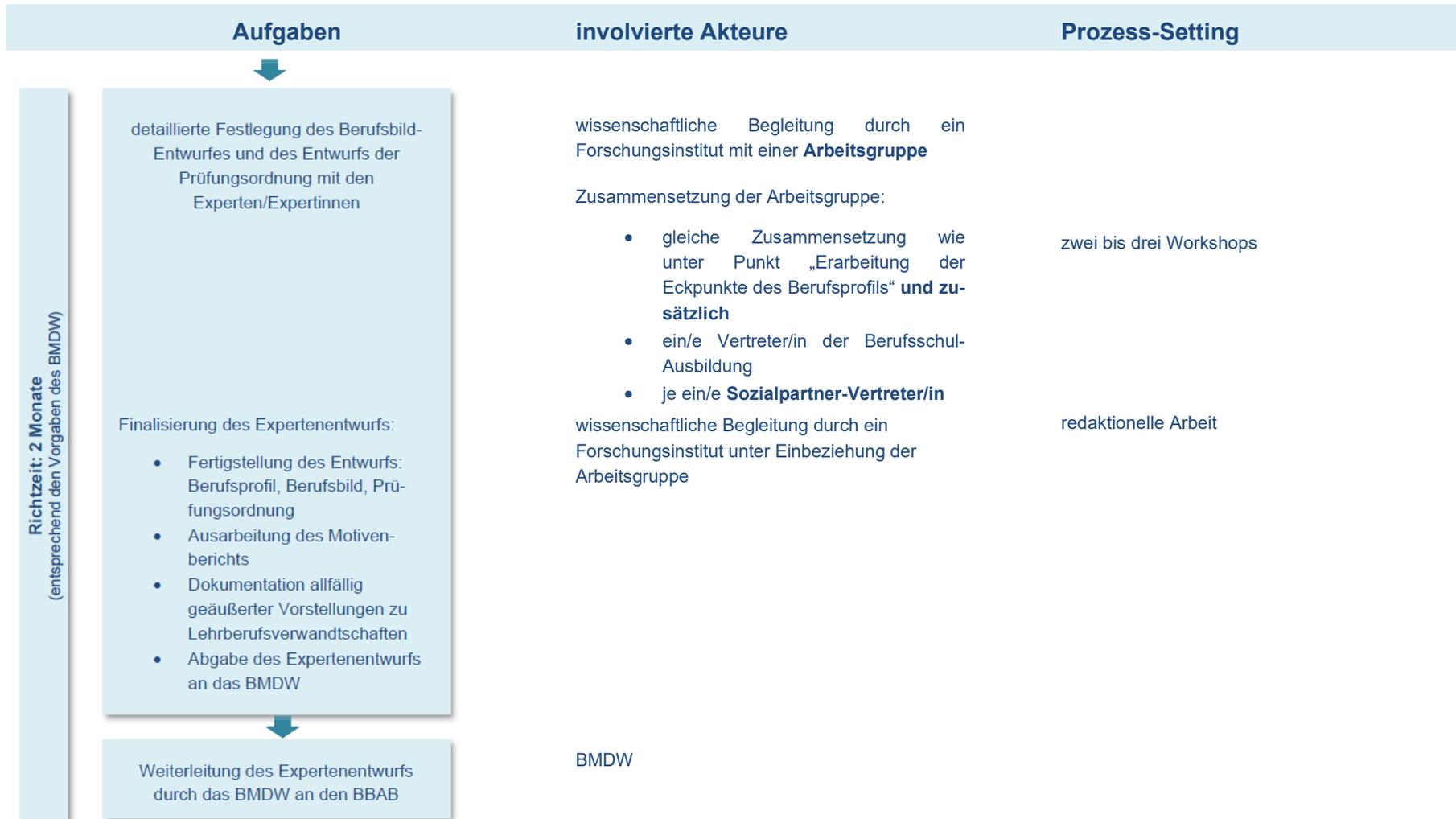
2. Entwicklungsentscheidung



3. Ausarbeitung des Expertenentwurfs (Teil 1)



3. Ausarbeitung des Expertenentwurfs (Teil 2)



5. Ministerielle Prozesse



6. Ausarbeitung ergänzender Dokumente

Aufgaben	involvierte Akteure	Prozess-Setting
<p>Ausbildungsleitfaden + Prüferleitfaden + §3a-Leitfaden</p>	<p>wissenschaftliche Begleitung durch ein Forschungsinstitut bzw. weitere Akteure</p>	

2.2 Der Erhebungsbogen Lehrberufsentwicklung

Vorschlag für die Überarbeitung des/der Lehrberufs/e

Zu modernisierende/r Lehrberuf/e

Vorgeschlagener neuer Name

Berufsfeld/Lehrberufsgruppe

Zuordnungsliste: <https://lehrberufsliste.m-services.at/index.php?cont=berufsg>

Vorgeschlagen von

Organisation, Ansprechpartner und Kontaktdaten

Welche Gründe führen zu der Neugestaltung des Lehrberufes?

Gehen Sie bei der Beschreibung auf folgende Punkte ein:

Welche Entwicklungen (Branchentrends, wirtschaftliche Veränderungen, technische Neuerungen etc.) begründen den Bedarf nach einer Modernisierung dieses Lehrberufs/dieser Lehrberufe?

Wie wirken sich diese Entwicklungen auf den Qualifikations- und Arbeitskräftebedarf aus?

**Welche zentralen berufsspezifischen Kompetenzen bzw. neuen Kompetenzen sollen Fachkräfte nach der Ausbildung in diesem Lehrberuf haben?
Nennen Sie 3-4 konkrete Bereiche.**

Wie viele Lehrlinge werden nach dem/den aktuell gültigen Berufsbild/Berufsbildern ausgebildet?

Auszug aus der Lehrlingsstatistik (inkl. Doppellehren)

**Werden zusätzliche Lehrlinge in diesem Lehrberuf erwartet?
Wenn ja, wie viele pro Lehrjahr?**

Ort, Datum

Vorschlag für einen neuen Lehrberuf

Vorgeschlagener Name des Lehrberufs

Berufsfeld/Lehrberufsgruppe

Zuordnungsliste: <https://lehrberufsliste.m-services.at/index.php?cont=berufsg>

Vorgeschlagen von

Organisation, Ansprechpartner und Kontaktdaten

Welche Gründe sprechen für die Schaffung dieses Lehrberufs?

Gehen Sie bei der Beschreibung auf folgende Punkte ein:

Welche Entwicklungen (Branchentrends, wirtschaftliche Veränderungen, technische Neuerungen etc.) begründen den Bedarf nach diesem Lehrberuf?

Wie wirken sich diese Entwicklungen auf den Qualifikations- und Arbeitskräftebedarf aus?

Wie wird der entsprechende Qualifikationsbedarf derzeit abgedeckt?

**Welche zentralen berufsspezifischen Kompetenzen sollen Fachkräfte nach der Ausbildung in diesem Lehrberuf haben?
Nennen Sie 3-4 konkrete Bereiche.**

Welche Unternehmen sollen mit dem neuen Berufsbild angesprochen werden?

Wie viele Lehrlinge werden in diesem Lehrberuf pro Lehrjahr erwartet?

Ort, Datum

3 Die Elemente einer Ausbildungsordnung

Eine Ausbildungsordnung umfasst die drei aufeinander abgestimmte Elemente: **Berufsprofil, Berufsbild** und **Prüfungsordnung**.

Das Berufsprofil (siehe 3.2) gibt Auskunft über die berufsspezifischen Kompetenzen einer Fachkraft. Die Entwicklung dieser Kompetenzen wird durch die Ausbildung im Lehrbetrieb und der Berufsschule ermöglicht.

Das Berufsbild (siehe 3.3) benennt die Inhalte und den zeitlichen Ablauf der betrieblichen Ausbildung. Die wichtigste Frage lautet: Welche Ausbildungsinhalte sind zu vermitteln bzw. welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Schlüsselqualifikationen sollen über den Ausbildungsverlauf erreicht werden, damit eine Fachkraft über die im Berufsprofil angegebenen Kompetenzen verfügen kann?

Die Prüfungsordnung (siehe 3.4) definiert die Elemente und zentralen Inhalte der Lehrabschlussprüfung (LAP). Aufgabe der Prüfung ist es festzustellen, ob der Prüfungskandidat/die Prüfungskandidatin in der Lage ist, die Anforderungen des Berufes zu erfüllen. Das heißt, ob er/sie über die notwendige berufliche Handlungskompetenz verfügt. Das Berufsbild bildet die Grundlage für die (praktische) LAP.

Somit hängen die drei Elemente einer Ausbildungsordnung sowohl inhaltlich als auch in ihrem Entwicklungsprozess eng zusammen. Darüber hinaus sind die nachfolgend beschriebenen Gestaltungsgrundsätze zu beachten.

Zusätzlich soll darauf Wert gelegt werden, Akteure/Akteurinnen des Berufsschulsektors frühzeitig in den inhaltlichen Entwicklungsprozess im Zuge der Workshops mit einzubeziehen. Durch den frühzeitigen inhaltlichen Austausch zwischen den Praktiker/innen und Berufsschulvertreter/innen wird erwartet, dass sich dies in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht positiv auf die (Rahmen)Lehrplanentwicklung für den berufsschulischen Sektor auswirkt.

3.1 Die Grundlagen der Gestaltung einer Ausbildungsordnung

Die Gestaltung einer Ausbildungsordnung berücksichtigt folgende Prinzipien:

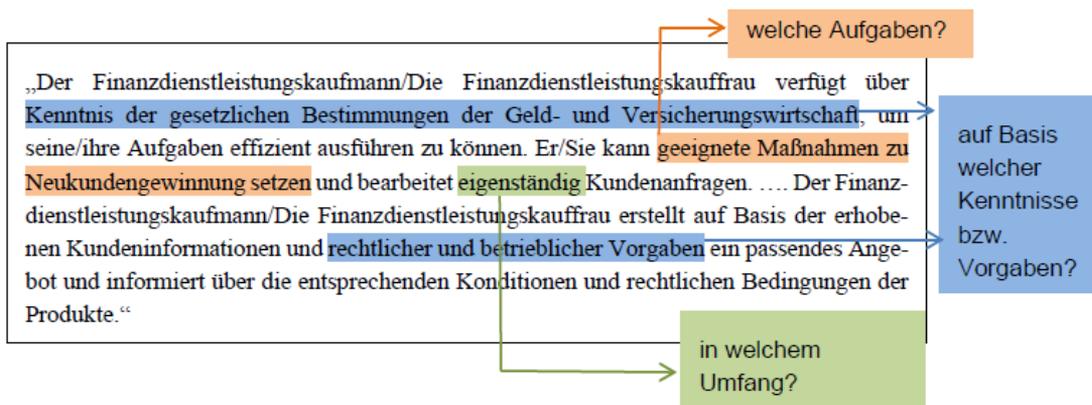
- kompetenzorientierte Formulierungen aller drei Elemente der Ausbildungsordnung, also von Berufsprofil, Berufsbild und Prüfungsordnung
- Gliederung von Berufsprofil und Berufsbild in fachliche und fachübergreifende Kompetenzbereiche
- geschlechtsneutrale Formulierung

3.1.1 Kompetenzorientierte Formulierung

Ziel ist es klar zum Ausdruck zu bringen,

- **welche Aufgaben** der Lehrling/die Fachkraft/der Prüfling ausführt
- auf Basis welcher **Kenntnisse vor dem Hintergrund weiterer Anforderungen** er/sie das kann (wenn das zur Spezifizierung bzw. besseren Veranschaulichung geboten ist) und
- **in welchem Grad der Eigenständigkeit und Verantwortungsübernahme** er/sie es tut (selbstständig, mitwirken, angeleitet etc.), sofern dies aus der Tätigkeitsbeschreibung nicht logisch ersichtlich ist.

Beispiel: Auszug aus dem Berufsprofil des Lehrberufs Finanzdienstleistungskaufmann/Finanzdienstleistungskauffrau (Entwurf 2019)



Diese Grundprinzipien werden in der Formulierung aller drei Elemente der Ausbildungsordnung (Berufsprofil, Berufsbild, Prüfungsordnung) berücksichtigt. Bei jedem Element sind darüber hinaus noch spezifische Anforderungen zu beachten. So kann an einer Tätigkeit im Rahmen der Ausbildung z. B. aus rechtlichen Gründen (Altersfrage) nur mitgewirkt werden, die Fachkraft hingegen erledigt diese Aufgabe selbstständig.

Zur Spezifizierung bzw. zum besseren Verständnis können bei der Beschreibung Beispiele angeführt werden.

3.1.2 Gliederung in Kompetenzbereiche

Berufsprofil und Berufsbild weisen die gleiche Struktur hinsichtlich der Kompetenzbereiche auf, und zwar getrennt nach fachübergreifenden und fachlichen Kompetenzbereichen.

Es ist davon auszugehen, dass folgende **fachübergreifende Kompetenzbereiche** (in differenzierter inhaltlicher Ausgestaltung) in alle neuen Ausbildungsordnungen aufgenommen werden können:

- Arbeiten im betrieblichen und beruflichen Umfeld
- Qualitätsorientiertes, sicheres und nachhaltiges Arbeiten
- Digitales Arbeiten

Die ersten beiden fachübergreifenden Kompetenzbereiche betreffen vorwiegend allgemeine Arbeitshaltungen, Verhaltensweisen und Arbeitsmethoden. Querliegende

digitale (Schlüssel)Kompetenzen (nicht berufs- oder branchespezifische Anwendungskompetenzen) wie beispielsweise Informations-, datenbezogene Kompetenzen, digitale Kommunikations-, Entwicklungs- und Gestaltungskompetenzen beschreibt der dritte fachübergreifende Kompetenzbereich.

Aber auch die Inhalte dieser drei Kompetenzbereiche werden in verschiedenen Ausbildungsordnungen nicht ident, sondern berufsspezifisch ausgewählt und spezifiziert dargestellt.

3.1.3 Geschlechtsneutrale Formulierung

Die Ausbildungsordnung ist **geschlechtsneutral** formuliert. So werden Formulierungen wie „der Bürokaufmann/die Bürokauffrau“, „er/sie“, ihn/ihr“, „seinen/ihren“ verwendet.

3.2 Berufsprofil

Es beschreibt, über welche beruflichen Kompetenzen eine Fachkraft verfügt, um den jeweiligen Beruf kompetent auszuüben. Das Berufsprofil zeigt somit das Ziel (die Lernergebnisse) der dualen Ausbildung in Lehrbetrieb und Berufsschule.

Beispiel: Ausbildungsordnung Finanzdienstleistungskaufmann/
Finanzdienstleistungskauffrau

Berufsprofil

§ 2. (1) Mit dem positiven Abschluss der Lehrabschlussprüfung und der Berufsschule verfügt der Finanzdienstleistungskaufmann/die Finanzdienstleistungskauffrau über folgende berufliche Kompetenzen:

Das Berufsprofil gliedert sich wie erwähnt in fachliche und fachübergreifende Kompetenzbereiche. Deren Formulierungen folgen den unter 3.1.1 dargestellten Prinzipien.

Die **fachlichen Kompetenzbereiche** stellen die Kernbereiche des Berufs dar. Sie werden im Berufsprofil daher zuerst aufgelistet.

Beispiel: Die fachlichen Kompetenzbereiche des Berufsprofils im Lehrberuf Finanzdienstleistungskaufmann/Finanzdienstleistungskauffrau (Entwurf 2019)

Kundenakquise und Kundenberatung

Der Finanzdienstleistungskaufmann/Die Finanzdienstleistungskauffrau verfügt über Kenntnis der gesetzlichen Bestimmungen der Geld- und Versicherungswirtschaft, um seine/ihre Aufgaben effizient ausführen zu können. Er/Sie kann geeignete Maßnahmen zu Neukundengewinnung setzen und bearbeitet eigenständig Kundenanfragen. Der Finanzdienstleistungskaufmann/Die Finanzdienstleistungskauffrau erkennt die Bedürfnisse der Kunden und berät sie bei der Wahl der Produkte und Dienstleistungen. Dazu zählt in jedem Fall die Beratung über Veranlagungen, Investitionen, Finanzierungen und Versicherungen (z. B. Geldanlage, Kreditaufnahme, Unfallversicherung). Er/Sie geht dabei stets auf Fragen des Kunden ein und beantwortet diese kompetent. Der Finanzdienstleistungskaufmann/Die Finanzdienstleistungskauffrau erstellt auf Basis der erhobenen Kundeninformationen und entsprechend rechtlicher und betrieblicher Vorgaben ein passendes Angebot und informiert über die entsprechenden Konditionen und rechtlichen Bedingungen der Produkte. Schließlich unterstützt er/sie den Kunden bei der Antragsstellung und prüft die Anträge.

Kundenbetreuung

Der Finanzdienstleistungskaufmann/Die Finanzdienstleistungskauffrau führt bei bestehenden Verträgen die Bestandspflege durch, indem er/sie Vertragsänderungen, Anpassungen oder Auflösungen entsprechend betrieblicher und rechtlicher Vorgaben vornimmt. Der Finanzdienstleistungskaufmann/Die Finanzdienstleistungskauffrau dokumentiert Schadensmeldungen entsprechend betrieblicher Vorgaben und beurteilt den Versicherungsschutz auf Basis vertraglicher Grundlagen oder veranlasst eine Prüfung der Sachverhalte durch Dritte. Beschwerden und Reklamationen können vom Finanzdienstleistungskaufmann/von der Finanzdienstleistungskauffrau entsprechend rechtlicher und betrieblicher Vorgaben bearbeitet werden.

Office-Management

Der Finanzdienstleistungskaufmann/Die Finanzdienstleistungskauffrau erfüllt vielfältige Aufgaben im Rahmen der betrieblichen Kommunikation. Dazu zählt insbesondere der Brief- bzw. E-Mail-Verkehr mit internen und externen Personen, bei dem er/sie die Textgestaltung auch unter Berücksichtigung betriebsinterner Vorgaben (z. B. Corporate Design) erledigt. Er/Sie übernimmt das Terminmanagement und organisiert Besprechungen, Meetings und Dienstreisen. Der Finanzdienstleistungskaufmann/Die Finanzdienstleistungskauffrau erledigt auch den Postein- und -ausgang. Er/Sie nutzt die Ausstattung seines/ihrer Arbeitsbereichs kompetent. Darüber hinaus übernimmt der Finanzdienstleistungskaufmann/die Finanzdienstleistungskauffrau Aufgaben im Rahmen der Datenaufbereitung (Arbeiten mit Statistiken und Kennzahlen).

Die fachübergreifenden Kompetenzbereiche stellen wie oben ausgeführt auf drei verschiedene Kompetenzfelder ab:

- Arbeiten im betrieblichen und beruflichen Umfeld,
- Qualitätsorientiertes, sicheres und nachhaltiges Arbeiten und
- Digitales Arbeiten.

Beispiel: Die fachübergreifenden Kompetenzbereiche im Berufsprofil des Lehrberufs Finanzdienstleistungskaufmann/Finanzdienstleistungskauffrau (Entwurf 2019)

Fachübergreifende Kompetenzbereiche:

Zur Bewältigung dieser fachlichen Aufgaben, welche der Finanzdienstleistungskaufmann/die Finanzdienstleistungskauffrau in unterschiedlichen Branchen und Tätigkeitsfeldern erfüllen kann, setzt er/sie folgende fachübergreifende Kompetenzen ein:

Arbeiten im betrieblichen und beruflichen Umfeld

Der Finanzdienstleistungskaufmann/Die Finanzdienstleistungskauffrau verfügt über grundlegende Kenntnisse des betrieblichen Leistungsspektrums sowie betriebs- und volkswirtschaftlicher Zusammenhänge, um seine/ihre Tätigkeiten effizient zu organisieren, auszuführen und nach den Interessen des Betriebs im Sinne von Intrapreneurship auszurichten. Er/Sie agiert innerhalb der betrieblichen Aufbau- und Ablauforganisation selbst-, sozial- und methodenkompetent und bearbeitet die ihm/ihr übertragenen Aufgaben lösungsorientiert und situationsgerecht. Darüber hinaus kommuniziert er/sie zielgruppenorientiert, berufsadäquat auch in Englisch, und agiert kundenorientiert.

Qualitätsorientiertes, sicheres und nachhaltiges Arbeiten

Der Finanzdienstleistungskaufmann/Die Finanzdienstleistungskauffrau wendet die Grundsätze des betrieblichen Qualitätsmanagements an und bringt sich in die Weiterentwicklung der betrieblichen Standards ein. Er/Sie reflektiert sein/ihr eigenes Vorgehen und nutzt die daraus gewonnenen Erkenntnisse in seinem/ihrem Aufgabenbereich. Der Finanzdienstleistungskaufmann/Die Finanzdienstleistungskauffrau beachtet die rechtlichen und betrieblichen Regelungen für seine/ihre persönliche Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und handelt bei Unfällen und Verletzungen situationsgerecht. Darüber hinaus agiert der Finanzdienstleistungskaufmann/die Finanzdienstleistungskauffrau nachhaltig und ressourcenschonend.

Digitales Arbeiten

Der Finanzdienstleistungskaufmann/Die Finanzdienstleistungskauffrau wählt im Rahmen der rechtlichen und betrieblichen Vorgaben für seine/ihre auszuführenden Aufgaben die am besten geeignete/n digitalen Geräte, betriebliche Software und digitalen Kommunikationsformen im Rahmen der betrieblichen Vorgaben aus und nutzt diese effizient. Er/Sie beschafft auf digitalem Weg die für die Aufgabebearbeitung erforderlichen betriebsinternen und -externen Informationen. Der Finanzdienstleistungskaufmann/Die Finanzdienstleistungskauffrau agiert auf Basis seiner/ihrer digitalen Kompetenz zielgerichtet und verantwortungsbewusst. Dazu zählt vor allem der sensible und sichere Umgang mit Daten unter Berücksichtigung der betrieblichen und rechtlichen Vorgaben (z. B. wie der Datenschutzgrundverordnung).

Wie oben erwähnt, werden die Inhalte dieser drei Kompetenzbereiche in den einzelnen Ausbildungsordnungen bei Berufsprofil als auch Berufsbild (näheres siehe dort) aufgrund unterschiedlicher Zielsetzungen der Elemente der Ausbildungsordnung anders angeordnet. Die im Rahmen der Überarbeitung der kaufmännisch-administrativen Berufsbilder, zu denen der hier abgebildete Beruf Finanzdienstleistungskaufmann/Finanzdienstleistungskauffrau zählt, entwickelten Beschreibungen können aber als Basis für die Erarbeitung der fachübergreifender Bereiche in anderen Berufsprofilen herangezogen werden.

3.3 Berufsbild

Welche Ausbildungsinhalte in der betrieblichen Ausbildung vermittelt werden müssen und welche Kenntnisse und Fertigkeiten erworben werden sollen, damit die spätere Fachkraft über die im jeweiligen Beruf erforderlichen Kompetenzen verfügt, beantwortet das Berufsbild. Das Berufsbild ist daher die Grundlage für die betriebliche Ausbildungsplanung.

Laut BAG (§8 Abs. 2) haben Berufsbilder „die wesentlichen Fertigkeiten und Kenntnisse“ anzuführen.

Bislang wurde diese Vorgabe in den Berufsbildern häufig so umgesetzt:

- Angabe von Kenntnissen (oder Grundkenntnissen) ohne die unmittelbare Verbindung zu einer Fertigkeit herzustellen.

Beispiel aus der aktuellen Ausbildungsordnung des Lehrberufs Finanzdienstleistungskaufmann/Finanzdienstleistungskauffrau:

Grundkenntnisse über die betrieblichen Kosten, deren Beeinflussbarkeit und deren Auswirkung auf die Rentabilität und/oder Effizienz

- Verbindung von Kenntnis und Fertigkeit in einer Berufsbildposition

Beispiel aus der bisherigen Ausbildungsordnung des Lehrberufs Finanzdienstleistungskaufmann/Finanzdienstleistungskauffrau:

Kenntnis und funktionsgerechte Anwendung der betrieblichen Einrichtungen und der technischen Betriebs- und Hilfsmittel
--

- Vorgabe eines Zwei- oder Dreischritts für die Ausbildung:

Beispiel aus der bisherigen Ausbildungsordnung des Lehrberufs Finanzdienstleistungskaufmann/Finanzdienstleistungskauffrau:

1. und 2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
Kenntnisse der Instrumente für Aufbau, Erhalt und Absicherung von Vermögen	Mitwirken bei Beratung und/oder Vermittlung von Instrumenten für Aufbau, Erhalt und Absicherung von Vermögen

Die weiter oben definierten Kriterien für eine kompetenzorientierte Beschreibung von Ausbildungsinhalten können mit dieser Art der Darstellung nicht erfüllt werden. Des Weiteren funktionieren Ausbildung und Lernen regelmäßig nicht in einer Abfolge von Wissenserwerb und Handlung, sondern diese beiden Elemente werden in der Ausbildung verschränkt.

Wie wird das Berufsbild nun gestaltet?

3.3.1 Gliederung in Kompetenzbereiche

Das Berufsbild gliedert sich in fachliche und fachübergreifende Kompetenzbereiche. Diese Kompetenzbereiche entsprechen jenen des Berufsprofils (siehe oben). Die Reihenfolge, in der sie angeführt werden, weicht allerdings vom Berufsprofil ab. Das Berufsbild beginnt im Sinne der Ausbildungslogik mit der Darstellung der fachübergreifenden Kompetenzbereiche. (Beim Berufsprofil hingegen werden die fachlichen Kompetenzbereiche als zentrale Elemente des Berufs vor den fachübergreifenden Kompetenzbereichen angeführt, vgl. 3.2). Die Kompetenzbereiche werden im Berufsbild nach sachlich-inhaltlichen Gesichtspunkten gliedert dargestellt.

Des Weiteren erfolgt bei den fachlichen Kompetenzbereichen eine Untergliederung nach Lehrjahren. Diese Gliederung sagt aus, wann mit der Vermittlung/dem Erwerb eines Ausbildungsinhalts spätestens begonnen werden muss und wann diese/dieser abgeschlossen sein soll¹.

Die Reihung der Inhalte innerhalb eines Kompetenzbereichs erfolgt nach inhaltlich-logischen Kriterien (so wird z. B. in kaufmännischen Berufen die Bearbeitung von Bestellungen vor der Reklamation von Bestellungen gereiht).

Beispiel für einen fachübergreifenden Kompetenzbereich: Berufsbild Finanzdienstleistungskaufmann/Finanzdienstleistungskauffrau (Entwurf 2019):

1. Kompetenzbereich: Arbeiten im betrieblichen und beruflichen Umfeld
1.1 Betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation
Er/Sie kann...
1.1.1 sich in den Räumlichkeiten des Lehrbetriebs zurechtfinden.
1.1.2 die wesentlichen Aufgaben der verschiedenen Bereiche des Lehrbetriebs erklären.
1.1.3 die Zusammenhänge der einzelnen Betriebsbereiche sowie der betrieblichen Prozesse darstellen.
1.1.4 seine/ihre wichtigsten Ansprechpartner/innen im Lehrbetrieb ausfindig machen.
1.1.5 die Vorgaben der betrieblichen Ablauforganisation und des Prozessmanagements bei der Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben berücksichtigen.
1.1.6 die in den Kompetenzbereichen 4-8 erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten in anderen betrieblichen Leistungsbereichen einsetzen (z. B. Personal, Vertrieb).
1.2 Leistungsspektrum und Eckdaten des Lehrbetriebs
Er/Sie kann...
1.2.1 das betriebliche Leistungsangebot beschreiben.
1.2.2 das Leitbild bzw. Ziele des Lehrbetriebs erklären.
1.2.3 die Betriebsstruktur des Lehrbetriebs beschreiben (z. B. Größenordnung, Tätigkeitsfelder, Rechtsform).
1.2.4 Faktoren erklären, welche die betriebliche Leistung beeinflussen (z. B. Standort, Zielgruppen).

¹ In den Ausbildungsleitfäden, die nach dem Erlass der Ausbildungsverordnung erstellt werden, sollen Orientierungszeiten angegeben werden, die zur Grundvermittlung der Fertigkeiten in der betrieblichen Ausbildung vorgesehen sind. Sie dienen als unverbindliche Orientierungshilfe für die Planung und Gestaltung der betrieblichen Ausbildung. Orientierungszeiten umfassen die Vermittlung der theoretischen und praktischen Grundlagen ohne Übungs-, Vertiefungs- und Ausführungszeiten zu berücksichtigen.

Beispiel für einen fachlichen Kompetenzbereich: Berufsbild Finanzdienstleistungskaufmann/Finanzdienstleistungskauffrau (Entwurf 2019):

5. Kompetenzbereich: Kundenbetreuung			
5.1 Bestandspflege			
Er/Sie kann...	Lehrjahr		
	1	2	3
5.1.1 Vertragsänderungen, Anpassungen oder Ergänzungen (z. B. Deckungsumfangerweiterung, Adressänderungen) entsprechend den betrieblichen Vorgaben durchführen.			
5.1.2 bestehende Kunden über neue Produkte oder veränderte Rahmenbedingungen informieren und Bestandsverträge an gegenwärtige Kundensituationen anpassen.			
5.1.3 die Pflichten des Kunden (z. B. ordnungsgemäße Zahlung der Kreditrate, Obliegenheiten des Versicherungsnehmers) darstellen und Folgen der Verletzung den jeweiligen Kunden erklären.			
5.2 Schadensbearbeitung			
Er/Sie kann...	Lehrjahr		
	1	2	3
5.2.1 Schadensmeldungen aufnehmen und dabei schadensrelevante Sachverhalte klären.			
5.2.2 Schadensmeldungen entsprechenden den betrieblichen Vorgaben dokumentieren.			
5.2.3 Schadensmeldungen prüfen und/oder zur Überprüfung der Sachverhalte die Schadensmeldung an Dritte weiterleiten.			
5.3 Auflösung von Verträgen			
Er/Sie kann...	Lehrjahr		
	1	2	3
5.3.1 sämtliche Beendigungsmöglichkeiten von Verträgen darstellen.			
5.3.2 Verträge auf vertraglich vereinbarte Laufzeiten bzw. Bindefristen sowie ordentliche und außerordentliche Kündigungs- und Rücktrittsmöglichkeiten prüfen.			
5.3.3 bei der Vertragsauflösung mitwirken.			
5.4 Umgang mit Beschwerden und Reklamationen			
Er/Sie kann...	Lehrjahr		
	1	2	3
5.4.1 Beschwerden und Reklamationen professionell entgegennehmen (z. B. persönlich, telefonisch).			
5.4.2 Beschwerden und Reklamationen gemäß den rechtlichen und betrieblichen Vorgaben bearbeiten bzw. weiterleiten.			

3.3.2 Kompetenzorientierte Formulierung

Welche Ausbildungsinhalte sind in der betrieblichen Ausbildung zu vermitteln bzw. zu erwerben, damit eine Fachkraft über die im Berufsprofil angegebenen Kompetenzen verfügt? Im Berufsbild werden diese Ausbildungsinhalte als die im Rahmen der Ausbildung zu erreichenden Ausbildungsziele beschrieben:

Beispiel: Berufsbild Finanzdienstleistungskaufmann/
Finanzdienstleistungskauffrau (Entwurf 2019)

Berufsbild

§ 3. (1) Zum Erwerb der im Berufsprofil angeführten beruflichen Kompetenzen wird das folgende Berufsbild mit Kenntnissen und Fertigkeiten in Form von Ausbildungszielen festgelegt.

Im Sinne der unter 3.1 beschriebenen Elemente der Kompetenzorientierung beschreibt ein Ausbildungsziel daher:

- **welche Aufgaben** der Lehrling/die Fachkraft/der Prüfling ausführt
- auf Basis welcher **Kenntnisse vor dem Hintergrund weiterer Anforderungen** er/sie das kann (wenn das zur Spezifizierung bzw. besseren Veranschaulichung geboten ist) und
- **in welchem Grad der Eigenständigkeit und Verantwortungsübernahme** er/sie es tut (selbstständig, mitwirken, angeleitet etc.), sofern dies aus der Tätigkeitsbeschreibung nicht logisch ersichtlich ist
- Zur **Spezifizierung bzw. zum besseren Verständnis** können Beispiele angeführt werden.

Beispiel: Berufsbild Finanzdienstleistungskaufmann/Finanzdienstleistungskauffrau, Auszug aus dem fachlichen Kompetenzbereich „Office-Management“, Bereich „Kommunikation“ (Entwurf 2019)

6.2 Kommunikation			
Er/Sie kann...	Lehrjahr		
	1	2	
6.2.1 die betrieblichen Kommunikationsvorgaben einhalten.			welche Aufgaben?
6.2.2 Informationen sinngemäß erfassen, strukturieren, nötigenfalls bearbeiten und an den Empfänger/die Empfängerin weiterleiten (z. B. Erstellen von Gesprächsnotizen).			
6.2.3 Auskünfte im Rahmen der betrieblichen und rechtlichen Vorgaben geben bzw. an die zuständige Stelle verweisen und Auskünfte einholen.			auf Basis welcher Kenntnisse und Vorgaben?
6.2.4 interne Schriftverkehrsarbeiten erledigen (z. B. betriebsinterne Informationen aufbereiten).			Beispiel zur Spezifizierung
6.2.5 externe Schriftverkehrsarbeiten erledigen.			
6.2.6 bei der Gestaltung von Schriftstücken das Corporate Design des Lehrbetriebs beachten.			
6.2.7 Texte auf Rechtschreibung und Grammatik überprüfen.			

3.3.3 Mittelbare Ausbildungsziele ohne unmittelbaren Tätigkeitsbezug

Warum finden sich in den Berufsbildern auch Ausbildungsziele, die nicht unmittelbar mit einer Tätigkeit verbunden sind?

Beispiel: Auszug aus dem Berufsbild Finanzdienstleistungskaufmann/Finanzdienstleistungskauffrau, Kompetenzbereich „Arbeiten im betrieblichen und beruflichen Umfeld, Bereich „Kundenorientiertes Agieren“ (Entwurf 2019)

1.8 Kundenorientiertes Agieren (Unter Kunden werden sämtliche Adressaten der betrieblichen Leistung verstanden.)
Er/Sie kann...
1.8.1 erklären, warum Kunden für den Lehrbetrieb im Mittelpunkt stehen.

Die Fachkraft wird im Regelfall in ihrem Berufsleben keinem Vorgesetzten/keiner Vorgesetzten gegenüberstehen, und erklären, warum die Kunden für das Unternehmen wichtig sind.

In der bisherigen Tätigkeitslogik wäre das obige Ausbildungsziel z. B. so formuliert worden „*Kenntnis der Bedeutung der Kundenorientierung für den Lehrbetrieb*“. Die jetzige Formulierung macht deutlicher, dass es sich um ein Ausbildungsziel handelt, dessen Erreichung vom Ausbilder/der Ausbilderin auch überprüft werden kann und soll. Das heißt, vom Lehrling wird eingefordert, dass er sich über den Sachverhalt nicht nur Gedanken macht, sondern auch darüber spricht.

3.4 Prüfungsordnung

Folgende zentrale Fragen sind bei der Ausarbeitung der Prüfungsanforderungen zu beantworten:

- Was sind die zentralen Ausbildungsziele eines Lehrberufes?
- Welche dieser Ausbildungsziele können im Rahmen einer Prüfung überprüft werden?
- Mit welcher Prüfungsmethode (praktische Arbeit, mündliche Prüfung etc.) können diese Inhalte jeweils kompetenzorientiert überprüft werden?

3.4.1 Aufbau der Prüfungsordnung

Jede Prüfungsordnung für einen Lehrberuf umfasst eine theoretische und eine praktische Lehrabschlussprüfung (LAP). Jede praktische LAP gliedert sich in zumindest zwei Prüfungsgegenstände, einen praktischen und einen mündlichen (meist Fachgespräch genannt). Die meisten theoretischen LAPs bestehen bislang ebenfalls aus mehreren Gegenständen. Während das Ziel der praktischen LAP wohl unumstritten ist, ist es bei der theoretischen LAP (nur abzulegen bei negativem Berufsschulabschluss bzw. ausnahmsweiser Zulassung zur LAP) nach Meinung der Studienautoren/Studienautorinnen zu schärfen (siehe 3.3.2).

Bei jedem Prüfungsgegenstand sollten Bewertungskriterien angeführt werden.

3.4.2 Theoretische LAP

Bislang wurde die theoretische LAP meist nach im Sinne einer schulischen Fächerlogik abgegrenzten Inhalten gegliedert (Fachrechnen, Fachkunde, Fachzeichnen etc.). Diese Gliederung fußt auf einem Verständnis von Lernprozessen, das nicht mehr dem aktuellen prüfungsdidaktischen Stand entspricht und das auch im Berufsschulunterricht so nicht gelebt wird (Lernen nach einem Stufenkonzept: zuerst werden theoretische Inhalte vermittelt, dann die praktische Umsetzung). Gleichzeitig ist zu beachten, dass die theoretische Prüfung keine zweite praktische Prüfung darstellen kann.

Eine mögliche Lösung könnte sein, die Gliederung in einzelne Fachbereiche/ Gegenstände aufzuheben und die für die **praktische Berufsausübung erforderlichen Grundlagen kompetenzorientiert**, das heißt **anwendungsbezogen** und damit **inhaltlich verschränkt** zu prüfen. Gute Anhaltspunkte liefern dazu die kompetenzorientierten Lehrpläne der Berufsschule.

3.4.3 Praktische LAP

Die praktische LAP soll feststellen, ob der Prüfungskandidat/die Prüfungskandidatin über die für die Berufsausübung erforderlichen Kompetenzen verfügt. Das kann nur insofern festgestellt werden, als dass zur Prüfung die **zentralen Ausbildungsinhalte**, die die **Grundlage** für die **berufliche Handlungskompetenz** bilden, **herangezogen** werden. Nachdem diese zentralen Ausbildungsinhalte in dem jeweiligen Berufsbild bereits als Ausbildungsziele formuliert sind, können aus dem Berufsbild einfach die zu prüfenden Inhalte exzerpiert werden. Die wesentlichen Fragen sind dabei:

- Was sind die zentralen Ausbildungsziele eines Lehrberufes?
- Welche dieser Ausbildungsziele können im Rahmen einer Prüfung überprüft werden?
- Mit welcher Prüfungsmethode (praktische Arbeit, mündliche Prüfung etc.) können diese Inhalte jeweils kompetenzorientiert überprüft werden?

Bei vielen Ausbildungszielen wird eine direkte Übertragung aus dem Berufsbild möglich sein. Bei anderen, ebenfalls als zentral erkannten Ausbildungszielen, wird eine für die Prüfungssituation erforderliche Anpassung notwendig sein (z. B. wenn ein Prozess in der Praxis mehrere Tage Arbeit erfordert, kann dieser im Rahmen der Prüfung nicht gesamt geprüft werden, sondern nach Möglichkeit werden Teile des Prozesses extrahiert und als Prüfungsinhalt definiert).

Beispiel: Vorschlag für die praktische Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Finanzdienstleistungskaufmann/Finanzdienstleistungskauffrau (Entwurf 2019)

Praktische Prüfung

Die praktische Prüfung gliedert sich in die Gegenstände Geschäftsprozesse und Fachgespräch.

Geschäftsprozesse

§ 6. (1) Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen und einem mündlichen Teil. Sie ist mit einer Note zu bewerten.

(2) Im schriftlichen Teil sind von der Prüfungskommission zumindest zwei Aufgaben aus dem Bereich „Kundenakquise und Kundenberatung“ und zumindest eine Aufgabe aus dem Bereich „Kundenbetreuung“ zu stellen: Er/Sie hat...

1. Kundenakquise und Kundenberatung

- a) Auskünfte an Kunden zu erteilen.
- b) eine Kundenanfrage zum Thema Sparen und Bausparen zu bearbeiten.
- c) eine Kundenanfrage zum Thema Finanzierung zu bearbeiten.
- d) eine Kundenanfrage zum Thema Versicherung zu bearbeiten.
- e) eine Kundenanfrage zum Thema Veranlagung zu bearbeiten.
- f) eine Plausibilitätsprüfung bei einer Finanzierungsanfrage (z. B. Haushaltsrechnung, Einkommensanalyse) durchzuführen.
- g) Kreditanträge zu prüfen.
- h) Versicherungsanträge zu prüfen.
- i) ein KID oder ein Factsheet für ein Wertpapier zu interpretieren.
- j) einfache Berechnungen durchzuführen (z. B. VerSt, Agio, Finanzierungsnebenkosten, Kaufnebenkosten, KESt).

2. Kundenbetreuung

- a) Schadensmeldungen zu bearbeiten.
- b) die Beurteilung des Versicherungsschutzes vorzunehmen.
- c) eine Beschwerde/Reklamation zu bearbeiten.
- d) Verträge auf vertraglich vereinbarte Laufzeiten bzw. Bindefristen sowie ordentliche und außerordentliche Kündigungs- und Rücktrittsmöglichkeiten zu prüfen.

(3) Für die Bewertung des schriftlichen Teils sind folgende Kriterien maßgebend:

- korrekte und vollständige Aufgabenlösung
- Praxistauglichkeit
- sprachlich korrekte und adäquate Ausdrucksweise

(4) Die Prüfung im schriftlichen Teil hat computerunterstützt zu erfolgen.

(5) Die Aufgaben im schriftlichen Teil sind von der Prüfungskommission so zu konzipieren, dass sie in 150 Minuten bearbeitet werden können. Die Prüfung ist nach 180 Minuten zu beenden.

(6) Der mündliche Prüfungsteil hat sich ausgehend vom schriftlichen Prüfungsteil auf verschiedene damit zusammenhängende praktische Aufgabenstellungen zu erstrecken.

(7) Für die Bewertung des mündlichen Teils sind folgende Kriterien maßgebend:

- fachliche Richtigkeit
- Praxistauglichkeit
- Vollständigkeit
- Selbstständigkeit

(8) Der mündliche Prüfungsteil soll für jeden Prüfungskandidaten/jede Prüfungskandidatin zumindest zehn Minuten dauern. Es ist nach 15 Minuten zu beenden. Eine Verlängerung um höchstens zehn Minuten hat im Einzelfall zu erfolgen, wenn der Prüfungskommission ansonsten eine zweifelsfreie Bewertung der Leistung des Prüfungskandidaten/der Prüfungskandidatin nicht möglich ist.

Fachgespräch

§ 7. (1) Das Fachgespräch ist vor der gesamten Prüfungskommission abzulegen.

(2) Im Fachgespräch ist im Rahmen eines simulierten Kundengesprächs, das sich auf konkrete Situationen aus dem beruflichen Alltag bezieht, die berufliche Kompetenz des

Prüfungskandidaten/der Prüfungskandidatin festzustellen. Dabei sind die Besonderheiten des Lehrbetriebs des Prüfungskandidaten/der Prüfungskandidatin zu berücksichtigen.

- (3) Das Fachgespräch hat sich zumindest auf eines der folgenden Themen zu beziehen:
- a) Sparen und Bausparen
 - b) Versicherungen
 - c) Finanzierungsformen
 - d) Wertpapiere

- (4) Für die Bewertung sind folgende Kriterien maßgebend:
- fachliche Richtigkeit und Praxistauglichkeit
 - professionelle Gesprächsführung und Kundenorientierung

(5) Das Fachgespräch soll für jeden Prüfungskandidaten/jede Prüfungskandidatin zumindest zehn Minuten dauern. Es ist nach 15 Minuten zu beenden. Eine Verlängerung um höchstens zehn Minuten hat im Einzelfall zu erfolgen, wenn der Prüfungskommission ansonsten eine zweifelsfreie Bewertung der Leistung des Prüfungskandidaten/der Prüfungskandidatin nicht möglich ist.

4 Entwicklungsprozess

4.1 Wie erfolgte die Entwicklung der Leitlinien?

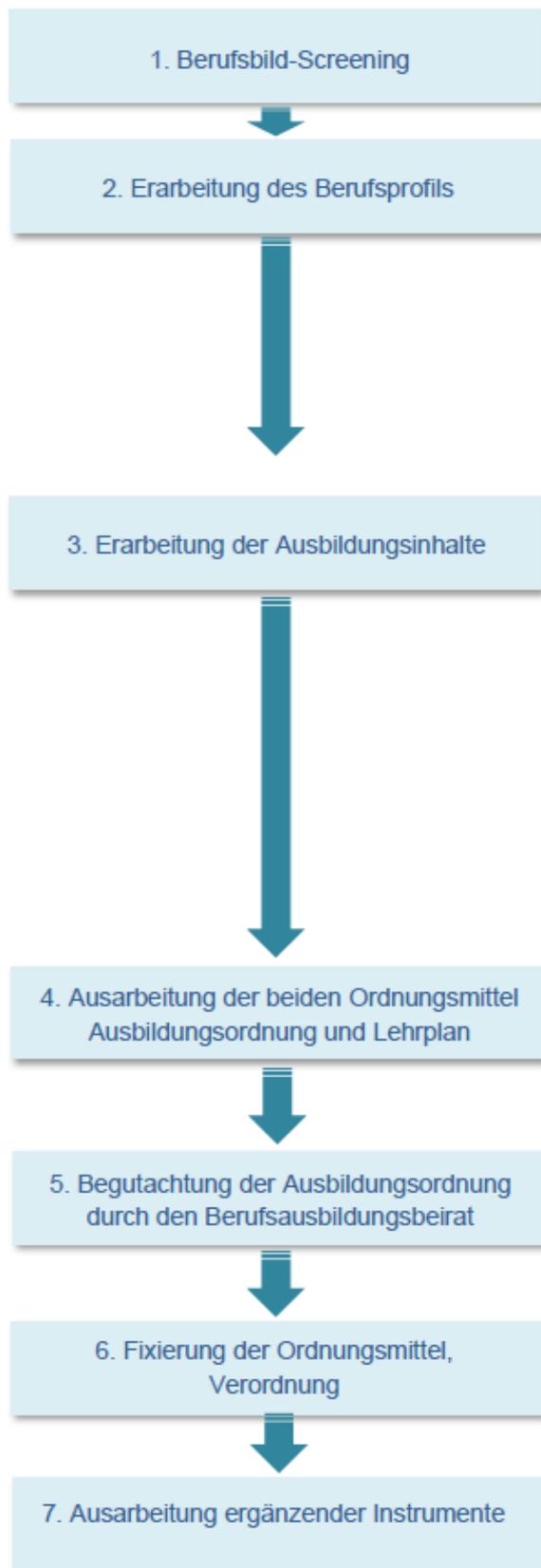
Grundlage für die Erstellung der Leitlinien war eine von den Bildungsforschungsinstituten entwickelte Grobstruktur, die auf Basis der Erkenntnisse aus zwei Pilotprojekten erstellt wurde.

Diese Grobstruktur wurde in **16 qualitativen, leitfadengestützten Interviews** (acht ibw/acht öibf) mit Stakeholder/innen und Ausbildungsvertreter/innen diskutiert. Die Interviewpartner/innen wurden gebeten, ihre Einschätzung zum vorgestellten Verfahren zu geben. Auf Basis ihrer Vorstellungen und den Erfahrungen aus dem bisherigen Entwicklungsprozedere sollten die Interviewpartner/innen ihre Vorschläge zur entwickelten Grobstruktur machen. Aus diesen Analysen sowie der Beurteilung der Stärken und Schwächen des bisherigen Entwicklungsprozesses wurde der Vorschlag der hier vorliegenden Leitlinien erstellt.

Die Interviewpartner/innen setzten sich aus Vertreter/innen von Ausbildungsbetrieben (Ausbilder/innen, Geschäftsführer/innen), ausbildenden Einrichtungen und zentralen bildungspolitischen Akteuren/Akteurinnen in der Lehrlingsausbildung (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort - BMDW, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung - BMBWF, Wirtschaftskammer Österreich, Arbeiterkammer Österreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund) zusammen.

Die Gesprächspartner/innen aus den Ministerien und Sozialpartnerorganisationen sind auf unterschiedliche Art und Weise in den aktuellen Prozess zur Berufsbildentwicklung involviert. Die interviewten Vertreter/innen der Ausbildungsbetriebe verfügen entweder über punktuelle Erfahrung in der Berufsbildentwicklung (Teilnahme an Pilotprojekten oder Mitarbeit an der Entwicklung einzelner Berufsbilder etc.) oder hatten keinen Einblick in den bisherigen Prozess.

4.2 Die Grobstruktur zur Entwicklung der Leitlinien



Wenn Ergebnis des Screenings die Feststellung des Bedarfs ist, einen Lehrberuf zu überarbeiten oder einen Neuen zu schaffen.

Ziel ist es festzustellen, über welche Kompetenzen, Fertigkeiten und Kenntnisse der/die Absolvent/in einer Lehrausbildung zu verfügen hat. Der Qualifikationsstandard (Berufsprofil) kann in Workshops mit Unternehmer/innen, Ausbilder/innen und Fachkräften entwickelt werden. Zur Rekrutierung dieser Expertinnen und Experten wird auf das Netzwerk der Sozialpartner zurückgegriffen.

Der Qualifikationsstandard legt das gewünschte Ergebnis der Lehrlingsausbildung fest. In weiterer Folge geht es darum, den Weg dorthin zu beschreiben: Wie (Inhalte, Didaktik) ist die duale Ausbildung zu gestalten, damit die im Qualifikationsstandard festgelegten Kompetenzen erworben werden können? Im Unterschied zur aktuellen Vorgangsweise könnten bereits hier die Akteure der berufsschulischen Ausbildung grob in den Prozess eingebunden werden. Ziel ist es, Ausbildungsinhalte den Lernorten zuzuweisen, an denen sie am besten ausgebildet werden können.

Auf Grundlage der groben Festlegung der Ausbildungsinhalte sind Vorschläge für die Ausbildungsordnung und den Lehrplan zu entwickeln.

Im Zentrum stehen Materialien, die die Ausbildung unterstützen (Ausbildungsleitfäden) bzw. die Eignung als Lehrbetrieb festzustellen helfen (§ 3a-Leitfäden) oder Prüfer/innen anleiten (Prüferleitfäden).

4.3 Der Interviewleitfaden

Sehr geehrte Damen und Herren,

Das ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft ist gemeinsam mit dem öibf - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung vom **BMDW** beauftragt, Vorschläge zur anforderungsgerechten Weiterentwicklung und Effizienzsteigerung bei der Lehrberufsentwicklung als Grundlage für ein systematisches neues Entwicklungsverfahren zu eruieren. Dazu führen wir Interviews mit verschiedenen **Anwender/innen**, insbesondere Berufspraktiker/innen und verantwortlichen Personen bei Behörden und Sozialpartnern, durch.

In den Interviews werden die Stärken und Schwächen der bisherigen Praxis sowie Inputs zur Entwicklung entsprechender Leitlinien erhoben. Die Leitlinien sollen allen **Akteuren** einen verbindlichen **inhaltlichen** und **zeitlichen Fahrplan** bieten und ihre **Aufgaben** transparent definieren.

Vielen herzlichen Dank, dass Sie uns **Ihre Expertise** bzw. **Erfahrungen** zur Verfügung stellen.

Thema	Dimensionen
Erfahrungen mit dem Status Quo der Berufsbildentwicklung	Welche Erfahrungen haben Sie mit der aktuellen Berufsbildentwicklung?
	Wo sind die Stärken? Was soll beibehalten werden?
	Wo sind die Schwächen? Wo sehen Sie Verbesserungspotenzial?
	<i>Falls Sie bisher nicht in Berufsbildentwicklung involviert waren:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Wie nehmen Sie die Entwicklung von Berufsbildern von außen wahr? - Stärken und Schwächen von bekannten Berufsbildern
Bewertung und Ausgestaltung des vorgeschlagenen groben Ablaufplans <i>siehe folgende Seite</i> <i>Hinweis:</i> <i>Das vorgestellte Verfahren wurde so noch nicht umgesetzt. Bei den Tourismusberufen bzw. bei den Medienfachleuten wurden aber einige Elemente davon, z.B. zuerst die Entwicklung eines Qualifikations-standards (Berufsprofils), umgesetzt.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Wie beurteilen Sie das skizzierte Verfahren? Wo sehen Sie seine Stärken? - Wo liegen die Herausforderungen? - Welche konkreten Anmerkungen haben Sie zu den einzelnen Verfahrensschritten (Ziele, Ergebnisse, Akteure und Rollenverteilung, zeitlicher Umfang)? - Sollte Ihrer Meinung nach die Dauer einer Berufsbildposition (Dauer für Vermittlung/ Übung/ Ausübung) näher definiert werden? - Wie beurteilen Sie die unterstützenden Materialien?
	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Ansprüche sollen Leitlinien haben? - Wie sollte dieses gestaltet sein? - Wer sollen die zentralen Adressaten sein?
Vorhaben Leitlinien Berufsentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Ansprüche sollen Leitlinien haben? - Wie sollte dieses gestaltet sein? - Wer sollen die zentralen Adressaten sein?

4.4 Die Interviewpartner/innen

InterviewpartnerInnen insgesamt: 16

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

BRP Rotax GmbH

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Gasthof Linimayr

REWE Group Karriereschmiede

Wirtschaftskammer Österreich – Abteilung für Bildungspolitik

Wirtschaftskammer Österreich – Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft

Wirtschaftskammer Steiermark – Lehrlingsstelle

öibf - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Arbeiterkammer Wien – Abteilung Lehrlings- und Jugendschutz

Österreichischer Gewerkschaftsbund – Abteilung Bildungspolitik

Gewerkschaft VIDA – Fachbereich Tourismus

Berufsschule Verwaltungsberufe – Direktion

Intercontinental Hotel Group – Betriebsrat/Ausbilder

Riedle Installationen GmbH – Geschäftsführung

BFI Wien Ausbildungszentrum – Ausbilder

voestalpine BÖHLER Edelstahl GmbH & Co KG – Leitung der Lehrlingsausbildung

5 Der Interview-Bericht

5.1 Beurteilung der aktuellen Berufsbildentwicklung

Die Interviewpartner/innen wurden danach befragt, welche Stärken oder Schwächen der aktuellen Prozess zur Berufsbildentwicklung beinhaltet bzw. was aus dem aktuellen Prozess beibehalten werden sollte oder ob es Verbesserungsmöglichkeiten gibt.

Keiner der Befragten möchte die Berufsbildentwicklung in der **aktuellen Form erhalten**, sie sehen darin dennoch einige Stärken aber auch einiges an Verbesserungspotenzial.

5.1.1 Stärken und Beibehaltungswünsche

Die bisher in den Berufsentwicklungsprozess involvierten Befragten sehen die **Stärke** im aktuellen Verfahren, dass dieses von den **Sozialpartnern** gestaltet ist und die Berufsbilder gemeinsam von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern – meist aufgrund von Vorarbeiten des ibw – erarbeitet werden. Es finde dadurch ein breiter **Diskussionsprozess** und damit ein **Interessenausgleich** zwischen den Sozialpartnern statt. Durch diesen Interessenausgleich sehen die Befragten auch eine hohe Akzeptanz für die Berufsbilder sowie die Lehrlingsausbildung an sich in der Bevölkerung, bei Ausbildungsbetrieben, bei Lehrern/Lehrerinnen sowie bei den Jugendlichen und ihren Eltern. Aufgrund der Zusammenarbeit der Sozialpartner seien die Berufsbilder wirtschafts- und arbeitsplatznahe gestaltet. Von einigen Personen wird angemerkt, dass eine Erstellung von Berufsbildern in einem nicht-sozialpartnerschaftlichen Prozess die breite Akzeptanz von neuen Berufsbildern verringern könne.

Als weitere Stärke wird von einem Gesprächspartner angegeben, dass die Berufsbilder zwar einen **Rahmen** vorgeben, jedoch nicht zu detailliert die Inhalte regeln, sodass aktuelle Entwicklungen flexibel berücksichtigt werden können. Andere Gesprächspartner/innen weisen allerdings darauf hin, dass ein zu hoher Interpretationsspielraum bzw. zu unspezifische Formulierungen dazu führen können, dass Berufsbilder „unscharf“ würden. Dies könne darauf hinauslaufen, dass Qualifikationsanforderungen in den Berufsbildern zu niedrig angesetzt seien.

5.1.2 Schwächen und Verbesserungspotenzial

Eine zentrale Schwäche des aktuellen Ablaufs sei die **geringe Transparenz**, sowohl für die Akteure/Akteurinnen des Prozesses als auch nach „außen“, wie z. B. für Betriebe. Es sei fallweise nicht klar, von wem und aus welchen Gründen die Initiative zur Überarbeitung bzw. zur Neuentwicklung eines Lehrberufes ergriffen werde. Auch gebe es nach Meinung der Befragten manchmal keine Transparenz darüber, wer den Entwurf einer Ausbildungsordnung entwickelt hat bzw. welche Akteure/Akteurinnen an dieser Entwicklung beteiligt waren.

Einige Befragte meinen, dass es eine zu **geringe Standardisierung** des Ablaufs bei der Entwicklung von Berufsbildern gebe, d.h. sie wünschen eine Angabe, welche Aufgaben bei der Entwicklung berücksichtigt werden müssen. Für eine Standardisierung stellen sich für die Gesprächspartner/innen beispielhaft folgende Fragen: Ab wann gibt es Bedarf einen Beruf zu überarbeiten? Wer entscheidet dies? Welche Form des Lehrberufs wird gewählt? Wer

entwickelt die Inhalte der Ausbildungsordnung? Wer wird dabei eingebunden? Welche Rolle spielen die Sozialpartner? Welches Mindestlevel soll die Ausbildung haben?

In diesem Zusammenhang wird von einigen Befragten angemerkt, dass es auch keine Standards bei der **konkreten Formulierung** der Ausbildungsordnungen gebe.

Auch zum **zeitlichen Ablauf** gibt es unterschiedliche Einschätzungen. Während einige Befragte der Meinung seien, dass der aktuelle Prozess zu lange dauere, sehen andere Experten/Expertinnen einen Zusammenhang zwischen der Qualität und der Länge eines Berufsbildentwicklungsprozesses. Qualitativ hochwertige Berufsbilder würden ihrer Ansicht nach eine entsprechende Entwicklungszeit benötigen.

Ein Befragter gibt an, dass die Konsultations- und Begutachtungsphase der Ausbildungsordnung und des Rahmenlehrplans der beiden betroffenen Bundesministerien nicht immer zeitgleich verlaufe. Hier wird Optimierungspotenzial in der zeitlichen Abstimmung gesehen. Ein anderer Gesprächspartner weist darauf hin, dass Berufsbilder aus seiner Sicht zu spät verordnet werden. Verbesserungsmöglichkeiten werden daher in der Zeitleiste gesehen, z. B., dass genügend Zeit bleibe, um als Betrieb für die Berufsschule gerüstet zu sein oder den Rahmenlehrplan zu erstellen.

Zudem wird erwähnt, dass die Vorgaben für das erstmalige Ausbilden von Lehrlingen („Feststellungsverfahren“²) für ganz Österreich einheitlich geregelt werden sollen, damit es keine regionalen Unterschiede mehr gebe.

Obwohl die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit grundsätzlich als Stärke bewertet werde, sehen die Befragten hier auch Verbesserungspotenzial gegeben. Als kritisch erachten sie, dass der **Abstimmungsprozess** zwischen diesen zwei Partnern immer wieder von **politischen Themen** beeinflusst werde, die wenig mit der Berufsbildentwicklung zu tun haben. So meint z. B. ein Gesprächspartner, dass es bereits vorgekommen sei, dass Stimmungen, die bei einer Nicht-Einigung bei Kollektivvertragsverhandlungen entstehen, auf den Erstellungsprozess von Berufsbildern umgelegt werden und diesen erschweren würden. Dies beeinflusse dann die Zusammenarbeit negativ. Das eigentliche Ziel – einen guten Lehrberuf zu etablieren – gerate aus dem Blickfeld.

5.2 Aktuelle Berufsbilder: Stärken und Schwächen

Experten/Expertinnen, die unmittelbar in der Ausbildung tätig sind, wurden (auch) danach befragt, wie sie mit den bestehenden Berufsbildern arbeiten können bzw. welche Stärken und Schwächen sie bei Berufsbildern sehen.

Hinsichtlich der **Stärken** von Berufsbildern gibt es sehr unterschiedlichen Angaben wodurch die getroffenen Aussagen im Folgenden in einer Aufzählung zusammengefasst werden:

² Bei diesem Verfahren prüft die regionale Lehrlingsstelle unter Mitwirkung der regionalen Arbeiterkammer, ob der Betrieb die rechtlichen und betrieblichen Voraussetzungen für die Lehrlingsausbildung erfüllt. Sind die Voraussetzungen gegeben, wird ein Feststellungsbescheid ausgestellt, der bestätigt, dass im Betrieb Lehrlinge ausgebildet werden können.

- Es sei positiv, dass die Ausbildungsinhalte in einer verbindlichen Verordnung geregelt sind. Betriebe können sich dadurch darauf verlassen, dass – falls der Betrieb vorschriftsmäßig ausgebildet hat – eine Fachkraft genau über die im Berufsbild angeführten Kenntnisse und Fertigkeiten verfügt.
- Wichtig sei, dass die Ausbildungsordnung und die Prüfungsordnung aufeinander abgestimmt erstellt werden.
- Eine weitere Stärke sei, dass bereits im aktuellen Prozess Praktiker/innen eingebunden sind und die Berufsbilder damit nahe am Bedarf der Wirtschaft entwickelt werden.
- Die Berufsbilder folgen einer inhaltlichen und zeitlichen Ablaufstruktur: Die Kenntnisse und Fertigkeiten bauen aufeinander auf und die Einteilung nach Lehrjahren gebe einen Anhaltspunkt für einen zeitlichen Ablauf von Ausbildungsinhalten.
- Die modularisierten Lehrberufe und damit Berufsbilder werden von einigen Befragten als Stärke gesehen, weil sie einen Zuschnitt auf die Bedürfnisse der Unternehmen ermöglichen. Damit können Betriebe je nach Ausstattung die Ausbildung anpassen, z. B. dass sie auch Spezialmodule anbieten können.

Befragt nach den **Schwächen** von Berufsbildern, gaben die Gesprächspartner/innen an, dass ihrer Meinung nach die Berufsbilder **nicht verständlich formuliert** seien. Manche Betriebe, insbesondere Kleinbetriebe, die keine eigenen Ausbildungsleiter/innen bzw. eine Abteilung dafür haben, können Formulierungen wie „Kenntnisse“ und „Fertigkeiten“ nicht unterscheiden. So käme es dazu, dass Formulierungen oder Inhalte von den Betrieben unterschiedlich ausgelegt werden. Vielmehr sollen die Inhalte der Berufsbilder so formuliert sein, dass alle Anwender/innen genau wissen, was gemeint ist.

Weiters merkten einige Befragte an, dass Berufsbilder, wie sie aktuell gestaltet sind, Jugendlichen schwer verständlich gemacht werden können. Junge Menschen könnten sich auf Grundlage einer aktuellen Ausbildungsordnung kaum etwas unter dem jeweiligen Beruf vorstellen.

5.3 Bewertung der vorgeschlagenen Grobstruktur

5.3.1 Allgemeine Bewertung

Alle Befragten beurteilen die in den Interviews vorgeschlagene Grobstruktur zur Berufsbildentwicklung als **sehr gut, logisch, strukturiert** und **nachvollziehbar**. Ein Befragter sagt, dass das vorgeschlagene Konzept „ein Meilenstein“ sei.

Einige Befragte geben jedoch zu bedenken, dass ein solches Konzept nur funktionieren könne, wenn es **von allen beteiligten Akteuren/Akteurinnen akzeptiert** werde (z. B. durch eine gemeinsame Willenserklärung). Ein standardisiertes Verfahren werde eine höhere Qualität der Ausbildungsordnung bringen, und den höheren Ressourceneinsatz, der dadurch möglicherweise entstehe, rechtfertigen.

Bei der Beurteilung des Konzeptes insgesamt machen sich die Befragten auch Gedanken, **ob** und **wie die Sozialpartner** an diesem Prozess **beteiligt** werden können. Zentraler Diskussionspunkt war, inwieweit Sozialpartner-Funktionäre in den inhaltlichen Entwicklungsprozess eingebunden werden sollen. Einige Befragte meinen, dass die Abstimmung zwischen den Sozialpartnern vor allem bereits darin gegeben sei, dass Praktiker/Praktikerinnen über das

Kontaktnetz der Sozialpartner einbezogen werden. Bei anderen besteht die Idee, Sozialpartner-Funktionäre (nominierte Mitglieder des BBAB oder Vertreter/innen von Fachorganisationen und Fachgewerkschaften) von Beginn an in den Prozess einzubinden. Dies sei nach Ansicht der interviewten Personen eine zusätzliche Qualitätssicherung, da diese aufgrund ihrer Erfahrung wertvolle Inputs geben können. In Kapitel „Beurteilung der einzelnen Schritte der vorgeschlagenen Grobstruktur“ (5.3.3.) werden Partizipationsmöglichkeiten der Sozialpartner vertiefend dargestellt.

Wichtig ist einigen Gesprächspartnern/Gesprächspartnerinnen, dass bei allen Entwicklungsschritten **dieselben Personen** eingebunden werden. Ein Befragter ist der Ansicht, dass die Aufgaben der handelnden Personen klar definiert sein müssen, damit man sich in den Workshops nicht verzettelt oder Grundsatzdiskussionen auftauchen.

Stärken des neuen Konzepts

Wesentliche Stärke des neuen Verfahrens ist für die Befragten, dass die inhaltliche Entwicklung unter Einbeziehung von **Berufspraktikern/Berufspraktikerinnen**, die nicht interessenpolitisch geleitet seien, durchgeführt werden soll.

Eine weitere Stärke bestehe darin, dass der ganze Prozess von einer **externen Einrichtung** moderiert wird. Dies führe zu einer deutlichen Qualitätsverbesserung bei der Beschreibung der Inhalte und reduziere zudem den Arbeitsaufwand der teilnehmenden Personen in den Workshops. Zentrale Anforderung an den/die Moderator/in sei allerdings, dass er/sie über grundlegende Kenntnisse in Bezug auf gesetzliche Anforderungen in Ausbildungsordnungen verfüge.

Die **Einbindung des Berufsschulsektors** wird von den meisten Befragten als positiv wahrgenommen. Durch die Einbindung des berufsschulischen Bereichs können sich Praktiker/innen und Berufsschulvertreter/innen in den Workshops inhaltlich direkt abstimmen.

Herausforderungen

Als Herausforderung in der Grobstruktur erachten die Befragten die **Zeitvorgaben**. Sie denken, dass die Grobstruktur sehr ambitioniert sei und es schwierig sein werde, alle Schritte in einem überschaubaren Zeitrahmen bearbeiten zu können. Es sei nicht nur die Entwicklung aufwändig, sondern auch die Bedarfsfeststellung sowie der Vorordnungsprozess.

Ein weiterer problematischer Aspekt sei, dass es im Allgemeinen schwierig sein wird, Praktiker/innen zur **Teilnahme an Workshops** zu gewinnen, v. a. wenn die Teilnahme an mehreren Workshops erforderlich sei. Aufgrund ihrer Tätigkeit als Fachkraft oder Ausbilder/in in einem Betrieb sei ihnen das eventuell nicht immer möglich.

Einige Befragte mutmaßen, dass im neuen Konzept, genauso wie im aktuellen Verfahren, **politische Fragen** auftauchen. Werden diese Fragen in den Workshops behandelt, könne dies ihrer Erfahrung nach dazu führen, dass der weitere inhaltliche Ablauf im Prozess durch ungeklärte politische Fragestellungen verlangsamt, wenn nicht sogar blockiert werde. Daher schlagen sie vor, dass **politische Fragen vom inhaltlichen Prozess losgelöst** und zur Diskussion an den BBAB weiter geleitet werden sollen.

In diesem Zusammenhang gibt es seitens einiger Befragter weitere Ideen:

- Bei allen Workshops, beginnend beim Workshop zur Erstellung des Berufsprofils, sollen Sozialpartner-Funktionäre (Vertreter/innen von Fachorganisationen und Fachgewerkschaften) frühzeitig einbezogen werden. Es sei für den Prozess zu spät, dass die Diskussion zwischen diesen beiden Partnern womöglich erst im BBAB stattfindet.
- Eine weitere Idee war, dass für die Punkte eins bis vier des neuen Modells (in der Form der Grobstruktur) parallel ein eigener Prozess für Sozialpartner-Funktionäre aufgesetzt werde, um politische Fragestellungen zu klären.
- Alternativ sei des Weiteren vorstellbar, dass das in den Workshops entworfene Berufsbild eines Lehrberufs, noch bevor es an das BMDW oder den BBAB ergeht, Fachorganisationen und Fachgewerkschaften vorgelegt werden könne, um mögliche Differenzen zwischen diesen beiden Partnern auszuloten.

5.3.2 Erfahrungen aus Pilotprojekten

Es wurden mehrere Personen interviewt, die bereits in einem Projekt (Neugestaltung der Lehrberufe im Tourismus) mit einem neuen Konzept zur Berufsbildentwicklung arbeiteten. Das dort angewandte Konzept unterscheidet sich von der in diesem Bericht vorgestellten Grobstruktur nur geringfügig. Es sah vor, dass in Workshops mit Praktikern/Praktikerinnen und Sozialpartner-Funktionären (Vertreter/innen von Fachorganisationen und Fachgewerkschaften) Inhalte zum Berufsprofil sowie zum Berufsbild erarbeitet wurden. Anschließend ergingen die Entwürfe an das BMDW sowie den BBAB.

Einige Befragte beurteilen die im Pilotprojekt angewandte Vorgangsweise **als sehr gut und nachvollziehbar**. Sie geben an, dass die Fachorganisationen dem Konzept zu Beginn skeptisch gegenüberstanden, mittlerweile die Vorbehalte jedoch geklärt seien.

Inhaltlich wurde gegenüber früheren Ausbildungsordnungen ein Fortschritt gesehen, da die Beschreibungen der Ausbildungsinhalte in kompetenzorientierter Form genauer waren. Das wirkte sich nach Ansicht der Befragten positiv auf die Qualität der Ausbildung aus, da Betriebe genauer wussten, was ausgebildet werden soll.

Die **Stärke** des verwendeten Schemas sehen einige Gesprächspartner darin, dass **Workshops mit Praktikern/Praktikerinnen** abgehalten wurden, aber auch, dass Sozialpartner-Funktionäre eingebunden waren. Ihrer Meinung nach war die Einbindung von Fachorganisationen und Fachgewerkschaften für das Ergebnis wichtig, da dieses dann von den genannten Partnern gemeinsam und übereinstimmend nach außen getragen wurde. Sehr positiv wurde auch die Rolle der Moderation und Begleitung in diesem ganzen Prozess wahrgenommen.

5.3.3 Beurteilung der einzelnen Schritte der vorgeschlagenen Grobstruktur

Schritt 1: Berufsbild Screening

Das Berufsbild Screening ist ein Projekt, das mit Juni 2019 endet. Es soll transparent darstellen, warum ein Lehrberuf zu überarbeiten ist. Dazu werden die bestehenden Lehrberufe anhand von Daten, wie z. B. Anteil der Drop-Outs, Nicht-Antritte bzw. Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung, Vorbildung, überbetriebliche Ausbildung, Teilqualifizierung, etc. und weiteren

Kriterien untersucht. Anschließend wird vorgeschlagen, welche Berufe in welchem Zeitraum zu überarbeiten sind. Je nach erhobener Dringlichkeit der Überarbeitung werden die Lehrberufe in mehrere Gruppen zusammengefasst. Die Lehrberufsgruppe mit dem dringlichsten Erneuerungsbedarf wird als erstes dem Überarbeitungsprozess unterzogen. Im Einzelnen umfasst das Projekt folgende Leistungen:

- Erstellung einer Prioritätenliste der zu überarbeitenden Berufsbilder nach einem Ampelsystem (rot = dringendster Bedarf)
- Erarbeitung von Vorschlägen für strukturelle Inhalte/Module/Elemente der Berufsbilder (z. B. gemeinsame Ausbildungsinhalte in mehreren Lehrberufen)
- Lehrberufsevaluierung für Ausbildungsversuche anhand einer strukturierten Vorgabe

Für einige Gesprächspartner/innen ist das Berufsbild-Screening ein entscheidender Punkt am **Beginn des Prozesses**. Diese Befragten wünschen sich, dass der Arbeitsschritt jedenfalls auf **wissenschaftlich fundierter Basis** erfolge und unterschiedliche Methoden (Entwicklung am Arbeitsmarkt, Fokusgruppen mit Personen aus dem beruflichen Umfeld, Trends am Arbeitsmarkt, Berufsfeldanalysen etc.) einbeziehen soll. Dies soll ihrer Meinung nach durch Bildungsforschungsinstitute erfolgen, um die Bedarfsdiskussion zu versachlichen.

Auf Basis der Ergebnisse aus dem Berufsbild Screening soll eine **Entscheidung** getroffen werden, ob ein ausreichend begründeter **Bedarf** zur Überarbeitung von Lehrberufen gegeben sei. Wer die Entscheidung treffen soll, wird unterschiedlich beurteilt. Von einigen Befragten wird vorgeschlagen, dass das BMDW als Verordnungsgeber und finanzierende Stelle des Lehrberufsentwicklungsprozesses Entscheidungsträger sein soll, für andere könne dies aber auch der BBAB sein.

Schritt 2: Erarbeitung des Berufsprofils

Die Erarbeitung des Berufsprofils sei der **fundamentale Schritt** bei der Entwicklung der Ausbildungsordnung, da dieses den inhaltlichen Rahmen für den weiteren Entwicklungsprozess bildet. Die Mehrheit der Befragten meint, dass bei diesem Schritt hauptsächlich **Berufsexperten/Berufsexpertinnen** agieren sollen.

Im Zentrum des Entwicklungsprozesses und zentrales Element sind berufliche Tätigkeiten, die Praktiker/innen konkret durchführen.

Ein wichtiger Erfolgsaspekt sei die **Rekrutierung** von **motivierten Personen**. Sie könne am besten über die Netzwerke der Interessenvertretungen erfolgen. Diese angesprochenen Personen müssen grundsätzlich bereit sein, sich am Entwicklungsprozess eines neuen Lehrberufes zu beteiligen.

Schritt 3: Erarbeitung des Berufsbildes

Die Teilnehmer/innen an den **Pilotprojekten** beurteilten die dort angewandte, workshop-orientierte Methodik und Arbeitsweise als gut. Es war ihrer Ansicht nach sehr vorteilhaft, dass textliche Formulierungsvorschläge im Vorfeld vorbereitet und in den Workshops gemeinsam weiter bearbeitet wurden. Auch die Moderation war sehr hilfreich. Dadurch konnte eine einheitliche Darstellung der Inhalte in kompetenzorientierter Form entwickelt werden. Positiv waren auch die Erfahrungen, dass nicht nur konkrete Inhalte für die Berufsbildformulierung aufgenommen, sondern auch Vorschläge für die ergänzenden Materialien (Leitfäden, §3a-Verfahren) gemacht wurden.

Die Befragten haben eine eher kontroverse Sichtweise darauf, **ob in dieser Phase auch bildungspolitische Akteure/Akteurinnen teilnehmen** sollen. Einerseits gebe es die Erfahrungen aus dem Pilotprojekt (hier waren bildungspolitische Akteure/Akteurinnen miteinbezogen), auf der anderen Seite wurde die Meinung vertreten, dass die Teilnehmer/innen des Workshops ausschließlich Experten/Expertinnen im Berufsfeld sein sollen und die Workshops damit frei von Interessenpolitik seien. Werden bildungspolitische Akteure/Akteurinnen miteinbezogen, sei darauf zu achten, dass bei großen interessenpolitischen Gegensätzen diese Fragen z. B. an den BABB ausgelagert werden (bzw. unter „Herausforderungen“ im Kapitel 5.3.1. vorgeschlagene Alternativen).

Von nahezu allen Befragten wird der Vorschlag, **Berufsschulvertreter/innen einzubeziehen**, positiv gesehen. Hier soll es sich um Berufsschullehrer/innen handeln, da das direkte Aufeinandertreffen von Lehrern/Lehrerinnen und betrieblichen Vertretern/innen die Kommunikation zwischen den beiden Gruppen fördern könne. Die Anwesenheit der Berufsschullehrer/innen in den Workshops würde auch dazu beitragen, die Ausarbeitung des Rahmenlehrplans zu beschleunigen.

Mehrfach wird der Wunsch geäußert, eine **bessere Abstimmung** zwischen Ausbildungsinhalten im Berufsbild, realer Ausbildungspraxis und der Prüfungsordnung zu finden. Eine kompetenzorientierte Prüfungsordnung müsse unbedingt im Entwicklungsprozess mitgedacht werden. Weiters sei es notwendig, ein klares Konzept für die praktische Durchführung der Prüfungen zu formulieren.

Schritt 4: Ausarbeitung der beiden Ordnungsmittel: Ausbildungsordnung und Lehrplan

Einige Befragte weisen darauf hin, dass im Pilotprojekt dieser Schritt gemeinsam mit Schritt 3 „Erarbeitung der Ausbildungsinhalte“ erfolgte. Diese Vorgangsweise wird durchaus infrage gestellt. Schritt 3 solle sich **nur** auf die **inhaltliche Erarbeitung** konzentrieren.

Zwei Gesprächspartner/innen denken, dass es in diesen Workshops zu Feinformulierungen der Ausbildungsinhalte kommen werde. Dafür erachten sie die Praktiker/innen als weniger geeignet. Sie schlagen vor, dass die **Feinformulierungen von den Bildungsforschungsinstituten** übernommen und diese anschließend den Praktikern/Praktikerinnen zum Feedback vorgelegt werden sollen (z. B. in E-Mail-Feedbackschleifen).

Ein weiterer Vorschlag sei, dass bei der Erstellung der Prüfungsordnung auch Prüfer/innen miteingebunden werden, um ihre Expertise einzubringen.

Schritt 5: Begutachtung der Ausbildungsordnung durch den Berufsausbildungsbeirat

Dieser Schritt ist nach Ansicht einiger Befragter davon abhängig, inwieweit **Akteure/Akteurinnen des BABB** (oder einzelne Vertreter/innen) bei allen vorherigen Entwicklungsschritten eingebunden seien.

Schritt 6: Fixierung der Ordnungsmittel, Verordnung

Dieser Schritt ist Sache des Ordnungsgebers und liege in seiner Verantwortung.

Schritt 7: Ausarbeitung ergänzender Instrumente und Beurteilung der unterstützenden Materialien

Alle Befragten beurteilen es als **sehr gut**, dass in der Grobstruktur die Erstellung **unterstützender Materialien** als fester Bestandteil des Entwicklungsprozesses vorgeschlagen wird.

Alle Gesprächspartner/innen kennen die **Ausbildungsleitfäden** und sehen sie als eine sehr sinnvolle Unterstützung an. Mehrere Gesprächspartner/innen denken, dass die Ausbildungsleitfäden, die sich vom reinen Bundesgesetzblatt als eine praktikable und umsetzungsorientierte Hilfestellung abheben, auch kleinere Betriebe, die sich keine/n Ausbildungsleiter/in bzw. eigene Abteilungen leisten können, motivieren könne, Lehrlinge auszubilden. Es wurden auch Überlegungen angestellt, die Ausbildungsleitfäden stärker den Betrieben näher zu bringen, z. B. könne ein Ausbildungsleitfaden und die Ausstattungsliste bereits im Zuge der Beratung für ein §3a-Verfahren (Feststellungsverfahren) ausgehändigt werden.

Begrüßt wird vom Großteil der Befragten auch, dass ein **Leitfaden zum Feststellungsverfahren** zur Verfügung stehen soll. Sie weisen darauf hin, dass es in Österreich regionale Unterschiede in diesem Verfahren gebe, wodurch eine Vereinheitlichung sehr wünschenswert sei.

Prüferleitfäden werden von allen Gesprächspartner/innen als sehr gut beurteilt.

Inwieweit die Unterstützungsmaterialien **verpflichtenden Charakter** haben sollen, wird von der Hälfte der Befragten angesprochen und unter dieser auch kontrovers diskutiert. Hier besteht vereinzelt der Wunsch, die Ergänzungsmaterialien zu einem Pflichtbestandteil der Ausbildungsordnung zu machen. Eine weitere Idee der Gesprächspartner/innen war es, in Ausbildungsordnungen Hinweise auf weitere Materialien einzufügen.

5.3.4 Vermittlungsdauer von Ausbildungsinhalten

In den Interviews wurde auch danach gefragt, ob für die einzelnen Berufsbildpositionen die insgesamte Dauer für Vermittlung, Übung und Ausübung definiert werden soll.

Dabei zeigte sich ein sehr unterschiedliches Ergebnis. Für **Befragte der Arbeitgeberseite** mache eine **Zeitvorgabe keinen Sinn**. Entscheidend sei die Erreichung des Ausbildungsziels.

Manche Lehrlinge benötigen für die Erreichung des Ausbildungsziels mehr Zeit, manche weniger. Es sei daher vom Lehrling abhängig, wie lange er für das Ausbildungsziel brauche.

Außerdem sei für die individuelle Zeiterfassung ein bürokratisches Dokumentationssystem unumgänglich.

Ein Gesprächspartner denkt, dass das **Anführen der Inhalte nach Lehrjahren** – so wie es derzeit gemacht wird – ausreiche. Ein anderer Befragter schlägt vor, anstelle einer zeitlichen Vorgabe, ein „**Ampel-System**“ einzuführen. Dabei sollen sowohl Lehrlinge als auch Ausbilder/innen angeben können, ob Ausbildungsziele bereits erreicht wurden oder nicht.

Befragte **der Arbeitnehmer-Seite** sehen die Angabe von Zeitvorgaben für die Vermittlung von Ausbildungsinhalten anders. Sie denken, dies sei ein wichtiger Aspekt. „Orientierungszeiten“ sind für sie aus folgenden Gründen notwendig:

- Sie begründen die Dauer einer Ausbildung.
- Sie stellen ein entsprechendes Qualifikationsniveau sicher.
- Sie geben Orientierung für Ausbildungsverbundmaßnahmen.

5.4 Leitlinien

Die Interviewpartner/innen wurden danach befragt, welche Anregungen bzw. Wünsche sie in Bezug auf den **Inhalt** und die **Gestaltung** der Leitlinien haben und an welche **Adressaten/Adressatinnen** sich die Leitlinien richten sollten.

5.4.1 Inhalte

Vier der Gesprächspartner/innen wünschen sich, dass die **zukünftigen Leitlinien** genau dargestellt werden sollen. Dies umfasse ihrer Meinung nach auch eine Erklärung der einzelnen Schritte sowie der Aufgabenbereiche der einzelnen Akteure/Akteurinnen. Damit soll sichergestellt werden, dass es keinen Spielraum für eigene Interpretationen gebe.

Ein Befragter merkt an, dass es in den Leitlinien auch eine **Anleitung** dazu geben soll, wenn der Bedarf für die Überarbeitung von Lehrberufen aus Fachorganisationen, Betriebe etc. und nicht aus dem Berufsbild-Screening kommt.

Zwei Interviewpartner/innen sprechen die **Zeitleiste** der Leitlinien an. Sie sind der Ansicht, dass jedenfalls beschrieben werden soll, wann während des Erstellungszeitraums die einzelnen Umsetzungsschritte erfolgen sollen.

Ein Gesprächspartner schlägt vor, dass die Leitlinien – da die Ausbildungsverordnung kompetenzorientiert gestaltet ist – enthalten sollen, wie eine **kompetenzorientierte Vermittlung** im Betrieb aussehen könne. Die Leitlinien können z. B. darstellen bzw. darin Tipps geben, wie Kenntnisse und Fertigkeiten reflektiert oder Ausbildungsschritte dokumentiert werden.

5.4.2 Gestaltung

Bei der **Gestaltung** der Leitlinien sind sich die Befragten einig: Sie sollen leicht leserlich und verständlich verfasst, die Inhalte sollen einfach, nachvollziehbar und klar formuliert sein. Dabei soll auf Texte, wo möglich, verzichtet werden und an dessen Stelle visuelle Gestaltungsformen

treten. Insbesondere die einzelnen Punkte der Leitlinien sollen als aussagekräftige Grafik zur Verfügung stehen.

Ein Befragter schlägt vor, die Leitlinien mit Infoboxen und Links zu versehen.

Der Umfang der Leitlinien soll eher klein gehalten werden. Für einen Befragten reiche für die Darstellung ein „One-Pager“ aus. Dieser soll dann aber gut strukturiert sein. Ein anderer Gesprächspartner schlägt vor, die Leitlinien „Smartphone-tauglich“ zur Verfügung zu stellen.

5.4.3 Adressaten/Adressatinnen

Adressaten/Adressatinnen der Leitlinien seien alle Stakeholder/innen, die an diesem Prozess beteiligt sind, Sozialpartner, Lehrlingsstellen, zuständige Bundesministerien, der Berufsschul-sektor aber auch Ausbildungsbetriebe.

Einige Befragte würden die Leitlinien **öffentlich zugänglich** machen, z. B. dass sie auf der Website des BMDW zum Download bereit stehen.

5.5 Zusammenfassung

Der Großteil der Befragten beurteilt den **aktuellen Berufsbildentwicklungsprozess** als zu langwierig und denkt, dass dieser **überarbeitet** werden soll. Als wesentliche Stärke aber auch als Herausforderung sehen sie die **Einbindung der Sozialpartner**: Sie erachten den **Interes-senausgleich** zwischen den beiden Partnern als **positiv** und sind der Ansicht, dass dadurch eine **hohe Akzeptanz** für Berufsbilder sowie die Lehrlingsausbildung in der Bevölkerung, bei Ausbildungsbetrieben, bei Lehrern/Lehrerinnen sowie Jugendlichen und Eltern bestehe. Die Herausforderung in der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit sehen sie darin, dass der Abstimmungsprozess immer wieder von politischen Themen, auch jenen, die nicht den Berufsbildungsprozess betreffen, überlagert werde.

Die vorgestellte **Grobstruktur** der Berufsbildentwicklung erachten die Gesprächspartner/in-nen als **sehr gut, logisch, strukturiert** und **nachvollziehbar**. Als besondere Stärke des neuen Konzepts sehen sie die systematische Einbindung von **Berufspraktikern/Berufsprak-tikerinnen** in den Entwicklungsprozess.

Wichtig ist für nahezu alle Gesprächspartner/innen, dass die Sozialpartner in den Entwick-lungsprozess einbezogen werden sollen. Bis zu welchem Grad dies passieren soll, ist jedoch umstritten.

Die **unterstützenden Materialien** werden von allen Befragten als **sehr gut** beurteilt. Aller-dings gibt es keinen Konsens über den Grad der Verbindlichkeit dieser Materialien (z. B. als Grundlage für §3a-Verfahren, Ausbildungsplanung im Betrieb).

Die zukünftigen **Leitlinien** sollen übersichtlich dargestellt werden, leicht lesbar und verständ-lich sein. Sie sollen Betrieben, Sozialpartnern, den zuständige Bundesministerien, dem Be-rufsschulsektor und den Lehrlingsstellen zur Verfügung stehen.