

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

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

Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung

Transfermöglichkeiten

**Wolfgang Bliem, Kurt Schmid,
Alexander Petanovitsch**

ibw-Forschungsbericht Nr. 177

Impressum

ibw-Forschungsbericht Nr. 177

Wien, Februar 2014

ISBN 978-3-902742-80-3

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

Diese Studie wurde im Auftrag des Wirtschaftsförderungsinstituts der Wirtschaftskammer Österreich (WIFI) im Rahmen des Projektes SmartNet (EU-Programm ETZ AT-SK) erstellt.

WIFI INTERNATIONAL
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien



Inhaltsverzeichnis

Einleitung und Überblick.....	3
R O A D M A P	5
I. Zentrale Fragestellungen & Gestaltungselemente	6
II. Strukturentscheidungen.....	10
III. Roadmap Timing	25
B E R I C H T.....	29
1 Ausgangslage und Zielsetzung	30
2 Lehrlingsausbildung im europäischen Vergleich	33
2.1 Begriffliche Bestimmung.....	33
2.2 Berufliche Erstausbildungssysteme im internationalen Vergleich	35
2.3 Österreich, Deutschland, Schweiz: Klassische Lehrlingsausbildungssysteme	37
2.4 Duale Berufsbildung und Arbeitsmarkteintritt Jugendlicher	45
3 Wesentliche Eckpfeiler der dualen Ausbildung	48
3.1 Aspekte der Governance und Finanzierung	50
3.1.1 Grundstruktur der Governance am Beispiel des österreichischen Lehrlingssystems	51
3.1.2 Finanzierungsstruktur am Beispiel der Lehrlingsausbildung in Österreich	53
3.1.3 Entscheidungsrelevante Aspekte für ein duales Ausbildungssystem	59
3.2 Berufskonzept.....	62
3.2.1 Umsetzung des Berufskonzepts in den Lehrberufen.....	65
3.2.2 Entscheidungsrelevante Aspekte für ein duales Ausbildungssystem	67
3.3 Nutzeneffekte für die Betriebe	68
3.3.1 Kosten-Nutzen-Relation.....	69
3.3.2 Entscheidungsrelevante Aspekte für ein duales Ausbildungssystem	78
3.4 Mechanismen der Qualitätssicherung	81
3.4.1 Qualitätssicherungsinstrumente am Beispiel Österreich	83
3.4.2 Beispiele für Qualitätssicherung in Deutschland und der Schweiz.....	89
3.4.3 Entscheidungsrelevante Aspekte für ein duales Ausbildungssystem	90
3.5 Anpassungs- und Innovationsmechanismen	93
3.5.1 Anpassungs- und Innovationsmechanismen am Beispiel Österreich	93
3.5.2 Kompetenzbasierte Lehrpläne/Ausbildungsordnungen	95

3.5.3	Innovative Modelle der Lehrlingsausbildung für diverse Zielgruppen	97
3.5.4	Entscheidungsrelevante Aspekte für ein duales Ausbildungssystem	99
3.6	Nachfrage seitens der Jugendlichen – Zugang zur Ausbildung	100
3.6.1	Zugang zur Lehrausbildung am Beispiel Österreich	102
3.6.2	Berufsinformation	104
3.6.3	Vertikale Durchlässigkeit	108
3.6.4	Entscheidungsrelevante Aspekte für ein duales Ausbildungssystem	109
3.7	Administration und Umsetzung	112
3.7.1	Sonderformen	114
3.7.2	Entscheidungsrelevante Aspekte für ein duales Ausbildungssystem	116
4	Entwicklung neuer Lehrberufe	117
A N H Ä N G E		121
ANHANG A: Erfahrungen aus der Praxis		122
A.1	Deutsch-portugiesische Kooperation	122
A.2	Umsetzung von Lehrberufen im Fachbereich „Elektro / IT“ im Vergleich	123
ANHANG B: Modularisierung von Lehrberufen in Österreich		127
ANHANG C: Entwicklung neuer Lehrberufe		130
C.1	Deutschland	130
C.2	Schweiz	134
ANHANG D: Österreichische Lehrberufsliste per 1. Juni 2013		138
ANHANG E: Struktur modularisierter Lehrberuf an Beispielen		144
ANHANG F: Berufsbild und Ausbildungsordnung am Beispiel des Lehrberufs „Metallbearbeitung“		146
ANHANG G: Aufgaben und Akteure in der Förderung der Lehrlingsausbildung und Qualitätssicherung		151
Glossar		152
Glossar		153
Literatur		158
Onlinequellen		163

Einleitung und Überblick

Unter dem Eindruck eines steigenden Fachkräftemangels insbesondere in der betrieblichen Produktion bei gleichzeitig hoher Jugendarbeitslosigkeit wird in einer Reihe von europäischen Staaten, aber auch darüber hinaus, die Einführung einer dualen Berufsausbildung diskutiert. Vielfach müssen dazu erst gesetzlichen Grundlagen geschaffen bzw. angepasst werden, um das Ausbildungsangebot in ersten konkreten Pilotbereichen umstellen zu können und um ein duales System mit starken betrieblichen Anteilen zu erweitern.

Dazu ist es sinnvoll auf Basis der Erfahrungen erfolgreicher dualer Ausbildungssysteme (zum Beispiel in Österreich, Deutschland und der Schweiz) in einem ersten Schritt die Erfolgsfaktoren für eine funktionierende Lehrlingsausbildung zu identifizieren. In weiterer Folge können daraus Umsetzungsmodelle für die Etablierung dieser Kernelemente in den Zielländern entwickelt und die konkrete Implementierung begleitet werden.

Die vorliegende Studie widmet sich der Identifizierung dieser zentralen Erfolgsfaktoren und bildet damit eine Unterstützung für den weiteren Arbeits- und Entscheidungsprozess. Die Studie gibt dezidiert keine Empfehlung für die tatsächliche Ausgestaltung des Berufsbildungssystems in einzelnen Ländern, sondern will relevante Ansatzpunkte und unterschiedliche Möglichkeiten für die Ausgestaltung einer Lehrlingsausbildung aufzeigen. Die konkrete Umsetzung kann in der Folge nur unter Berücksichtigung der besonderen nationalen Gegebenheiten und Rahmenbedingungen erfolgen.

Neben einer umfangreichen Analyse relevanter Forschungsliteratur aus Ländern mit „klassischen“ dualen Systemen (primär Österreich, Deutschland und der Schweiz), resultieren die Erkenntnisse und Feststellungen insbesondere aus zahlreichen Gesprächen und Diskussionen mit Vertreterinnen und Vertretern von Ausbildungsbetrieben und potenzieller Ausbildungsbetriebe.

An den Beginn der Studie ist eine **ROADMAP** gestellt, die der Unterstützung des Arbeits- und Entscheidungsprozesses in den jeweiligen Zielländern zur Entwicklung des Berufsbildungssystems in Richtung einer dualen Ausbildung dient. Sie fasst die Forschungsergebnisse in Form von Fragestellungen und Gestaltungselementen zusammen und soll aufzeigen, welche Themen in Hinblick auf eine Systementwicklung zu diskutieren und letztlich zu entscheiden sind. In diesem Sinne bildet diese Roadmap gleichzeitig eine Zusammenfassung der Studienergebnisse.

Nach einem kurzen Problemaufriss in **KAPITEL 1** bietet **KAPITAL 2** eine Zusammenschau über die grundsätzlichen Ausgestaltungsformen von Lehrlingsausbildungen und ähnlicher Ausbildungsschienen, einen internationalen Vergleich beruflicher Erstausbildungssysteme, eine Analyse der Bedeutung der dualen Berufsbildung für den Arbeitsmarkteintritt von Jugendlichen und als Überleitung zu Kapitel 3 eine grundsätzliche Gegenüberstellung der Lehrlingsausbildungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Den Kern der Studie bildet das **KAPITEL 3**. Es präsentiert sieben Erfolgsfaktoren, die für eine erfolgreiche und nachhaltige Etablierung einer dualen Lehrlingsausbildung notwendig erscheinen.

Eine besonders wichtige Rolle für die Attraktivität und Nachhaltigkeit eines Lehrlingsausbildungssystems besteht in dessen Flexibilität und insbesondere Adaptabilität im Sinne einer möglichst zeitnahen Reaktion auf sich abzeichnende Änderungen im Qualifizierungsbedarf und somit Qualifikationsnachfrage-trends. **KAPITEL 4** widmet sich daher grundlegenden Ansätzen zur Entwicklung von Lehrberufen in den Vergleichsländern.

In einem umfangreichen **ANHANG** werden einige Aspekte der Studie weiter vertieft und eine Reihe von Hintergrundinformationen und Materialien angeboten. Außerdem findet sich im Anhang ein Glossar, in dem einige fachspezifische Begriffe kurz erläutert werden.

Diese Studie wurde im Rahmen einer grenzüberschreitenden Kooperation zwischen Österreich und der Slowakei im Rahmen des Projektes SMART NET erstellt, mit der Zielsetzung die Entwicklung und Etablierung eines dualen Ausbildungssystems in der Republik Slowakei zu unterstützen. Für die vorliegende Berichtsversion wurden slowakei-spezifische Zusammenhänge, insbesondere ein Kapitel zur Berufsausbildung in der Slowakei, aus dem Gesamtbericht herausgenommen und dadurch ein allgemein anwendbarer, landesunabhängiger Bericht generiert.

R O A D M A P

Diese Roadmap dient der Unterstützung des Arbeits- und Entscheidungsprozesses zur Entwicklung eines Berufsbildungssystems in Richtung einer dualen Ausbildung. Sie umfasst eine Zusammenfassung der Forschungsergebnisse in Form von Fragestellungen und Gestaltungselementen, die aufzeigen sollen, welche Themen in Hinblick auf eine Systementwicklung zu diskutieren und letztlich zu entscheiden sind. Dem Auftrag folgend, konzentrieren sich die Ausführungen auf die Analyse relevanter Gesichtspunkte in Hinblick auf die Implementierung und Gestaltung eines dualen Lehrlingsausbildungssystems (= System mit den zwei Lernorten Betrieb & Schule, wobei die Ausbildung überwiegend betrieblich erfolgt). Es wird ausdrücklich festgehalten, dass es sich hierbei um eine Handreichung zur Unterstützung des Arbeitsprozesses handelt und damit keine Empfehlung für die tatsächliche Ausgestaltung des Berufsbildungssystems in den jeweiligen Zielländern verbunden ist.

Es wird ein zeitlicher Ablaufrahmen („Roadmap: Timing“) präsentiert, zur Verdeutlichung, wann welche Entscheidungen herbeigeführt werden sollten, um die Implementierung und Umsetzung einer dualen Lehrlingsausbildung voranzutreiben.

I. Zentrale Fragestellungen & Gestaltungselemente

Als Grundlage für den weiteren Arbeitsprozess werden im Folgenden zentrale Fragestellungen und zu gestaltende Eckpunkte zusammengefasst, die für eine Entwicklung einer dualen Berufsbildung von besonderer Relevanz sind und auf dem Weg zur Implementierung angegangen und entschieden werden müssen.

WICHTIG: Die nachfolgend getroffenen Aussagen sind auch dann, wenn sie als Feststellungen formuliert sind, ausschließlich als Diskussionsanregungen zu verstehen.

Systementscheidung

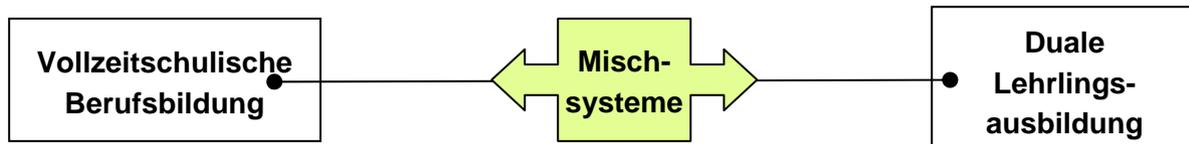
Grundlage und Voraussetzung für alle weiteren Aktivitäten und Entscheidungen ist ein Konsens der relevanten Akteure – das sind aus Sicht der Autoren zumindest die zuständigen Ministerien einschließlich Schulverwaltung, die Unternehmensvertretungen und die Arbeitnehmer/innenvertretungen – darüber, wie ein künftiges Berufsbildungssystem grundsätzlich ausgestaltet sein soll.

Die möglichen Ausprägungen bewegen sich dabei zwischen zwei Extrempolen: Einem rein vollzeitschulischem Berufsbildungssystem (mit und ohne Praxisanteilen)¹ auf der einen und

¹ im Wesentlichen entsprechend dem derzeitigen Berufsbildungssystem der Slowakei oder Tschechiens

einem rein dualen Lehrlingsausbildungssystem mit überwiegend betrieblicher Ausbildung und begleitender Berufsschule² auf der anderen Seite. Zwischen diesen beiden Extremen sind Mischsysteme³ vorstellbar, die sowohl vollzeitschulische Berufsbildung als auch duale Berufsbildung gleichberechtigt (gleichwertig, aber nicht gleichartig) anbieten (vgl. nachfolgende Darstellung).

GRAFIK 0-1: **Ausprägungen eines Berufsbildungssystems**



Quelle: eigene Darstellung

Für viele Länder wird vermutlich ein Mischsystem relevant sein, in dem vollzeitschulischen Angebote durch eine echte duale Lehrlingsausbildung ergänzt werden.

Mischsysteme können so gestaltet werden, dass für sie

- a) schulische und duale Ausbildungen im gleichen Berufsfeld parallel bestehen, und somit ein gewisser Wettbewerb zwischen schulischer und dualer Ausbildung herrscht.
- b) schulische und duale Ausbildungen auf jeweils klar voneinander abgegrenzte Berufsfelder beschränkt werden.

In Abhängigkeit von dieser grundsätzlichen Systementscheidung, ergeben sich für die Umsetzung (siehe II. Strukturentscheidungen) unterschiedliche Schlussfolgerungen.

In Zusammenhang mit der Systementscheidung gilt es in jedem Fall das Verhältnis der Ausbildungen zueinander und zum allgemein bildenden Schulwesen zu regeln. Dabei sollten insbesondere eine Regelung der Durchlässigkeit, einschließlich der wechselseitigen Anerkennung/Anrechnung von Abschlüssen und Ausbildungszeiten zwischen den Systemen sowie klare und landesweit einheitliche Zugangsregelungen getroffen werden.

Betrieb & Arbeitsplatz als lernfördernde Umgebung

Gerade in schulisch geprägten Qualifizierungssystemen besteht die Herausforderung, das betriebliche Setting/den Arbeitsplatz als lernfördernde und lernrelevante Umgebung zu erkennen und entsprechend auch wertzuschätzen. Es bedarf daher auch des Aufbaus des nötigen **Vertrauens in die Unternehmen**, dass diese qualitativ hochwertige Ausbildung leisten können und wollen.

Damit ist unmittelbar verbunden, dass den Unternehmen auch Wahlfreiheit in Hinblick auf die in der Ausbildung anzuwendenden Lernmodelle und Methoden eingeräumt wird.

² Extremform die real nicht vorkommt; am nächsten kommt dieser Form noch das dänische, deutsche und schweizerische Berufsbildungssystem

³ etwa das österreichische Berufsbildungssystem

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE

- **Festlegung eines Grundmodells Lehre:**
 - ➔ Festlegung des „dualen Prinzips“ = zwei Lernorte Betrieb & Schule

Wird duale Ausbildung primär arbeitsplatzbasiert als „echte“ Lehre (Lehrbetrieb + Berufsschule) eingerichtet oder lediglich schulbasiert (Fachschule mit Pflichtpraktika)?
 - ➔ Festlegung der Lernorte (Betrieb & Schule) sowie der jeweiligen Anteile an Lernzeiten und Lerninhalten; evt. Festlegung ergänzender, zusätzlicher Lernorte (Ausbildungsverbände, Kursanbieter etc.)
 - ➔ Grundkonsens: Lehrling ist Lernende/r & Mitarbeiter/in ⇒ der Arbeitsplatz ist ein lernförderndes Setting.

Daher Festlegung des Vertragsverhältnisses zwischen Lernendem (Lehrling), Betrieb und Schule: der/die Lernende steht in einem unmittelbaren Ausbildungsverhältnis mit dem Betrieb, ist also Lehrling & Mitarbeiter/in des Betriebs ⇒ „echte“ Lehre im Gegensatz zum Verhältnis „Schüler/in & Praktikant“
 - ➔ Bestimmung der Zielgruppe, insb. Alter, Eingangsvoraussetzungen
 - ➔ Festlegung der Möglichkeiten und Formen für vertikale Durchlässigkeit
 - ➔ Festlegung der Ausbildungsdauer: Festlegung einer Bandbreite für die Ausbildungsdauer einer Lehre. Die Lehrzeit eines konkreten Berufes kann innerhalb dieses zeitlichen Rahmens entsprechend der Komplexität des Berufsbildes geregelt werden.
- **Lehrvertrag: Regelung der Verhältnisse Lehrling ⇔ Betrieb**
 - ➔ Stellung des/der Auszubildenden und des Arbeitgebers
 - ➔ Ausbildungsbetrieb wählt Lehrlinge selbst aus
 - ➔ Lehrvertrag zwischen Betrieb und Jugendlichen ⇒ Verbindlichkeit für beide Seiten erhöhen und sichern (einschl. etwaiger Regelungen zu Behaltfristen und vorzeitiger Lehrvertragslösung)
 - ➔ Registrierung der Ausbildungsverhältnisse ⇒ Wer übernimmt die Administration?
- **Regelung des Verhältnisses Betrieb ⇔ Berufsschule**
 - ➔ Festlegung der **Berufsschulpflicht**
 - ➔ Entscheidung über **zeitliches Verhältnis** betrieblicher zu schulischer Ausbildung
- **Gestaltung des Übergangs** von der obligatorischen Bildung zur Berufsbildung
 - ➔ einheitliche Übergänge für alle Schul- und Ausbildungstypen

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE – Fortsetzung**• Durchlässigkeit**

- ➔ Anrechnung und Gleichhaltung verwandter Ausbildungen
- ➔ Kompetenzfeststellungsverfahren
- ➔ Durchlässigkeit Richtung tertiärer Ausbildungen einschl. Brückenkurse und Prüfungen
- ➔ Zugang von Absolventen und Absolventinnen schulischer Ausbildungen ⇒ Lehrzeitverkürzung
- ➔ Zugang für Erwachsene mit und ohne Berufserfahrung ⇒ Lehrzeitverkürzung
- ➔ Klare und eindeutige Gestaltung der Durchlässigkeit zwischen den formalen Systemelementen ⇒ mit welchem Abschluss habe ich Zugang zu welchen weiterführenden Ausbildungen, welche Abschlüsse sind gleichwertig oder auch gleichartig?

II. Strukturentscheidungen

Für das Funktionieren eines dualen Lehrlingsausbildungssystems muss eine Vielzahl an Faktoren zusammen spielen. Ein praktikables Governancesystem, effiziente Verwaltungsstrukturen und Mechanismen der Qualitätssicherung und Innovation gehören dazu ebenso, wie an der Ausbildung interessierte und motivierte Jugendliche.

Kernelement einer Lehrlingsausbildung sind aber die **Unternehmen**, die die Bereitschaft mitbringen, **als Ausbildungsbetriebe** tätig zu werden. Auch wenn in etablierten Lehrlingsausbildungssystemen viele Betriebe ihr soziales Engagement betonen, Jugendliche auszubilden, um für sie die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Eintritt in die Arbeitswelt zu schaffen, wird in der Regel das **betriebswirtschaftliche Nutzenkalkül als legitimes Ziel** im Vordergrund stehen. Umso mehr gilt das für Länder, in denen eine duale Lehrlingsausbildung erst etabliert wird und Unternehmen nicht in dieser Tradition stehen.

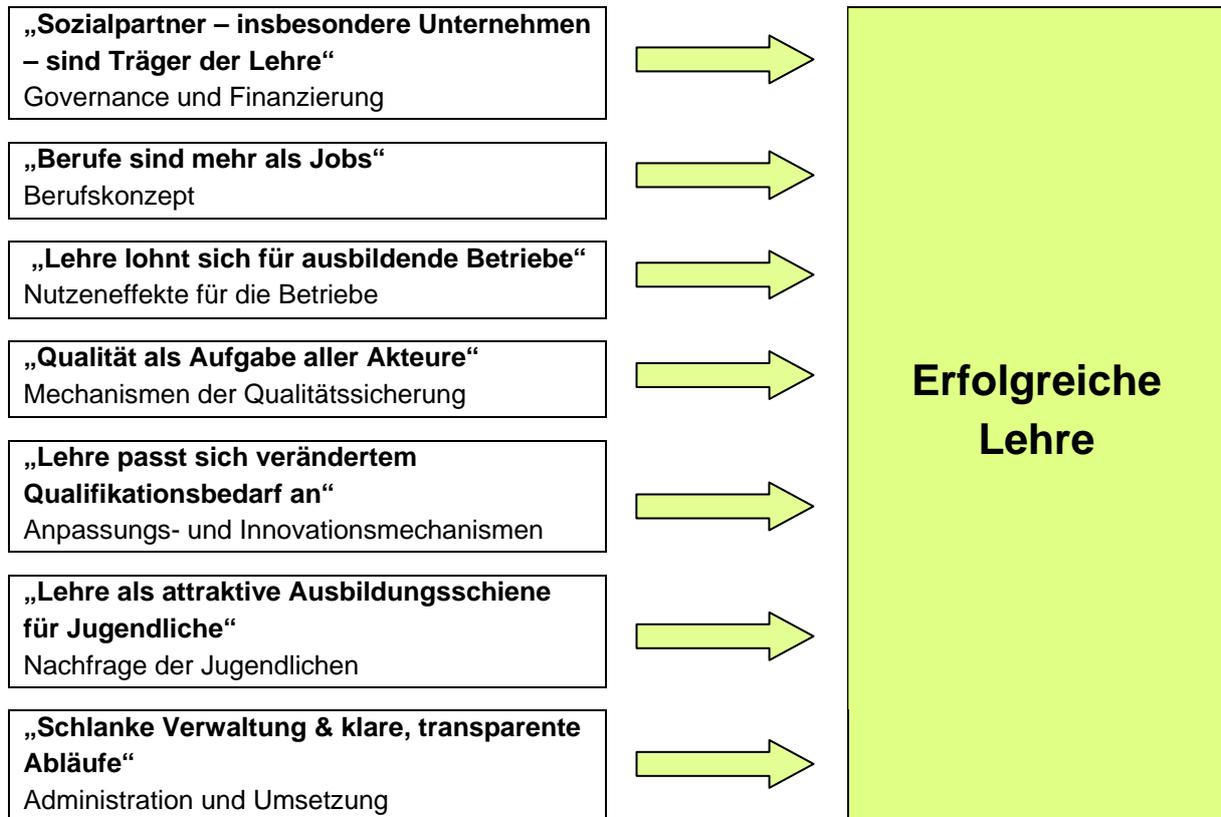
Diesen Umstand gilt es auch politisch anzuerkennen und zu fragen, welche Katalysatoren notwendig sind, damit aus Trainings- und Anlernaktivitäten der Unternehmen ein umfassendes und nachhaltiges Engagement in einer Lehrlingsausbildung werden kann, die fester Bestandteil des Berufsausbildungssystems wird. Wie wird Lehrlingsausbildung für Unternehmen attraktiv?

Dazu leisten praxisrelevante, am Bedarf der Unternehmen orientierte Berufsbilder und Ausbildungsordnungen einen wesentlichen Beitrag, wobei die Praxisorientierung durch die unmittelbare Einbindung der Unternehmen und ihrer Verbände in die Entwicklung gesichert werden kann. Einfache Administrationsstrukturen und effiziente Unterstützungsmechanismen (von Fördersystemen über die Ausbildung der Ausbilder/innen bis zur Hilfe bei der Lehrlingsrekrutierung oder Unterstützung durch Ausbildungsmaterialien), erleichtern den Betrieben den Einstieg in die Ausbildung. Vor allem aber muss die Überzeugung in den Unternehmen gegeben sein, dass sie es durch die Möglichkeit der dualen Lehrlingsausbildung selbst in der Hand haben, ihren gut qualifizierten **Fachkräftenachwuchs im Betrieb heranzubilden**.

Nachfolgend werden sieben Erfolgsfaktoren für eine Lehre identifiziert (vgl. Grafik 0-2). Diese sind die Grundprinzipien, um ein funktionierendes duales Lehrlingsausbildungssystem erfolgreich und nachhaltig zu etablieren. Der Nutzenaspekt für Ausbildungsbetriebe wird im Erfolgsfaktor 3 besonders herausgestrichen, spielt darüber hinaus aber auch in den anderen Erfolgsfaktoren eine essentielle Rolle.

Die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung dieser Erfolgsfaktoren kann nur im Rahmen der slowakischen politischen, institutionellen und strukturellen Gegebenheiten erfolgen.

GRAFIK 0-2: **Inhaltliche Kerndimensionen für die nachhaltige Implementierung eines modernen dualen Lehrlingssystems**



Quelle: eigene Darstellung

**Erfolgsfaktor 1: „Sozialpartner – insb. Unternehmen – sind Träger der Lehre“
Governance & Finanzierung****Kurzbeschreibung:**

Sozialpartner, insbesondere Unternehmen und ihre Vertretungen, sind die Träger der Lehre. Das spiegelt sich auch in der ganzen Governance- und Finanzierungsstruktur wider. Governance umfasst die gesetzlichen Regelungen und Zuständigkeiten in der Lehrlingsausbildung. Auf gesamtstaatlicher Ebene betrifft dies auch die für die schulische und betriebliche Ausbildung zuständigen Ministerien. Die rechtlichen Grundlagen für die Lehre sind in einem eigenen Gesetz (in Österreich: Berufsausbildungsgesetz) festgelegt. Bei der Entwicklung von Berufsbildern und Ausbildungsordnungen hat es sich bewährt, unmittelbar die praktische Erfahrung der Unternehmen einzubeziehen, die über ihre Verbände und Interessenvertretungen an der Ausarbeitung von Berufsbildern und Ausbildungsvorschriften, aber auch in vielen anderen Belangen der Lehrlingsausbildung beratend und regulierend tätig werden (z. B. in Beratungsorganen, in denen auch die Arbeitnehmer/innenvertretungen aktiv mitwirken). Dazu ist es erforderlich, dass die zuständigen Ministerien und Behörden bereit sind, Kompetenzen an ein solches Gremium abzugeben und von diesem Empfehlungen und Konzepte anzunehmen und umzusetzen.

Für die Administration der unterschiedlichen Aspekte der Lehrlingsausbildung (z. B. Protokollierung der Lehrverträge, Feststellungsverfahren der Ausbildungsberechtigung, Abnahme der Lehrabschlussprüfungen usw.) braucht es eine ausführende Instanz (in Österreich die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern der einzelnen Bundesländer).

Im Rahmen der Governance ist auch die Zuständigkeit für die Errichtung und Ausstattung sowie den laufenden Betrieb der Berufsschulen und die Zahlung der Lehrer/innengehälter zu regeln. Die Berufsschulen selbst sind in das Wirtschaftsgeschehen an ihrem Standort eingebunden. Der direkte Kontakt zu den Lehrbetrieben in der Region ist eine der wesentlichsten Voraussetzungen für eine optimale Umsetzung der Lehrlingsausbildung.

Grundsätzlich ist die **Finanzierungsstruktur** in traditionellen Lehrlingsausbildungssystemen wie in Österreich durch eine Kofinanzierung gekennzeichnet: Lehrbetriebe finanzieren die betrieblichen Ausbildungsstrukturen und zahlen den Auszubildenden eine Vergütung (in Österreich Lehrlingsentschädigung), die öffentliche Hand finanziert die Berufsschulen und gewährt gegebenenfalls Fördermittel für Lehrbetriebe und Lehrlinge. Der überwiegende Teil der Kosten für die Berufsausbildung in der Lehre entfällt auf die Lehrbetriebe.

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE

- **Regelung der Zuständigkeiten für die und Beteiligung an der**
 - ➔ Entwicklung eines gesetzlichen Rahmens
 - ➔ Finanzierung und Förderstrukturen
 - ➔ Entwicklung bzw. Adaptierung der Berufsbilder und Ausbildungsordnungen
 - ➔ Entwicklung bzw. Adaptierung der Lehrpläne
 - ➔ Entwicklung bzw. Adaptierung der Prüfungsordnungen
 - ➔ Ausbildung und Anerkennung der betrieblichen Ausbilder/innen
 - ➔ Lehrer/innenbildung
 - ➔ Einrichtung, Ausstattung und Unterhalt der Berufsschulen
 - ➔ Abnahme der Lehrabschlussprüfung
 - ➔ Qualitätssicherung und -prüfung
 - ➔ Anerkennungen und Anrechnung
 - ➔ Aufsicht über die schulische und betriebliche Umsetzung
- **Entwicklung/Adaptierung Rechtsgrundlagen**
 - ➔ Ein grundlegender rechtlicher Rahmen legt die Rechte und Pflichten aller Beteiligten fest.
 - ➔ Überprüfung, ob andere Gesetze von Änderungen betroffen sind: etwa die Bereiche Jugendschutz und Jugendbeschäftigung, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Schulorganisation und -unterricht usw.
- Entwicklung von **Beteiligungsstrukturen** für die unterschiedlichen Akteure der Lehrlingsausbildung: Konsultationsverfahren, Anhörung, Information und/oder Beratung
 - ➔ Festlegung in welcher Form und auf welchen Ebenen Beteiligung möglich sein soll: national, regional und/ oder lokal
- Etablierung eines **Gremiums** das die unterschiedlichen Akteure der Lehrlingsausbildung zusammenführt und Entscheidungen trifft ⇔ beispielsweise Berufsausbildungsbeirat (Ö) oder Bundesinstitut für Berufsbildung (D): Festlegung der Aufgaben, Rechte und Pflichten dieses Gremiums. Einstimmigkeitsprinzip.

Aufgaben des Gremiums: Entscheidet über Schaffung eines neuen Lehrberufs, Festlegung des Ausbildungsprofils eines Lehrberufs, inhaltliche Zuschnitte und Formen (beispielsweise Ausbildungsmodule etc.)

Systematische Einbeziehung der „Sozialpartner“ bei der Ausarbeitung eines Berufsausbildungsgesetzes

 - ➔ Rückgrat des Lehrlingssystems sind die **Unternehmen**: Sie haben die Verantwortung für den Inhalt der Lehre sowie die Ausbildung im Unternehmen, wenn möglich sind sie primäre (lokale) Träger des Verwaltungssystems.

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE – Fortsetzung

- Arbeitnehmer/innenvertretung: Sicherstellung einer gewissen Breite des Berufsprofils, d. h. dass auch allgemeine und transferierbare Skills vermittelt werden; Sicherstellung der Einhaltung arbeits- und jugendschutzrechtlicher Bestimmungen (z. B. Überstunden, Nachtarbeit) sowie Schutz der Lehrlinge vor Ausbeutung.
- „Staat“: Gesetzgebung; Rolle als Vermittler und Initiator: Festlegung des zuständigen Ministeriums – Frage der Einheitlichkeit der Zuständigkeit oder Kompetenzverteilung auf unterschiedliche Ministerien (z. B. Bildungs- und Wirtschaftsministerium); Regelung der Berufsschulen (Bildungsministerium)
- Gesetzliche einheitliche Regelungen für Kooperation zwischen Betrieben und Schulen
- **Finanzierung:** Alle Akteure tragen zur Deckung der Kosten bei und sind gleichzeitig Nutznießer:
 - **Lehrbetriebe:** Ausgaben für die betriebliche Lehrlingsausbildung (inkl. Lehrlingsentschädigung) stehen Erträge aus produktiven Arbeitsleistungen der Lehrlinge gegenüber.
 - **Öffentliche Hand** finanziert die Berufsschulen und stellt allfällige finanzielle Anreize für Lehrbetriebe (Zuschussmodelle⁴, Fondslösungen⁵, Befreiungen etc.) bereit.
 - ✓ Investitionen in die Infrastruktur der Berufsschulen. Unterstützung durch Betriebe?
 - ✓ Beteiligung des Staates an den Kosten der Schulen und etwaige Beteiligung an den Kosten der Betriebe a) transparent b) landesweit einheitlich
 - **Lehrling** trägt implizit auch Kosten, da er/sie während der Lehrzeit unter dem kollektivvertraglichen Mindestlohn bezahlt wird.

Herausforderung Capacity-Building

- Welche Möglichkeiten bestehen für die jeweiligen Beteiligten institutionelle Kapazitäten sowie Expertise bereitzustellen?
- Welche Möglichkeiten des Aus-/Aufbaus institutioneller Kompetenz bieten sich an?
- Für Unternehmen: „Lehrlingsstelle vor Ort“ und/oder Branchenansatz

⁴ Möglich wären beispielsweise ein Modell Basiszuschuss + Sonderzuschüsse bei hochqualitativer Lehrlingsausbildung oder auch eine (Teil-)Übernahme der Kosten für Kranken-/Unfallversicherung durch die öffentliche Hand ebenso wie eine Anreizfinanzierung für Betriebe die erstmalig in die Lehrlingsausbildung einsteigen.

⁵ Beispielsweise Einhebung eines gewissen Prozentsatzes der Lohnsumme eines Unternehmens und Ausschüttung dieses Geldes an die Lehrbetriebe.

Erfolgsfaktor 2: „Berufe sind mehr als Jobs“ Berufskonzept

Kurzbeschreibung:

Ein Lehrlingsausbildungssystem benötigt als Basis ein sogenanntes „Berufskonzept“. Ein Beruf umfasst ein Bündel von Tätigkeiten, für die im Rahmen eines breit angelegten Ausbildungsganges qualifiziert wird. Es wird sichergestellt, dass die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendige berufliche Handlungsfähigkeit erworben wird und die erworbenen Kompetenzen am Arbeitsmarkt verwertet werden können. Damit verbindet es einerseits Arbeit und Lernen, andererseits berufliche Qualifizierung und Persönlichkeitsentwicklung. Hiermit grenzt sich das Berufsprinzip als konstituierendes Element eines Ausbildungsberufs von anderen Konzepten ab, die nur für eine eng eingegrenzte Arbeit, einen „Job“, qualifizieren. Die duale Berufsausbildung vermittelt Auszubildenden nicht nur in relativ kurzer Zeit die Berufsfähigkeit, sondern zugleich berufliche Identität und berufliches Selbstbewusstsein: Dies stellt einen nicht zu unterschätzenden Wert für die Persönlichkeitsentwicklung und die gesellschaftliche Integration von Jugendlichen dar.

Kennzeichnend für Berufe im Sinne des Berufskonzepts sind u. a. folgende Merkmale:

- Spezielle Tätigkeitsfelder bzw. Berufspositionen, die unternehmensübergreifende Relevanz haben.
- Der Zugang zu einem Tätigkeitsfeld erfolgt über eine spezielle Wissens- und Kompetenzbasis.
- Die Berechtigung zur Ausübung eines bestimmten Berufes erfolgt über eine Qualifizierung in Ausbildungen, die öffentlich anerkannt sind und mit einem Zertifikat/Zeugnis abgeschlossen werden.
- Inner- und zwischenbetriebliche Mobilität, die durch Fort- und Weiterbildungsangebote gefördert werden kann.

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE

• **Berufsbildentwicklung**

Berufsbilder müssen eng genug sein (d. h. fachspezifisch und betriebsrelevant), um eine Berufsidentität zu ermöglichen, gleichzeitig aber so weit (also Vermittlung allgemeiner und transferierbare Skills), dass ein breiter Einsatz/Wechsel/Neuorientierung/Höher- und Umqualifizierung außerhalb des Ausbildungsbetriebes möglich ist

- ➔ Entwicklung der Berufsbilder und Ausbildungsordnungen nach dem Konsensprinzip unter Einbeziehung von Unternehmens- und Arbeitnehmervertreter/innen
- ➔ Anknüpfung der Berufsbildentwicklung an den betrieblichen Qualifikationsbedarf ⇒ Welche Berufe werden von der Wirtschaft gebraucht?
- ➔ Berufsbilder und Ausbildungsordnungen bilden die Grundlage für die Entwicklung bzw. Adaptierung von Berufsschullehrplänen ⇒ Abstimmung
- ➔ Festlegung von national einheitlichen und anerkannten Berufsbildungsstandards und Berufen (einschl. Klärung der zwischennationalen Anerkennung)
- ➔ Einordnung der Ausbildungsberufe in bestehende nationale Berufsklassifikation
- Lehrberuf ist **vollberufliche Qualifizierung**, d. h. die Lehre vermittelt alle für die Berufsausübung relevanten Qualifikationen (Fertigkeiten, Wissen, Kompetenzen) ⇒ Abgrenzung/Unterschied zu Fachschule, die für Berufsfelder „qualifiziert“
- Lehrabschluss ist ein **formaler nationaler Bildungsabschluss** ⇒ Einordnung des Lehrabschlusses in die nationale slowakische Bildungshierarchie
- Entwicklung von **Fort- und Weiterbildungsstrukturen**, die einerseits den Qualifikationserhalt und andererseits die Höherqualifizierung über die Berufskarriere hinweg ermöglichen.

Erfolgsfaktor 3: „Lehre lohnt sich für ausbildende Unternehmen“ Nutzeneffekte für die Betriebe

Kurzbeschreibung:

Eine unabdingbare Kerndimension für ein nachhaltig funktionierendes Lehrlingsausbildungssystem ist das Engagement der Betriebe, Lehrstellen in ausreichender Menge und Qualität bereitzustellen. Dies geschieht allerdings nur, wenn aus Sicht der Betriebe Nutzeneffekte zu erwarten sind. Empirische Studien belegen hinlänglich, dass die Lehrlingsausbildung den eigenen betrieblichen Fachkräftenachwuchs sichert und somit sowohl betriebliche Kontinuität als auch Innovation fördert. Den Aufwendungen für die betriebliche Ausbildung (Zeit, Ressourcen, Lehrwerkstätten, Ausbilder, Lehrlingsentschädigung etc.) stehen zudem produktive Leistungen der Auszubildenden während der Lehrzeit gegenüber. Die erwartete Kosten-Nutzen-Relation der Ausbildung ist ein wesentlicher Bestimmungsfaktor für das betriebliche Ausbildungsplatzangebot, wobei der Nutzen nicht ausschließlich in produktiver Arbeit zu quantifizieren ist, sondern z. B. ein mittelfristiges Investitionsmotiv damit verbunden wird.

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE

- Initiierung und Etablierung von **Unternehmensverbänden**, die die Unternehmensinteressen einbringen (u. a. Berufsbildentwicklung, Prüfungen, Ausbildungsverbände, Gesetzesentwicklung)
- Klare finanzielle Struktur für die betriebliche Ausbildung: Vollständige **steuerliche Anerkennung** der betrieblichen Ausbildungskosten als Betriebsausgaben
- Lehrstellenmarkt: Organisation und Zugang
 - Unterstützung/Vermittlung durch öffentliche Stellen, z. B. Arbeitsmarktservice, Lehrstellenbörsen
 - direkter Zugang zu Schulen
 - Unternehmen wählen ihre Lehrlinge selbst aus
- Transparente **Förderstrukturen und Fördermodelle**
 - direkte Zuwendungen
 - Steuererleichterungen
 - Beitragsbefreiungen
 - nicht-monetäre Förderungen und Serviceleistungen der öffentlichen Hand (Beratungsstellen)
- private Berufsschulen gesetzlich ermöglichen und staatliche Anerkennung sichern ⇒ Kostenübernahme Lehrer/innen
- Transparente **Information über Kosten- und Nutzenaspekte**, die den Unternehmen eine Beurteilung für den Betrieb ermöglichen

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE - Fortsetzung

- Optionale Finanzierung: von Unternehmen getragene (freiwillige oder verpflichtende) Fondslösungen auf regionaler bzw. sektoraler Ebene
- Gut aufbereitete Informationen für Unternehmen, die sich in der Lehrlingsausbildung engagieren wollen.
 - Informationsveranstaltungen
 - Anlaufstellen und aufsuchende Dienste einrichten, die Unternehmen informieren und beraten (z. B. „Lehrbetrieb-Scouts“) ⇒ insbesondere Beratung über rechtliche Rahmenbedingungen, Finanzierung, Unterstützung, Organisation der Ausbildung
- Transparente Kriterien für die **Eignung als Ausbildungsbetrieb** ⇒ Begleitmaßnahmen zur Erlangung dieser Eignung
 - Initiierung von **Ausbildungsverbänden** und überbetrieblichen Schulungseinrichtungen ⇒ insb. für kleine und mittlere Betriebe
- weitere **Unterstützungsleistungen** und **Ausbildungshilfen** entwickeln, u. a.
 - Ausbildertraining und Weiterbildungen
 - Leitfäden zum Ausbildungsstart, zur Lehrlingsrekrutierung, für Betriebsbesichtigungen und Schnuppertage etc.
 - Ausbildungsleitfäden, Ausbildungsmaterialien, Ausbildungsdokumentationen
 - Erläuterungen zu Gesetzestexten
 - Materialien zur Berufsinformation und zum Lehrberufsmarketing
 - Auswahlhilfen, Eignungsverfahren
 - Organisation von Auslandspraktika
 - Initiierung und Organisation von Lehrlingswettbewerben

Erfolgsfaktor 4: „Qualitätssicherung als Aufgabe aller Akteure“ Mechanismen der Qualitätssicherung

Kurzbeschreibung:

Die vierte Kerndimension für funktionierende Lehrlingsausbildungssysteme betrifft Fragen der Qualitätsentwicklung und -sicherung. Formale Bildungsabschlüsse und somit auch der Lehrabschluss fungieren als Arbeitsmarktsignale: Es muss also gewährleistet sein, dass eine Person mit einem Lehrabschluss auch über die damit einhergehenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen verfügt. Dies ist auch aus Absolventensicht relevant für die Arbeitsmarktchancen „außerhalb“ des unmittelbaren Lehrbetriebes. Es muss sichergestellt sein, dass – egal in welchem Betrieb eine Lehre durchlaufen wird – garantierte Niveaus der Ausbildungsqualität erreicht werden; nur dann wird ein Beruf am Arbeitsmarkt auch nachgefragt werden. Die Qualitätssicherungsdimension setzt daher auf allen Ebenen an: Vom Lehrbetrieb selbst (Qualitätsanforderungen an einen Lehrbetrieb sowie Sicherung, Unterstützung und Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsqualität) über die Qualität der beruflichen Ausbildung in der Berufsschule bis hin zur Lehrabschlussprüfung.

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE

- **Feststellungsverfahren:** Grundvoraussetzungen für einen Lehrbetrieb: vollständige Erfüllung des Ausbildungsprofils, Vorhandensein eines Ausbildungsverantwortlichen, Einhaltung Arbeitsschutz/Sicherheitsbestimmungen etc.
 - ➔ Ermöglichung von **Ausbildungsverbänden** zur Sicherstellung, dass auch ein Betrieb, der nicht alle Positionen des Berufsbildes vermitteln kann, ausbilden kann
 - ⇒ Definition etwaiger zusätzlicher zulässiger Lernorte
- Förderung der Qualität der betrieblichen Ausbildung durch die öffentliche Hand durch praktische Unterstützungen wie z. B. Handbücher, Ausbildungsleitfäden, Erläuterungen zu den Ausbildungsordnungen und Berufsbildern, Zugang zu unternehmerischen good practise Beispielen, Checklisten für Ausbilder/innen und Ausbildungsbetriebe

Eine weitere Unterstützungsmöglichkeit zur Förderung der Ausbildungsqualität sind öffentliche Auszeichnungen für vorbildliche Ausbildungsbetriebe.
- **Ausbilder/in**
 - ➔ Festlegung der verantwortlichen Person für Lehrlingsausbildung im Unternehmen
 - ➔ Welche Kompetenzen muss diese Person haben? – Fachliche, berufspädagogische, rechtliche?
 - ➔ Wie erhält der/die Ausbilder/in diese Kompetenzen (beispielsweise Ausbildertraining)? ⇒ Aus- und Weiterbildungsangebote schaffen
 - ➔ Herausforderung: Sicherstellung der notwendigen Kompetenzen bei gleichzeitig möglichst geringem Lern-/Weiterbildungsaufwand sowie geringer Regulierungstiefe (Ausbilder/in ist KEIN/E Lehrer/in)

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE – Fortsetzung

- Wer ist für die Überprüfung der Ausbildungsqualität/etwaiger Standards zuständig?
- Verhältniszahlen Ausbilder/in – Lehrlinge: Wie viele Lehrlinge pro Ausbilder/in?
- **Berufsschulen:**
 - ➔ Gestaltung Berufsschulklassen: gleiche Berufe oder Berufsfelder in einer Klasse
 - ➔ Qualifikation der Lehrer/innen
 - ✓ pädagogisches und fachliches Know-how
 - ✓ welche Ausbildung, Praxiserfahrung wird erwartet
 - ✓ Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Praktiker/innen
 - ➔ Sicherstellung des Praxisbezugs auch in der Schule
 - ➔ Feedbackstrukturen zwischen Schule und Betrieb
 - ➔ Qualitätssicherung der Leistungsfeststellung in Berufsschulen
 - ➔ Ausstattung der Berufsschulen
- **Lehrabschlussprüfung:** Wie wird das Erreichen der berufs- und ausbildungsrelevanten Kompetenzen festgestellt?

Festlegung was geprüft wird, wer prüft, wie geprüft wird, wo & wann geprüft wird

 - ➔ In welchen Verantwortungsbereich fällt die Abschlussprüfung?
 - ➔ Zusammensetzung der Prüfungskommission ⇨ Einbindung Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/innen
 - ➔ Gestaltung der Abschlussprüfung ⇨ wie wird schulische Ausbildung in die Abschlussprüfung einbezogen
 - ✓ gemeinsame Prüfung der betrieblichen und schulischen Ausbildung
 - ✓ separate Kompetenzfeststellung für betrieblichen und schulischen Teil ⇨ mit der ohne Anrechnung
 - ➔ Ablauf der Kompetenzfeststellung
 - ✓ Optionen: Zwischenprüfungen, externe Evaluierung der Lehrabschlussprüfung
 - ✓ mögliche Einbeziehung laufender Leistungsbeobachtung
 - ➔ Sicherstellung der praktischen Ausrichtung

Herausforderung „Mutual Trust“

Voraussetzung für einen konstruktiven Dialog zwischen den Akteuren (Unternehmen, Arbeitnehmervertreter/innen, öffentliche Hand, Berufsschulen usw.) der dualen Lehrlingsausbildung ist ein **gegenseitiges Vertrauen**, dass die Anstrengungen aller Akteure auf das gemeinsame Ziel einer qualitativ hochwertigen Berufsausbildung gerichtet sind.

Die grundsätzliche Zuständigkeit für die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität in der Ausbildung an den einzelnen Lernorten liegt bei den jeweiligen Akteuren.

**Erfolgsfaktor 5: „Lehre passt sich verändertem Qualifikationsbedarf an“
Anpassungs- und Innovationsmechanismen****Kurzbeschreibung:**

Im Rahmen der dualen Ausbildung besteht die Notwendigkeit, Lehrberufe und deren Inhalte den wirtschaftlichen Entwicklungen und daraus resultierenden Veränderungen im Qualifikationsbedarf entsprechend anzupassen. Nur dadurch kann sichergestellt werden, dass in der Lehre die relevanten beruflichen Fertigkeiten vermittelt werden, die seitens der Wirtschaft benötigt und somit auch am Arbeitsmarkt nachgefragt werden.

Deshalb werden die einzelnen Berufsbildpositionen nicht statisch festgelegt, sondern so formuliert, dass Anpassungen der Ausbildung an neue Entwicklungen einfach und rasch vorgenommen werden können. Die Initiative für eine Neuordnung kann im allgemeinen sowohl von betroffenen Branchen als auch von den Sozialpartnern und den zuständigen Ministerien kommen, wird im Regelfall aber von den Unternehmen ausgehen, da diese unmittelbar am Puls der Veränderungen sind. In jedem Fall stehen die Anforderungen des Berufslebens und die praktischen Erfordernisse in einer Branche im Vordergrund. Dabei sollten sie durch Studien und Evaluierungen unterstützt werden.

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE

- Wie werden neue Lehrberufe entwickelt? ⇒ Festlegung, wer, auf Basis welcher Informationen, wie die Entscheidung für einen neuen Lehrberuf oder die Anpassung bestehender Lehrberufe trifft.
 - ➔ Gremien der Berufsausbildung; Initiativrecht aller Akteure ⇒ Konsensprinzip
 - ➔ Unterstützung durch Ansätze der Qualifikationsbedarfsanalyse, Betriebsbefragungen, Machbarkeitsstudie in einzelnen Berufsbildern.⁶
- Lernergebnisorientierte Gestaltung der Ordnungsmittel (Ausbildungs- und Prüfungsordnungen)
- Überlegungen und Ansätze für die Integration von benachteiligten Zielgruppen in die duale Ausbildung.
- Strategische Überlegungen zur Einrichtung beruflicher Höherqualifizierungsangebote wie z. B. Meister-/Werkmeisterausbildungen, duale Studien, Fachhochschulen, Berufsakademien etc.

⁶ Die betriebliche Ausbildung ist dabei primär nachfragegesteuert, während die schulische Ausbildung primär angebotsgesteuert ist.

**Erfolgsfaktor 6: „Lehre als attraktive Ausbildungsschiene für Jugendliche“
Nachfrage der Jugendlichen****Kurzbeschreibung:**

Die duale Ausbildung ist aus Sicht der Jugendlichen deshalb attraktiv, weil sie eine breite Auswahl und vielfältige Möglichkeiten bietet. Die Lehre vermittelt alle relevanten Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die Ausübung eines konkreten Berufes erforderlich sind. Sie vermittelt aber auch allgemeine und überbetriebliche, transferierbare Kompetenzen, die nicht nur im Lehrbetrieb, sondern darüber hinaus in der Branche und generell am Arbeitsmarkt verwertbar sind.

Das duale System deckt somit eine sehr große Spannbreite unterschiedlicher Voraussetzungen ab. Aus Sicht vieler Jugendlicher ist dabei vor allem das „Lernen am Arbeitsplatz“ ein wichtiges Attraktivitätsmerkmal. Weitere wichtige Aspekte der Attraktivität sind unter anderem auch eine stabile Berufs- und Beschäftigungsperspektive, gute Chancen am Arbeitsmarkt, geregelte Arbeitsbedingungen und Weiterbildungswege sowie eine Verbesserung der Einkommenschancen. Ein wesentlicher Vorteil von dual organisierten Ausbildungen gegenüber vollzeitschulischen Systemen liegt auch in der Möglichkeit, nach Abschluss der Ausbildung direkt in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Bereits während der Ausbildungszeit eigenes Geld zu verdienen, stellt für junge Menschen ebenfalls einen besonderen Pluspunkt der dualen Berufsausbildung dar.

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE

- Zugang zur Ausbildung – **Eingangsvoraussetzungen** (Vorbildung, Alter)
- **Durchlässigkeit:**
 - Zugang für Maturanten/Maturantinnen ⇒ Lehrzeitverkürzungen
 - Durchlässigkeit für Lehrlinge zur tertiären Bildung (Modell Berufsreifeprüfung)
- **Übergang Schule ⇔ Berufsausbildung**
 - Brückenangebote für Jugendliche die noch nicht ausbildungsbereit sind
- **Orientierungsangebote:** frühzeitig beginnen, Image von Berufen und Beruflichkeit zu heben ⇒ Motivation der Jugendlichen sich damit auseinanderzusetzen
 - Image- und Informationskampagnen
- **Berufsberatungsangebote** auf- bzw. ausbauen
 - Zuständigkeiten und Verantwortung regeln
 - Rolle der Schule in der Berufsberatung
 - Eltern in den Entscheidungsprozess einbinden
- **Mobilität** der Jugendlichen fördern
 - Lehrberufe mit verhältnismäßig wenig Lehrlingen werden sinnvoller Weise nur an einem Berufsschulstandort beschult werden
 - regional unterschiedliches Lehrstellenangebot
 - Unterstützungsleistungen: Fahrtkostenzuschüsse, Wohnkostenzuschüsse
- **Entlohnung von Lehrlingen** (Schüler/innen während der Praxis) – gesetzlichen Rahmen prüfen und anpassen
 - Entlohnung bundeseinheitlich regeln, grundsätzlich auf kollektivvertraglicher Basis (Überzahlung ermöglichen?) ⇒ Kranken-/Unfallschutz wie bei Arbeitnehmer/innen
 - sowie grundsätzlicher Bezug zur Facharbeiter/innenentlohnung (Höhe ist relevant für Kosten“belastung“ der Lehrbetriebe und somit Anreizelement zur Bereitstellung von Lehrstellen; Höhe auch relevant für Jugendliche ⇒ Attraktivität der Lehre)
 - Konkretisierung: Höhe nach Lehrberuf, Lehrjahr durch Gremium oder Sozialpartnerlohnsetting.
- **Angebote für Lernschwache** – individuelle Verlängerung der Ausbildungsdauer; evt. auch Eingrenzung des Berufsbildes auf Teilqualifikationen
 - Schaffung von einfachen Berufsbildern
- Angebot für Menschen mit niedrigen Qualifikationen über einen „außerordentlichen“ Lehrabschluss einen formalen Berufsabschluss zu erwerben, durch Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen.

**Erfolgsfaktor 7: „Schlanke Verwaltung & klare, transparente Abläufe“
Administration und Umsetzung****Kurzbeschreibung:**

Schlanke, transparente administrative Strukturen und Abläufe sind ein weiteres Grundelement effektiver Lehrlingsausbildungssysteme. Basiselement in Österreich ist diesbezüglich der Lehrvertrag zwischen Lehrberechtigtem und dem Lehrling, der in schriftlicher Form abgeschlossen werden muss. Die Lehrlingsstelle prüft die Daten des Lehrvertrages und die Eignung des Lehrbetriebes und anerkennt anrechenbare berufsfachliche Ausbildungszeiten. Die Protokollierung des Lehrvertrages ist Voraussetzung zur späteren Zulassung zur Lehrabschlussprüfung. Der Lehrvertrag muss unter anderem folgende Angaben enthalten: die Bezeichnung des Lehrberufes, in dem die Ausbildung erfolgt, die Dauer der Lehrzeit, Beginn und Ende der Ausbildung, allfällige Ausbildungen im Rahmen eines Ausbildungsverbands mit anderen Betrieben oder Bildungseinrichtungen, die Höhe der Lehrlingsentschädigung etc.

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE

- Zuständigkeit für die unmittelbare Administration regeln: Wer ist wofür zuständig?
- **Lehrvertrag:**
 - Regelt grundlegende Beziehung zwischen Lehrbetrieb und Lehrling
 - Festlegung Lehrberuf, Lehrdauer, Lehrlingsentschädigung, Probezeit etc.
- **Lehrlingsentschädigung:** bundeseinheitliche Regelung ⇔ auf kollektivvertraglicher Basis (siehe auch Erfolgsfaktor 6)
- **One-Shop-Prinzip:** Klar definierte, institutionalisierte Anlaufstellen für Unternehmen vor Ort
 - regional oder
 - branchenspezifisch

III. Roadmap Timing

Die grundsätzliche Herausforderung besteht in

- ... der Anerkennung, dass der betriebliche Arbeitsplatz ein lernförderndes Setting ist.
- ... Capacity Building: Etablierung der notwendigen Akteure auf Seiten der Unternehmen, der Gewerkschaften sowie der öffentlichen Hand mit entsprechender Expertise
- ... der Etablierung eines Aushandlungs-/Entscheidungsgremiums in dem alle diese Akteure vertreten sind
- ... der Festlegung des gewünschten Grundmodells einer Lehre
- ... der Etablierung eines Berufsausbildungsgesetzes, das die Lehre rechtlich verankert und die Aufgaben, Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten der Akteure definiert

Die relevanten Akteure müssen sich selbst ein organisatorisches, rechtliches und entscheidungsrelevantes Setting geben, das zudem schon die inhaltlichen grundlegenden Zuschnitte einer LEHRE (Berufskonzept, Lehrvertrag, Zusammenspiel betriebliche und schulische Ausbildungsorte etc.) festlegt.

1. Schritt: Festlegung Grundmodell Lehre ⇒ Etablierung eines „Initiativen Entscheidungsgremiums“

Im Kern legt dieses „**Initiativgremium**“ die wesentlichen inhaltlichen Eckpunkte der Lehre fest. Wesentlich ist dabei die Einbindung/Einbeziehung aller relevanten Akteure in diesen Aushandlungsprozess (Konsensprinzip), das sind insbesondere Sozialpartner & Regierung/öffentlicher Verwaltung bzw. ein „Nukleus“ (beispielsweise Automotive Cluster seitens der Unternehmen).

Aufgaben sind:

- Festlegung des **Grundmodells der Lehre**, also der Eckpunkte des Zusammenspiels sowie der Aufgabenteilung Lehrbetrieb und Berufsschule, Entwicklung eines Berufskonzepts
- Festlegung der **Grundstruktur** für
 - ➔ Finanzierungsverantwortlichkeiten
 - ➔ Lehrvertrag & Lehrlingsentschädigung
 - ➔ Anerkennung der Lehre als formalen nationalen Bildungsabschluss (Einordnung der Lehre in das slowakische Qualifizierungssystem)

Vorab / parallel dazu notwendig: Capacity Building & Vertrauensbildung

2. Schritt: Festlegung des Governancemodells der Lehre („Berufsausbildungsgesetz“)

Aufgaben sind:

Etablierung einer **Rechtsgrundlage** (vergleichbar dem österreichischen „Berufsausbildungsgesetz“), das die Lehre rechtlich verankert und die Aufgaben, Rechte, Pflichten, Verantwortlichkeiten der einzelnen Akteure definiert.

Im Kern ist dies die rechtliche Umsetzung der in Schritt 1 erzielten gemeinsamen Ergebnisse. Im Mittelpunkt steht dabei die klare Definition der Rolle des „sozialpartnerschaftlichen Entscheidungsgremiums“. Ihr kommt die wesentliche Detailsteuerungsaufgabe (Festlegung konkreter Lehrberufe, deren Berufsprofile, Prüfungsmodi etc.) zu.

3. Schritt: Vorbereitende Umsetzungsarbeiten

- Festlegung des/der Verfahren/s zur Qualitätskontrolle der Lehrbetriebe (Feststellungsverfahren; d. h. erfüllt das Unternehmen alle Voraussetzungen, um ein Lehrbetrieb sein zu können)
- Festlegung der notwendigen Ausbilderkompetenzen sowie Erstellung des dafür relevanten Weiterbildungsangebotes
- Erstellung einer Liste der ersten (zu verordnenden) Lehrberufe
- Etablierung der administrativen Organe („Lehrlingsstellen vor Ort“)

4. Schritt: Detaillierte Umsetzungsarbeiten für den einzelnen Lehrberuf

Für jeden Lehrberuf aus Schritt 3 werden die notwendigen konkreten und detaillierten Arbeiten zur Umsetzung durchgeführt:

- Festlegung der grundlegenden in diesen Lehrberufen zu vermittelnden Ausbildungsinhalte sowie allfälliger Ausbildungsmodi (Module etc.)
- Konkrete Abstimmung der Lehrinhalte der Berufsschule mit jenen der betrieblichen Ausbildung → Curriculum der Berufsschule
- Lernzeiten (Timing der Berufsschulzeiten)
- Lehrabschlussprüfungsmodi etc.
- Festlegung der Höhe des Lehrlingsentgelts in den Lehrberufen

5. Schritt: Start der ersten Lehrlingsausbildungen

- Feststellungsverfahren für interessierte Betriebe
- Erstellen betrieblicher Ausbildungspläne (ggf. Einrichtung betrieblicher Lehrwerkstätten)
- Schulung/Ausbildung der Ausbilder/innen
- Lehrlingsrekrutierung
- Abschluss Lehrverträge zwischen Jugendlichen (gesetzl. Vertreter/innen) & Betrieben
- Start der Berufsschule: Festlegung des Standorts, Ausstattung

Mögliche unterstützende Aktivitäten:

- „Lehrbetriebs-Scouts“: Personen, die potenzielle Lehrbetriebe über die Möglichkeiten zur Ausbildung informieren (gesetzliche Grundlagen, Rahmenbedingungen, Finanzierungs- und Fördermodalitäten usw.), die Betriebe motivieren, Ausbildungsplätze anzubieten und den Betrieben beim Einstieg in die Lehrlingsausbildung beratend zur Seite stehen.
- Informationsmaterialien für Lehrbetriebe und Jugendliche
- Ausbilder/innen-Informationen
- Vorbereitungsmaterialien für Lehrlinge zur Abschlussprüfung
- Unterstützungsmaterialien für Prüfer/innen etc.
- öffentliche Lehrstellenbörse
- Lehrlingsauswahlhilfen

Die Schritte 3 bis 5 könnten auch anhand einiger weniger Lehrberufe schrittweise etabliert werden. Diese würden somit als „**Initiativ-Lehrberufe**“ fungieren, d. h. anhand ihrer konkreten Etablierung wären dann Verallgemeinerungen (beispielsweise im Sinne allgemeiner formulierter Ausführungsbestimmungen, die dann grundsätzlich auf alle Lehrberufe zutreffen werden) abzuleiten. Aus der Erfahrung zeigt sich, dass Verhandlungen und Abstimmungsprozesse bei konkreten Lehrberufen oftmals eine gewisse Detailliertheit mit sich bringen. Damit die für ein ausgebautes Lehrlingsausbildungssystem notwendige Generalisierung/Verallgemeinerung erzielt wird, könnte daher z. B. das ibw als beratende Institution in diese Entwicklungs-/Umsetzungsschritte eingebunden werden. Das ibw würde dabei auf weitere notwendige – über die konkreten gegenständlich verhandelnden Lehrberufe hinaus – relevante und generelle zu beachtende Aspekte und Bedarfe hinweisen.

B E R I C H T

1 Ausgangslage und Zielsetzung

Unter dem Eindruck eines steigenden Fachkräftemangels insb. in der betrieblichen Produktion bei gleichzeitig hoher Jugendarbeitslosigkeit wird in vielen Ländern die (Wieder-) Einführung einer dualen Ausbildung diskutiert. In einigen Ländern werden derzeit die gesetzlichen Grundlagen geschaffen bzw. angepasst, um das Ausbildungsangebot zeitnah um eine duale Ausbildung mit starken betrieblichen Anteilen zu ergänzen. Parallel dazu werden vielfach Pilotprojekte initiiert bzw. ausgebaut, die auf Basis der bestehenden Gesetzeslage die Möglichkeiten und Spielräume für betriebliche Ausbildungen und in der Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Schulen ausloten und erproben. Dabei können Stärken und Schwächen des bestehenden Systems erkannt und Ansatzpunkte für erforderliche Weiterentwicklungen und Änderungen der gesetzlichen und strukturellen Rahmenbedingungen erarbeitet werden. Auch bieten die Pilotprojekte die Chance in überschaubarem Rahmen Möglichkeiten der künftigen Zusammenarbeit zwischen relevanten Playern (z. B. Unternehmen und Unternehmensverbänden, Ministerien, Schulen) zu erproben und gegebenenfalls Strukturen für eine solche Zusammenarbeit aufzubauen. Ein Transfer kann sinnvollerweise an jenen Stellen des Systems ansetzen, an denen bereits „Enklaven“ mit Formen der Arbeitsorganisation bestehen, die sich auf qualifizierte Fachkräfte stützen. In weiterer Folge soll dann überlegt werden, wie eine Ausweitung auf andere Bereiche möglich ist. (vgl. EULER 2013, S. 23)

Dazu sollen – auf Basis der Erfahrungen erfolgreicher dualer Ausbildungssysteme (vor allem Österreich, Deutschland und der Schweiz) – die Erfolgsfaktoren für eine funktionierende duale Lehrlingsausbildung identifiziert, Umsetzungsmodelle für die Etablierung dieser Kernelemente im Zielland entwickelt und die konkrete Implementierung begleitet werden und im Sinne eines Know-how-Transfer zur Etablierung eines Dualen Systems im jeweiligen Zielland beitragen. Es gilt jedoch zu berücksichtigen, dass es unrealistisch ist und auch nicht sinnvoll scheint, einen kompletten Systemtransfer etwa von Österreich in ein anderes Land vorzunehmen. Ausbildungssysteme sind unter ganz bestimmten und ganz unterschiedlichen Gegebenheiten und historischen Kontexten entstanden. Sie können daher auch nicht ohne weiteres transferiert werden. Bei der Frage einer Etablierung eines Dualen Systems müssen die bestehenden Strukturen und Traditionen des jeweiligen Ziellandes nicht nur berücksichtigt sondern die Lehrlingsausbildung aus diesen Strukturen heraus entwickelt werden, auch um mögliche Vorbehalte und Widerstände aus dem tradierten System zu überwinden. Ein Prozess, der nicht zuletzt entsprechend Zeit in Anspruch nehmen wird.

Eine wichtige Basis für die Entwicklung einer Lehrlingsausbildung kann in einigen Ländern und insbesondere in mittel- und osteuropäischen Ländern der Umstand bilden, dass aus der Vergangenheit Erfahrungen mit einer Lehrlingsausbildung mit dualem Charakter vorhanden sind und in vielen bestehenden Berufsbildungssystemen berufspraktische Ausbildungselemente grundsätzlich in den Lehrplänen bereits vorgesehen sind. Ein weiterer förderlicher Umstand könnte sein, dass in einigen Zielländern eine Reihe internationaler Unternehmen mit starken dualen Traditionen in ihren Mutterländern, großes Interesse an der Etablierung eines dualen Systems zeigen und Bereitschaft signalisieren, eine Reform der Berufsausbildung mitzugestalten.

Die vorliegende Studie stellt einen ersten Schritt zur Etablierung einer Lehrlingsausbildung dar: Ihr Hauptzweck ist die Identifizierung der wesentlichen Kernelemente (Erfolgsfaktoren), die für eine erfolgreiche und nachhaltige Implementierung einer dualen Lehrlingsausbildung erforderlich scheinen.

In den geführten Vorgesprächen wurden dazu sieben inhaltliche Dimensionen identifiziert, die für einen entsprechenden Know-how-Transfer relevant sind:

- 1) Aufbau der rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen
 - Institutionelle Rahmenbedingungen/Governance/Steuerung/rechtliche Aspekte und Grundlagen
 - Audit/Analyse aller berufsbildenden schulischen Angebote – Profilerhebung; Modernisierung/Re-Spezialisierung der Fachmittelschulen (Fokussierung auf Kernberufsfelder)
 - Mögliche Formen der Lehrlingsausbildung einschließlich Lehrwerkstätten, Ausbildungsverbünde etc. – Optionen/Modelle und deren Konsequenzen
- 2) Anbindung der Unternehmen
 - Beteiligung der Unternehmen, Anforderungen
 - Definition der Berufe und deren Bedarf/Nachfrage
 - Anreizinstrumente, Fördersysteme
 - Tools für Lehranfänger/innen-Rekrutierung
- 3) Anpassung der Ausbildungsinhalte
- 4) Vorbereitung der notwendigen Infrastruktur für die Ausbildung
- 5) Qualifizierung des Lehrpersonals: Ausbilder/innen, Berufsschullehrer/innen
- 6) Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle, Prüfungswesen
- 7) Berufsorientierung/Berufsmarketing.

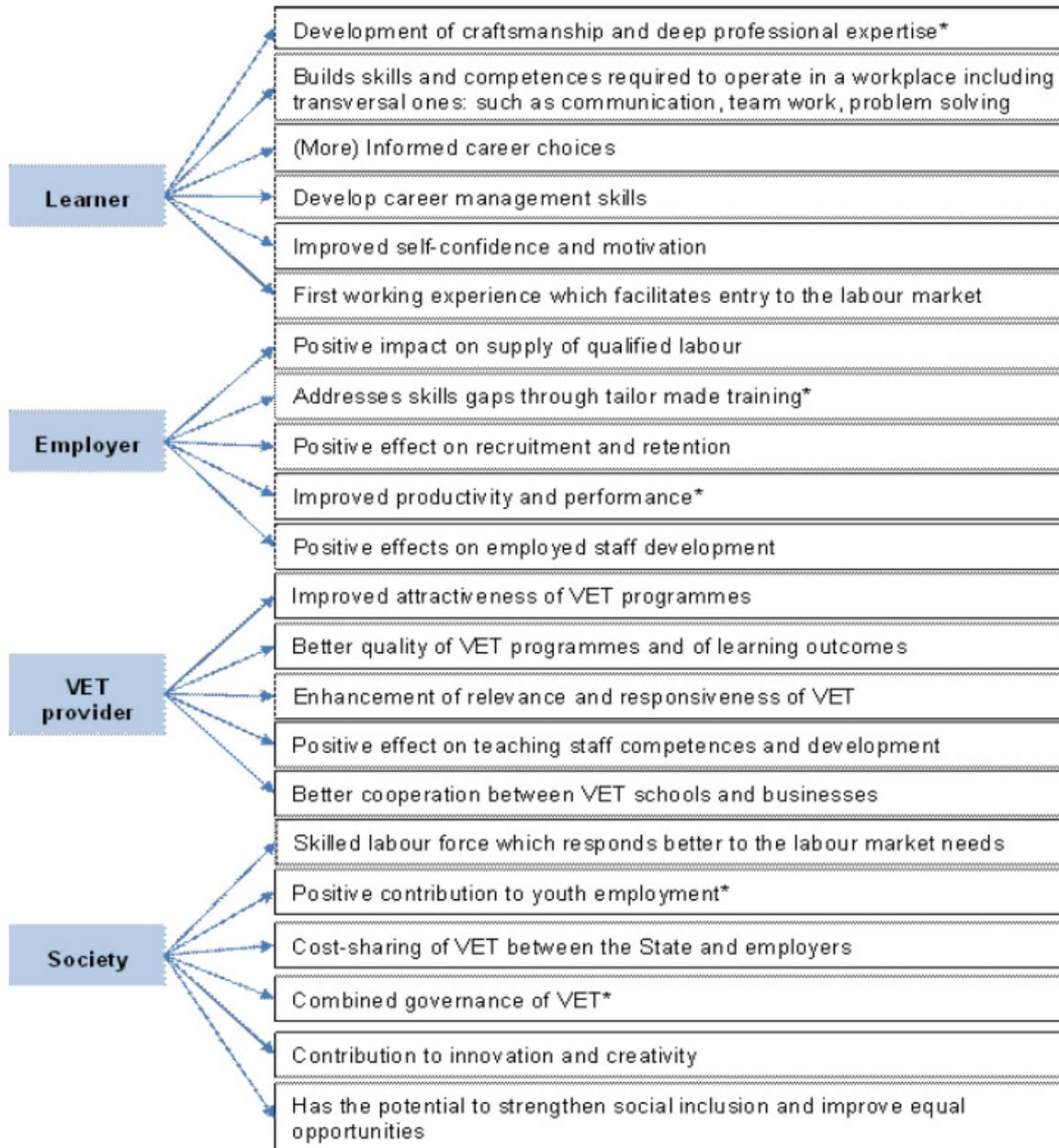
Aus diesen Dimensionen werden in weiterer Folge die in diesem Bericht dargestellten Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige Implementierung eines modernen dualen Lehrlingsausbildungssystems abgeleitet.

Darüber hinaus sollen die Erkenntnisse dieser Studie und die Erfahrungen aus der realen Umsetzung zum Beispiel in der Slowakei als Grundlage für eine allgemeine Handlungsempfehlung dienen. In dieser sollen die im Projekt erarbeiteten Grundlagen und Umsetzungsschritte (vgl. Roadmap) für die Implementierung eines dualen Ausbildungssystems länderunabhängig zusammen gefasst werden und in weiterer Folge auch in anderen Ländern insbesondere des Donauraums zur Entwicklung eines dualen Ausbildungssystems beitragen.

Voraussetzung für die Entwicklung einer Lehrlingsausbildung ist eine positive Beurteilung der Nutzeneffekte aller Beteiligten und Stakeholder. In einem Bericht der Europäischen Kommission wird der Nutzen arbeitsplatzbezogener Ausbildungs- und Trainingsprogramme

für die jeweils Betroffenen unabhängig von der tatsächlichen Ausgestaltungsfom (Lehrlingsausbildung, Betriebspraktika usw.) wie folgt zusammengefasst:

GRAFIK 1-1: Nutzen arbeitsplatzbezogener Ausbildungs- und Trainingsprogramme



Quelle: EUROPEAN COMMISSION 2013, S. 8

2 Lehrlingsausbildung im europäischen Vergleich

2.1 Begriffliche Bestimmung

Die existierenden Systeme dualer beruflicher Erstausbildung in den europäischen Mitgliedsstaaten sind – oftmals auch innerhalb der einzelnen Länder selbst – überaus unterschiedlich. Es ist deswegen schwierig, eine einheitliche Definition des Begriffs der „Lehrlingsausbildung“ festzumachen. Ein allgemeines Merkmal dieser Ausbildungsrouten ist jedoch die Zweigleisigkeit der Ausbildung, die einerseits in Schulen (oder anderen einschlägigen Institutionen) und andererseits am Arbeitsplatz erfolgt. In Ländern mit einer längeren Tradition der Lehrlingsausbildung wird deshalb auch von einer „dualen“ Ausbildung gesprochen. Art und Ausmaß der Ausbildung am Arbeitsplatz variiert jedoch je nach Land teilweise erheblich. (vgl. EUROPEAN COMMISSION 2012, S. 22)

In der einschlägigen Diskussion existiert derzeit offensichtlich keine eindeutige und allgemein akzeptierte Definition der Lehrlingsausbildung. Es gibt jedoch verschiedene Versuche einer solchen, so etwa von Seiten des CEDEFOP:

„Apprenticeship training refers to a structured plan of learning divided between the workplace and training centre/school. The classic apprenticeship model is one where individuals receive practical training at the workplace and general/theoretical education at a training school or centre, with a core curriculum prescribed by the social partners and sectoral/professional bodies, but which may be elaborated at local level.“ (CEDEFOP 2008a, S. 27)

Eine ähnliche, genereller formulierte Variante dieser Definition findet sich bei Gelderblom: „Apprenticeship is a kind of alternance learning that takes place at two intrinsically different learning environments and that, due to the didactic-pedagogical integration of these two learning environments, gives added value.“ (GELDERBLOM 1998, S. 336) In einer neueren Publikation von EUROSTAT findet sich ebenfalls ein Versuch einer Klärung der Begrifflichkeit: „Apprenticeships aim at completing a given education and training programme in the formal education system. Learning time alternates between periods of practical training at the workplace (inside or outside the employer premises) and general/ theoretical education in an educational institution or training centre (on a weekly, monthly or yearly basis).“ (EUROPEAN COMMISSION 2012, S. 22)

EUROSTAT führt anschließend auch einige formale Erfüllungskriterien für eine Lehrlingsausbildung an: So muss eine solche Ausbildung Teil eines formalen Bildungsprogramms sein und über einen anerkannten formalen Abschluss die Ausübung des erlernten Berufes oder eine Berufstätigkeit innerhalb einer Berufsgruppe ermöglichen. Inhalte und Ziele der Ausbildung (Beschäftigung, Dauer der Ausbildung, Kenntnisse und Fertigkeiten, die erworben werden müssen etc.) müssen entweder im Rahmen eines formalen Abkommens zwischen Lehrling und dem Betrieb oder aber allgemein im Rahmen des Bildungssystems festgelegt sein. Auch eine finanzielle Entlohnung der Lehrlinge ist laut der Eurostat-Definition integraler Bestandteil des „apprenticeship trainings“. (zitiert nach EUROPEAN COMMISSION 2012, S. 22) Die nachfolgende Übersicht gibt in einer Zusammenschau wesentliche Merkmale der unterschiedlichen Erscheinungsformen der Lehrlingsausbildung und verwandter Ausbildungsformen wieder.

TABELLE 2-1: **Wesentliche Merkmale von Lehrlingsausbildungen und verwandten Ausbildungsrouten**

Merkmale	Praktikum ("Trainee- ship")	Praktikum ("Intern- ship")	Informelle Lehrlings- ausbildung ("Informal Apprentice- ship")	Lernen am Arbeits- platz ("Work- place Learning")	Lehrlings- ausbildung ("Apprentice- ship")
Entlohnung	Möglich	Nein	Taschen- geld o.ä.	Ja	Ja
Legislativer Rahmen	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja
Arbeitsplatzbasiert	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Ausbildungsprogramme	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja
On-the-job training	Möglich	Möglich	Möglich	Möglich	Ja
Off-the-job training	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja
Formale Überprüfung	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja
Anerkannter Abschluss	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja
Zeitliche Dauer	Variabel	Variabel	Variabel	Variabel	Festgelegt

Quelle: STEEDMAN 2012, S. 3

In **Österreich** wird die duale Lehrlingsausbildung von Seiten des österreichischen Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend wie folgt definiert: Die Ausbildung findet an zwei Lernorten (Betrieb und Berufsschule) statt, die Lehrlinge stehen in einem Ausbildungsverhältnis mit dem jeweiligen Lehrbetrieb und sind gleichzeitig Schüler/innen an einer Berufsschule, wobei die betriebliche Ausbildung den bei weitem größeren Teil der Lehrzeit ausmacht (80% der Ausbildungszeit). Die Lehrabschlussprüfung wird von facheinschlägigen Berufsexperten und -expertinnen abgenommen und legt das Schwergewicht auf die praktischen Fertigkeiten und Kenntnissen der Auszubildenden, die für den späteren Beruf erforderlich sind. (vgl. BMWFJ 2012a, S. 5)

In den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union existieren aktuell verschiedenste Ausprägungen beruflicher Erstausbildung auf der Sekundarstufe II, wobei festzuhalten ist, dass in allen Mitgliedsländern die eine oder andere Form von Berufsausbildung zu finden ist, innerhalb derer die praxisbezogene Ausbildung am Arbeitsplatz eine wesentliche Rolle spielt.

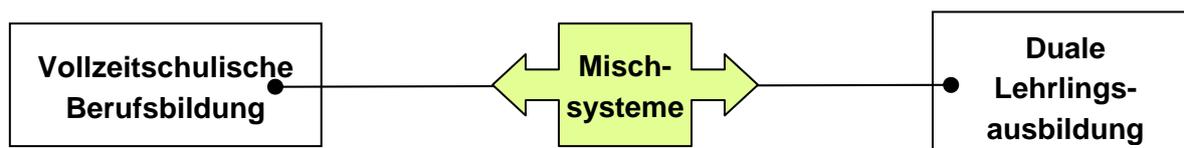
Eine Publikation der Europäischen Kommission zum Thema „Lehrlingsausbildung in Europa“ aus dem Jahr 2012 unterscheidet grundsätzlich zwischen zwei Ausprägungen dieser Ausbildung innerhalb der EU-27, wobei in den meisten Ländern gleichzeitig beide Ausbildungstypen zu finden sind: Zum einen sind dies Lehrlingsausbildungen, die überwiegend in Betrieben abgewickelt werden, d. h. dass mehr als 50% der Ausbildung im Betrieb absolviert werden. Diese Systeme können als Lehrlingsausbildungssysteme im traditionellen Sinne bezeichnet werden. Zum anderen handelt es sich um Ausbildungssysteme, die überwiegend berufsschulisch organisiert sind. (vgl. EUROPEAN COMMISSION 2012, S. 30)

2.2 Berufliche Erstausbildungssysteme im internationalen Vergleich

Aus einer breiter gefassten Perspektive beruflicher Erstausbildungssysteme findet in den meisten Ländern im Sekundarbereich II eine grundlegende Trennung in Allgemeinbildung und Berufsbildung statt⁷. Wie Schmid und Hafner weiter ausführen, können sich beide Bereiche weiter in Bildungsgänge mit höheren Anforderungen und solche mit Grundanforderungen („mittlere Qualifikationen“) unterteilen. Bildungsgänge mit höheren Anforderungen führen normalerweise zur Berechtigung für Bildungsangebote des tertiären Bereichs. Bildungsgänge, die mittlere Qualifikationen vermitteln, finden sich häufig im berufsbildenden Bereich und bereiten auf den Arbeitsmarkt vor. (vgl. SCHMID und HAFNER 2011, S. 32)

Die möglichen Ausprägungen bewegen sich dabei zwischen zwei Extrempolen: Einem rein vollzeitschulischem Berufsbildungssystem (mit und ohne Praxisanteilen)⁸ auf der einen und einem rein dualen Lehrlingsausbildungssystem mit überwiegend betrieblicher Ausbildung und begleitender Berufsschule⁹ auf der anderen Seite. Zwischen diesen beiden Extremen existieren Mischsysteme, die sowohl vollzeitschulische Berufsbildung als auch duale Berufsbildung gleichberechtigt (gleichwertig, aber nicht gleichartig) anbieten (vgl. Grafik 2-1).

GRAFIK 2-1: Ausprägungen eines Berufsbildungssystems



Quelle: eigene Darstellung

Wie stark sich die Sekundarstufe II und somit die Erstausbildungssysteme von 30 Vergleichsländern nach der Dimension Allgemeinbildung/Berufsbildung unterscheidet verdeutlicht Grafik 2-2 auf der nächsten Seite.

Die Palette reicht von Ländern, in denen alle bzw. fast alle Jugendlichen auf der Sekundarstufe II eine allgemeinbildende Schule besuchen (USA, Kanada, Japan, Korea etc.) über Länder, in denen jeweils rund die Hälfte der Jugendlichen eine allgemeinbildende Schule bzw. eine berufsbildende Ausbildungsform durchlaufen (beispielsweise in Spanien, Frankreich, Polen, Dänemark, Australien etc.) bis zu Ländern mit einem niedrigen Anteil an Schülerinnen und Schülern in allgemeinbildenden Schulen, dafür aber hohen Anteilen in berufsbildenden Formen (wie Österreich, Tschechische Republik, Slowakische Republik, Belgien, Niederlande; Schweiz usw.).

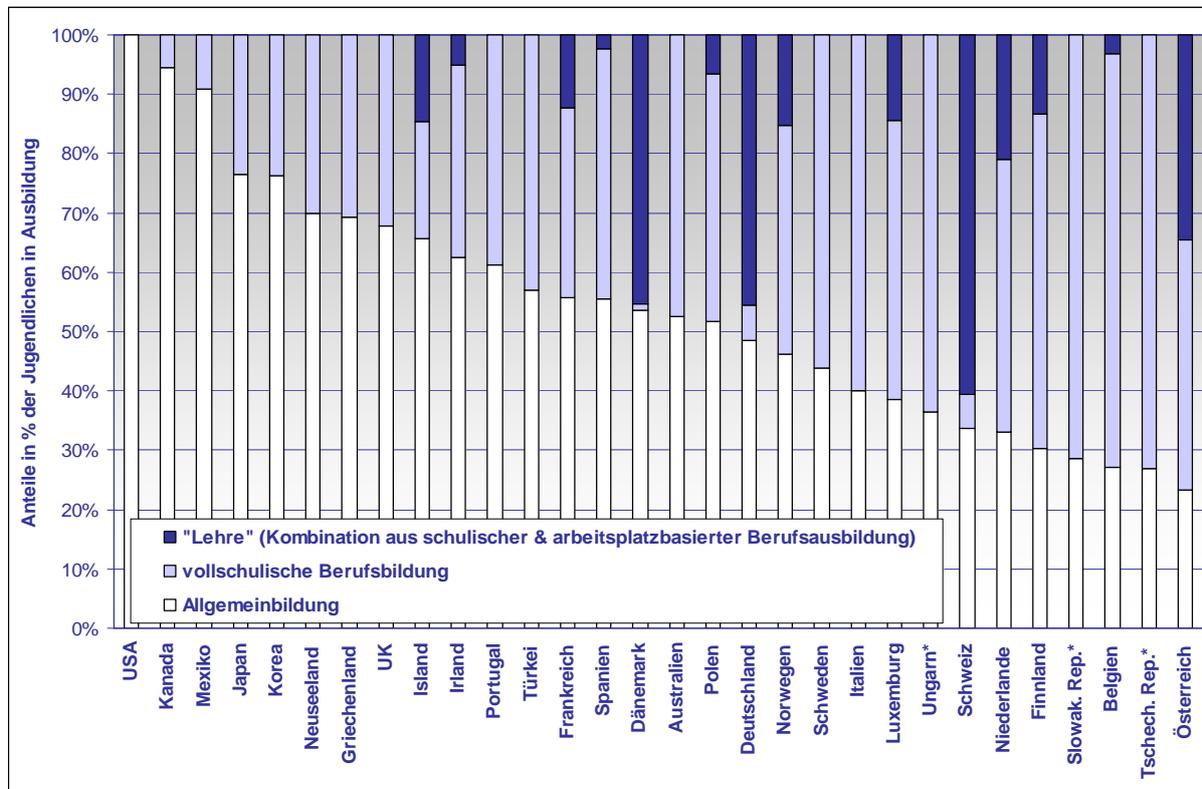
⁷ In einigen Vergleichsstaaten wie Österreich, Deutschland, den Niederlanden, der Schweiz und Bulgarien setzen diese Differenzierung bereits in den letzten Jahren des Sekundarbereichs I an. Dies ist aber eher die Ausnahme als die Regel.

⁸ Im Wesentlichen entsprechend dem derzeitigen Berufsbildungssystem der Slowakei oder Tschechiens

⁹ Extremform die real nicht vorkommt; am nächsten kommt dieser Form noch das dänische, deutsche und schweizerische Berufsbildungssystem

GRAFIK 2-2: **Verteilung der Jugendlichen in der Sekundarstufe II nach allgemeinbildenden, vollschulisch berufsbildenden Ausbildungsformen sowie der „Lehre“ (2010)**

Rangreihe nach Anteil der Jugendlichen in Allgemeinbildung



Quelle: OECD-Datenbank, ibw-Berechnungen

Anmerkung: Die UOE-Datenbank (UOE = UNESCO/OECD/EUROSTAT) stellt keine differenzierten Informationen bereit, ob es sich bei der Kategorie „Kombination aus schulischer und arbeitsplatzbasierter Berufsausbildung“ um eine „klassische“ Lehrlingsausbildung oder um primär schulische Berufsausbildung (mit Pflichtpraktika, Werkstätten etc.) handelt. So wird beispielsweise für die Tschechische Republik und die Slowakei ein hoher Anteil der Sekundarstufe II Schüler/innen in dieser Ausbildungsschiene ausgewiesen – laut den Angaben von CEDEFOP (2010 und 2011) gibt es dagegen in der Tschechischen Republik, der Slowakei und in Ungarn keine Lehrlingsausbildung. Daher wurden diese Werte für diese Länder entsprechend dieser Publikation abgeändert.

Österreich hat in diesem Ländervergleich den höchsten Anteil an Jugendlichen in berufsbildenden Ausbildungsformen. Länder wie die Slowakische und die Tschechische Republik oder Belgien weisen in diesem Ranking ebenfalls einen sehr hohen Anteil an Berufsbildung aus. Im Unterschied zu Österreich oder der Schweiz mit deren ausgebauten Lehrlingsystemen findet die berufliche Erstausbildung in diesen Ländern aber praktisch ausschließlich in vollschulischen Ausbildungsformen statt. Wie auch Schneeberger betont, zeigen sich also international große Unterschiede hinsichtlich der Lernorte und Bildungsstufen der Vermittlung berufsspezifischer Qualifikationen. (vgl. SCHNEEBERGER 2006, S. 11)

Dieser Kategorisierung beruflicher Qualifizierung folgend haben nur wenige Staaten Lehrlingsysteme in einem nennenswerten Umfang etabliert: Schweiz, Dänemark, Deutschland, Österreich. In etlichen anderen Ländern (primär in Europa) gibt es ähnliche Formen der Lehrlingsausbildung (bzw. von Ausbildungsformen, die auf einer Kombination

schulischer und arbeitsplatzbasierter Berufsausbildung beruhen) – diese Ausbildungsvariante wird jedoch nur von 5 bis 20% eines Altersjahrgangs belegt, beispielsweise Niederlande, Finnland, Norwegen, Frankreich, Polen, Island, Ungarn. Erschwerend kommt hinzu, dass – wie schon angeführt – die Definition/Eingrenzung was überhaupt als Lehrlingsausbildung anzusehen ist aufgrund der Mannigfaltigkeit konkreter Kombinationen schulischer und arbeitsplatzbasierter Berufsausbildung äußerst komplex ist. Demnach lässt sich in allen Mitgliedsländern irgendeine Art von Berufsausbildung finden, innerhalb derer die praxisbezogene Ausbildung am Arbeitsplatz eine wesentliche Rolle spielt. Die Länder unterscheiden sich jedoch deutlich, was den Anteil der Jugendlichen betrifft, die eine derartige praxisbezogene Ausbildung durchlaufen.

Tabelle 2-2 veranschaulicht beispielhaft einige Ausprägungen der Berufsausbildung wie sie insbesondere in Österreich, teilweise aber auch in Deutschland und der Schweiz anzutreffen sind. Das Bestimmungsmerkmal ist in diesem Fall der Ausbildungsort.

TABELLE 2-2: Ausprägungsarten der Lehrlingsausbildung nach Ausbildungsort

Ausprägung	Besondere Merkmale
Rein „berufs“schulische Ausbildung	keine oder kaum betriebliche Ausbildungsteile
Duale Ausbildung	Aufteilung der Ausbildung zwischen Betrieb und Berufsschule; zumeist stärkeres Gewicht auf betrieblichem Ausbildungsteil.
Triale Ausbildung	In der Schweiz: Aufteilung der Lehrlingsausbildung auf Betrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse in speziellen Ausbildungszentren oder in innerbetrieblichen Lehrwerkstätten. In Österreich z. B. im Bausektor: Aufteilung der Ausbildung zwischen Lehrbetrieb, Berufsschule und Bauakademien.
Ausbildungsverbünde	Betriebe des Verbunds ergänzen sich bei der praktischen Berufsausbildung gegenseitig, wenn ein Ausbildungsbetrieb bestimmte Ausbildungsinhalte nicht vermitteln kann.
Überbetriebliche Lehrlingsausbildung	Findet in einer Ausbildungseinrichtung statt; diese muss so organisiert und ausgestattet sein, dass alle im Berufsbild enthaltenen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden können.

Quelle: eigene Darstellung

2.3 Österreich, Deutschland, Schweiz: Klassische Lehrlingsausbildungssysteme

Struktur und Umsetzung der dualen Berufsausbildung sind in Österreich, Deutschland und der Schweiz in weiten Teilen – auch bedingt durch ähnliche gesellschafts- und wirtschaftspolitische Traditionen und Entwicklungen – ähnlich.

Auch wenn sich im Detail erhebliche Unterschiede in der Ausgestaltung der Systeme zeigen, ist allen drei Ländern das duale Prinzip mit den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule als Grundverständnis der Lehrlingsausbildung gemeinsam, wobei der weit überwiegende Teil der Ausbildung im Betrieb erfolgt. Weitere wichtige gemeinsame Merkmale dieser

„klassischen“ Lehrlingsausbildungssysteme sind außerdem klar geregelte Governancestrukturen unter Einbindung der Wirtschaft, der eine zentrale, wenn auch durchaus unterschiedliche Rolle zukommt, ein unmittelbares Vertragsverhältnis zwischen Betrieb und Lehrling und ein zugrundeliegendes Berufskonzept. Das bedeutet, dass Lehrlinge in einem konkreten Beruf nach klar geregelten Ausbildungsinhalten ausgebildet werden. Das bedeutet aber auch, dass nach dem Grundverständnis eines Berufskonzeptes ein gewisses Bündel an Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt werden muss, das sich unter anderem in einer gewissen Ausbildungsdauer (Lehrzeit) niederschlägt.

Wie die Tabelle 2-3 auf den beiden folgenden Seiten zeigt finden sich die wesentlichen Kernelemente dieser Bildungsrouten in allen drei Ländern, es gibt jedoch auch einige strukturelle und institutionelle Länderspezifika, die im Anschluss an die Übersicht auszugsweise verdeutlicht werden.

TABELLE 2-3: Rahmenbedingungen und Merkmale dualer Lehrlingsausbildung in Österreich, Deutschland und der Schweiz

Aspekte	Österreich	Deutschland	Schweiz
Zugangsvoraussetzungen	Absolvierung der neunjährigen Schulpflicht	Erfüllung der Vollzeitschulpflicht	Erfüllung der obligatorischen Schulpflicht
Gesetzliche Grundlagen	Berufsausbildungsgesetz (2012)	Berufsbildungsgesetz (2005)	Berufsbildungsgesetz (2002)
Eignungsfeststellung für Lehrbetriebe	Feststellungsbescheid der Lehrlingsstelle (Wirtschaftskammern) in Zusammenarbeit mit der Arbeitskammer	Zuständige Wirtschaftskammer (z. B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer etc.)	Bildungsbewilligung durch die Abteilung „Betriebliche Bildung“ des zuständigen Kantons
Rechtsgrundlage Betrieb ↔ Lehrling	Lehrvertrag	Berufsausbildungsvertrag	Lehrvertrag
Zuständige Institutionen			
Bundesebene	BM für Wirtschaft, Familie und Jugend erlässt <i>Ausbildungsordnung</i> (betrieblicher Ausbildungsteil)	BM für Bildung und Forschung	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
	BM für Unterricht, Kunst und Kultur (schulischer Ausbildungsteil)	Zuständige Fachministerien, v.a. das BM für Wirtschaft und Technologie	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
	Bundes-Berufsausbildungsbeirat	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	
Landesebene	Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern	Kultusministerkonferenz	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
	Landes-Berufsausbildungsbeirat	Zuständige Wirtschaftskammer (z. B. Industrie- und Handelskammer, etc.)	Kantonale Berufsbildungsämter
	Landesschulinspektoren/innen		
	Landeshauptleute		
Ausbildungsdauer	2 bis 4 Jahre	2 bis 3,5 Jahre	2 bis 4 Jahre
Anzahl der Lehrberufe	199 (2013)	Rund 340 (2012)	Rund 230 (2013)

Aspekte		Österreich	Deutschland	Schweiz
Lernorte	regelmäßig	Betrieb, Berufsschule	Betrieb, Berufsschule	Betrieb, Berufsschule, überbetriebliche Kurse (meist in brancheneigenen Lernzentren)
	zusätzlich	überbetriebliche Kurse ¹⁰ Überbetriebliche Einrichtungen (ÜBA) ¹¹	überbetriebliche Kurse ¹²	
Anteil des Berufsschulunterrichts an der Gesamtbildung		Rund 20%, 1 bis 2 Tage pro Woche (2 Halbtage) oder geblockt	20 bis 40%: 1 bis 2 Tage die Woche oder geblockt	20 bis 40%: 1 bis 2 Tage pro Woche; in Ausnahmefällen geblockt
Finanzierung betrieblicher Ausbildungsteil		Unternehmen (rund ¾ der Ausbildungsgesamtkosten), unterstützt durch öffentliche Förderungen	Nettokosten der Betriebe betragen rund 84% der Ausbildungsgesamtkosten (2007); fallweise unterstützt durch öffentliche Förderungen	Anteil der privaten Ausgaben für die berufliche Grundbildung rund 43% (2010); Branchenbezogene Berufsbildungsfonds
Abschluss		Lehrabschlussprüfung am Ende der Ausbildung mit theoretischer und praktischer Prüfung	Zwischenprüfung oder 1. Teil der gestreckten Abschlussprüfung etwa in der Mitte der Ausbildung; Abschlussprüfung bzw. auch Gesellenprüfung (im Handwerk) am Ende der Ausbildung	Abschlussprüfung am Ende der Ausbildung mit betrieblichem und schulischem Teil; Einbeziehung von Erfahrungsnoten aus der laufenden Ausbildung (Schule + Betrieb)
Prüfungsbeispiele		Schriftliche Aufgaben (an Betriebspraxis orientiert), Praxisarbeit, Fachgespräche	Schriftliche Aufgaben (an Betriebspraxis orientiert), Praxisarbeit und Fachgespräche	Praxisarbeit mit Fachgespräch, schriftliche Berufskennntnisprüfung
Anrechnung schulischer Leistungen		Entfall der theoretischen Prüfung bei positivem Berufsschulabschluss	Keine Anrechnung – getrennte Zeugnisse für Berufsschule und Facharbeiterprüfung	Schulische Prüfung ist Teil der Abschlussprüfung; Erfahrungsnoten gehen in die Gesamtbeurteilung ein
Prüfungszuständigkeit		Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern	Industrie- und Handelskammer bzw. Handwerkskammer	Kantone, in einigen Regionen/Berufen Berufsverbände

¹⁰ in einzelnen Branchen (z. B. Bauakademien)

¹¹ für Jugendliche die keine betriebliche Lehrstelle oder schulischen Ausbildungsplatz finden

¹² überbetriebliche Ausbildungsangebote in den Bildungszentren der Handwerkskammern

Aspekte	Österreich	Deutschland	Schweiz
Sicherung der Durchlässigkeit zum akademischen Tertiärbereich	Berufsmatura	Seit 2011 Modellversuch „Duale Berufsausbildung mit Abitur“ in einigen Ausbildungsberufen und Ländern.	Berufsmaturität (Zusatzqualifikation, integriert oder an Lehrabschluss anschließend)
Sicherung der Durchlässigkeit zum beruflichen Tertiärbereich	Meisterprüfung, Befähigungsprüfung, Werkmeisterprüfung	Aufstiegsfortbildung: Meisterkurse u. a.	Tertiär B: Höhere Berufsbildung (Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen, höhere Fachschulen)
Anteil Lehranfänger/innen mit Matura	0,6% (2011/12)	23,1% (2011)	-
Initiative für Neuordnungen	Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Verbände, Kammern, Gewerkschaften) oder Ministerien	Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Verbände, Kammern, Gewerkschaften) oder Bundesinstitut für Berufsbildung	Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Berufs-Branchenverbände, Gewerkschaften) oder andere Organisationen und Anbieter der Berufsbildung
Erstellung neuer Ausbildungsordnungen	Bildungsforschungsinstitute (insb. ibw); Gutachten des Bundes-Berufsausbildungsbeirat für das Wirtschaftsministerium	Bundesinstitut für Berufsbildung, Sachverständige (von Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen ernannt)	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
Erstellung neuer Rahmenlehrpläne	Experten-/Expertinnengruppe unter Leitung des Unterrichtsministeriums	Sachverständige der Länder (von Kultusministerien ernannt)	Organisationen der Arbeitswelt; Genehmigung durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation

Quelle: diverse Quelle; eigene Darstellung. Hinweis: BM = Bundesministerium

Während eine oberflächliche Betrachtung der drei Systeme den Schluss nahelegt, dass es sich hierbei um ein relativ homogenes Grundmodell handelt, sind es gerade die Unterschiede in den Details die den großen, und in Hinblick auf einen Systemtransfer in andere Länder so wichtigen Gestaltungsspielraum bei der konkreten Ausgestaltung der Lehrlingsausbildung offenbaren.

So stellt auch Euler fest, dass die Transferfrage auf der Ebene der Elemente reflektiert werden sollte und jene Elemente aufgenommen und angepasst werden, die mit den eigenen Zielen, Strukturen und Kulturen am besten zusammen passen. (vgl. EULER, S. 14) Exemplarisch nennt er „...dass man beispielsweise kein komplexes Kammersystem aufbauen muss, sondern, wie in der Schweiz, die Prüfungs- und Zertifizierungsaufgaben auch lern-ortnah gestalten könnte.“ (ebd., S. 14) Außerdem sei die Umsetzung eines dualen Systems auch in anderen Lernortkombinationen vorstellbar, wesentlich ist jedenfalls die Verzahnung von Theorie und Praxis. (vgl. ebd., S. 34)

Im Weiteren werden beispielhaft einige Unterschiede zwischen dem deutschen, österreichischen und schweizerischen System dargestellt, die einerseits die grundsätzlichen Gestaltungsspielräume aufzeigen, und andererseits verdeutlichen, dass auch bei scheinbar ähnlicher Ausgangslage aufgrund struktureller, nationaler Besonderheiten ganz unterschiedliche Ausprägungen entstanden sind.

LEHREINTRITT. In Deutschland spielt der Lehreintritt nach Abschluss einer allgemeinbildenden Reifeprüfung eine quantitativ bedeutsame Rolle und unterscheidet sich dadurch von der Situation in Österreich und der Schweiz, wo der überwiegende Anteil an Lehrlingen ihre Ausbildung direkt nach Absolvierung der Schulpflicht beginnt. Im Jahr 2010 betrug der Anteil der Lehrlinge in Deutschland mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, die über eine Studienberechtigung verfügten, 21%. Besonders hoch waren diese Anteile in der Berufsgruppe „Sekundäre Dienstleistungsberufe“¹³ mit knapp 46% und den sogenannten „Neuen Berufen“¹⁴ mit rund 33% Abiturienten-/Abiturientinnenanteil. Die Produktionsberufe hingegen weisen mit knapp zehn Prozent Maturanten und Maturantinnen einen vergleichsweise niedrigen Anteil auf. (vgl. BIBB 2012, S. 155)

DOPPELLEHRE. Ein Unterschied der Lehrlingsausbildung in Österreich zur Ausbildung in Deutschland und der Schweiz ist die Möglichkeit einer „Doppellehre“. „In Österreich wird als einzigem Land versucht, einer zu hohen Spezialisierung durch das Angebot von „Doppellehren“ vorzubeugen. Auszubildende können dort gleichzeitig eine Qualifikation in zwei (verwandten) Lehrberufen erwerben (z. B. Bäcker/in in Kombination mit Konditor/in oder Restaurantfachmann/-frau zusammen mit Koch/Köchin).“ (EBNER 2009, S. 4) Die gleichzeitige Ausbildung in zwei Lehrberufen bei einem Lehrberechtigten wird durch das Berufsausbildungsgesetz geregelt. Die Lehrzeitdauer ergibt sich aus der Hälfte der addierten

¹³ Unter sekundären Dienstleistungsberufen werden Berufe verstanden, die ihren Tätigkeitsschwerpunkt in den Bereichen Planen, Entwickeln, Organisieren, Managen, Betreuen, Pflegen, Beraten, Lehren usw. haben. (vgl. BIBB 2012, S. 126)

¹⁴ Unter dem Begriff „Neue Berufe“ werden im BIBB Datenreport zum Berufsbildungsbericht Ausbildungsberufe zusammengefasst, die erst in den letzten Jahren eingeführt wurden.

Gesamtdauer beider Lehrberufe plus ein Jahr, darf aber vier Jahre nicht überschreiten. (vgl. BMWFJ 2012c, § 6 Abs. 2)

ZUSTÄNDIGKEITEN. Ein weiterer Unterschied in der Organisation der dualen Ausbildung ist, dass in Deutschland der betriebliche Ausbildungsinhalt in Ausbildungsordnungen zwar bundesweit genau definiert wird, die Ausbildung in der Berufsschule jedoch unter Länderhoheit steht – auch wenn die Kultusministerkonferenz Rahmenlehrpläne für den Berufsschulunterricht verabschiedet. Das führt dazu, dass es keine bundesweit einheitlichen Lerninhalte gibt. In der Schweiz und in Österreich wird hingegen sowohl die betriebliche als auch die berufsschulische Ausbildung durch den Bund geregelt.¹⁵ (vgl. EBNER 2009, S. 5)

Einen innovativen Ansatz verfolgt die Schweiz mit einer Verfassungsänderung aus dem Jahr 1999. Diese schuf die Grundlage für ein Berufsausbildungsgesetz, das die berufliche Bildung mit ihren zahlreichen Bezügen zur Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in einem Gesamtzusammenhang regelt. Nach Einschätzung des Autors ist damit die Voraussetzung für die Steuerung der beruflichen Bildung entscheidend verbessert. (vgl. RAUNER 2008, S. 7)

DURCHLÄSSIGKEIT UND ÜBERGÄNGE. Ein weiterer Systemunterschied ist darin zu sehen, dass das duale Ausbildungssystem in Deutschland nach Einschätzung von Experten „nach unten“ hin abgeschottet ist: Eine beträchtliche Zahl von Jugendlichen mit zumeist niedrigem Schulabschluss schaffen den Sprung in eine reguläre Ausbildung nicht. Sie beginnen eine Fördermaßnahme, deren Zeit üblicherweise nicht auf die anschließende Ausbildung angerechnet werden kann. In der Schweiz z. B. bestehen andere Möglichkeiten der Inklusion: Seit 2004 wird dort versucht, derartige Jugendliche in einem standardisierten – also national einheitlich geregelten – Beruf auszubilden (z. B. als Küchenangestellte/r). Diese Ausbildung dauert zwei Jahre und schließt mit dem „eidgenössischen Berufsattest“ ab. Absolventinnen und Absolventen können dann entweder auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen oder die Ausbildung wird auf die übliche drei- oder vierjährige Berufsausbildung mit „eidgenössischem Fähigkeitszeugnis“ angerechnet (in diesem Fall Koch/Köchin).

Auch in Österreich besteht in Form der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung (ÜBA) ein Instrument zur Verbreiterung der Zugangschancen im Bereich der beruflichen Erstausbildung (siehe hierzu auch **KAPITEL 3.5**). Mit dem 2008 in Kraft getretenen Beschäftigungspaket wurde ein einheitlicher Ausbildungstypus der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung im Auftrag des Arbeitsmarktservice geschaffen. Diese überbetriebliche Ausbildung in Ausbildungseinrichtungen sieht zwar grundsätzlich den Übertritt in eine betriebliche Ausbildung unter Anrechnung von Ausbildungszeiten vor, ermöglicht aber – sofern ein solcher Übertritt nicht erreicht wird – auch die gesamte Ausbildung bis zum Lehrabschluss in der überbetrieblichen Einrichtung. (vgl. LENGER et al. 2010, S. 12)

Die Integrativen Berufsausbildung (IBA) erleichtert Jugendlichen in Österreich, die aufgrund in der Person liegender Benachteiligungen keine Lehrstelle finden, den Zugang zur

¹⁵ Der dänische Zentralstaat regelt ebenfalls die berufsschulische und betriebliche Ausbildung. Dort haben jedoch die Berufsschulen eine deutlich höhere Autonomie als in den deutschsprachigen Ländern. Die dänischen Ausbildungsordnungen sind zudem eher Rahmenvorschriften und keine bis ins Detail ausformulierten Curricula. (vgl. EBNER 2009, S. 5)

Berufsausbildung, indem die Lehrzeit um ein Jahr verlängert werden kann oder das auszubildende Berufsbild auf Teilqualifikationen eingeschränkt wird.

Das deutsche duale Ausbildungssystem ist institutionell aber ebenso „nach oben“, zur Hochschule, „abgeschottet“. Bereits während der dualen Ausbildung ein Fachabitur und damit eine Zugangsberechtigung für Fachhochschulen zu erlangen ist kaum realistisch. In der Schweiz besteht diese Möglichkeit hingegen seit 1993 („Eidgenössische Berufsmaturität“). (vgl. EBNER 2009, S. 3) In Österreich existiert seit 1997 die Möglichkeit für Lehrlinge, eine Berufsreifeprüfung abzulegen, seit Herbst 2008 kann diese in Form der „Berufsmatura“ kostenfrei und parallel zur Lehre absolviert werden: „Drei der vier Teilprüfungen (Deutsch, lebende Fremdsprache, Mathematik und ein Fachbereich aus dem jeweiligen Lehrberuf) können bereits vor der Lehrabschlussprüfung abgelegt werden, die letzte Teilprüfung nach Vollendung des 19. Lebensjahres. ... Durch die Novelle des Berufsreifeprüfungsgesetzes und ein zusätzliches Förderprogramm des Bundes sollen sich Lehrlinge ab September 2008 auf die Matura österreichweit kostenfrei und parallel zur Lehre vorbereiten können.“ (<http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/bm/berufsmatura.xml>, 10.10.2013)

Von großer Bedeutung ist in allen drei Ländern die Sicherstellung der **Durchlässigkeit zur tertiären Berufsbildung**. Neben der Möglichkeit zur fachlichen Höherqualifizierung sind damit zum Teil auch weitergehende Berechtigungen für die Berufsausübung verbunden. So ist zum Beispiel in Österreich in vielen Bereichen zur selbstständigen Berufsausübung in reglementierten Gewerben eine Meister- oder Befähigungsprüfung erforderlich.

Die Ausformungen der tertiären Berufsbildung sind in den einzelnen Ländern wiederum recht unterschiedlich. Während sich in Österreich mit dem erfolgreichen Abschluss der Lehrlingsausbildung der Zugang zu Meister- und Befähigungsprüfungen und Werkmeisterausbildungen im jeweiligen Fachbereich eröffnet, steht in Deutschland Lehrabsolventinnen und -absolventen der Zugang zur Aufstiegsfortbildung offen. Gemeint sind damit Meisterkurse oder andere auf einen anerkannten Fortbildungsabschluss vorbereitende Lehrgänge die zum Erwerb einer höheren beruflichen Qualifikation führen. In der Schweiz sind es die als „Tertiär B“ bezeichneten Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen und höhere Fachschulen, die Absolventinnen und Absolventen aus der beruflichen Grundbildung eine berufliche Höherqualifizierung ermöglichen.

Tabelle 2-4 beschreibt einige besondere Ausprägungen der Lehrlingsausbildung in Österreich, die an späterer Stelle noch näher ausgeführt werden.

TABELLE 2-4: **Ausprägungsarten der Lehrlingsausbildung nach Zielgruppe**

Ausprägung	Besondere Merkmale
Modularisierte Lehrlingsausbildung	Gliederung der Ausbildung in verschiedenen Teilmodule; in Österreich Grund-, Haupt- und Spezialmodul.
Lehre nach der Matura	Die Lehrzeit kann bei Einverständnis des Lehrbetriebs um ein Jahr verkürzt werden; es kann auch eine Befreiung vom allgemeinbildenden Unterricht in der Berufsschule erfolgen.
Lehre mit Matura	Die Matura wird bereits während der Lehrzeit absolviert bzw. begonnen. In Österreich kann dazu die Lehrzeit um ein halbes Jahr verlängert werden, wenn Vorbereitungskurse während der Lehrzeit besucht werden.
Integrative Berufsausbildung	Für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen; in Österreich: Entweder wird nur eine Teilqualifikation erworben oder die Lehrzeit wird um ein Jahr (in Ausnahmefällen auch um zwei Jahre) verlängert.
Lehre im Zweiten Bildungsweg	Das Berufsausbildungsgesetz sieht die Möglichkeit der „ausnahmsweisen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung“ für Personen vor, die keine oder nur einen Teil einer Lehrlingsausbildung absolviert haben.

Quelle: eigene Darstellung

2.4 Duale Berufsbildung und Arbeitsmarkteintritt Jugendlicher

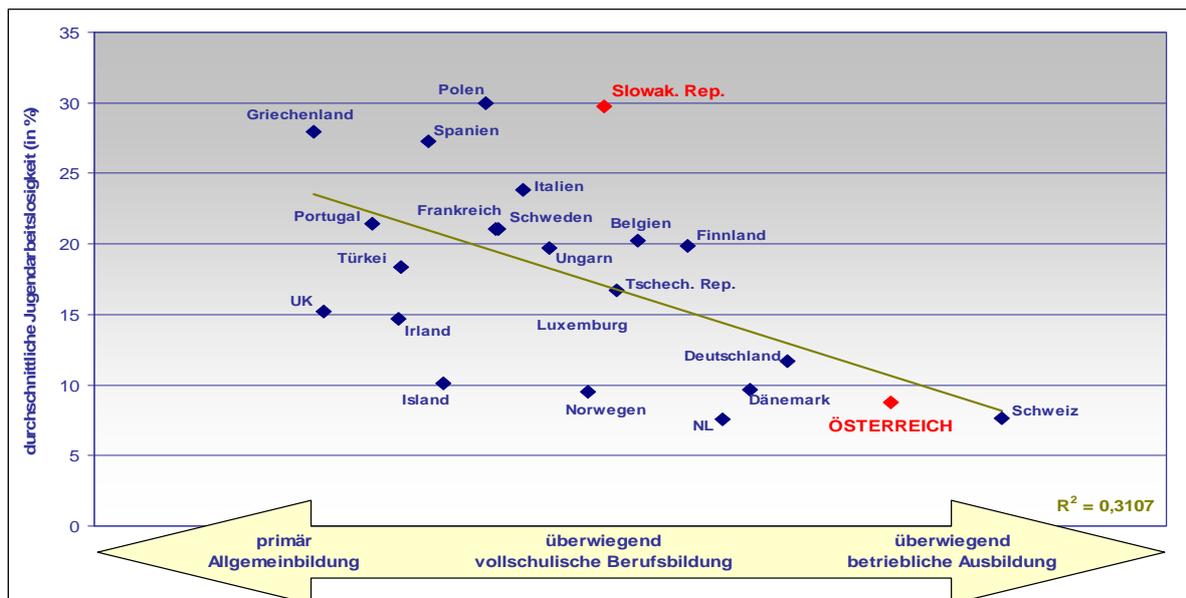
Die Relevanz beruflicher Qualifizierung und insbesondere eines ausgebauten Lehrlings-systems für Employability und Chancen für den Arbeitsmarkteintritt ist evident. Stellt man beispielsweise dem Ausmaß der beruflichen Bildung in den europäischen Ländern auf der Sekundarstufe II die Jugendarbeitslosenquoten gegenüber (vgl. Grafik 2-3), dann zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang: Länder mit einem starken Schwerpunkt beruflicher Qualifizierung¹⁶ haben tendenziell eine niedrigere Jugendarbeitslosigkeit als Länder, die primär allgemeinbildende Inhalte vermitteln (Bestimmtheitsmaß von ca. 31%). Insbesondere in den Ländern mit einem hohen Anteil Jugendlicher in einer Lehrlingsausbildung (wie in Österreich, Deutschland, der Schweiz sowie Dänemark) ist die Jugendarbeitslosigkeit am niedrigsten.

Zwar gelingt es einigen Ländern mit primär vollschulischer Berufsausbildung (wie beispielsweise Norwegen, Niederlande, Irland) ebenfalls die Jugendarbeitslosigkeit niedrig zu halten – zumeist haben Ländern mit derartigen Qualifizierungssystemen aber offensichtlich Probleme aktuelle, qualitativ fundierte und dem Arbeitsmarktbedarf entsprechende berufliche Qualifikationen und Kompetenzen zu vermitteln. Ablesbar ist dies an deren deutlich höheren Arbeitslosigkeitsquoten. Die höchste Arbeitslosigkeit weisen zumeist jene Staaten auf, die primär bzw. überwiegend Allgemeinbildung auf der Sekundarstufe II vermitteln (wie beispielsweise Griechenland, Spanien, Portugal etc.). Die Slowakische Republik hat zwar (im

¹⁶ Der Index zur Berufsbildung errechnet sich als gewichtete Anteile der Schüler/innen in der Sekundarstufe II nach den drei Ausbildungsschienen (Allgemeinbildung, vollschulische Berufsbildung, „Lehre“).

Vergleich zu den letztgenannten Ländern) einen höheren Anteil der beruflichen Qualifizierung auf der Sekundarstufe II, sie hat aber auch eine der höchsten Jugendarbeitslosigkeitsraten in Europa. Dies weist auf offensichtlich beträchtliche Probleme bei der Vermittlung adäquater beruflicher Qualifizierung im slowakischen vollschulischen Berufsbildungswesen hin.

GRAFIK 2-3: **Zusammenhang zwischen Ausmaß beruflicher Erstausbildung und Jugendarbeitslosigkeit (Durchschnitt 2002 bis 2011)**

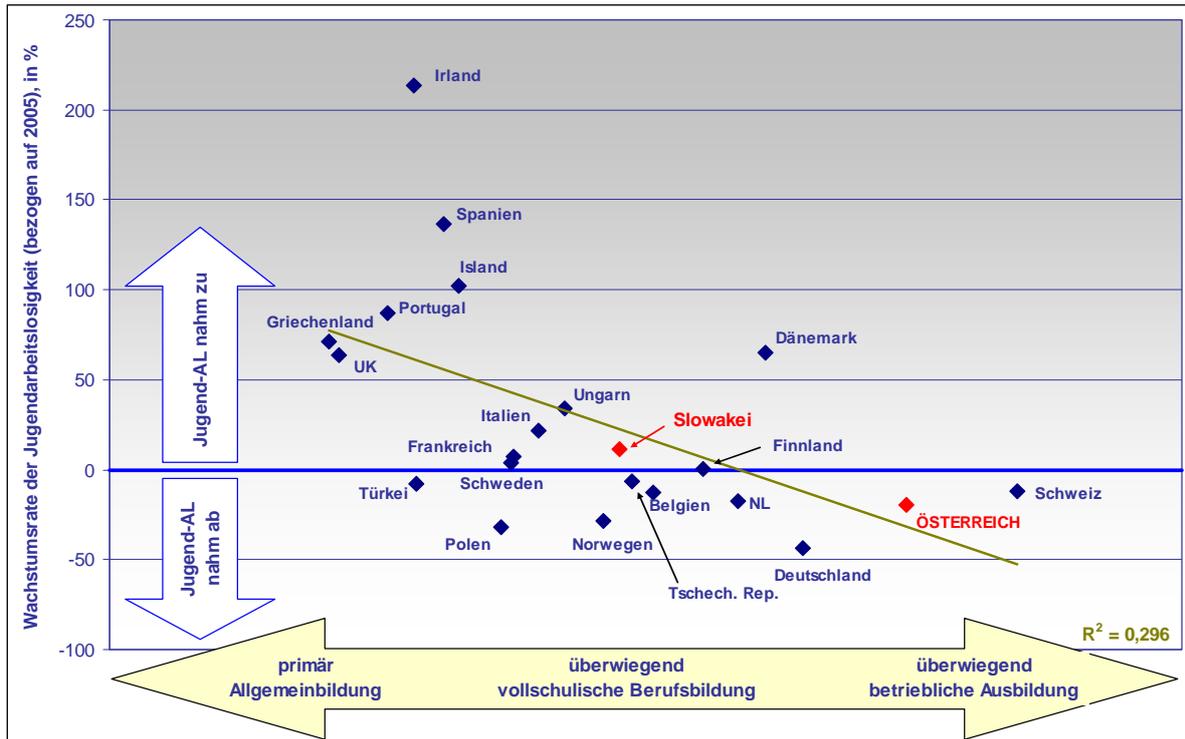


Quelle: Eurostat und OECD zu Jugendarbeitslosenquoten sowie eigene Berechnungen zum Berufsbildungsindex basierend auf der Datenquelle gemäß Grafik 2-2

Setzt man die Veränderung der Jugendarbeitslosigkeit während der letzten Jahre (Vergleichsbasis ist das Jahr 2005) in Beziehung zu den Ausbildungssystemen (anhand des Indikators Berufsbildung in der Sekundarstufe II), dann zeigt sich, dass Länder mit einem höheren Anteil beruflicher Qualifizierung auf der Sekundarstufe II tendenziell besser abschneiden: D. h. in diesen Ländern ist entweder die Jugendarbeitslosigkeit im Vergleichszeitraum gefallen (beispielsweise Schweiz, Österreich, Deutschland, Niederlande) oder aber ihr Anstieg im Vergleich zu den Ländern mit überwiegend allgemeinbildenden Inhalten auf der Sekundarstufe II nicht so stark angestiegen. Auch daran erkennt man die Relevanz beruflicher Qualifizierung und insbesondere eines Lehrlingssystems für einen möglichst friktionsfreien Arbeitsmarkteintritt Jugendlicher (vgl. Grafik 2-4).

Natürlich kann die Struktur eines Erstausbildungssystems nur teilweise die beobachtbaren Länderunterschiede (bei der Jugendarbeitslosigkeit) erklären. Nationale „Sonderfaktoren“ wie z. B. die Wirtschafts- und Betriebsstruktur, konjunkturelle Entwicklung, regionale Spezifika, arbeitsrechtliche Regelungen, Beschäftigungspolitik usw. sind immer mit zu reflektieren.

GRAFIK 2-4: Wachstumsraten der Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungssysteme



Quelle: Eurostat und OECD zu Jugendarbeitslosenquoten sowie eigene Berechnungen zum Berufsbildungsindex basierend auf der Datenquelle gemäß Grafik 2-2

3 Wesentliche Eckpfeiler der dualen Ausbildung

Für das Funktionieren eines dualen Lehrlingsausbildungssystems muss eine Vielzahl an Faktoren zusammen spielen. Ein praktikables Governancesystem, effiziente Verwaltungsstrukturen und Mechanismen der Qualitätssicherung und Innovation gehören dazu ebenso, wie an der Ausbildung interessierte und motivierte Jugendliche.

Kernelement einer Lehrlingsausbildung sind aber die **Unternehmen**, die die Bereitschaft mitbringen, **als Ausbildungsbetriebe** tätig zu werden. Auch wenn in etablierten Lehrlingsausbildungssystemen viele Betriebe ihr soziales Engagement betonen, Jugendliche auszubilden, um für sie die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Eintritt in die Arbeitswelt zu schaffen, wird in der Regel das **betriebswirtschaftliche Nutzenkalkül als legitimes Ziel** im Vordergrund stehen. Umso mehr gilt das für Länder, in denen eine duale Lehrlingsausbildung erst etabliert wird und Unternehmen nicht in dieser Tradition stehen.

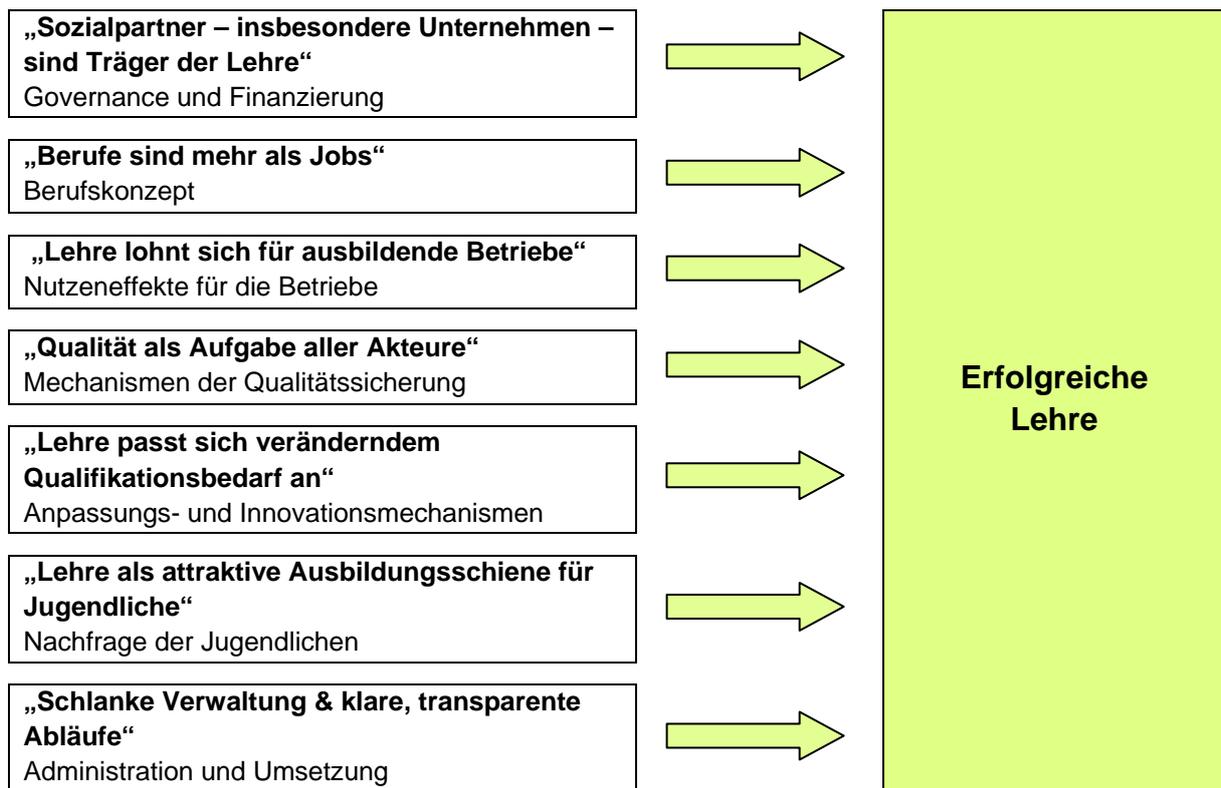
Diesen Umstand gilt es auch politisch anzuerkennen und zu fragen, welche Katalysatoren notwendig sind, damit aus Trainings- und Anlernaktivitäten der Unternehmen ein umfassendes und nachhaltiges Engagement in einer Lehrlingsausbildung werden kann, die fester Bestandteil des Berufsausbildungssystems wird. Wie wird Lehrlingsausbildung für Unternehmen attraktiv?

In diesem Kapitel werden die für ein funktionierendes Lehrlingsausbildungssystem besonders relevanten Dimensionen präsentiert und empirisch aufbereitet. Aus Sicht der Autoren müssen diese Dimensionen „erfüllt“ sein, damit eine Lehrlingsausbildung nicht nur etabliert werden kann, sondern auch nachhaltigen Bestand hat. Der Nutzenaspekt für Ausbildungsbetriebe wird im Erfolgsfaktor 3 besonders herausgestrichen, spielt darüber hinaus aber auch in den anderen Erfolgsfaktoren eine essentielle Rolle.

Generell ist festzuhalten, dass die gesamte Analyse wesentlich auf dem österreichischen (bzw. deutschen/schweizerischen) Verständnis von Lehre basiert und auf der österreichischen Ausformung des sie steuernden Governance-Systems. Die dargestellten Kerndimensionen werden vorrangig aus der österreichischen Perspektive und Erfahrung abgeleitet und die Ausformungen in anderen Ländern mit „klassischem dualem System“ (primär Deutschland und die Schweiz) in die Analyse einbezogen. Dort wo diese Länder deutlich vom österreichischen System abweichen bzw. unterschiedliche Wege/Varianten etabliert haben werden diese skizziert. Die Darstellungen bieten somit auch Raum für alternative Überlegungen, wie gewisse Dimensionen konkret ausgestaltet werden können.

Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die Kerndimensionen eines funktionierenden Lehrlingssystems, die innerhalb dieses Kapitels thematisiert werden.

Grafik 3-1: Inhaltliche Kerndimensionen für die nachhaltige Implementierung einer modernen dualen Lehrlingsausbildung



Quelle: eigene Darstellung

Diese Ergebnisse werden auch von einigen rezenten Forschungsberichten bestätigt (siehe hierzu INAP Memorandum 2012 oder ILO 2012).

Jeder der sieben Kerndimensionen ist im Folgenden ein eigenes Kapitel gewidmet, wobei an den Anfang jedes dieser Kapitel eine Kurzbeschreibung der relevanten Inhalte gestellt wurde. Abschließend werden zu jeder Kerndimension praxisrelevante Umsetzungsaspekte skizziert.

3.1 Aspekte der Governance und Finanzierung

KURZBESCHREIBUNG:

Sozialpartner, insbesondere Unternehmen und ihre Vertretungen, sind die Träger der Lehre. Das spiegelt sich auch in der ganzen Governance- und Finanzierungsstruktur wider. Governance umfasst die gesetzlichen Regelungen und Zuständigkeiten in der Lehrlingsausbildung. Auf gesamtstaatlicher Ebene betrifft dies auch die für die schulische und betriebliche Ausbildung zuständigen Ministerien. Die rechtlichen Grundlagen für die Lehre sind in einem eigenen Gesetz (in Österreich: Berufsausbildungsgesetz) festgelegt. Bei der Entwicklung von Berufsbildern und Ausbildungsordnungen hat es sich bewährt, unmittelbar die praktische Erfahrung der Unternehmen einzubeziehen, die über ihre Verbände und Interessenvertretungen an der Ausarbeitung von Berufsbildern und Ausbildungsvorschriften, aber auch in vielen anderen Belangen der Lehrlingsausbildung beratend und regulierend tätig werden (z. B. in Beratungsorganen, in denen auch die Arbeitnehmer/innenvertretungen aktiv mitwirken). Dazu ist es erforderlich, dass die zuständigen Ministerien und Behörden bereit sind, Kompetenzen an ein solches Gremium abzugeben und von diesem Empfehlungen und Konzepte anzunehmen und umzusetzen.

Für die Administration der unterschiedlichen Aspekte der Lehrlingsausbildung (z. B. Protokollierung der Lehrverträge, Feststellungsverfahren der Ausbildungsberechtigung, Abnahme der Lehrabschlussprüfungen usw.) braucht es eine ausführende Instanz (in Österreich die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern der einzelnen Bundesländer).

Im Rahmen der Governance ist auch die Zuständigkeit für die Errichtung und Ausstattung sowie den laufenden Betrieb der Berufsschulen und die Zahlung der Lehrer/innengehälter zu regeln. Die Berufsschulen selbst sind in das Wirtschaftsgeschehen an ihrem Standort eingebunden. Der direkte Kontakt zu den Lehrbetrieben in der Region ist eine der wesentlichsten Voraussetzungen für eine optimale Umsetzung der Lehrlingsausbildung.

Grundsätzlich ist die *Finanzierungsstruktur* in traditionellen Lehrlingsausbildungssystemen wie in Österreich durch eine Kofinanzierung gekennzeichnet: Lehrbetriebe finanzieren die betrieblichen Ausbildungsstrukturen und zahlen den Auszubildenden eine Vergütung (in Österreich Lehrlingsentschädigung), die öffentliche Hand finanziert die Berufsschulen und gewährt gegebenenfalls Fördermittel für Lehrbetriebe und Lehrlinge. Der überwiegende Teil der Kosten für die Berufsausbildung in der Lehre entfällt auf die Lehrbetriebe.

Erfolg und Weiterentwicklung der Lehre werden durch das partnerschaftliche Zusammenwirken vieler Institutionen und Einrichtungen auf unterschiedlichen Ebenen gesichert. Von größter Bedeutung ist dabei, dass eine Lehrlingsausbildung nicht top-down „verordnet“ werden kann sondern durch die Akteure vor Ort „gelebt und getragen“ werden muss. „Betroffene werden zu Beteiligten und engagieren sich für die Umsetzung von Regeln und Vereinbarungen; Beitrag zur gesellschaftlichen Akzeptanz der Berufsbildung.“ (EULER 2013, S. 38) Entsprechend wichtig ist daher das sozialpartnerschaftliche Zusammenspiel auf Basis politischer Aushandlungsprozesse. Daneben ist die lokale/regionale Verankerung vor Ort

und die Einbeziehung/Berücksichtigung/Einbindung konkreter einzel-unternehmerischer Interessen und Bedarfslagen von hoher Relevanz. Auch hinsichtlich der Finanzierungsstruktur ist eine Kongruenz mit adäquaten Beteiligungsausmaßen der involvierten Akteure grundlegend.

3.1.1 Grundstruktur der Governance am Beispiel des österreichischen Lehrlingsystems

BUNDESEBENE. Auf der Bundesebene sind in erster Linie das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ, kurz: Wirtschaftsministerium) und das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) mit der Lehrlingsausbildung befasst. Der betriebliche Teil der Lehrlingsausbildung fällt in den Kompetenzbereich des Wirtschaftsministeriums. Die rechtlichen Grundlagen für die Lehre sind im Berufsausbildungsgesetz (BAG) festgelegt. Die Ausbildungsordnungen für den einzelnen Lehrberuf werden vom Wirtschaftsministerium nach einem Gutachten des Bundes-Berufsausbildungsbeirates (BBAB) erlassen.

Die Mitglieder des Bundes-Berufsausbildungsbeirates werden vom Wirtschaftsministerium auf Vorschlag der Sozialpartner (Wirtschaftskammer Österreich, Bundesarbeitskammer) eingesetzt. Ihm gehören in beratender Funktion auch Berufsschullehrer/innen an. Der Bundes-Berufsausbildungsbeirat legt dem Wirtschaftsministerium Stellungnahmen und Konzepte vor, die bei der Erlassung oder Abänderung von Verordnungen zu berücksichtigen sind. Dadurch sind auf Bundesebene auch die Sozialpartner maßgeblich an der Gestaltung des Lehrlingsausbildungssystems beteiligt.

Die Bestimmungen hinsichtlich der Organisation der Berufsschulen und der grundsätzlichen Lehrplanbestimmungen sind im Schulorganisationsgesetz des Bundes festgelegt. Das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) verordnet für jeden Lehrberuf die Rahmenlehrpläne für die Berufsschulen. Die Gehälter für das Lehrpersonal in den Berufsschulen werden zu 50% aus Bundesmitteln finanziert.

LANDESEBENE. Auf Landesebene sind zum einen die Lehrlingsstellen involviert. Diese sind die Berufsausbildungsbehörde erster Instanz und in den Wirtschaftskammern der einzelnen Bundesländer angesiedelt. Sie prüfen (gemeinsam mit Vertretern und Vertreterinnen der Arbeiterkammern der Bundesländer) die Eignung der Lehrbetriebe in sachlicher und personeller Hinsicht und sind für die Prüfung und Protokollierung der Lehrverträge zuständig. Sie haben sich grundsätzlich um alle Fragen im Interesse des Lehrlings und der Lehrbetriebe zu kümmern und diesbezüglich umfassende Beratung sicherzustellen. Sie werden dabei durch die Lehrlings- und Jugendschutzstellen der Arbeiterkammern unterstützt. Die Vorsitzenden der Prüfungskommissionen sind vom Lehrlingsstellenleiter bzw. von der Lehrlingsstellenleiterin aufgrund eines vom Landes-Berufsausbildungsbeirat einzuholenden Vorschlages zu bestellen. Auch die Lehrabschlussprüfungen sowie die Förderungen für Lehrbetriebe werden von den Lehrlingsstellen abgewickelt.

Die Landesregierungen der Bundesländer sind für die Errichtung und Ausstattung (Maschinen, Geräte, Lehrmittel) der Berufsschulen zuständig. Weiters finanzieren sie die Gehälter für das Lehrpersonal in den Berufsschulen zu 50%.

In den Bundesländern tragen die Landeshauptmänner bzw. Landeshauptfrauen und das sie unterstützende Amt der Landesregierung als Berufsausbildungsbehörde zweiter Instanz Verantwortung. Sie entscheiden über Berufungen in Berufsausbildungsangelegenheiten, wie etwa gegen den Entzug der Ausbildungsberechtigung und über die Löschung unrechtmäßig eingetragener Lehrverträge. Die Landeshauptleute ernennen die Mitglieder der jeweiligen Landes-Berufsausbildungsbeiräte.

Auf Landesebene sind außerdem Landes-Berufsausbildungsbeiräte als Beratungsgremium eingerichtet. Diese sind ebenfalls sozialpartnerschaftlich besetzt und für die Verfassung von Gutachten, Vorschlägen und Anregungen, die das Lehrlingswesen im jeweiligen Bundesland unmittelbar betreffen, zuständig. Auf ihren Vorschlag hin werden von den Lehrlingsstellenleiter/innen die Vorsitzenden der Lehrabschlussprüfungskommissionen bestellt.

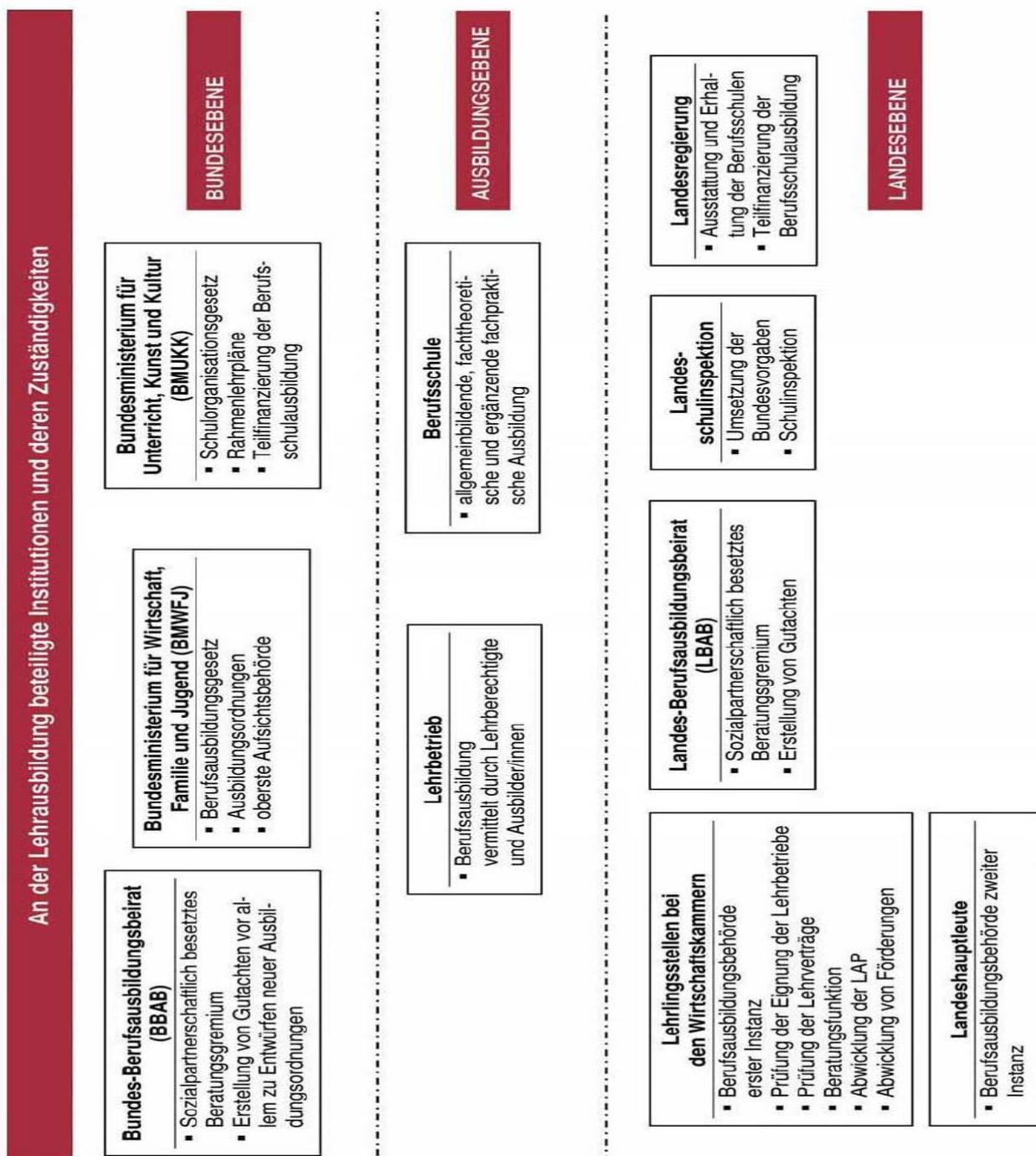
Den Landesschulinspektoren und -inspektorinnen sind mit der Schulinspektion betraut und für die Wahrung der in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Agenden sowie die Umsetzung der Bundesrahmenlehrpläne in Form der Landeslehrpläne zuständig.

LOKALE EBENE. Auf lokaler Ebene schließlich sind die Lehrberechtigten verantwortliche Träger/innen der Lehrlingsausbildung. Im Betrieb wird der Lehrling mit Unterstützung der Ausbilder/innen zu einer qualifizierten Fachkraft ausgebildet.

Die Berufsschule ist unmittelbar in das Wirtschaftsgeschehen am jeweiligen Standort eingebunden. Der direkte Kontakt zu den Lehrbetrieben in der Region ist eine wesentliche Voraussetzung für eine optimale Erfüllung ihres Bildungsauftrages. (vgl. BMWFJ 2012a, S. 21f)

In der nachfolgenden Grafik werden die maßgeblichen Akteure der Lehrlingsausbildung und ihre Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche nochmals zusammengefasst.

GRAFIK 3-2: Überblick über die Struktur der Governance des österreichischen Lehrlingsystems



Quelle: BMWFJ 2012a, S. 23

3.1.2 Finanzierungsstruktur am Beispiel der Lehrlingsausbildung in Österreich

Grundsätzlich ist die Finanzierungsstruktur der Lehrlingsausbildung in Österreich durch eine Kofinanzierung gekennzeichnet: Lehrbetriebe investieren/finanzieren die betriebliche Ausbildung und bezahlen an die Lehrlinge eine Lehrlingsentschädigung – die öffentliche Hand

finanziert die Berufsschulen und gewährt Fördermittel für Lehrbetriebe und Lehrlinge – die Lehrlinge erhalten eine Lehrlingsentschädigung, die aufgrund ihrer erst im Entstehen begriffenen Produktivität unter dem kollektivvertraglichen Facharbeiterlohn liegt.

BETRIEBLICHE KOSTEN. Die Kosten für die betriebliche Ausbildung werden vom jeweiligen Lehrbetrieb getragen und setzen sich im Wesentlichen aus der Lehrlingsentschädigung, den Personalkosten für die Ausbilder/innen und Anlagen- und Materialkosten zusammen. Sie variieren je nach Lehrberuf, Lehrzeitdauer und Branche erheblich. Den größten Kostenanteil bildet in der Regel die Lehrlingsentschädigung. Ihre Höhe ist in den Kollektivverträgen festgelegt. Wenn keine kollektivvertragliche Regelung vorliegt, muss die Lehrlingsentschädigung individuell im Lehrvertrag vereinbart werden. Die Lehrlingsentschädigung steigt in jedem Lehrjahr an und beträgt im letzten Lehrjahr durchschnittlich etwa 80% des entsprechenden kollektivvertraglichen Fachkräftebezugs. Besonders in technischen Lehrberufen können aber auch Material- und Anlagenkosten (beispielsweise Lehrwerkstätten) einen erheblichen Aufwand für die Lehrbetriebe bedeuten.

Gleichzeitig trägt der Lehrling im Verlauf der Ausbildung durch produktive Arbeit auch zu den Erträgen des Lehrbetriebes bei. Diese produktive Leistung des Lehrlings steigt mit jedem Lehrjahr an.

Die Kosten der Ausbildung vermindern den Gewinn des Betriebes und damit das Steueraufkommen. Insofern trägt der Staat indirekt einen Teil der betrieblichen Ausbildungskosten mit.

BERUFSSCHULE. Die schulische Ausbildung (Berufsschule) wird von der öffentlichen Hand finanziert. Die Kosten der Ausstattung der Berufsschulen mit Maschinen, Geräten und Lehrmitteln werden von den Bundesländern getragen. Die Kosten für das Lehrpersonal jeweils zur Hälfte vom Bund und vom jeweiligen Bundesland. (vgl. BMWFJ 2012a, S. 21f)

FÖRDERUNGEN. Die betriebliche Ausbildung kann von der öffentlichen Hand auf unterschiedliche Weise gefördert werden. Neben unmittelbaren finanziellen Förderungen spielen dabei Beitragsbefreiungen, Steuererleichterungen aber auch Beratungsleistungen eine Rolle.

In Österreich entfallen in den ersten zwei Lehrjahren sowohl für den/die Dienstgeber/in als auch für den Lehrling die Beiträge für die Krankenversicherung. Die Lehrlinge sind dennoch voll versichert. Die Beiträge zur Unfallversicherung entfallen bei aufrechter Versicherungsschutz für alle Lehrjahre. (vgl. ebd., S.18)

In Punkto finanzielle Unterstützung bestehen eine ganze Reihe an Förderungen für Lehrbetriebe. Neben einer Basisförderung für jedes Lehrverhältnis handelt es sich dabei vor allem um qualitätsbezogene Förderungen, die Bemühungen um eine qualitativ hochwertige Ausbildung unterstützen. Die Basisförderung kann vom Lehrbetrieb jeweils nach Abschluss eines Lehrjahres beantragt werden. Die Höhe richtet sich nach der Lehrlingsentschädigung und ist abhängig vom Lehrjahr, in dem sich der jeweilige Auszubildende befindet.¹⁷

¹⁷ Die Basisförderung beträgt für das 1. Lehrjahr drei kollektivvertragliche monatliche Bruttolehrlingsentschädigungen, für das 2. Lehrjahr zwei und für das 3. bzw. 4. Lehrjahr je eine kollektiv-

Eine vergleichbare Förderung besteht auch für Lehrverhältnisse, die mit Erwachsenen geschlossen werden.

Die qualitätsbezogene Förderungen umfassen

- Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen (Ausbildungsverbundmaßnahmen, berufsbezogene Zusatzausbildung von Lehrlingen, Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen)
- Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbilderinnen und Ausbilder
- Lehrabschlussprüfungen mit gutem Erfolg oder mit Auszeichnung
- Förderung von Vorbereitungsmaßnahmen auf die Lehrabschlussprüfung
- Kostenfreier zweiter oder dritter Antritt zur Lehrabschlussprüfung
- Förderung von Freistellungen für die Vorbereitung auf die Teilnahme an EuroSkills oder WorldSkills
- Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (z. B. Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprache)
- Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen (förderbar sind: begleitendes Jobcoaching von Lehrlingen sowie Projekte, die die Vermittlung von jungen Frauen in Lehrberufe mit einem Frauenanteil von bis zu 30% zum Inhalt haben)
- Auslandspraktika von Lehrlingen
- Übernahmeprämie für Lehrlinge aus überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen

Auf Grundlage der BAG-Novelle 2011 werden Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung sowie zur Anhebung der Ausbildungsbeteiligung insbesondere in Bereichen mit wenigen Ausbildungsbetrieben gefördert. Dazu zählen u. a.:

- Coaching von Lehrlingen und Beratungsleistungen für Betriebe
- Die Bereitstellung von Ausbildungsleitfäden für zehn zentrale Lehrberufe
- Die Sicherung der Qualität der Lehrabschlussprüfung durch die Einrichtung der LAP-Clearingstelle

Von Seiten des Arbeitsmarktservices (AMS) bestehen Förderungsmöglichkeiten für folgende Personengruppen:

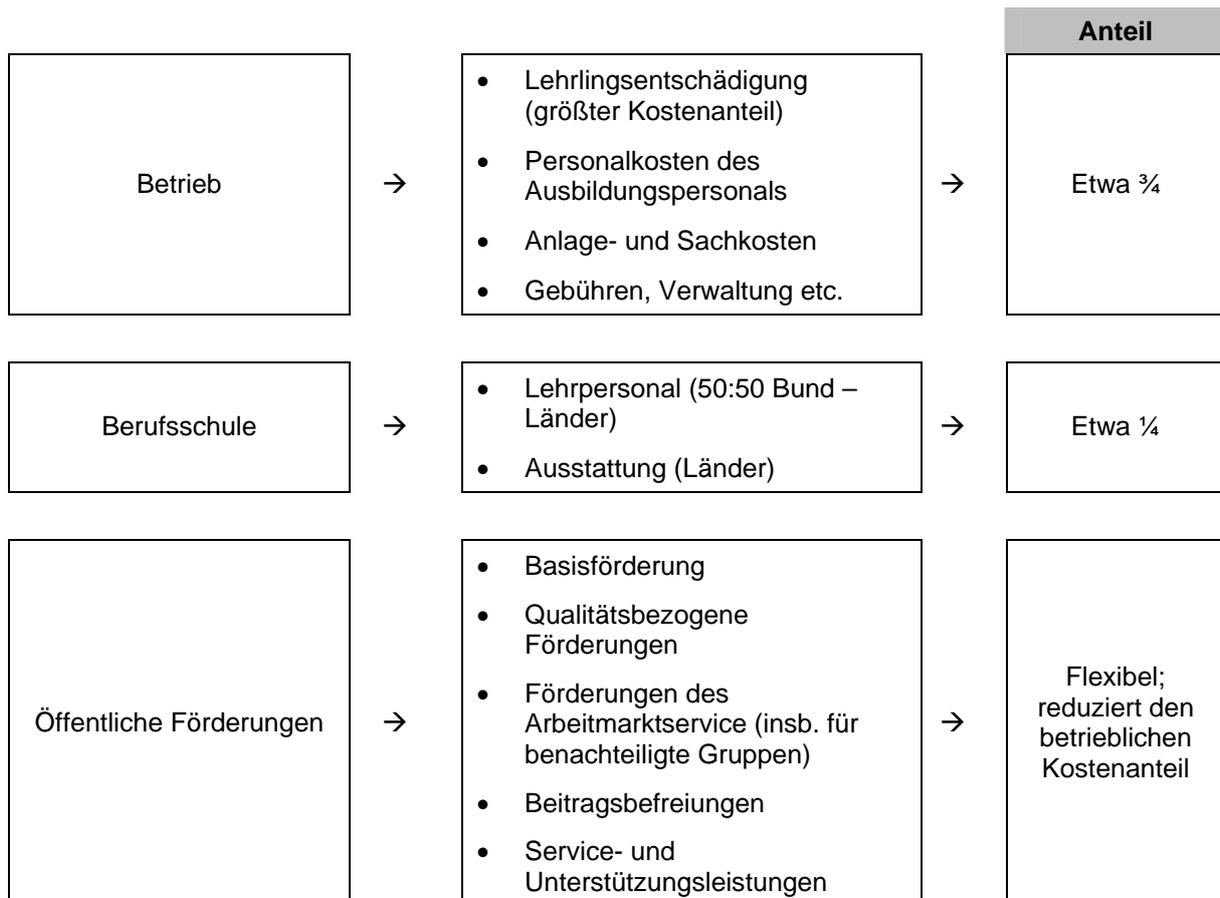
- Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil
- Jugendlichen, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind
- Teilnehmer/innen an einer integrativen Berufsausbildung sowie
- Personen, die zu Beginn des Lehrverhältnisses das 18. Lebensjahr vollendet haben, und deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrlingsausbildung gelöst werden kann (dazu zählen auch AHS-Maturanten/ Maturantinnen).

vertragliche Bruttolehrlingsentschädigung; für halbe Lehrjahre eine halbe kollektivvertragliche Bruttolehrlingsentschädigung. Bei Lehrzeitanrechnungen und Lehrzeitverkürzungen wird die Basisförderung aliquot berechnet.

Die Finanzierung der Basisförderung sowie der qualitätsbezogenen Förderungen erfolgt aus Abgaben, die alle Arbeitgeberbetriebe leisten müssen (0,55% der Lohnsumme). Die Förderungen des Arbeitsmarktservices werden aus Mitteln der Arbeitsmarktpolitik bezahlt. (vgl. ebd., S. 19f)

Nachfolgende Darstellung (Grafik 3-3) fasst die Kosten- und Finanzierungsstruktur der Lehrlingsausbildung in Österreich zusammen. Im **KAPITEL 3.3** wird die Kostenthematik unter dem Aspekt der Nutzeneffekt für Betriebe nochmals aufgegriffen.

GRAFIK 3-3: Finanzierungsstruktur der dualen Lehrlingsausbildung in Österreich



Quelle: eigene Darstellung

AUSBILDUNGSFONDS. Einen Beitrag zur Finanzierung der betrieblichen Ausbildung können sogenannte „Ausbildungsfonds“ leisten. Diese funktionieren in der Regel nach dem Prinzip, dass alle Unternehmen, z. B. einer Branche oder einer Region, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Lohnsumme in einen „Topf“, den Ausbildungsfonds, einzahlen. Auszubildende Unternehmen erhalten nach bestimmten Kriterien aus diesem Topf eine finanzielle Unterstützung. Ausbildungsfonds folgen dem Prinzip, dass immer nur ein Teil der grundsätzlich ausbildungsberechtigten Betriebe auch tatsächlich selbst ausbilden. Über Fondslösungen sollen die nicht auszubildenden Betriebe an den Kosten der Ausbildung beteiligt werden.

Eine Studie des CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) hat „Sektorale Ausbildungsfonds“ (SAF) in Europa untersucht, die – manchmal in Kooperation mit der Regierung – von den Sozialpartnern verwaltet werden. Die SAF beruhen üblicher-

weise auf verpflichtenden Ausbildungsabgaben von Löhnen und Gehältern, die je nach Land von 0,1% bis 2,5% der Lohn- und Gehaltssumme reichen. Zumeist zahlen die Unternehmen Ausbildungsabgaben unabhängig von den eigenen Ausbildungsaktivitäten. Die von den Unternehmen eingezogenen Abgaben auf Löhne und Gehälter werden dann wieder als Zuschüsse an sie zurückverteilt, um Ausbildungsmaßnahmen finanziell zu unterstützen. Die meisten SAF ergänzen die Mittel aus der Ausbildungsabgabe durch Einnahmen aus anderen Quellen, z. B. freiwillige Beiträge, Zinsen und Spenden. Die Einnahmen aus der Ausbildungsabgabe machen jedoch mit mehr als 75% der Gesamteinnahmen die Haupteinnahmequelle aus.

Zu den Vorteilen der SAF gehört, dass sie eine gleichmäßigere Verteilung von Ausbildungschancen unter tendenziell benachteiligten Gruppen begünstigen (z. B. Klein- und Mittelbetriebe (KMUs), gering qualifizierte oder ältere Beschäftigte etc.). Die SAF zeigen jedoch auch Schwächen. Pflichtbeiträge für Ausbildung werden von den Arbeitgebern oftmals als zusätzliche steuerliche Belastung betrachtet, die zu den hohen Arbeitskosten noch hinzukommen. Trotz des verpflichtenden Charakters der Ausbildungsabgaben profitieren nicht immer alle Unternehmen von den geförderten Ausbildungsaktivitäten, was besonders wiederum für Beschäftigte in KMUs gilt. Die Bürokratie stellt ein weiteres Problem dar: (Ausbildungs-)Fonds nach dem Abgaben-Zuschuss-Prinzip gelten mit ihren oftmals detaillierten Vorschriften als verwaltungstechnisch aufwendig. (vgl. CEDEFOP 2008b, S. 3)

In Österreich gibt es keinen formal verpflichtenden gesamtwirtschaftlichen Ausbildungsfonds zur Finanzierung der Lehre. De facto werden ausbildende Unternehmen jedoch durch eine Reihe von Maßnahmen finanziell und administrativ unterstützt, die sich aus fonds- sowie umlagenbasierten Finanzierungsmechanismen speisen. So werden die Mittel für die zuvor beschriebenen Basis- und Qualitätsförderungen der Lehrbetriebe durch Abgaben aller Arbeitgeberbetriebe (via Insolvenzausgleichsfonds) aufgebracht.

Außerdem wird die Administration der Lehrlingsausbildung durch die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern aus Mitteln der Wirtschaftskammern finanziert, die sich wiederum aus den Kammerpflichtbeiträgen der Unternehmen zusammensetzen. Auch die Aktivitäten des Arbeitsmarktservice zum Beispiel die Lehrstellenbörse oder die Facharbeiter/innen-intensivausbildung werden unter anderem über Mittel der Wirtschaftskammern und somit durch Pflichtbeiträge der österreichischen Unternehmen mitfinanziert.

Auf regionaler bzw. sektoraler Ebene sind zudem einige freiwillige und von den Unternehmen getragene Fonds etabliert (beispielsweise in der Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie oder bundesweit im Bauwesen¹⁸).

Die Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie (VEM) hat 1978 einen Ausbildungsfonds eingeführt, der auf der Basis der Freiwilligkeit einer Branche oder Fachgruppe beruht. In einer Fachgruppentagung wurde damals beschlossen, 1,5 Promille (heute 2,4 Promille) der

¹⁸ Im Bauwesen gibt es auch eine „triale Ausbildungsstruktur“: Lehrbetrieb, Berufsschule und Bauakademien. Letztere sind durch die Bauunternehmen finanzierte überbetriebliche Ausbildungsstätten für Lehrlinge im Bauwesen.

Bruttolohn- und Gehaltssumme zugunsten des Ausbildungsprämienfonds einzuheben. Aus diesem Fonds werden - entsprechend der Leistung der Jugendlichen in jährlich stattfindenden Lehrlingsleistungswettbewerben - Unterstützungsprämien an die ausbildenden Unternehmen bezahlt. Ein anderer Teil der Mittel wird für Berufswahlinformationen und die Unterstützung von Ausbilder/innenschulungen eingesetzt. Auch Sprachkurse für Lehrlinge und Ausbilder/innen werden mit diesen Fondsmitteln unterstützt. (vgl. BLUM 2008, S. 5)

In **KAPITEL 3.3** wird im Zusammenhang mit dem „Poaching-Problem“ noch ein anderes mögliches Fondsmodell der Finanzierung von Lehrlingsausbildungen erklärt: das dänische System kollektiver Finanzierungsbeitragung.

Eine Schweizer Studie (KÄGI et al. 2008) liefert eine Wirkungsanalyse allgemein verbindlich erklärter Berufsbildungsfonds: Seit 2004 können in der Schweiz branchenbezogene Berufsbildungsfonds gemäß Berufsbildungsgesetz unter bestimmten Voraussetzungen für allgemein verbindlich erklärt werden, was bedeutet, dass alle Betriebe einer Branche zur Finanzierung der Berufsbildung Beiträge leisten müssen. Zum Zeitpunkt der Studiererstellung existierten in der Eidgenossenschaft 13 solcher allgemein verbindlichen Ausbildungsfonds. Die Beitragsgestaltung setzt sich zumeist aus einem fixen Betrag pro Betrieb und Jahr und einem Beitrag pro Mitarbeitendem (oder der Lohnsumme) zusammen.

Als Vorteile der allgemein verbindlich erklärten Berufsbildungsfonds wurden insbesondere die Solidarität zwischen Verbandsmitgliedern und Nicht-Verbandsmitgliedern, aber auch zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben, die Finanzierung und Förderung der Berufsbildung sowie eine Steigerung in der Nutzung der Leistungen und des Ausbildungsniveaus genannt. Die Nachteile der Fonds wurden im administrativen Aufwand, in der fehlenden Akzeptanz, in Abgrenzungsproblemen mit ähnlichen Einrichtungen sowie aus Sicht der Betriebe zusätzlich in den Kosten, im geringen Nutzen aus den Leistungen, im Zwang und in der fehlenden Transparenz gesehen. Eher schlecht wurden die Fonds von Kleinstbetrieben bewertet. (vgl. KÄGI et al. 2008, S. 54)

Aus einer Studie der ILO lässt sich zur grundsätzlichen Frage nach erfolgreichen Finanzierungsmodellen von Lehrlingssystemen zitieren: „The financing of apprenticeship is both complex and vitally important for its viability. In the first place, apprenticeship is costly. Those who benefit from training - employers, apprentices and the wider society - should contribute correspondingly, for reasons of both fairness and efficiency. The case on efficiency grounds is a matter of incentives: when investment in apprenticeship leads to a commensurate reward, an incentive to undertake training is present. If cost sharing reflects benefit-sharing then the outcome will be a sufficient supply of places and a corresponding demand from young people.“ (ILO 2012, S. 17)

Probleme bei der Finanzierung können entstehen, wenn die erwarteten Vorteile für eine der involvierten Parteien eher klein und unsicher scheinen, die Kosten jedoch hoch und „sicher“ sind. Junge Menschen werden kein großes Interesse an einer betrieblichen Ausbildung zeigen, wenn die qualifizierte Arbeit nur wenig Vorteile gegenüber geringer qualifizierten Tätigkeiten bringt. Ähnliches gilt, wenn Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Kosten der betrieblichen Ausbildungen den zu erwarteten Nutzen weit übersteigen: „Getting cost-sharing right in apprenticeship is, therefore, fundamental to securing a good supply of apprentice places and sufficient demand from young people. The experience of countries with well-

established apprenticeship shows that the ideal cost-sharing equilibrium is highly sensitive to changes in the wider economy. Flexibility of response from the social partners and vigilance from national authorities is needed to restore the desired equilibrium.” (ebd., S. 18)

Vor dem Hintergrund, dass Unternehmen mit ihrem Engagement in der Lehrlingsausbildung auch ganz wesentliche bildungs-, beschäftigungs-, sozial- und gesellschaftspolitische Aufgaben übernehmen¹⁹, ist die Unterstützung der Betriebe durch öffentliche Leistungen und eine gewisse Verteilung der Kostenbelastung gerechtfertigt. Die Darstellung der Förderstruktur in der österreichischen Lehrlingsausbildung vermittelt dazu einen Eindruck von den vielfältigen Möglichkeiten, die betriebliche Ausbildung durch öffentliche Gelder und Leistungen zu unterstützen. Wie sich zeigt, sind die Optionen dabei nicht auf rein finanzielle Mittel beschränkt.

Insbesondere bei der Planung und Einführung monetärer Zuwendungen sollte in Betracht gezogen werden, dass Förderungen je nach ihrer Ausgestaltung auch unerwünschte Lenkungseffekte mit sich bringen können (Stichwort „Gieskannenprinzip“) und finanzierbar sein müssen. Deshalb wird extensive finanzielle Förderung der betrieblichen Ausbildung unter Expertinnen und Experten durchaus kritisch diskutiert. Auch ist der Beitrag von finanziellen Förderungen zur Ausbildungsbereitschaft nicht unumstritten. Fördermodelle sollten daher bei Governanceentscheidungen in jedem Fall gut reflektiert werden.

3.1.3 Entscheidungsrelevante Aspekte für ein duales Ausbildungssystem

Die in diesem Kapitel beschriebene österreichische Ausformung der Governance und Finanzierung in der Lehrlingsausbildung soll verdeutlichen, dass es für ein duales System der Lehrlingsausbildung klarer und transparenter Strukturen bedarf und die Einbindung der Wirtschaft von großer Bedeutung ist. Im Hinblick auf einen Systemtransfer wird es aber gleichzeitig sehr wichtig sein, die Anbindung an den bestehenden institutionellen Rahmen im jeweiligen Land zu ermöglichen. Dazu gilt es zu prüfen, ob und wenn ja, welche Beteiligungsstrukturen im jeweiligen Transferland auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene bereits vorhanden sind, die für den Aufbau einer Lehrlingsausbildung genutzt werden können. Spezifische Aufgaben (z. B. Administration der Ausbildung, Prüfungen, Entwicklung der Ausbildungsordnungen) können flexibel an diese vorhandene Infrastruktur angebunden werden. So ist etwa die Abschlussprüfung in der Schweiz nicht wie in Österreich oder auch Deutschland institutionell bei den Kammern verankert, sondern viel stärker in die Verantwortung der Lernorte gelegt. (vgl. EULER 2013, S. 41) Ein Ansatz der für Länder ohne ausgeprägte Kammerstruktur beispielgebend sein kann.

Dieser Zugang scheint nicht nur in Hinblick auf die Realisierbarkeit der erforderlichen Governancestrukturen zweckmäßig, durch die Einbindung der bestehenden Strukturen gilt es auch mögliche institutionelle Widerstände gegen eine Weiterentwicklung des vorherrschenden Ausbildungssystems aufzufangen. Dabei ist sowohl an berufsbildende Vollzeit-

¹⁹ Wobei in der betrieblichen Ausbildungsentscheidung das unternehmenspolitische Ziel der Sicherung des eigenen Fachkräftenachwuchses auch im Sinne der optimalen Qualifikationsentwicklung den Vorrang haben sollte.

schulen als auch an regionale und lokale Verwaltungs- und Entscheidungsinstanzen zu denken, die über eine Beteiligung an der Systemtransformation für die Mitwirkung an der dualen Ausbildung gewonnen werden müssen. Welche weiteren Anreizsysteme für die Gewinnung dieser Einflussgruppen erforderlich sind, gilt es vor Ort genau zu analysieren.

Für die Beteiligung der Wirtschaft (Unternehmen, Unternehmensverbände) aber auch der Arbeitnehmer/innenvertretung ist zu prüfen, ob es abseits der institutionalisierten Kooperationsstrukturen andere Möglichkeiten der Einbindung in die Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse gibt. So könnte über unterschiedliche Formen der Information, Konsultation, Anhörung oder Beratung eine flexible Beteiligung möglich werden, ohne dass neue institutionelle Strukturen aufgebaut werden müssen. (vgl. eda., S. 40) Solche Zugänge finden sich im Übrigen durchaus auch in Österreich oder Deutschland, wo auf lokaler Ebene Unternehmen in enger Kooperation mit Berufsschulen maßgeblich die konkrete Ausgestaltung des Berufsschulunterrichts mitgestalten.

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE ENTWICKLUNG EINER DUALEN LEHRLINGSAUSBILDUNG

- **Regelung der Zuständigkeiten für die und Beteiligung an der**
 - Entwicklung eines gesetzlichen Rahmens
 - Finanzierung und Förderstrukturen
 - Entwicklung bzw. Adaptierung der Berufsbilder und Ausbildungsordnungen
 - Entwicklung bzw. Adaptierung der Lehrpläne
 - Entwicklung bzw. Adaptierung der Prüfungsordnungen
 - Ausbildung und Anerkennung der betrieblichen Ausbilder/innen
 - Lehrer/innenbildung
 - Einrichtung, Ausstattung und Unterhalt der Berufsschulen
 - Abnahme der Lehrabschlussprüfung
 - Qualitätssicherung und -prüfung
 - Anerkennungen und Anrechnung
 - Aufsicht über die schulische und betriebliche Umsetzung
- **Entwicklung/Adaptierung Rechtsgrundlagen**
 - Ein grundlegender rechtlicher Rahmen legt die Rechte und Pflichten aller Beteiligten fest.
 - Überprüfung, ob andere Gesetze von Änderungen betroffen sind: etwa die Bereiche Jugendschutz und Jugendbeschäftigung, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Schulorganisation und -unterricht usw.
- **Entwicklung von **Beteiligungsstrukturen** für die unterschiedlichen Akteure der Lehrlingsausbildung: Konsultationsverfahren, Anhörung, Information und/oder Beratung**
 - Festlegung in welcher Form und auf welchen Ebenen Beteiligung möglich sein soll: national, regional und/ oder lokal

- Etablierung eines **Gremiums** das die unterschiedlichen Akteure der Lehrlingsausbildung zusammenführt und Entscheidungen trifft ⇒ beispielsweise Berufsausbildungsbeirat (Ö) oder BIBB (D): Festlegung der Aufgaben, Rechte und Pflichten dieses Gremiums. Einstimmigkeitsprinzip.

Aufgaben des Gremiums: Entscheidet über Schaffung eines neuen Lehrberufs, Festlegung des Ausbildungsprofils eines Lehrberufs, inhaltliche Zuschnitte und Formen (beispielsweise Ausbildungsmodule etc.)

Systematische Einbeziehung der „Sozialpartner“ bei der Ausarbeitung eines Berufsausbildungsgesetzes

 - ➔ Rückgrat des Lehrlingssystems sind die **Unternehmen**: Sie haben die Verantwortung für den Inhalt der Lehre sowie die Ausbildung im Unternehmen, wenn möglich sind sie primäre (lokale) Träger des Verwaltungssystems („Lehrlingsstellen“)
 - ➔ Arbeitnehmer/innenvertretung: Sicherstellung einer gewissen Breite des Berufsprofils, d. h. dass auch allgemeine und insbesondere transferierbare Skills vermittelt werden; außerdem Sicherstellung der Einhaltung von arbeits- und jugendschutzrechtlichen Bestimmungen (z. B. Überstunden, Nachtarbeit) sowie Schutz der Lehrlinge vor Ausbeutung
 - ➔ „**Staat**“: Gesetzgebung; Rolle als Vermittler und Initiator: Festlegung des zuständigen Ministeriums – Frage der Einheitlichkeit der Zuständigkeit oder Kompetenzverteilung auf unterschiedliche Ministerien (z. B. Bildungs- und Wirtschaftsministerium); Regelung der Berufsschulen (Bildungsministerium)
- Gesetzliche einheitliche Regelungen für Kooperation zwischen Betrieben und Schulen
- **Finanzierung:** Alle Akteure tragen zur Deckung der Kosten bei und sind gleichzeitig Nutznießer:
 - ➔ **Lehrbetriebe:** Ausgaben für die betriebliche Lehrlingsausbildung (inkl. Lehrlingsentschädigung) stehen Erträge aus produktiven Arbeitsleistungen der Lehrlinge gegenüber.
 - ➔ **Öffentliche Hand** finanziert die Berufsschulen und stellt allfällige finanzielle Anreize für Lehrbetriebe (Zuschussmodelle, Fondslösungen, Befreiungen etc.) bereit.
 - ✓ Investitionen in die Infrastruktur der Berufsschulen. Unterstützung durch Betriebe?
 - ✓ Beteiligung des Staates an den Kosten der Schulen und etwaige Beteiligung an den Kosten der Betriebe a) transparent b) landesweit einheitlich
 - ➔ **Lehrling** trägt implizit auch Kosten, da er/sie während der Lehrzeit unter dem kollektivvertraglichen Mindestlohn bezahlt wird.

3.2 Berufskonzept

KURZBESCHREIBUNG:

Ein Lehrlingssystem benötigt als Basis ein sogenanntes „Berufskonzept“. Ein Beruf umfasst ein Bündel von Tätigkeiten, für die im Rahmen eines breit angelegten Ausbildungsganges qualifiziert wird. Sichergestellt werden soll, dass die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit erforderliche Handlungsfähigkeit erworben wird und diese Kompetenzen am Arbeitsmarkt verwertet werden können. Damit verbindet das Berufskonzept Arbeit und Lernen, berufliche Qualifizierung und auch Aspekte der Persönlichkeitsentwicklung. Das Berufsprinzip grenzt sich dadurch als konstituierendes Element eines Ausbildungsberufs von anderen Konzepten ab, die nur für eine eng eingegrenzte Tätigkeit (einen „Job“) qualifizieren. Die duale Berufsausbildung vermittelt Auszubildenden nicht nur in relativ kurzer Zeit die Berufsfähigkeit, sondern zugleich berufliche Identität und berufliches Selbstbewusstsein: Dies stellt einen nicht zu unterschätzenden Wert für die Persönlichkeitsentwicklung und die gesellschaftliche Integration von Jugendlichen dar.

Kennzeichnend für Berufe im Sinne des Berufskonzepts sind u. a. folgende Merkmale:

- Spezielle Tätigkeitsfelder bzw. Berufspositionen
- Der Zugang zu einem Tätigkeitsfeld erfolgt über eine spezielle Wissens- und Kompetenzbasis.
- Die Berechtigung zur Ausübung eines bestimmten Berufes erfolgt über eine Qualifizierung in Ausbildungen, die öffentlich anerkannt sind und mit einem Zertifikat/Zeugnis abgeschlossen werden.
- Inner- und zwischenbetriebliche Mobilität, die durch Fort- und Weiterbildungsangebote gefördert werden kann.

Ein nachhaltig funktionierendes Lehrlingssystem benötigt als Basis ein sogenanntes „Berufskonzept“. Dieses beinhaltet nicht bloß qualifikatorische Aspekte, sondern hat auch soziokulturelle, sozialintegrative und individuell-subjektive Bedeutung: Mit dem Beruf wird „Vertrauen“ geschaffen und die Berufsverbände, Kammern und Gewerkschaften „protektionieren“ den Inhaber eines Berufes. (vgl. BRÖTZ 2005, S. 1) Internationale Vergleiche haben zudem gezeigt, dass Länder mit einer umfassenden Beruflichkeit und darauf abgestimmten Bildungs- und Organisationsstrukturen in stabilen Beschäftigungsfeldern leistungsfähiger sind und keine überzogene Arbeitsteiligkeit benötigen, während Länder ohne derartige Strukturen zwar im Zuge innovativer Ereignisse schnell und unkompliziert reagieren, nach Einmündung in stabile Strukturen aber nicht die erforderliche Kompetenz entwickeln können. (vgl. DOSTAL 2002, S. 6) Die duale Berufsausbildung verfügt dabei nicht nur über das Potential, Auszubildenden in relativ kurzer Zeit die Berufsfähigkeit, sondern zugleich berufliche Identität und berufliches Selbstbewusstsein zu vermitteln: Dies stellt einen oftmals unterschätzten Wert für die Persönlichkeitsentwicklung und die gesellschaftliche Integration von Jugendlichen dar. (vgl. RAUNER 2007, S. 22)

In Deutschland etwa besteht der rechtliche Kern des deutschen Berufskonzepts aus dem System der anerkannten Ausbildungsberufe. Seinen Grundstock bilden die historisch gewachsenen und in der Handwerksordnung verankerten handwerklichen Lehrberufe sowie die industriellen Lehr- und Anlernberufe, die in der ersten Hälfte des letzten Jahrhunderts entwickelt worden sind. (vgl. FRANK et al. 2010, S. 119)

Es lassen sich konkret folgende Merkmale des Berufsprinzips in Deutschland ausmachen:

- Ein hoher Institutionalierungsgrad durch die Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)²⁰ und durch die formale Zuständigkeit des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) als Gestalter der Ordnungsmittel.
- Ein stark ausgeprägter Fachbezug in den Inhalten der Ausbildungsordnungen mit einem Schwerpunkt auf fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten.
- Eine starke Ausrichtung auf den Ausbildungsberuf als Lebensberuf.
- Eine ausschließliche Ausrichtung des gesamten Lernens auf formalisierte bzw. institutionalisierte Bildungsprozesse.
- Eine Konzentration auf die im BBiG festgelegten Lernorte Betrieb und Schule; in den 1970er-Jahren fand mit den überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS) jedoch eine Ausweitung der Lernorte statt.
- Eine bundeseinheitliche Festschreibung der Berufe bzw. Abschlüsse, verbunden mit einer sozialen Absicherung in den Tarifverträgen.
- Das Konzept der „Beruflichkeit“, die auf der Annahme gründet, dass mit der spezifischen Organisation der dualen Ausbildung - insbesondere durch die Ausbildung in betrieblichen Arbeitskontexten - eine hohe Berufsidentität entwickelt wird. (vgl. ebd., S. 119ff)

Das Berufskonzept umfasst somit ein Bündel von Berufstätigkeiten, für die im Rahmen eines breit angelegten Ausbildungsganges qualifiziert wird: „Es stellt sicher, dass die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendige berufliche Handlungsfähigkeit erworben wird und am Arbeitsmarkt die erworbenen Kompetenzen verwertet werden können. Damit verbindet es einerseits Arbeit und Lernen, andererseits berufliche Qualifizierung und Persönlichkeitsentwicklung. Hiermit grenzt sich das Berufsprinzip als konstituierendes Element eines Ausbildungsberufs von anderen Berufskonzepten in anderen Ländern ab, die nur für eine eng eingegrenzte Arbeit, einen Job, qualifizieren.“ (FRANK et al. 2010, S. 120)

²⁰ „Ein historisches Verdienst des BBiG von 1969 war es, dass neben einer bundeseinheitlichen Regelung der Berufe das Berufsprinzip gesetzlich verankert wurde. Zu den Kernelementen des deutschen BBiG gehören Standards wie

- die Vermittlung der notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigen;
- die Durchführung der Ausbildung in einem geordneten Ausbildungsgang;
- der Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung;
- die berufliche Fortbildung, die die berufliche Handlungsfähigkeit erhalten;
- die berufliche Umschulung, die zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen soll.“ (BRÖTZ 2005, S. 1)

Andere Autoren definieren das Konzept des „Berufs“ als „institutionalisiertes, dem einzelnen vorgegebenes Muster der Zusammensetzung und Abgrenzung spezialisierter Arbeitsfähigkeiten, die gewöhnlich mit einem eigenen Namen benannt werden (z. B. „Ingenieur“, „Friseur“, „Lehrer“ etc.) und dem Ausbildungen als differenzierendes und strukturierendes Organisationsbild zugrundeliegen“. (zitiert nach HEIDENREICH 1999, S. 3)

Kennzeichnend für Berufe sind demnach folgende Merkmale:

- Spezielle Tätigkeitsfelder bzw. Berufspositionen
- Qualifikationen: Der Zugang zu einem Tätigkeitsfeld erfolgt über eine spezielle Wissens- und Kompetenzbasis, die mehr oder weniger systematisiert sein kann.
- Berufsausbildung: Die Berechtigung zur Ausübung eines bestimmten Berufes erfolgt über eine Qualifizierung in eigenständigen Ausbildungsgängen, die zumeist öffentlich anerkannt sind und mit einem Zertifikat abgeschlossen werden.
- Berufsprestige: Berufe sind meist mit einer bestimmten Stellung in der gesellschaftlichen/betrieblichen Status- und Einkommens-Hierarchie verbunden.
- Aufstiegsmöglichkeiten: Bei nahezu allen Berufen zeigen sich typische Berufsverlaufsmuster. Diese inner- und zwischenbetriebliche Mobilität hat eine wesentliche Bedeutung für die Strukturierung der Erwerbsbiographie, für die Motivierung der Beschäftigten und für die hierarchische Organisation der Unternehmen. Sie können durch Fort- und Weiterbildungsangebote flankiert werden. (HEIDENREICH 1999; DOSTAL 2002)

Der Erwerb, die gesellschaftliche Anerkennung, die Zertifizierung, die Klassifizierung und die innerbetriebliche Nutzung und Gratifizierung beruflicher Qualifikationen wird dabei durch zahlreiche Institutionen, wie etwa Schulen und Hochschulen, Berufsbilder und Prüfungsordnungen, Tarifverträge und Berufszweigsystematiken, Berufs- und Wirtschaftsverbände, bestimmt. (HEIDENREICH 1999; DOSTAL 2002)

Eng mit dem Berufskonzept ist das sogenannte „**Konsensprinzip**“ verbunden: Es bedeutet, dass die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe und Fortbildungsregelungen unter Beteiligung der Sozialpartner und im Einvernehmen untereinander entwickelt werden. Bei der Entwicklung von Ausbildungsberufen und Fortbildungsregelungen sind demnach abgestimmte Verfahren mit allen Beteiligten erforderlich. Dabei werden in allen Entwicklungs- und Erarbeitungsphasen (bei der Vorbereitung von Verordnungen ebenso wie bei der konkreten Erarbeitung und Abstimmung) die Sozialpartner einbezogen; ohne Beteiligung und gegen das Votum der Verbände können keine Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen erlassen werden. Somit sichert das Konsensprinzip mittels der gemeinsamen Verantwortung von Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften bei der Entwicklung der Ausbildungsberufe die Arbeitsmarktnähe und breite Akzeptanz der Ausbildungsberufe bei Betrieben und Jugendlichen. (vgl. FRANK et al. 2010, S. 120ff)

Als Gegenbild zum umfassenderen Berufsbegriff umschreibt der aus dem amerikanischen Kontext stammende Begriff „Job“ eine „Tätigkeit zum Geldverdienen“, die als relativ voraussetzungslose, schnell zu lernende Teilaufgabe definiert ist und die eher kurzfristig wechselnd abgeleistet wird, ohne dass eine stabile Identifikation mit der Aufgabe entsteht. In

dynamischen Volkswirtschaften ist diese Form der Erwerbstätigkeit in der Lage, schnell auf neue Herausforderungen einzugehen. Es zeigen sich aber dort Probleme, wo zufriedenstellende Leistungen nur über eine längere Einübung und individueller Identifikation mit den Aufgaben möglich sind. (vgl. DOSTAL 2002, S. 4)

Brötz definiert folgende inhaltliche Kriterien für Ausbildungsberufe aufgrund des Berufskonzepts:

- Hinreichenden Bedarf an entsprechenden Qualifikationen, der zeitlich unbegrenzt und einzelbetriebsunabhängig ist
- Ausbildung für qualifizierte, eigenverantwortliche Tätigkeiten auf einem möglichst breiten Gebiet
- Anlage auf dauerhafte, vom Lebensalter unabhängige berufliche Tätigkeit
- Breit angelegte berufliche Grundbildung
- Möglichkeiten eines geordneten Ausbildungsganges
- Ausreichende Abgrenzung von anderen Ausbildungsberufen
- Operationalisierbarkeit der Ausbildungsziele
- Ausbildungsdauer zwischen zwei und drei Jahren
- Grundlagen für Fortbildung und beruflichen Aufstieg
- Erwerb von Befähigungen zum selbstständigen Denken und Handeln bei der Anwendung von Fertigkeiten und Kenntnissen. (vgl. BRÖTZ 2005, S. 2)

3.2.1 Umsetzung des Berufskonzepts in den Lehrberufen

Basierend auf dem Berufskonzept, das nie auf reine einzelbetriebliche Verwertbarkeit, sondern immer auf breite Anwendbarkeit ausgerichtet ist und einen Persönlichkeitsbezug aufweist, steht der auszuübende Beruf – als Bündel verschiedener komplexer Anforderungen – im Blickfeld einer umfassenden Kompetenzentwicklung.

Derzeit gibt es in Österreich 199 gewerbliche und 15 land- und forstwirtschaftliche **Lehrberufe** (Stand Juni 2013). Sie sind als Einzel-, Gruppen-, Schwerpunkt oder Modullehrberuf eingerichtet und bundesgesetzlich geregelt.

Alle gesetzlich anerkannten gewerblichen Lehrberufe sind in der Lehrberufsliste festgelegt. In dieser Liste werden auch die Lehrzeitdauer und die Verwandtschaft zu anderen Lehrberufen samt Anrechnung von Lehrzeiten geregelt. Die derzeit eingerichteten Lehrberufe sind im **ANHANG D** aufgelistet.

Die rechtlichen Grundlagen für diese sind im Berufsausbildungsgesetz (BAG) festgelegt. Für jeden dieser Lehrberufe erlässt der Wirtschaftsminister eine Ausbildungsordnung. Sie ist für die Ausbildung in den Lehrbetrieben verbindlich²¹.

In jeder **Ausbildungsordnung** wird das spezifische Berufsbild des Lehrberufs festgelegt. Das Berufsbild ist der „Lehrplan“ für den Lehrbetrieb. Es enthält – nach Lehrjahren gegliedert – die beruflichen Kompetenzen, die dem Lehrling während der betrieblichen Ausbildung vermittelt werden müssen. Bei neu geregelten Lehrberufen wird neben dem Berufsbild auch ein Berufsprofil formuliert. Es gibt in einer kurzen Aufzählung die beruflichen Anforderungen an, die der fertig ausgebildete Lehrling erfüllen kann. Der Lehrplan der Berufsschule korrespondiert mit der Ausbildungsordnung. In quantitativ besonders relevanten Berufen wird das Berufsbild durch Ausbildungsleitfäden und -materialien ergänzt. (vgl. BMWFJ 2012a, S. 7)

Die Fertigkeiten und Kenntnisse eines Lehrberufs werden ebenfalls in den Ausbildungsordnungen festgelegt und sind aus den Anforderungen der Berufswelt abgeleitet. Im Vordergrund steht dabei die Berufsfähigkeit: Die Ausbildung in einem Lehrberuf soll Lehrabsolventinnen und -absolventen befähigen, unmittelbar nach Beendigung der Lehrlingsausbildung einen Beruf auszuüben. Die Ausbildungsordnungen enthalten somit die Mindestanforderungen an Ausbildungsinhalten, die im Lehrbetrieb vermittelt werden. Gleichzeitig wird damit ein einheitliches Ausbildungsniveau im jeweiligen Lehrberuf sichergestellt. (ebd., S. 24)

In den Ausbildungsordnungen wird der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen ein hoher Stellenwert eingeräumt: Selbstständigkeit, Eigenverantwortung, Teamfähigkeit etc. werden durch die Ausbildung im Betrieb wesentlich gefördert. Umweltgerechtes und qualitätsorientiertes Arbeiten sind Bestandteil jeder modernen Ausbildungsordnung. Bei der Gestaltung der Ausbildungsordnungen wird auch der europäischen Integration verstärkt Rechnung getragen. Damit soll einerseits die Bereitschaft der Fachkräfte zur Mobilität erhöht und andererseits die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gestärkt werden.

Als Beispiel für Berufsbilder und Ausbildungsordnungen und zur Verdeutlichung wird im **ANHANG F** das Berufsbild und die Ausbildungsordnung zum Lehrberuf Metallbearbeitung dargestellt.

²¹ Für die land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufe gibt es eigene Regelungen: Im Land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) sind die entsprechenden Grundsätze der Ausbildung festgelegt. Die Berufsausbildung in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen fällt in die Zuständigkeit der Bundesländer.

3.2.2 Entscheidungsrelevante Aspekte für ein duales Ausbildungssystem

Für die Etablierung eines Berufskonzeptes in einer dualen Lehrlingsausbildung scheint es relevant, dass die „Berufe“ nicht sofort über das gesamte Berufs- und Ausbildungsspektrum entwickelt werden müssen, sondern schrittweise, beginnend mit einigen Pilotberufen gestartet werden kann. Dabei sollte man sich auf Bereiche konzentrieren, in denen das Engagement betrieblicher Kooperationspartner gesichert ist, die sich in die Entwicklung der „Berufe/Ausbildungen“ einbeziehen lassen und sich in ersten Pilotausbildungen engagieren. Als Anknüpfungspunkte für die Entwicklung von Berufsbildern und Ausbildungsordnungen können bestehende Lehrpläne von Fachmittelschulen dienen.

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE ENTWICKLUNG EINER DUALEN LEHRLINGSAUSBILDUNG

- **Berufsbildentwicklung**

Berufsbilder müssen eng genug sein (d. h. fachspezifisch und betriebsrelevant), um eine Berufsidentität zu ermöglichen, gleichzeitig aber so weit (also Vermittlung allgemeiner und transferierbare Skills), dass ein breiter Einsatz/Wechsel/ Neuorientierung/Höher- und Umqualifizierung außerhalb des Ausbildungsbetriebes möglich ist

- ➔ Entwicklung der Berufsbilder und Ausbildungsordnungen nach dem Konsensprinzip unter Einbeziehung von Unternehmens- und Arbeitnehmervertreter/innen
- ➔ Anknüpfung der Berufsbildentwicklung an den betrieblichen Qualifikationsbedarf ⇒ Welche Berufe werden von der Wirtschaft gebraucht?
- ➔ Berufsbilder und Ausbildungsordnungen bilden die Grundlage für die Entwicklung bzw. Adaptierung von Berufsschullehrplänen ⇒ Abstimmung
- ➔ Festlegung von national einheitlichen und anerkannten Berufsbildungsstandards und Berufen (einschl. Klärung der zwischennationalen Anerkennung)
- ➔ Einordnung der Ausbildungsberufe in bestehende nationale Berufsklassifikation

- Lehrberuf ist **vollberufliche Qualifizierung**, d. h. die Lehre vermittelt alle für die Berufsausübung relevanten Qualifikationen (Fertigkeiten, Wissen, Kompetenzen) ⇒ Abgrenzung/Unterschied zu Fachschule, die für Berufsfelder „qualifiziert“

- Lehrabschluss ist ein **formaler nationaler Bildungsabschluss** ⇒ Einordnung des Lehrabschlusses in die nationale slowakische Bildungshierarchie

- Entwicklung von **Fort- und Weiterbildungsstrukturen**, die einerseits den Qualifikationserhalt und andererseits die Höherqualifizierung über die Berufskarriere hinweg ermöglichen.

3.3 Nutzeneffekte für die Betriebe

KURZBESCHREIBUNG:

Eine unabdingbare Kerndimension für ein nachhaltig funktionierendes Lehrlingsystem ist das Engagement der Betriebe, Lehrstellen in ausreichender Menge und Qualität bereitzustellen. Dies geschieht allerdings nur, wenn aus Sicht der Betriebe Nutzeneffekte zu erwarten sind. Empirische Studien belegen hinlänglich, dass die Lehrlingsausbildung den eigenen betrieblichen Fachkräftenachwuchs sichert und somit sowohl betriebliche Kontinuität als auch Innovation befördert. Den Aufwendungen für die betriebliche Ausbildung (Zeit, Ressourcen, Lehrwerkstätten, Ausbilder/innen, Lehrlingsentschädigung etc.) stehen zudem produktive Leistungen der Auszubildenden während der Lehrzeit gegenüber. Die erwartete Kosten-Nutzen-Relation der Ausbildung ist ein wesentlicher Bestimmungsfaktor für das betriebliche Ausbildungsplatzangebot, wobei der Nutzen nicht ausschließlich in produktiver Arbeit zu quantifizieren ist.

Kerndimension für ein nachhaltig funktionierendes Lehrlingsystem ist ein entsprechendes Engagement seitens der Betriebe, die Lehrstellen in ausreichender Menge und Qualität bereitzustellen: „Ohne Betriebe, die bereit sind, junge Leute auszubilden, würde das deutsche Berufsbildungssystem nicht funktionieren.“ (SCHÖNFELD et al. 2010, S. 9)

Darin liegt letztlich auch eine der großen Herausforderung bei der Implementierung arbeitsplatzorientierter Ausbildungen im Allgemeinen und eines Lehrlingsausbildungssystems im Besonderen, wie auch in einer aktuellen Studie der Europäischen Kommission festgestellt wird: „Work-based learning can only exist in a country if companies buy into this concept and offer apprenticeship places, student placements or cooperate with schools. Stimulating the creation of apprenticeships and placements is a key challenge in many European countries that wish to upscale their WBL [Work Based Learning] practices within initial VET²².“ (EUROPEAN COMMISSION 2013, S. 13)

Darüber hinaus besteht besonders in schulisch geprägten Qualifizierungssystemen die Herausforderung, das betriebliche Setting/den Arbeitsplatz als lernfördernde und lernrelevante Umgebung zu erkennen und entsprechend auch wertzuschätzen. Es bedarf daher auch des Aufbaus des nötigen Vertrauens in die Unternehmen, dass diese qualitativ hochwertige Ausbildung leisten können und wollen. Damit ist unmittelbar verbunden, dass den Unternehmen auch Wahlfreiheit in Hinblick auf die in der Ausbildung anzuwendenden Lernmodelle und Methoden eingeräumt wird. Für die in vollschulischen Berufsausbildungssystemen zuständigen Verwaltungsinstitutionen (beispielsweise Bildungsministerium) ergibt sich dadurch auch die Herausforderung, gewisse Entscheidungs-, Gestaltungs- und Kontrollkompetenzen abzugeben.

²² VET = Vocational Education and Training

3.3.1 Kosten-Nutzen-Relation

Was sind nun die Gründe dafür, dass sich Unternehmen überhaupt im Bereich der beruflichen Erstausbildung engagieren und damit einhergehende Aufwendungen und Kosten zu investieren bereit sind? Welchen Nutzen haben Unternehmen durch eine duale Lehrlingsausbildung?

Aus empirischen Studien ist bekannt, dass die duale Lehrlingsausbildung den eigenen betrieblichen Fachkräftenachwuchs sichert und somit sowohl betriebliche Kontinuität als auch Innovation befördert (EUROPEAN COMMISSION 2012; BMWFJ 2012a; CEDEFOP 2012; DUSTMANN und SCHÖNBERG 2012). Beispielhaft kann hier folgendes Zitat angeführt werden: „Ökonomische Vergleichsstudien, die den Zusammenhang zwischen Bildung und Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und von Volkswirtschaften untersucht haben, kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass Länder mit einem dualen Berufsbildungssystem und einer darauf aufbauenden bzw. damit verschränkten Ausbildung von Ingenieuren im internationalen Vergleich einen Wettbewerbsvorteil haben.“ (RAUNER 2007, S. 5)

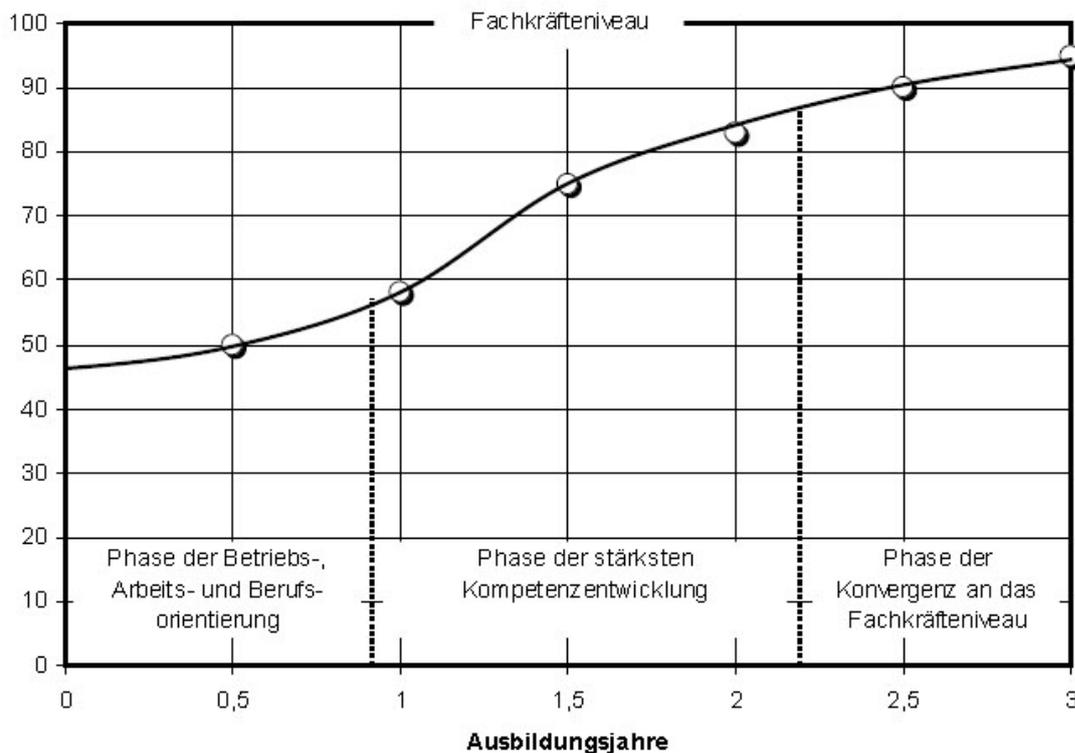
Wie die Ergebnisse von Betriebsbefragungen zeigen, ist die eigene Ausbildung für die Betriebe eines der wichtigsten Instrumente, ihren Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Gleichwohl stellen Betriebe nicht nur aus eigenem Interesse, sondern auch aus sozialer Verantwortung Ausbildungsplätze zur Verfügung. (vgl. EBBINGHAUS 2013)

Den Aufwendungen für die betriebliche Ausbildung (Lehrwerkstätten, Ausbilder/in, Lehrlingsentschädigung etc.) stehen produktive Leistungen der Auszubildenden während der Lehrzeit gegenüber. Häufig ergibt sich bereits über die Lehrzeit gerechnet eine Balance aus Kosten und Erträgen oder sogar ein Nettoertrag. Zumindest unter Einrechnung entfallender Rekrutierungskosten und der produktiven Leistungen der fertig Ausgebildeten nach Übernahme als Fachkraft sollte sich rasch ein Nettonutzen einstellen, da die Betriebe wirtschaftlichen Zwängen unterliegen, was auch für die Ausbildung gilt. Diese muss sich, zumindest auf mittlere und lange Sicht, ökonomisch lohnen, damit Betriebe bereit sind, Ausbildungsplätze anzubieten (siehe nachfolgende Abbildung 3-4).

Betriebe, die ausbilden, sichern den eigenen Fachkräftebedarf, machen sich unabhängiger vom Arbeitsmarkt und steigern dadurch ihre Wettbewerbsfähigkeit. Ausbildungsbetriebe genießen zudem ein hohes Ansehen und erfahren einen Imagegewinn.

Um einer möglicherweise nachlassenden Attraktivität des dualen Systems für die Betriebe entgegenzuwirken, sind Informationen zu Kosten und Nutzen von zentraler Bedeutung. Je günstiger dieses Verhältnis aus Sicht der Unternehmen ausfällt, umso eher dürften diese bereit sein, in die berufliche Ausbildung zu investieren. (vgl. BIBB 2010, S. 9) Ein solcher Nettonutzen für die Unternehmen ist ebenfalls empirisch belegt: „Die Arbeitsleistung der Lernenden übersteigt die Ausbildungskosten für die Unternehmen in den meisten Berufslehren nachweisbar.“ (BBT 2011, S. 3)

GRAFIK 3-4: Entwicklung der produktiven Leistung von Auszubildenden im Verlauf der Ausbildung, in %



Quelle: RAUNER 2007, S. 13

Letzten Endes müssen – so zeigen die nachfolgenden Zitate aus rezenten Forschungsarbeiten zum Thema – beide partizipierenden Parteien von der Ausbildung “profitieren”:

- „Both apprentices and employers will need to earn a return to their investment in training to compensate for the costs each party has to bear.” (STEEDMAN 2007, S. 3)
- „The combination of theoretical and practical skills acquired in enterprises is regarded as useful both for enterprises and for VET students, considering that training contents are closer to enterprises’ needs, students get in direct contact with companies and many of them remain after the apprenticeship period. Also, apprenticeship-type schemes provide a very strong signal for detecting skills shortages identified by enterprises.”(EUROPEAN COMMISSION 2012, S. 12)
- „Firm-based apprenticeship training schemes have a number of advantages over vocational schools: craft techniques and customer interaction may be taught more effectively in a work environment than in the classroom, and firms may know better than schools which skills are needed at the workplace. Firmbased training may also allow for smoother transitions of firm-trained apprentices into employment.“ (DUSTMANN und SCHÖNBERG 2012, S. 1)
- “Employers gain an appropriately trained person at relatively low cost, whose competencies and productivity increase over time.” (POTTER 2013, S. 4)

Die an die Ausbildung anschließende Übernahme der Jugendlichen spielt ebenfalls eine Rolle bezüglich der Nettonutzeneffekte für die Ausbildungsbetriebe: „Where apprentices are recruited as full-time employees the return from apprenticeship on the firm’s investment is substantial.“ (ILO 2012, S. 6)

ERGEBNISSE SCHWEIZ. Auch einschlägige Erhebungen in der Schweiz haben die Nutzeffekte der betrieblichen Ausbildung belegen können: die Jugendlichen erzielen für die ausbildenden Betriebe in der Schweiz schon während der Lehrzeit einen Nettonutzen. Dieser belief sich im Jahr 2009 über alle Lehrverhältnisse gerechnet auf 474 Mio. CHF bei Bruttoinvestitionen von 5,35 Mrd. CHF seitens der Unternehmen. Die Lehrlingsausbildung lohnt sich für die Schweizer Unternehmen also auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

Dieser Nutzenaspekt der eigenen Lehrlingsausbildung dürfte bei dem sich wegen der demographischen Entwicklung abzeichnenden Fachkräftemangel in vielen Berufen weiter an Bedeutung gewinnen. (vgl. STRUPLER und WOLTER 2012, S. 1): „In den letzten Jahren wurden mehrere Studien zu betrieblichen Kosten-Nutzen in drei- und vierjährigen Lehrberufen mit EFZ [Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis] durchgeführt. Diese Studien zeigten, dass sich für rund zwei Drittel der Schweizer Betriebe die Lehrlingsausbildung bereits während der Lehrzeit rentiert und der produktive Nutzen der Lernenden größer ist als die Kosten, die durch die Ausbildung verursacht werden („produktionsorientierte Ausbildung“). Die anderen Betriebe können ihre Investitionen decken, wenn sie in der Lage sind, die Lernenden auch nach der Lehrzeit im Betrieb zu behalten und dadurch Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten einzusparen („investitionsorientierte Ausbildung“).“ (FUHRER und SCHWERI 2010, S. 9)

Betriebe mit mehr als hundert Mitarbeitenden, die auch eher Nettokosten bei der Ausbildung verzeichnen, konnten im Erhebungsjahr 2009 pro ausgebildeten Lernenden über 16.000 CHF bei der Rekrutierung und Einarbeitung von Fachkräften einsparen (so genannte rekrutive Opportunitätserträge).

Auch die in der Schweiz erst seit kurzem bestehenden zweijährigen dualen Berufsausbildungen werden bezüglich der Kosten-Nutzen-Relationen günstig bewertet: Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass ausbildende Betriebe im Schnitt einen Nettoertrag von 418 CHF erzielen können. (vgl. ebd., S. 4)

Betrachtet man Ausmaß und Zeitpunkt der Erträge von Lehrlingsausbildungen, so zeigen sich gewisse Länderunterschiede. So verzeichnen die deutschen Ausbildungsbetriebe pro Jahr durchschnittliche Nettokosten der Lehrlingsausbildung in Höhe von rund 7.500 Euro, die Schweizer Firmen dagegen erwirtschaften bereits während der Ausbildung durchschnittliche Nettoerträge von etwa 900 Euro. Die Nettokostenunterschiede sind darauf zurückzuführen, dass die Erträge aus produktiven Leistungen der Auszubildenden in der Schweiz deutlich höher sind als in Deutschland oder Österreich. Differenzen im relativen Lohnniveau von Auszubildenden und Fachkräften zwischen beiden Ländern, die Abwesenheitszeiten vom Betrieb sowie die Höhe der produktiven Zeiten der Auszubildenden im Betrieb sind in der Fachliteratur als relevante Einflussfaktoren identifiziert worden (so sind etwa in Deutschland und Österreich die Auszubildenden häufiger vom Betrieb abwesend). Der wichtigste Effekt zeigt sich jedoch darin: Wenn die deutschen bzw. österreichischen Auszubildenden im

Betrieb sind, werden sie in geringerem Maße als in der Schweiz für produktive Arbeiten eingesetzt. Stattdessen werden ihnen häufiger Übungsarbeiten zugeteilt. (vgl. PFEIFER et al. 2009, S. 24). Die Zeitanteile, an denen die Auszubildenden schwierige produktive Tätigkeiten ausüben, waren in den Schweizer Ausbildungsunternehmen nahezu doppelt so hoch wie in den deutschen oder den österreichischen Ausbildungsbetrieben (Referenzjahr 2000, Österreich 1995). (vgl. SCHWERI 2010, S. 29)

Euler zieht für Deutschland eine Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) aus dem Jahr 2007 heran, aus der sich durchschnittliche Nettokosten pro Auszubildenden und Jahr von 3.596 Euro ergeben und stellt fest, dass sich bei Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen und einzelnen Ausbildungsberufen ein wesentlich differenzierteres Bild ergibt. „Bezogen auf diese Untersuchungseinheiten zeigen sich beispielsweise für einzelne Ausbildungsberufe höhere Nettokosten, während in anderen Ausbildungsberufen zum Teil beträchtliche Nettoerträge errechnet wurden.“ (EULER 2013, S. 45)

Es ist naheliegend zu vermuten, dass die abweichenden Verhaltensweisen auch etwas mit unterschiedlichen Ausrichtungen bzw. Motiven der Ausbildung zu tun haben: In der Schweiz scheint dem Produktionsmotiv der Ausbildung eine vergleichsweise größere Bedeutung zuzukommen, während in Deutschland und Österreich die Investitionsmotive der Ausbildung einen größeren Stellenwert besitzen. Ein empirischer Beleg hierfür dürfte etwa sein, dass in der Schweiz die Verbleibsquoten im Betrieb nach Abschluss der Ausbildung deutlich niedriger liegen als in Deutschland oder Österreich. (vgl. PFEIFER et al. 2009, S. 25)

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die Kosten-Nutzen-Relationen sowohl vom jeweiligen Lehrberuf, der Branche als auch der Unternehmensgröße abhängig ist. So zeigt sich, dass bei größeren Unternehmen weniger häufig eine positive Kosten-Nutzen-Relation bereits während der Lehrzeit zu beobachten ist, weil diese häufiger in Lehrwerkstätten ausbilden und die Lehrlinge erst in späteren Lehrjahren produktiv tätig werden, während in kleineren Unternehmen bereits früh eine Einbindung in die tägliche produktive Arbeit erfolgt. Unterschiedlich hohe Lehrlingsentschädigungen in den Lehrberufen beeinflussen die Kosten-Nutzen-Relation ebenso, wie die Ausbildungsdauer und Investitionskosten für Betriebsausstattung oder Ausstattung der Lehrwerkstätten. Einen beträchtlichen Einfluss hat außerdem, ob das Ausbildungspersonal als Vollzeitausbilder/innen zur Verfügung steht (z. B. in Lehrwerkstätten) oder die Ausbildungstätigkeit zusätzlich zur produktiven Tätigkeit der Mitarbeiter/innen organisiert ist.

KOSTENFAKTOR BERUFSSCHULE. Der Ausbau des Anteils der Ausbildung an der Berufsfachschule²³ muss nicht notwendigerweise zu einer Verteuerung der Ausbildung als Folge zusätzlicher Abwesenheiten der Lernenden am Arbeitsplatz führen, wie eine Studie zeigt. Werden an den Berufsfachschultagen Kompetenzen erworben, die der Ausbildungsbetrieb sonst hätte selbst vermitteln müssen, kann die Verlagerung an die Berufsfachschule sogar die effizientere Form der Ausbildung sein, da der Ausbildungsbetrieb mehr an Ausbildungskosten spart, als er durch die Abwesenheit des Lernenden an produktiven Leistungen verliert. Bedingung für ein solches Zusammenspiel von Berufsfachschule und

²³ Schweizerisches Äquivalent zur österreichischen Berufsschule

Betrieb sind – neben der Art der vermittelten Kompetenzen – vor allem der Zeitpunkt der Vermittlung: Der Betrieb spart bei einer Teilauslagerung der Ausbildung an die Berufsfachschule dann am meisten, wenn sie zu Beginn der Lehrzeit geschieht, wo die Lernenden im Betrieb noch nicht gewinnbringend eingesetzt werden können. (vgl. STRUPLER und WOLTER 2012, S. 2)

PERSONALREKRUTIERUNG. Vorteile der Ausbildung im Betrieb ergeben sich auch bei der Personalrekrutierung. Die ausbildenden Betriebe kennen die guten Lehrlinge und können dann die besten Absolventen und Absolventinnen für den eigenen Betrieb übernehmen: „He/she [the apprentice] has absorbed the culture of the firm and an appreciation of its organization and operation.“ (ILO 2012, S. 6)

In der einschlägigen Literatur wird auf die folgenden Kostenvorteile bei der Übernahme eines fertig ausgebildeten Lehrlings in ein Beschäftigungsverhältnis verwiesen:

- Rekrutierungskosten: Diese entfallen bei der Übernahme von Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis, da Anzeigekosten und Einstellungsgespräche entfallen können.
- Einarbeitungszeiten: Diese entstehen, wenn externe Fachkräfte für die spezifischen betrieblichen Aufgaben eingearbeitet werden müssen. Bei betrieblich Ausgebildeten entfällt die Einarbeitung, da sehr häufig bei geplanter Übernahme die Einarbeitung auf den künftigen Arbeitsplatz in die Ausbildung integriert wird.
- Fluktuation und Fehlbesetzung: Das Risiko der Fehlbesetzung durch eine externe Fachkraft entfällt durch die Übernahme eines betrieblich Ausgebildeten weitgehend.
- Ausfallkosten durch Fachkräftemangel: Bei relativ niedrigen Ausbildungsquoten besteht ein struktureller Fachkräftemangel. Dieser kann betrieblich nur durch Überstunden vorhandener Fachkräfte ausgeglichen werden. Im ungünstigen Fall führt dies auch zur Einschränkung bei der Annahme von Aufträgen. (vgl. RAUNER 2007, S. 11)

In der nachfolgenden Abbildung (Tabelle 3-1) werden wesentliche Kosten- und Nutzenaspekte nochmals im Überblick dargestellt.

Tabelle 3-2 ermöglicht einen zusammenfassenden Überblick über die Motive von Betrieben, sich in der Lehrlingsausbildung zu engagieren.

TABELLE 3-1: **Schematische Darstellung betrieblicher Kosten und Nutzen der dualen Berufsausbildung**

Nutzen	Kosten
Passgenaue Ausbildung von Facharbeiter/innen entsprechend des betrieblichen Bedarfs	Rekrutierungskosten
Arbeitsleistung der Auszubildenden	Personalkosten der Auszubildenden: (tarifvertragliche) Vergütung sowie Sozialleistungen
Einsparung von Personalbeschaffungs- und Einarbeitungskosten durch spätere Übernahme der Auszubildenden statt Einstellung externer Fachkräfte	Personalkosten des Ausbildungs-/Betreuungspersonals
Reduzierung von Stellenfehlbesetzung	Anlage- und Sachkosten (Sachkosten für Anschaffung von Werkzeugen, Geräten und Material, ggf. innerbetrieblicher Unterricht)
Reduzierung von Fluktuationskosten durch langfristige Personalbindung	Kammergebühren, Verwaltungskosten
Imagegewinn durch Ausbildungsengagement	Ggf. Erwerb der Ausbildungsreife (Zeitaufwand und Gebühren)
Durch einen Ausbildungsverbund können sich gegebenenfalls Kooperationen in weiteren Unternehmensbereichen ergeben	Ggf. Organisation des Ausbildungsverbunds

Quelle BMWi 2012, S. 4

TABELLE 3-2: **Potentielle Ausbildungsmotive für Betriebe**

Ausbildungsmotiv	Inhaltliche Aspekte
Produktionsmotiv	Stellt die produktiven Leistungen der Auszubildenden in den Vordergrund. Durch ihren Beitrag zum Geschäftserfolg werden die Kosten der Ausbildung bereits während der Ausbildungszeit gedeckt. Die Übernahme der Auszubildenden steht bei der Ausbildungsentscheidung des Betriebs nicht im Vordergrund, ist aber nicht ausgeschlossen. Durch die Vorgaben der Ausbildungsordnungen ist ein Mindestmaß an Qualität gesichert.
Investitionsmotiv	Ziel der Ausbildung in diesem Fall ist es, Fachkräfte, die den betrieblichen Anforderungen genügen, auszubilden und sich so vom externen Arbeitsmarkt unabhängig zu machen. Ausbildungskosten werden bis zu einem bestimmten Maß in Kauf genommen, da aus verschiedenen Gründen Erträge bei Übernahme der Ausgebildeten entstehen.
Screening-Motiv	Das Screening-Motiv sieht die Ausbildung als eine verlängerte Probezeit. Die Betriebe können ihre neuen Mitarbeiter lange beobachten und testen, um dann diejenigen auszuwählen, die am besten in das betriebliche Anforderungsprofil passen. Da die langfristige Beschäftigung der Auszubildenden angestrebt wird, kann man das Screening-Motiv auch als ein Investitionsmotiv betrachten.
Reputationsmotiv	Beim Reputationsmotiv erhofft sich der Betrieb durch die Ausbildung ein höheres Ansehen bei Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern sowie bei leistungsfähigen Fachkräften auf dem externen Arbeitsmarkt und damit eine Verbesserung seiner Marktsituation. Das gestiegene Image kann so die Kosten der Ausbildung reduzieren.
Soziale Verantwortung	Neben den eher betriebswirtschaftlichen Motiven gibt es auch immer Betriebe, die eine soziale Verantwortung sehen, jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und gleichzeitig den Fachkräftebedarf in der Region und der Branche zu sichern.

Quelle: BIBB 2010, S. 14ff; eigene Darstellung

GESELLSCHAFTLICHER NUTZEN. Engagieren sich viele Unternehmen in der dualen Lehrlingsausbildung, so bedeutet dies einen relevanten Beitrag zur generellen Sicherung des Fachkräftenachwuchses auf einer Meso-/Makroebene und gleichzeitig einen Beitrag zur Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit. Das duale System dient auch dazu, Schulabgängern und -abgängerinnen, die keine akademische Ausbildung anstreben, die Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dies gelingt durchaus: Das erkennt man unter anderem daran, dass in Ländern, die über ein duales Ausbildungssystem verfügen, die Quote arbeitsloser Jugendlicher im Verhältnis zur Gesamtarbeitslosigkeit geringer ausfällt als in Ländern mit ausschließlich schulischer Berufsbildung (vgl. **KAPITEL 2.4**). So lag in Deutschland 2007 die Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen nur 3,1 Prozentpunkte über der Quote der über 25-

Jährigen und wies damit die niedrigste Differenz in der EU aus. In Italien (überwiegend schulische Ausbildung), betrug die Differenz 15,4 Prozentpunkte, der EU-27-Durchschnitt lag bei 9,2 Prozentpunkten. (vgl. SCHÖNFELD ET AL. 2010, S. 11) Die duale Ausbildung bringt somit nicht nur den einzelnen Betrieben Vorteile, sondern wird auch auf einer gesamtgesellschaftlichen Ebene positiv wirksam: „But apprenticeships benefit society and the economy by much more than just improving employment prospects for young people, important though that is. Apprenticeships match the supply of skills with demand from employers much more efficiently than is possible with a system of school-based full-time vocational education. They develop high level skills identified by employers as necessary for growth and increased productivity. To the extent that skills developed in apprenticeship promote higher value-added economic activity they are good for growth and for general welfare. The higher earnings associated with higher productivity provide higher tax take which governments can use for health, education and other general welfare measures.“ (ILO 2012, S. 9)

Nach Beendigung des Lehrverhältnisses muss nicht notwendigerweise ein Beschäftigungsverhältnis zwischen dem ausgebildeten Lehrling und dem Ausbildungsbetrieb zustande kommen. Ausgebildete Fachkräfte können in andere Betriebe wechseln, es können aber auch außerbetrieblich ausgebildete Arbeitskräfte aufgenommen werden. Diese Fluktuation ist Merkmal eines freien Ausbildungssystems: Betriebe, die in die Lehrlingsausbildung investieren, handeln somit nicht nur im eigenen Interesse, sondern tragen langfristig zum Nutzen aller Wirtschafts- und Berufszweige bei, die Bedarf an qualifizierten Lehrabsolventinnen und -absolventen haben. (vgl. BMWFJ 2012a, S. 6)

Faust führt zusammenfassend folgende allgemeine Gründe für die Attraktivität des dualen Ausbildungssystems in Deutschland an:

- Es gibt auf dem Arbeitsmarkt immer weniger qualifizierte Fachkräfte. Wer eigene Fachkräfte ausbildet, macht sich dadurch unabhängiger vom Arbeitsmarkt, bleibt wettbewerbsfähig und bindet geeignetes Personal langfristig an den Betrieb.
- Die Auszubildenden leisten bereits während der Ausbildungszeit produktive Arbeit.
- Die regelmäßige Übernahme von Auszubildenden schützt vor einer Überalterung der Belegschaft und garantiert immer wieder frischen Input für den Betrieb.
- Ausbildung dient auch der eigenen Qualifikation, da ausbildende Unternehmen immer auf dem neuesten Stand der Technologien bleiben.
- Der Rekrutierungsprozess für qualifizierte Fachkräfte (Stellenausschreibung, Bewerberauswahl, Administration der Einstellung der neuen Mitarbeiter) ist zeit- und kostenintensiv.
- Qualifizierte Fachkräfte verlangen als Anreiz für einen Unternehmenswechsel oftmals ein höheres Gehalt und müssen erst eingearbeitet und qualifiziert werden.
- Wer ausbildet, kennt seine potenziellen künftigen Mitarbeiter/innen und kann sie entsprechend ihrer Kompetenzen einsetzen, was Reibungsverluste verhindert. Der neue Mitarbeiter kennt den Betrieb und die an ihn gestellten Anforderungen bereits.

- Eine hohe Identifikation bei Mitarbeitern/innen mit dem Betrieb hat weniger Personalwechsel zur Folge und vermindert die mit dieser Fluktuation verbundenen Kosten. (vgl. FAUST 2011, S. 7)

POACHING. Diskutiert man die betrieblichen Kosten und Nutzen der dualen Berufsausbildung, so ist das Thema des sogenannten „Poachings“ – sprich des möglichen Abwerbens fertig ausgebildeter Fachkräfte – ebenfalls zu erwähnen: „Company-sponsored training investments in transferable skills indeed induce the possibility of positive externalities to other firms when freshly trained workers are poached from the training firm. The poaching firm can satisfy its skill demand without own training investments and the poached firm might lose (part of) its training investments. Poaching therefore can lead to an underinvestment in training because firms are hesitant to pay for the acquisition of skills for workers that leave before the training investments are paid-off.“ (MOHRENWEISER et al. 2010, S. 2)

Es gibt jedoch Strategien, die Poaching verhindern können. So zeigt sich, dass ein solches Poaching-Verhalten geringer ausfällt bzw. gänzlich fehlt, wenn das ausbildende Unternehmen eine gute Reputation durch sein Ausbildungsverhalten und die Tatsache erlangt, dass sie die ausgebildeten Jugendlichen langfristig in den Betrieb eingliedert: „Training investments may be considered as a commitment device which reduces turnover.“ (ebd., S. 4)

Einer ILO-Publikation (vgl. ILO 2012) zufolge können drei mögliche Auswege aus diesem „Marktversagen“ durch Poaching identifiziert werden: Ein erster Ansatz sieht vor, dass die ausbildenden Betriebe den genauen Inhalt ihrer Ausbildungsprogramme selber bestimmen und dadurch Ausbildungen anbieten, die speziell auf ihre jeweiligen betrieblichen Bedürfnisse zugeschnitten sind und somit nicht ohne weiteres auf andere Unternehmen übertragbar sind. Diese „Lösung“ wird allerdings – zu Recht – als nicht attraktiv bewertet, widerspricht sie doch dem einer dualen Ausbildung zugrundeliegenden Gedanken einer beruflichen Qualifikation, die auf dem Arbeitsmarkt allgemein anerkannt und somit auch auf andere betriebliche Kontexte übertragbar ist.²⁴ Die duale Lehrlingsausbildung würde somit zu einer Art von „Job Training“ reduziert, ohne die breiteren erzieherischen und qualifikatorischen Potenziale dieser Ausbildungsrouten zu realisieren. Auch für die Betriebe selbst ist dieser Lösungsansatz wenig attraktiv, da in diesem Fall die erfolgreiche Entwicklung von hoch qualifizierten Fachkräften für den eigenen Bedarf als Endresultat wenig wahrscheinlich ist.

Ein zweiter Lösungsansatz für das Poaching-Problem beinhaltet Modelle kollektiver Finanzierungsbeteiligung: „All employers who stand to benefit from skills developed by apprentice firms contribute to a common fund from which the expenses of those who provide training are reimbursed, in whole or part, thereby rebalancing incentives from recruitment towards training.“ (vgl. ILO 2012, S. 9) So zahlen etwa in Dänemark alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber/innen – egal ob sie aktuell Ausbildungen anbieten oder nicht – einen bestimmten Betrag in einen Fonds ein (das sogenannte „Employers' Reimbursement

²⁴ „Bei der dualen Ausbildung wird davon ausgegangen, dass vor allem generelles Humankapital generiert wird, das zumindest im gleichen Beruf auch in vielen anderen Betrieben als dem Ausbildungsbetrieb eingesetzt werden kann. Das Abschlusszertifikat ist für alle Betriebe am Markt bewertbar.“ (SCHÖNFELD ET AL. 2010, S. 13)

Scheme“). Im Jahr 2012 belief sich dieser jährliche Beitrag auf 393 EUR pro Vollzeitbeschäftigtem. Diese Mittel werden dann Betrieben zugeteilt, die Lehrlinge ausbilden, damit sie diese Ausbildungskosten nicht gänzlich alleine tragen müssen. (vgl. ILO 2012, S. 9f) Modelle kollektiver Finanzierungsbeteiligung sind insbesondere Ausbildungsfonds wie sie im **KAPITEL 3.1.2** dargestellt werden.

Der dritte Lösungsansatz für das Poaching-Dilemma von Seiten der ILO zieht kollektive Organisationspotenziale und „Peer Pressure“ in Betracht. Diverse Arbeitgeberorganisationen werden ermächtigt, einzelne Arbeitgeber dahingehend zu beeinflussen, in ihrem Unternehmen Ausbildungsplätze anzubieten, ein Verfahren, welches allerdings mit gewissen Problemen behaftet ist: „If such policies are not to fall back on ineffective exhortation, employers' groups must be able to alter the incentives facing individual firms.“ (ILO 2012, S. 10)

In den Ländern mit einer etablierten Tradition der Lehrlingsausbildung scheint das Problem des Poaching zwar vorhanden, in seinem tatsächlichen Umfang jedoch eher gering zu sein: Die aktuelle Studie von Mohrenweiser et al. kommt zu dem Schluss, dass etwa in Deutschland nur eine kleine Zahl von ausbildenden Unternehmen tatsächlich „Opfer“ von Poaching wird. (vgl. MOHRENWEISER et al. 2013, S. 5)

3.3.2 Entscheidungsrelevante Aspekte für ein duales Ausbildungssystem

Die Motivation von Unternehmen, sich an der Lehrlingsausbildung zu beteiligen ist auch in Systemen mit längerer Tradition in der dualen Ausbildung eine Herausforderung. Umso mehr in Ländern ohne oder mit weit zurückliegender Ausbildungstradition. In Zeiten steigenden Fachkräftemangels sollte es aber durch realistische und aktive Kommunikation möglich sein, Betriebe von den positiven Effekten der dualen Ausbildung zu überzeugen. Welche zusätzlichen Anreizsysteme darüber hinaus gesetzt werden, muss vor dem Hintergrund der Sinnhaftigkeit aber auch der finanziellen Möglichkeiten diskutiert werden.

Davon unabhängig kann es hilfreich sein, in einem ersten Schritt – in einer Pilotphase – mit Unternehmen zu kooperieren, die aktiv Interesse und Bereitschaft zeigen, eine duale Ausbildung mitzugestalten und sich in der Ausbildung zu engagieren. Das können international tätige Unternehmen sein, die aus ihren Mutterländern eine enge Bindung zur dualen Ausbildung mitbringen und als Vorreiter und Vorbilder für andere Unternehmen agieren können, aber auch heimische Betriebe, die z. B. aufgrund eigener Probleme Fachkräfte zu rekrutieren, bereits eine entsprechende Sensibilität für die Thematik entwickelt haben.

Um eine Lehrlingsausbildung nachhaltig zu implementieren, wird es mittelfristig aber unumgänglich auch das Gros der Unternehmen, insbesondere der kleinen und mittleren Betriebe, vom dualen System zu überzeugen.

ENTSCHEIDUNGSRELEVANT ASPEKTE UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE ENTWICKLUNG EINER DUALEN LEHRLINGSAUSBILDUNG

- Initiierung und Etablierung von **Unternehmensverbänden**, die die Unternehmensinteressen einbringen (u. a. Berufsbildentwicklung, Prüfungen, Ausbildungsverbände, Gesetzesentwicklung)
- Klare finanzielle Struktur für die betriebliche Ausbildung: Vollständige **steuerliche Anerkennung** der betrieblichen Ausbildungskosten als Betriebsausgaben
- Lehrstellenmarkt: Organisation und Zugang
 - Unterstützung/Vermittlung durch öffentliche Stellen, z. B. Arbeitsmarktservice, Lehrstellenbörsen
 - direkter Zugang zu Schulen
 - Unternehmen wählen ihre Lehrlinge selbst aus
- Transparente **Förderstrukturen und Fördermodelle**
 - direkte Zuwendungen
 - Steuererleichterungen
 - Beitragsbefreiungen
 - nicht-monetärer Förderungen und Serviceleistungen der öffentlichen Hand (Beratungsstellen)
- private Berufsschulen gesetzlich ermöglichen und staatliche Anerkennung sichern ⇨ Kostenübernahme Lehrer/innen
- Transparente **Information über Kosten- und Nutzenaspekte**, die den Unternehmen eine Beurteilung für den Betrieb ermöglichen
- Optionale Finanzierung: von Unternehmen getragene (freiwillige oder verpflichtende) Fondslösungen auf regionaler bzw. sektoraler Ebene
- Gut aufbereitete Informationen für Unternehmen, die sich in der Lehrlingsausbildung engagieren wollen.
 - Informationsveranstaltungen
 - Anlaufstellen und aufsuchende Dienste einrichten, die Unternehmen informieren und beraten (z. B. „Lehrbetrieb-Scouts“) ⇨ insbesondere Beratung über rechtliche Rahmenbedingungen, Finanzierung, Unterstützung, Organisation der Ausbildung
- Transparente Kriterien für die **Eignung als Ausbildungsbetrieb** ⇨ Begleitmaßnahmen zur Erlangung dieser Eignung
 - Initiierung von **Ausbildungsverbänden** und überbetrieblichen Schulungseinrichtungen ⇨ insb. für kleine und mittlere Betriebe
- weitere **Unterstützungsleistungen** und **Ausbildungshilfen** entwickeln, u. a.
 - Ausbildertraining und Weiterbildungsangebote
 - Leitfäden zum Ausbildungsstart, zur Lehrlingsrekrutierung, für Betriebsbesichtigungen und Schnuppertage etc.
 - Ausbildungsleitfäden, Ausbildungsmaterialien, Ausbildungsdokumentationen

- Erläuterungen zu Gesetzestexten
- Materialien zur Berufsinformation und zum Lehrberufsmarketing
- Auswahlhilfen, Eignungsverfahren
- Organisation von Auslandspraktika
- Initiierung und Organisation von Lehrlingswettbewerben

3.4 Mechanismen der Qualitätssicherung

KURZBESCHREIBUNG:

Die vierte Kerndimension für funktionierende Lehrlingsausbildungssysteme betrifft Fragen der Qualitätsentwicklung und -sicherung. Formale Bildungsabschlüsse und somit auch der Lehrabschluss fungieren als Arbeitsmarktsignale: Es muss also gewährleistet sein, dass eine Person mit einem Lehrabschluss auch über die damit einhergehenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen verfügt. Dies ist auch aus Absolventen-/Absolventinnensicht relevant für die Arbeitsmarktchancen „außerhalb“ des unmittelbaren Lehrbetriebes. Es muss sichergestellt sein, dass – egal in welchem Betrieb eine Lehre durchlaufen wird – garantierte Niveaus der Ausbildungsqualität erreicht werden; nur dann wird ein Beruf am Arbeitsmarkt auch nachgefragt werden. Die Qualitätssicherungsdimension setzt daher auf allen Ebenen an: Vom Lehrbetrieb selbst (Qualitätsanforderungen an einen Lehrbetrieb sowie Sicherung, Unterstützung und Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsqualität), über die Qualität der beruflichen Ausbildung in der Berufsschule bis hin zur Lehrabschlussprüfung.

Die vierte Kerndimension für funktionierende Lehrlingsysteme betrifft Fragen der Qualitätsentwicklung und insbesondere der Qualitätssicherung. Wie andere formale Bildungsabschlüsse fungiert auch der Lehrabschluss als Arbeitsmarktsignal. Darum muss sichergestellt sein, dass eine Person mit einem konkreten Lehrabschluss auch über die damit einhergehenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen verfügt, d. h. dass das Berufsbild des jeweiligen Lehrberufs auch tatsächlich erfüllt wird. Das hat für die Ausbildungsbetriebe selbst große Bedeutung, weil die ausgebildeten Jugendlichen in der Folge als Fachkräfte eingesetzt werden sollen, für andere Fachkräfte nachfragenden Betriebe, indem sie sich auf ein bestimmtes Kompetenzniveau der Fachkraft verlassen können und für die Auszubildenden, weil damit ihre Arbeitsmarktchancen „außerhalb“ des eigenen Lehrbetriebes gesichert werden. Deshalb ist Qualitätssicherung auch aus Sicht der Nachfrage seitens der Jugendlichen relevant: es muss sichergestellt sein, dass, egal in welchem Betrieb eine Lehre durchlaufen wird, es garantierte Niveaus der Ausbildungsqualität gibt. Nur dann wird auch dieser Beruf nachgefragt werden bzw. generell die Lehre eine attraktive Ausbildungsschiene sein.

Euler stellt in einer Analyse des dualen Systems und seiner Transferierbarkeit fest, dass die Qualität der Berufsausbildung nicht mit der Ausbildungsform korreliert. „So gibt es sowohl in dual- als auch in schulbasierten Ausbildungsformen ein breites Spektrum an guten und schlechten Umsetzungen einer Berufsausbildung. Das Qualitätsgefälle innerhalb einer Ausbildungsform ist vermutlich höher als das zwischen Ausbildungsformen.“ (EULER 2013, S. 17)

Die Qualitätssicherungsdimension muss daher auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen: Beginnend bei der Entwicklung von Berufsbildern und Ausbildungsordnungen über die Zulassung von Betrieben zur Ausbildung, die Qualifikation der Ausbilder/innen bis zur laufende Sicherung der betrieblichen Ausbildungsqualität, der Qualität der Ausbildung in der Berufsschule und der Abschlussprüfungen, aber auch des umgebenden Verwaltungssystems.

Auch auf legislativer Ebene finden Qualitätssicherungsmaßnahmen statt: Das deutsche Berufsbildungsgesetz (BBiG) etwa garantiert eine Berufsausbildung, für die nach Inhalt, Umfang, Qualitäts- und Anforderungsniveau bei durchschnittlicher Leistungsfähigkeit eines Auszubildenden mindestens eine Ausbildungsdauer von zwei Jahren erforderlich ist. Unabhängig von der formal festgelegten Dauer würde demnach eine Ausbildung, die ihren Inhalten nach in der Regel in weniger als zwei Jahren absolviert werden kann, dem Qualitätsanspruch des BBiG nicht entsprechen. So betrachtet ist das BBiG in erster Linie ein „Qualitätssicherungsgesetz“. Eine nach dem BBiG geregelte Berufsausbildung soll die größtmögliche Gewähr für spätere berufliche Anpassungsfähigkeit bieten, Wege für den beruflichen Aufstieg eröffnen und damit auch eine bestmögliche soziale Sicherheit gewährleisten (Qualitätssicherungs- und Schutzgedanke). (vgl. KREMER 2005, S. 4)

In der Schweiz fordert das Berufsbildungsgesetz BBG in Artikel 8 explizit die Sicherstellung der Qualitätsentwicklung durch die Anbieter der Berufsbildung, dazu gehören insbesondere auch die Lehrbetriebe. (vgl. <http://www.berufsbildung.ch/dyn/4695.aspx>, 06.08.2013)

Ein wichtiger Aspekt der Qualitätssicherung besteht in der klaren Festlegung von „Learning Outcomes“ und Lernzielen: „All on-the-job learning periods, even short ones, should have a clear pedagogical purpose, defined learning outcomes and specified objectives that both the learner and the employer are aware of.“ (EUROPEAN COMMISSION 2013, S. 16)

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) führte 2008 in Deutschland eine bundesweit angelegte Befragung ausbildender Betriebe durch, um in Erfahrung zu bringen, wie Betriebe die Ausbildung planen, gestalten und durchführen, auf welche Qualitätsmaßstäbe sie dabei besonderen Wert legen, inwieweit sie ihre eigenen Qualitätsansprüche erfüllen können und unter welchen Rahmenbedingungen sie hierbei agieren.

Die Ergebnisse dieser Befragung ergaben, dass fast jeder zweite Betrieb seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Leitlinien für die Unterweisung von Jugendlichen zur Verfügung stellt. Checklisten, die es den Ausbildern und Ausbilder/innen erleichtern, den Überblick zu behalten, welche Ausbildungsinhalte bereits vermittelt werden und welche noch ausstehen, wurden ebenfalls in knapp der Hälfte aller Betriebe genutzt. Selbstbeurteilungsverfahren für die Auszubildenden fanden in annähernd 60% der Betriebe Anwendung. Während diese Instrumente ähnlich häufig in kleineren wie größeren Betrieben zu finden sind, steigt die Durchführung standardisierter Beurteilungen der Auszubildenden sowie regelmäßiger Ausbilder/innenrunden oder -besprechungen mit zunehmender Betriebsgröße deutlich an. (vgl. EBBINGHAUS 2009, S. 34)

In einer älteren, ähnlich gelagerten Betriebsbefragung wurden mittels einer offenen Frage konkrete Qualitätssicherungsmaßnahmen erhoben. Die Antworten legten ein breites Spektrum betrieblicher Aktivitäten, Verfahren und Instrumente zur Qualitätssicherung der Ausbildung offen, angefangen von eher punktuellen Maßnahmen (z. B. Anschaffung neuer Lernmedien und -software) bis hin zu umfassenden Qualitätssicherungs- und -managementsystemen (z. B. das Modell der „European Foundation for Quality Management“).

Aus österreichischer Perspektive sind dabei folgende konkreten Regelungen/Ansätze und Modelle relevant.

3.4.1 Qualitätssicherungsinstrumente am Beispiel Österreich

DAS FESTSTELLUNGSVERFAHREN. Betriebe, die Lehrlinge ausbilden möchten, müssen vor deren Aufnahme bei der örtlich zuständigen Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer einen Antrag auf Feststellung der Eignung zur Lehrlingsausbildung einbringen (Feststellungsantrag). Zuständig ist dabei die Lehrlingsstelle jenes Bundeslandes, in dem sich der Ausbildungsbetrieb befindet. Die Lehrlingsstelle ist durch das Berufsausbildungsgesetz verpflichtet zu prüfen, ob der Betrieb die Voraussetzungen für die Lehrlingsausbildung erfüllt. Dabei wird sie von der Arbeiterkammer des Bundeslandes unterstützt. Sind die Voraussetzungen gegeben, erhält der Betrieb einen sogenannten Feststellungsbescheid, der ihn zur Aufnahme von Lehrlingen berechtigt.

Voraussetzung für einen positiven Feststellungsbescheid ist, dass der Betrieb gemäß der Gewerbeordnung berechtigt ist, die Tätigkeiten durchzuführen, in denen der Lehrling ausgebildet werden soll. Außerdem muss der Betrieb so eingerichtet und geführt sein, dass dem Lehrling alle im Berufsbild enthaltenen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden können. Betriebe, die diese Voraussetzung nicht in vollem Umfang erfüllen, haben die Möglichkeit solche Ausbildungsinhalte im Rahmen eines **Ausbildungsverbundes** durch ein anderes Unternehmen oder eine Ausbildungseinrichtung ausbilden zu lassen. Die Betriebsgröße ist für die Lehrlingsausbildung kein Entscheidungskriterium. Auch Einpersonenernehmen können Lehrlinge ausbilden, sofern die Lehrlingsbetreuung gewährleistet ist, d. h. fachlich und pädagogisch geeigneten Ausbilder/innen in entsprechender Anzahl im Unternehmen zur Verfügung stehen (siehe unten „Der/die Ausbilder/in“).

Lehrlinge können aber nicht nur von Gewerbebetrieben, sondern auch durch Ausübende freier Berufe (z. B. Apotheker/innen, Architekten/Architektinnen, Steuerberater/innen, Rechtsanwälte/Rechtsanwältinnen, Zahnärzte/-ärztinnen etc.) sowie durch Vereine, öffentliche Einrichtungen (Behörden, Ministerien und andere Verwaltungsstellen) und sonstige juristische Personen ausgebildet werden. (vgl. BMWFJ 2012a, S. 10)

DER/DIE AUSBILDER/IN. Die Lehrberechtigten (z. B. Betriebsinhaber) können die Lehrlinge entweder selbst ausbilden oder dafür geeignete Mitarbeiter/innen des Betriebes mit der Ausbildung betrauen. Der Erfolg der betrieblichen Ausbildung wird sowohl durch das fachliche Können als auch durch die pädagogischen Fähigkeiten des Ausbilders/der Ausbilderin bestimmt. Für die Tätigkeit als Ausbilder/in ist auf der einen Seite eine dem jeweiligen Lehrberuf entsprechende fachliche/berufliche Vorbildung erforderlich und andererseits muss der Nachweis berufspädagogischer und rechtlicher Kenntnisse erbracht werden. Diese Kenntnisse werden durch die **Ausbilderprüfung** festgestellt. Die Prüfung kann durch die Absolvierung des vierzigstündigen Ausbilderkurses ersetzt werden. Eine Reihe von Ausbildungen oder Prüfungen (z. B. Meisterprüfung, Abschluss einer Werkmeisterschule) sind der Ausbilderprüfung gleichgestellt.

Die meisten Ausbilder/innen – insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben – bilden im Rahmen ihrer operativen beruflichen Tätigkeit aus. Bei größeren Betrieben gibt es jedoch auch hauptberufliche Ausbilder/innen und Ausbildungsleiter/innen, die zum Teil in Lehrwerkstätten tätig sind. (vgl. ebd., S. 11)

In **Deutschland** ist die Qualifizierung von Ausbilderinnen und Ausbildern im Rahmen der im Jahr 2009 in einer novellierten Version wieder eingeführten Ausbildereignungsverordnung (AEVO) geregelt. Ausbilder/innen müssen demnach für ihre Ausbildertätigkeit persönlich und fachlich geeignet sein. Die fachliche Eignung umfasst zum einen die für den jeweiligen Beruf erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (in der Regel durch eine Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung nachgewiesen). Zum anderen gehören berufs- und arbeitspädagogische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten dazu. (vgl. ULMER und GUTSCHOW 2009, S. 48)

Ebenfalls seit 2009 ist die berufspädagogische Qualifizierung in der beruflichen Bildung deutschlandweit neu geregelt worden. Die AEVO ist heute die erste Stufe einer „Qualifizierungstreppe“. Die zweite Stufe bildet der Abschluss „Geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagogin/e“. Diese Qualifizierung eignet sich für haupt- und nebenamtliche Aus- und Weiterbilder/innen. Die dritte Stufe ist der/die „Geprüfte/r Berufspädagogin/e“ und eignet sich für hauptamtliche Aus- und Weiterbilder/innen, die vertieftes pädagogisches und methodisches Wissen erhalten möchten. Damit stehen den Aus- und Weiterbilder/innen zwei neue Qualifikationsstufen zur Verfügung und zwar deutschlandweit nach einheitlichen Vorgaben. (vgl. <http://www.ausbilder-weiterbildung.de>, 07.08.2013)

In der **Schweiz** sind die Anforderungen an Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben in der Berufsbildungsverordnung (BBV) und im Berufsbildungsgesetz (BBG) geregelt: Gefordert sind ein Berufsabschluss der Stufe „Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis“ (EFZ) oder höher, zumindest zwei Jahre berufliche Praxis im Lehrgebiet sowie eine berufspädagogische Qualifikation im Äquivalent von 100 Lernstunden oder als Minimalanforderung ein Berufsbildnerkurs im Umfang von 40 Lektionen (Berufsbildnerkurs-Ausweis). Es besteht mit dem landesweit anerkannten Diplom „Berufsbildner/in in Lehrbetrieben“ auch eine besondere Möglichkeit der Weiter- bzw. Höherqualifizierung für Auszubildende. Dieser Diplomlehrgang kann anhand der persönlichen Interessen selbst zusammengestellt werden. Zugangsvoraussetzung sind der absolvierte 5-tägige Grundkurs und der Kursausweis für Berufsbildner/in. Daneben bieten zahlreiche Bildungsinstitutionen diverse Weiterbildungsseminare für Ausbilder/innen in der Schweiz an. (vgl. <http://berufsbildner.ch/>, 07.08.1013)

Exkurs: Akademie für Ausbilder

Ein regionales Beispiel für die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten für Ausbilder/innen ist die im Jahr 2003 gegründete „Akademie für Ausbilder“, eine gemeinsame Initiative der Vorarlberger Landesregierung und der Wirtschaftskammer sowie der Arbeiterkammer Vorarlberg. Die „Akademie“ soll mit ihren Zertifizierungen und Auszeichnungen die Weiterbildung der Ausbilder/innen in allen Branchen fördern. Die „Akademie“ selbst ist keine Weiterbildungseinrichtung, sondern eine Initiative, die die Weiterbildung der Ausbilder/innen strukturiert, fördert und anerkennt. Ausbilder/innen können auf Anfrage einen Weiterbildungspass erhalten, in den sie selbst die in Kursen, Seminaren und firmeninternen Trainings- und Ausbildungsprogrammen erreichten Bildungspunkte eintragen. Berücksichtigt werden alle Weiterbildungsveranstaltungen, die innerhalb der letzten 5 Jahre besucht wurden. Nach Erlangen der erforderlichen Punktzahl wird der Passantrag durch eine neutrale Kommission geprüft und anschließend das entsprechende Zertifikat verliehen. (vgl. <http://www.akademie-ausbilder.eu/vorarlberg/home/>, 10.08.2013)

LAUFENDE SICHERUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSQUALITÄT. Als österreichisches Beispiel kann an dieser Stelle die vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) entwickelte und publizierte „Checkliste Qualität in der Lehre“, ein Qualitätssicherungsinstrument für Lehrbetriebe, genannt werden. In der Checkliste finden sich die folgenden zehn Qualitätsfaktoren, die aus zahlreichen Einsendungen zum Staatspreis „Fit for Future – Beste Lehrbetriebe“ sowie Gesprächen mit Ausbilderinnen und Ausbildern aller Branchen abgeleitet wurden:

- Lehrlingsmarketing
- Lehrlingsauswahl
- Der optimale Start in die Ausbildung
- Richtiger Umgang mit dem Lehrling
- Ausbildung gestalten
- Ausbildung über das Berufsbild hinaus
- Ausbilder/in
- Ausbildungspartner Berufsschule
- Kooperationen machen stark
- Erfolgsmessung – Blick von außen.

Die Publikation enthält zudem nützliche Links und Unterlagen sowie eine Liste mit Ansprechpartnerinnen und -partnern. (vgl. IBW 2012)

Zur Sicherung der Ausbildungsqualität in den Betrieben selbst spielen natürlich innerbetriebliche Maßnahmen eine große Rolle. Dazu zählen unter anderem eine ausgeprägte Feedbackkultur, Standortgespräche und die systematische Verwendung von Ausbildungsplänen, standardisierte Leistungsbeurteilungen, Selbstbeurteilungsverfahren usw.

In Lehrberufen, die quantitativ eine besonders große Bedeutung haben, werden Lehrbetriebe durch vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) entwickelte Ausbildungsleitfäden bei der innerbetrieblichen Qualitätssicherung unterstützt.

(www.ausbilder.at/qualitaet, 11.10.2013)

SICHERSTELLUNG DER AUSBILDUNGSQUALITÄT IN DEN BERUFSSCHULEN. Seit der Einrichtung der Pädagogischen Hochschulen (PH) im Jahr 2007 findet die fachdidaktische Ausbildung von Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrern in Form eines dreijährigen Bachelorstudiums an einer PH statt. Das erste sowie das dritte Jahr des Studiums werden berufsbegleitend absolviert, das zweite Jahr als Vollzeitstudium. Die Ausbildung wird mit dem akademischen Grad „Bachelor of Education“ (BEEd) abgeschlossen.

Stark vereinfacht können drei verschiedene Gruppen von Berufsschullehrer/innen unterschieden werden:

- Lehrer/innen allgemeinbildender und betriebswirtschaftlicher Unterrichtsgegenstände (Fachgruppe I)
- Lehrer/innen fachtheoretischer Unterrichtsgegenstände (Fachgruppe II)
- Lehrer/innen fachpraktischer Unterrichtsgegenstände (Fachgruppe III)

Voraussetzung für die Zulassung zum Studium für das Lehramt an Berufsschulen ist für die Fachgruppe I und II die Reife- und Diplomprüfung einer einschlägigen berufsbildenden höheren Schule oder eine einschlägige Ausbildung und die (Berufs-)Reifeprüfung. Für die Fachgruppe III sind eine einschlägige Meisterprüfung oder eine gleichwertige einschlägige Befähigung sowie die allgemeine Hochschulreife (z. B. Reifeprüfung, Berufsreifeprüfung oder Studienberechtigungsprüfung) erforderlich. Weitere Voraussetzungen für die Zulassung zum Studium sind die persönlichen Eignung und eine mindestens dreijährige, einschlägige Berufspraxis. (vgl. BMWFJ 2012a, S. 14)

Neben der Qualitätssicherung des Lehrpersonals über entsprechende Aus- und Weiterbildung, richten sich die Anstrengungen zur Qualitätsverbesserung auf den Unterricht und die Organisation der Schulen selbst. Die „Qualitätsinitiative Berufsbildung“ (QIBB) ist die Strategie der Sektion Berufsbildung des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) zur Einführung eines umfassenden Qualitätsmanagementsystems im österreichischen berufsbildenden Schulwesen. Im Zentrum stehen dabei die systematische Sicherung und Weiterentwicklung sowohl der Unterrichtsqualität als auch der Qualität der Verwaltungsleistungen. Das Modell umfasst alle drei institutionellen Ebenen des Schulsystems: Sowohl die Schulen, als auch die Schulaufsicht (Landesebene) und die Sektion Berufsbildung im BMUKK (Bundesebene) müssen die zur Wahrnehmung ihrer zentralen Aufgaben erforderlichen Aktivitäten einer regelmäßigen Evaluierung und kontinuierlichen Verbesserung unterziehen. QIBB umfasst alle Schulbereiche des berufsbildenden Schulwesens und damit auch die Berufsschulen. Der Einsatz von Qualitätsmanagementinstrumenten steuert, unterstützt und strukturiert den Prozess. (vgl. <https://www.qibb.at/de/home.html>, 02.08.2013)

OBJEKTIVITÄT UND VALIDITÄT DER LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG (LAP). Mittels der Lehrabschlussprüfung (LAP) wird festgestellt, ob sich der/die Prüfungskandidat/in die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse des jeweiligen Lehrberufs angeeignet hat und in der Lage ist, die für diesen Beruf notwendigen Tätigkeiten selbst fachgerecht auszuführen. Die LAP unterteilt sich in eine praktische und eine theoretische Prüfung, die wiederum schriftliche und mündliche Prüfungen bzw. Praxisarbeiten umfassen. Für Prüfungskandidaten/-kandidatinnen, die die Berufsschule positiv abgeschlossen haben, entfällt die theoretische Prüfung.

Zur Lehrabschlussprüfung können zugelassen werden:

- Lehrlinge (im erlernten bzw. verwandten Lehrberuf)
- Personen, welche die festgesetzte Lehrzeit unter Anrechnung einer schulmäßigen Ausbildung beendet haben oder aufgrund einer schulmäßigen Ausbildung keine Lehrzeit zurücklegen müssen. (vgl. BMWFJ 2012a, S. 15)

Die Organisation der Lehrabschlussprüfung obliegt den Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern. Sie richtet die Prüfungskommission ein, die aus einem/einer Vorsitzenden und zwei Beisitzer/innen besteht, die über genau geregelte facheinschlägige Qualifikationen verfügen müssen und selbst in der Lehrlingsausbildung tätig sind. (vgl. BMWFJ 2012c, § 22 BAG) Die Prüfungskommission setzt sich regelmäßig aus Vertreter/innen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer/innenseite zusammen.

Das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) entwickelt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) sowie der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) Aufgaben für die praktische und theoretische Lehrabschlussprüfung. Diese werden den Lehrlingsstellen für die jeweiligen Prüfungskommissionen zur Verfügung gestellt. Der Schwerpunkt liegt auf kaufmännischen Berufen, Handelsberufen sowie neuen Lehrberufen. Darüber hinaus prüft das ibw im Rahmen der Clearingstelle-LAP Prüfungsbeispiele, die sonst den Lehrlingsstellen von Prüfungskommissionen und Expertinnen und Experten zur Verfügung gestellt werden, auf ihre inhaltliche und didaktische Relevanz.

Durch die Einrichtung dieser „Clearingstelle LAP“ ist ein wichtiges Instrument der Qualitätssicherung der LAP geschaffen worden. Das Projekt umfasst die Kennzeichnung geeigneter Prüfungsbeispiele mit einem Qualitätssiegel, die Schulung von LAP-Prüferinnen und Prüfern und die Weiterentwicklung der Prüfungsmodalitäten. Damit soll ein österreichweit einheitlicher und valider Standard der LAP-Prüfungen gewährleistet werden. (vgl. BMWFJ 2012a, S. 44)

LAP-Prüfer/innen haben ab 2013 die Möglichkeit, das Zertifikat „Zertifizierte/r Prüfer/in für Lehrabschlussprüfungen“ zu erwerben. Dazu ist ein zertifiziertes LAP-Prüfertraining auf Basis des Curriculums der LAP-Clearingstelle des Wirtschaftsministeriums zu besuchen. Mit diesen zertifizierten LAP-Trainings für Prüfer/innen sollen neue LAP-Prüfer/innen optimal auf ihre Prüfungstätigkeit vorbereitet werden. Erfahrene Prüfer/innen können ihre Prüfungsrolle und das eigene Verhalten als Prüfer/in reflektieren, ihre Prüfungs Kompetenzen weiterentwickeln sowie Erfahrungen aus der Prüfungspraxis austauschen. Vorkenntnisse sind keine erforderlich, die Ausbildung besteht aus zumindest acht Trainingseinheiten. Die Trainingsinhalte umfassen Rechtsgrundlagen, Prüfungs- sowie didaktisch-psychologische Inhalte.

(vgl. http://lehrequali.m-services.at/images/qualilehre/infoblatt/Info_Zertifizierung.pdf, 18.08.2013)

Auch das vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend erstellte Handbuch „Erfolgreich Prüfen. Handbuch für das zertifizierte LAP-Training für Prüfer/innen“ unterstützt die LAP-Prüfer/innen dabei, die LAP optimal zu gestalten.

(vgl. http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1364286944_handbuch_erfolgreich_pruefen.pdf, 18.08.2013)

PRÜFUNGSORGANISATION. Prüfungen im Rahmen einer Lehrlingsausbildung können grundsätzlich unterschiedlich gestaltet sein. Neben der sowohl in Österreich als auch in Deutschland und der Schweiz üblichen summativen Abschlussprüfung sind auch formalisierte laufende Leistungsfeststellungen vorstellbar. Während in Österreich ausschließlich eine Lehrabschlussprüfung am Ende der Lehrzeit steht, werden in der Schweiz Erfahrungsnoten und gegebenenfalls Teilprüfungen in die Beurteilung der Abschlussprüfung einbezogen.

(vgl. <http://www.lex.berufsbildung.ch/dyn/11014.aspx?lang=DE&action=detail&value=398&lex=0>, 14.10.2013)

In Deutschland gibt es eine Zwischenprüfung (etwa in der Mitte der Ausbildung), in der die Auszubildenden zeigen müssen, auf welchem Lernniveau sie sich befinden und welche

Lernerfolge sie bereits vorweisen können. Die Zwischenprüfung ist dem Charakter nach allerdings keine Prüfung im engeren Sinn, d. h. es soll hierbei nicht ein - durch bestimmte Regeln festgeschriebenes - Leistungsvermögen nachgewiesen werden und ein Nichtbestehen zieht auch keine Folgen nach sich. Es geht vielmehr um eine Feststellung der Fähigkeiten der Auszubildenden etwa zur „Halbzeit“ der Ausbildung, das Resultat dieser Zwischenprüfung hat keinerlei Konsequenzen. Zentrale Aufgabe der Zwischenprüfung ist es, Betrieben und Auszubildenden gegebenenfalls Defizite aufzuzeigen, in deren Richtung verstärkt gearbeitet werden sollte, um diese zu beheben. (vgl. <http://www.berufsinformation.org/duale-ausbildung-pruefungswesen-im-dualen-system/>, 23.08.2013) Am Ende der Ausbildung steht in Deutschland die Abschlussprüfung bzw. auch Gesellenprüfung (im Handwerk).

Seit einigen Jahren besteht in Deutschland überdies die Möglichkeit einer „gestreckten“ Abschlussprüfung. Das bedeutet, dass die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen absolviert wird. Die Zwischenprüfung entfällt in solchen Fällen. Ob eine „gestreckte Abschlussprüfung“ zur Anwendung kommt und wann die erste Teilprüfung erfolgt wird in der Ausbildungsordnung zum jeweiligen Lehrberuf festgelegt. Im Unterschied zur Zwischenprüfung fließt das Ergebnis der 1. Teilprüfung in die Gesamtbeurteilung der Abschlussprüfung ein. (vgl. <http://www.ihk-niederrhein.de/Abschlusspruefung-in-zwei-zeitlich-auseinander-fallenden-Teilen>)

Unterschiedlich wird auch die absolvierte Berufsschulzeit bei der Abschlussprüfung berücksichtigt. Während in Österreich ein positiver Abschluss der Berufsschule zum Entfall der theoretischen Lehrabschlussprüfung führt, werden in Deutschland die Abschlussprüfung der betrieblichen Ausbildung und der Abschluss der Berufsschule völlig voneinander getrennt. In der Schweiz ist die schulische Ausbildung hingegen Teil der Abschlussprüfung.

Verschiedene Zugänge zeigen sich auch in der Zuständigkeit für die Abschlussprüfung. Sowohl in Österreich (Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern) als auch in Deutschland (Handwerkskammern bzw. den Industrie- und Handelskammern) werden die Prüfungen von Kammereinrichtungen organisiert und durchgeführt. In der Schweiz wird die Prüfung hingegen von den Berufsbildungsämtern der Kantone abgenommen, wobei die praktische Prüfung im Lehrbetrieb statt findet.

SICHTBARMACHUNG VON GOOD PRACTISE. Zusätzlich zu den dargestellten Instrumenten gibt es seitens der öffentlichen Hand Initiativen, die insbesondere auf eine breite öffentliche Sichtbarmachung von qualitativ hochwertiger Lehre abzielen:

So zeichnet das österreichische Wirtschaftsministerium Lehrbetriebe, die besonderen Leistungen in der Lehrlingsausbildung erbringen als „Staatlich ausgezeichnete Ausbildungsbetriebe“ aus. Kriterien für die Verleihung der staatlichen Auszeichnung sind unter anderem Erfolge bei Lehrabschlussprüfungen sowie Landes- und Bundeswettbewerben, Engagement im Bereich der Berufsinformation, Kooperationen des Lehrbetriebs sowie das inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsangebot für Lehrlinge und Ausbilder/innen.

Darüber hinaus verleiht das Wirtschaftsministerium alle zwei Jahre in den Kategorien Klein-, Mittel- und Großbetrieb den Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future“, der vom Institut

für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) entwickelt wurde. Ziel des Staatspreises ist die Stärkung von Qualität, Innovation und Nachhaltigkeit in der Lehrlingsausbildung.

„Im Besonderen soll der Staatspreis

- ein starkes Signal für die Qualität in der Lehre setzen,
- die österreichische Wirtschaft für ihre herausragende Arbeit auf dem Gebiet der Jugendausbildung auszeichnen,
- dazu beitragen, neue Betriebe für die Lehrlingsausbildung zu gewinnen,
- Eltern und Jugendliche auf die gute Ausbildung in Österreichs Betrieben und das breite Spektrum von Lehrberufen aufmerksam machen.“ (BMWFJ 2012a, S. 40)

Die Tabelle 3-3 fasst nochmals einige qualitätsrelevante Faktoren zusammen.

TABELLE 3-3: **Schematische Darstellung der Aspekte der Qualitätssicherung in einem dualen Lehrlingssystem**

Input	Betrieb	Berufsschule	Output
Feststellungsverfahren	Betriebsinterne Qualitätssicherung, Abschlüsse, Verbleibsquoten	QIBB	Lehrabschlussprüfung
Ausbilder/innenqualifikation	Anreize über Qualitätsförderung Auszeichnungen	Noten, Bewertungssysteme Schulinspektoren/-inspektorinnen	Prüfungs-Clearing Indikator Arbeitsmarktdaten

Quelle: eigene Darstellung

3.4.2 Beispiele für Qualitätssicherung in Deutschland und der Schweiz

BEISPIELE DEUTSCHLAND. In einem Forschungsvorhaben des Instituts „Technik und Bildung“ der Universität Bremen zum Zusammenhang von Kosten, Nutzen und Qualität beruflicher Bildung wurde ein Selbstevaluationsinstrument für Ausbildungsbetriebe entwickelt, das es erlaubt, nicht nur die Ausbildungskosten und -erträge abzuschätzen, sondern zusätzlich auch die Ausbildungsqualität zu ermitteln, das sogenannte Qualität-Erträge-Kosten-Konzept (QEK-Konzept). Die Methode ermöglicht auch, den Zusammenhang zwischen Qualität und Rentabilität der Ausbildung insgesamt sowie für alle Ausbildungsjahre zu analysieren und zu veranschaulichen. Den Anwenderinnen und Anwendern erschließt sich auf einen Blick, wie sich Qualität und Rentabilität ihrer Ausbildung zueinander verhalten. Die Betriebe können so auch ihre Ergebnisse mit den Durchschnittswerten ihrer Branche, ihrer Region etc. vergleichen. (vgl. RAUNER 2007, S. 28)

In der kaufmännischen Ausbildung der Wieland-Werke AG, Ulm, wurde ein Auszubildenden-Rückmeldesystem (ARSY) entwickelt: Im Vordergrund steht nicht die „Beurteilung“ von zurückliegenden Leistungen, sondern vielmehr das Gespräch über erlebte Entwicklung und

Chancen für Verbesserungen. Durch Partizipation aller Beteiligten am Entwicklungsprozess ist so ein systematisches, praktikables und transparentes Feedbacksystem entstanden.

Jede/r Ausbildungsbeauftragte verfügt als Grundlage für das Feedback über einen Musterkatalog mit den für seinen/ihren Unternehmensbereich typischen Leistungsdimensionen und den diesen zugeordneten Verhaltenserwartungen, d. h. jeder Katalog ist je nachdem, ob er z. B. im Verkauf, Einkauf oder Personalbereich zum Einsatz kommt, inhaltlich unterschiedlich. Im Feedbackgespräch werden die beobachteten Verhaltensweisen zurückgemeldet. Es soll immer zum Ende eines Abteilungsaufenthaltes stattfinden. Abschließend wird gemeinsam überlegt, wie sich der/die Auszubildende bei den nächsten Stationen seiner/ihrer Ausbildung weiterverbessern kann. Zur Mitte der Ausbildungszeit fasst der/die Ausbildungsleiter/in die wesentlichen Rückmeldungen aus den verschiedenen Abteilungen in einer Liste zusammen und bringt diese Zusammenschau des Verhaltens verbunden mit seinen/ihren eigenen Beobachtungen aus den gemeinsamen Unterrichten, Seminaren und Workshops in ein Halbzeitgespräch ein. (vgl. BRESS 2003, S. 4)

BEISPIEL SCHWEIZ. In der Schweiz hat sich die 2006 eingeführte QualiCarte bislang bewährt, ein von den Kantonen und Wirtschaftsverbänden entwickeltes Instrument zur Selbstevaluation der betrieblichen Grundbildung. Seit 2009 steht ein solches Instrument auch für überbetriebliche Kurse zur Verfügung (QualüK). Mit der QualiCarte kann der Lehrbetrieb

- das Verbesserungspotenzial der eigenen Ausbildungsleistung erkennen
- die Ausbildungsqualität nachhaltig verbessern
- die Attraktivität des eigenen Betriebs als Ausbildungsbetrieb steigern
- die Auswahl von Lernenden optimieren
- die Gefahr von Lehrabbrüchen minimieren
- sich selbst evaluieren
- beim Erlangen einer Bildungsbewilligung unterstützt werden

(Panorama 2/2010; <http://www.berufsbildung.ch/dyn/4695.aspx>)

3.4.3 Entscheidungsrelevante Aspekte für ein duales Ausbildungssystem

In der Entwicklung von Qualitätssicherungsinstrumenten erscheint die Standardisierung gewisser Abläufe und Strukturen sinnvoll, wie etwa Verfahren zur Feststellung der Ausbildungsberechtigung oder formalisierte Kompetenzfeststellungsverfahren im Laufe oder am Ende der Lehrzeit. Wie die Analyse zeigt, bleiben für die konkrete Ausgestaltung und für die Festlegung der Verantwortlichkeiten aber immer noch entsprechende Handlungsspielräume für eine Anpassung an die landesspezifischen Rahmenbedingungen.

Für den betrieblichen Bereich, insbesondere in Hinblick auf kleine und mittlere Unternehmen, kann es sinnvoll sein, als Serviceangebot geeignete Unterstützungsmaterialien und gegebenenfalls Beratungsangebote für den Aufbau einer innerbetrieblichen Qualitätssicherung in der Ausbildung zu entwickeln.

Die öffentlichen Verantwortungsträger entwickeln und organisieren in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern unter anderem den gesetzlichen Rahmen für die Ausbildung, die Inhalte der Berufsbilder und die erforderlichen Verwaltungsstrukturen. Daneben braucht ein Lehrlingsausbildungssystem für sein Funktionieren aber auch die Beteiligung einer Reihe weiterer öffentlicher und privater Akteure, die die Unternehmen auf allen Stufen der Ausbildung unterstützen. Das beginnt bei der Ausbildung der Ausbilder/innen und Rekrutierung der Lehrlinge, geht über die Entwicklung von Materialien zur Unterstützung der Ausbildung und Qualitätssicherung (zum Beispiel Ausbildungsleitfäden) oder die Organisation von Auslandsaufenthalten und reicht bis hin zur Unterstützung bei den Lehrabschlussprüfungen etwa durch Prüferschulungen oder Lernmaterialien. Im **ANHANG G** werden in einem Schaubild die vielfältigen Aufgaben in der Förderung und Qualitätssicherung im Verlauf einer Ausbildung und die beteiligten Akteure am Beispiel Österreich dargestellt.

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE ENTWICKLUNG EINER DUALEN LEHRLINGSAUSBILDUNG

- **Feststellungsverfahren:** Grundvoraussetzungen für einen Lehrbetrieb: vollständige Erfüllung des Ausbildungsprofils, Vorhandensein eines Ausbildungsverantwortlichen, Einhaltung Arbeitsschutz/Sicherheitsbestimmungen etc.
 - ➔ Ermöglichung von Ausbildungsverbänden zur Sicherstellung, dass auch ein Betrieb, der nicht alle Positionen des Berufsbildes vermitteln kann, ausbilden kann ⇒ Definition etwaiger zusätzlicher zulässiger Lernorte
- Förderung der Qualität der betrieblichen Ausbildung durch die öffentliche Hand durch praktische Unterstützungen wie z. B. Handbücher, Ausbildungsleitfäden, Erläuterungen zu den Ausbildungsordnungen und Berufsbildern, Zugang zu unternehmerischen good practise Beispielen, Checklisten für Ausbilder/innen und Ausbildungsbetriebe

Eine weitere Unterstützungsmöglichkeit zur Förderung der Ausbildungsqualität sind öffentliche Auszeichnungen für vorbildliche Ausbildungsbetriebe.
- **Ausbilder/in**
 - ➔ Festlegung der verantwortlichen Person für Lehrlingsausbildung im Unternehmen
 - ➔ Kompetenzen dieser Person: Fachliche, berufspädagogische, rechtliche?
 - ➔ Wie erhält der/die Ausbilder/in diese Kompetenzen (beispielsweise Ausbildertraining)? ⇒ Aus- und Weiterbildungsangebote schaffen
 - ➔ Herausforderung: Sicherstellung der notwendigen Kompetenzen bei gleichzeitig möglichst geringem Lern-/Weiterbildungsaufwand sowie geringer Regulierungstiefe (Ausbilder/in ist KEIN/E Lehrer/in)
- Wer ist für die Überprüfung der Ausbildungsqualität/etwaiger Standards zuständig?
- Verhältniszahlen Ausbilder/in – Lehrlinge festlegen: Wie viele Lehrlinge pro Ausbilder/in?

- **Berufsschulen:**
 - ➔ Gestaltung Berufsschulklassen: gleiche Berufe oder Berufsfelder in einer Klasse
 - ➔ Qualifikation der Lehrer/innen
 - ✓ pädagogisches und fachliches Know-how
 - ✓ welche Ausbildung, Praxiserfahrung wird erwartet
 - ✓ Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Praktiker/innen
 - ➔ Sicherstellung des Praxisbezugs auch in der Schule
 - ➔ Feedbackstrukturen zwischen Schule und Betrieb
 - ➔ Qualitätssicherung der Leistungsfeststellung in Berufsschulen
 - ➔ Ausstattung der Berufsschulen
- **Lehrabschlussprüfung:** Wie wird das Erreichen der berufs- und ausbildungsrelevanten Kompetenzen festgestellt?

Festlegung was geprüft wird, wer prüft, wie geprüft wird, wo & wann geprüft wird

 - ➔ In welchen Verantwortungsbereich fällt die Abschlussprüfung?
 - ➔ Zusammensetzung der Prüfungskommission ⇒ Einbindung Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/innen
 - ➔ Gestaltung der Abschlussprüfung ⇒ wie wird schulische Ausbildung in die Abschlussprüfung einbezogen
 - ✓ gemeinsame Prüfung der betrieblichen und schulischen Ausbildung
 - ✓ separate Kompetenzfeststellung für betrieblichen und schulischen Teil ⇒ mit oder ohne Anrechnung
 - ➔ Ablauf der Kompetenzfeststellung
 - ✓ Optionen: Zwischenprüfungen, externe Evaluierung der Lehrabschlussprüfung
 - ✓ mögliche Einbeziehung laufender Leistungsbeobachtung
 - ✓ Sicherstellung der praktischen Ausrichtung

3.5 Anpassungs- und Innovationsmechanismen

KURZBESCHREIBUNG:

Im Rahmen der dualen Ausbildung besteht die Notwendigkeit, Lehrberufe und deren Inhalte den wirtschaftlichen Entwicklungen und daraus resultierenden Veränderungen im Qualifikationsbedarf entsprechend anzupassen. Nur dadurch kann sichergestellt werden, dass in der Lehre die relevanten beruflichen Fertigkeiten vermittelt werden, die seitens der Wirtschaft benötigt und somit auch am Arbeitsmarkt nachgefragt werden.

Deshalb werden die einzelnen Berufsbildpositionen nicht statisch festgelegt, sondern so formuliert, dass Anpassungen der Ausbildung an neue Entwicklungen einfach und rasch vorgenommen werden können. Die Initiative für eine Neuordnung kann im allgemeinen sowohl von betroffenen Branchen als auch von den Sozialpartnern und den zuständigen Ministerien kommen, wird im Regelfall aber von den Unternehmen ausgehen, da diese unmittelbar am Puls der Veränderungen sind. In jedem Fall stehen die Anforderungen des Berufslebens und die praktischen Erfordernisse in einer Branche im Vordergrund. Dabei sollten sie durch Studien und Evaluierungen unterstützt werden.

Insbesondere unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit besteht die Notwendigkeit, Lehrberufe und deren Inhalte laufenden Veränderungen anzupassen. Nur dadurch kann sichergestellt werden, dass in der Lehre die relevanten beruflichen Skills vermittelt werden, die seitens der Wirtschaft benötigt und somit auch am Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Es stellen sich somit Fragen der notwendigen Flexibilität beruflicher Qualifizierung hinsichtlich der inhaltlichen (Neu-)Zuschnitte von Tätigkeitsbündeln im Sinne des Berufskonzepts sowie auch Aspekte innovativer Lehr-Lern-Didaktiken bzw. konkreter deren strukturierte Einbettung in die betriebliche und berufsschulische Ausbildung (Stichwort kompetenzbasierte Lehrpläne/ Ausbildungsordnungen).

Es besteht ein Semi-Automatismus der Lehre: alte/überholte Lehrberufe laufen aus, da die Unternehmen keine entsprechenden offenen Lehrstellen mehr anbieten. Die Herausforderung besteht darin einerseits Lehrberufe zu aktualisieren bzw. sogar überhaupt neue Lehrberufe zu kreieren und zu etablieren. Wie kann also systemisch sichergestellt werden, dass die notwendigen Anpassungs- und Innovationsleistungen gewährleistet werden?

3.5.1 Anpassungs- und Innovationsmechanismen am Beispiel Österreich

LAUFENDE MODERNISIERUNG VON BERUFSBILDERN. Um den ständigen Wandel der Qualifikationsanforderungen bei der Formulierung der konkreten Ausbildungsinhalte in den Ausbildungsordnungen berücksichtigen zu können, werden die einzelnen Berufsbildpositionen nicht statisch festgelegt. Sie werden so formuliert, dass Anpassungen der betrieblichen Ausbildung an neue Entwicklungen einfach vorgenommen werden können. (vgl. BMWFJ 2012a, S. 24)

Die Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt machen es erforderlich, dass die Ausbildungsordnungen selbst laufend modernisiert werden, um den Anforderungen an moderne Berufsbilder gerecht zu werden. Der Anstoß zu Neuordnungen und Weiterentwicklung bestehender oder zur Entwicklung neuer Lehrberufe geht in der Regel von den betroffenen Branchen, den Sozialpartnern oder dem zuständigen Ministerien aus. Aber auch internationale Entwicklungen und Bildungsprogramme tragen hierzu bei.

Im Vordergrund stehen aber immer die Anforderungen und praktischen Erfordernisse der jeweiligen Branche. Die Ausbildungsordnungen werden durch den Bundes-Berufsausbildungsbeirat und das Wirtschaftsministerium inhaltlich vorbereitet und durch das Wirtschaftsministerium verordnet. Unterstützt wird der Prozess durch Studien, Evaluierungen und Expertisen des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw). (vgl. ebd., S. 25)

Im **KAPITEL 4** wird ein Überblick über die Berufsbildentwicklung in Österreich gegeben.

MODULARISIERUNG DER LEHRBERUFE. Das Lehrberufsspektrum in Österreich ist mit den 199 Lehrberufen (Stand Juni 2013) weitgehend ausgeschöpft, so dass es etwa durch neue Technologien oder die Eröffnung neuer Tätigkeitsbereiche eher zu Ausdifferenzierungen bzw. Spezialisierungen bestehender Lehrberufe kommt. Dieser Gedanke liegt auch dem Modularisierungskonzept zugrunde. Mit der Novelle des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) im Jänner 2006 wurde in Österreich die Möglichkeit der **Modularisierung von Lehrberufen** geschaffen. Bei einem Modullehrberuf gliedert sich die Ausbildung in drei Module: Grund-, Haupt- und Spezialmodul, wobei jeder Modullehrberuf mindestens ein Grund-, ein Haupt- und ein Spezialmodul umfassen muss.

Durch die verpflichtende Ausbildung im Grundmodul und in mindestens einem Hauptmodul wird eine breite Basisausbildung gewährleistet. Gleichzeitig bietet die Möglichkeit, bei einem Modullehrberuf verschiedene Module miteinander zu kombinieren, für Betriebe und Lehrlinge den Vorteil, die Ausbildung flexibel zu gestalten. Dabei können sowohl die Anforderungen und Möglichkeiten des Betriebes berücksichtigt werden, als auch die individuellen Voraussetzungen und Interessen des Lehrlings.

Die Modularisierung ermöglicht aber auch bei der Einführung neuer und Modernisierung bestehender Ausbildungsinhalte größere Flexibilität. Das „Bausteinsystem“ bietet bei der Einführung neuer Ausbildungsinhalte einen größeren Handlungsspielraum, da nicht mehr ein ganzer Lehrberuf modernisiert oder neu geschaffen werden muss, sondern auch einzelne Module ausgetauscht, ergänzt oder verändert werden können. Damit kann rascher auf veränderte Branchenbedürfnisse reagiert werden. (vgl. ebd., S. 28)

„Aber nicht nur bei der Einführung bzw. bei der Modernisierung von Lehrberufen bringt die Modularisierung Vorteile. Auch bestehende Einzelehrberufe können bei inhaltlicher Überschneidung zu einem „Bausteinsystem“ zusammengefasst werden. Dies kann zu einer sinnvollen Reduktion der Anzahl an Lehrberufen (bei Aufrechterhaltung der Ausbildungsvielfalt) führen, um die Übersichtlichkeit zu erhöhen.“ (ebd., S. 28)

3.5.2 Kompetenzbasierte Lehrpläne/Ausbildungsordnungen

Der Kompetenzbegriff ist aktuell einer der meist diskutierten aber auch umstrittensten Begriffe in der europäischen Bildungslandschaft. Immer mehr Initiativen, Konzepte und Ansätze legen den Kompetenzbegriff als Leitbegriff zugrunde, wie etwa die Diskussionen um den Europäischen und die jeweiligen nationalen Qualifikationsrahmen zeigen.

Während vielfach argumentiert wird, dass die Lehrlingsausbildung aufgrund ihres unmittelbaren und starken Praxisbezugs und der Ausrichtung an der betrieblichen Realität per se Kompetenzorientierung erfolgt und auch die praxisorientierte Kompetenzfeststellung zum Ende der Lehrzeit breiten Raum einnimmt, bleibt doch die Herausforderung diese in der Ausbildungspraxis weit fortgeschrittene Kompetenzorientierung auch in den formalen Grundlagen (etwa den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen) entsprechend zu verankern, um sie operationalisierbar und überprüfbar zu machen. Das insbesondere vor dem Hintergrund der Bestrebungen nach erhöhter Transparenz und nationaler wie internationaler Vergleichbarkeit der Qualifikationen.

Eine umfassende Studie des deutschen Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zum Thema identifiziert drei grundlegende Voraussetzungen bzw. „Leitprinzipien“ für die erfolgreiche Entwicklung von kompetenzbasierten Ausbildungsordnungen:

Erstens müssen in den Ausbildungsordnungen die Kompetenzen, die die Auszubildenden erwerben sollen, **verbindlich als Mindeststandard** festgelegt sein. Die kompetenzbasierte Beschreibung hat unter Berücksichtigung der fachlichen, methodischen, sozialen und personalen Dimension zu erfolgen.

Zum Zweiten müssen in den Ausbildungsordnungen die Kompetenzen **lernergebnisorientiert** beschrieben werden. Diese Lernergebnisorientierung stellt ein wichtiges Instrument zur Flexibilisierung von Ausbildungsordnungen dar, weil hierdurch der Fokus auf das Ziel der Ausbildung gelegt wird, was den Betrieben mehr Gestaltungsspielraum einräumt. Mit der Lernergebnisorientierung wird der Wechsel des Fokus auf der curricularen Ebene von der Input- zur Outputsteuerung konsequent umgesetzt.

Drittens schließlich sind berufliche Kompetenzen immer vor dem Hintergrund von **betrieblichen Prozessen** zu betrachten. Ausgangspunkt für inhaltliche Strukturierung und Bündelung von Ausbildungsinhalten bzw. der zu erwerbenden Kompetenzen müssen deshalb Arbeits- und Geschäftsprozesse sein. Die BIBB-Studie enthält als Resultat der vorangegangenen Analysen einen umfassenden und praxisorientierten „Vorschlag für ein Konzept zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen“.

Die Gestaltungsorientierung an Kompetenzen hat im Urteil der Autoren/innen folgende sowohl inhaltliche als auch formale Auswirkungen auf die bisherige Ausformung der Ausbildungsordnungen:

- An die Stelle der Berufsbildpositionen treten Handlungsfelder.
- Die Kompetenzbeschreibungen in den Handlungsfeldern ersetzen die Lernziele.
- Die sachliche und zeitliche Gliederung im Ausbildungsrahmenplan wird integriert und an ihrer Stelle werden die Handlungsfelder aufgeführt.

- Die berufsprofilgebenden und integrativen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten im Ausbildungsberufsbild werden integriert dargestellt.
- Die Prüfungsbereiche werden durch Prüfungsfelder ersetzt. (vgl. HENSCHKE et al. 2009, S. 21ff)

KOMPETENZEN MIT SYSTEM (KmS). In Österreich existiert seit kurzem das Modell „Kompetenz mit System“ (KmS), das fachliche Schulungen des Arbeitsmarktservice (AMS) stärker als bisher in den Kontext von formalen Ausbildungsabschlüssen stellt. KmS soll arbeitssuchenden Menschen ermöglichen, im Rahmen mehrerer Bildungsbausteine die Kompetenzen zu erwerben, die notwendig sind, um über den Weg der **außerordentlichen Lehrabschlussprüfung** einen formalen Abschluss zu erwerben. KmS ist ein Beispiel dafür, wie das Modell der Kompetenzorientierung in der formalen Gestaltung der dualen Ausbildung Eingang finden kann und gleichzeitig, wie das System der Lehrlingsausbildung im Rahmen arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischer Maßnahmen flexibel für die Qualifizierung weiterer Zielgruppen einsetzbar ist.

Das AMS wählte zunächst vier Lehrberufe aus, für die ein KmS-Modell entwickelt wurde (Einzelhandelskauffrau/-mann, EDV-Kauffrau/-mann, Informationstechnologie, Hotel- und GastgewerbeassistentIn)²⁵. Zuerst wurde für jeden Lehrberuf eine Kompetenzmatrix erstellt, die alle Inhalte des gesetzlich vorgeschriebenen Lehrberufsbildes abbildet. Die Erarbeitung erfolgte durch das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) in Kooperation mit dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf). In der Matrix finden sich jene Kompetenzbereiche, die sich aus dem Berufsbild, das in der Ausbildungsordnung beschrieben ist, ergeben. Für jeden dieser Kompetenzbereiche gibt es drei Kompetenzentwicklungsstufen, wobei das jeweils vorhergehende Niveau implizit im nächst höheren eingeschlossen ist. Das Niveau 3 in der Kompetenzmatrix entspricht dem Niveau eines Lehrabschlusses. So soll gewährleistet werden, dass sich das KmS-Modell relativ leicht in den zukünftigen Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) einordnen lässt.

Der nächste Schritt besteht darin, sinnvolle Schulungsbausteine zu entwickeln, die eine Teilmenge der Kompetenzmatrix darstellen und gleichzeitig für sich alleine eine Qualifikation für eine Arbeitsaufnahme bilden. Es soll nicht nur während des gesamten Schulungszeitraums mit den Teilnehmer/innen ihr bisheriger Kompetenzerwerb reflektiert, sondern am Ende jedes Bildungsbausteins mit einem sogenannten „Kompetenzcheck“, bei dem auch Vertreter/innen der Wirtschaft involviert sind, überprüft werden, ob die Teilnehmer/innen über die in der Matrix beschriebenen Zielkompetenzen für den jeweiligen Bildungsbaustein verfügen. Ist das der Fall, erhalten die Absolventen/Absolventinnen ein Zertifikat. Im Rahmen des Praxistests im Auftrag des AMS Oberösterreich wurden mit KmS positive Erfahrungen gemacht. (vgl. WEBER et al. 2011, S. 8)

²⁵ Inzwischen wurde das Projekt auf acht Lehrberufe ausgeweitet.

3.5.3 Innovative Modelle der Lehrlingsausbildung für diverse Zielgruppen

ÜBERBETRIEBLICHE BERUFSAUSBILDUNG (ÜBA). Um der Jugendarbeitslosigkeit entgegenzuwirken, wurde auf Anregung der Sozialpartner von der österreichischen Bundesregierung eine Ausbildungsgarantie für Jugendliche zugesichert. **Überbetriebliche Lehrinrichtungen** bieten Jugendlichen, die nicht in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis vermittelt werden konnten, die Möglichkeit einer Lehrlingsausbildung mit anerkannter Lehrabschlussprüfung. Die überbetriebliche Lehrlingsausbildung richtet sich an Jugendliche mit abgeschlossener Schulpflicht, die beim AMS vorgemerkt sind und trotz intensiver Bemühungen keine geeignete Lehrstelle finden oder eine betriebliche Lehre abgebrochen haben. Die Lehrlingsausbildung übernimmt eine Ausbildungseinrichtung, die so organisiert und ausgestattet sein muss, dass alle im Berufsbild enthaltenen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden können. Das AMS kann Ausbildungseinrichtungen mit der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung beauftragen. In diesem Fall ist keine Bewilligung des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend erforderlich. Im Ausbildungsjahr 2010/11 befanden sich 10.384 Personen in einem vom AMS beauftragten, überbetrieblich organisierten Lehrlingsausbildungsprogramm. (vgl. DORNMAYR et al. 2012, S. 29)

„Die Ausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung ist einer Lehre im Betrieb gleichgestellt und die Auszubildenden gelten dementsprechend als Lehrlinge. Statt eines Lehrvertrages wird ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Der Ausbildungsvertrag kann für ein Jahr abgeschlossen werden, mit dem Ziel, den Lehrling anschließend in eine betriebliche Lehrlingsausbildung zu vermitteln.“ (BMWFJ 2012a, S. 31) Findet sich kein geeigneter betrieblicher Ausbildungsplatz, ist es aber auch möglich, die gesamte Lehrzeit in einer überbetrieblichen Lehrlingsausbildung zu absolvieren.

Wechselt ein Lehrling von der Ausbildungseinrichtung in einen Betrieb wird die bereits absolvierte Ausbildungszeit angerechnet, sofern der Wechsel innerhalb desselben Berufes erfolgt. Gleiches gilt für den Wechsel aus einer betrieblichen Ausbildung in eine überbetriebliche. Wie die betriebliche Lehrlingsausbildung schließt auch die überbetriebliche mit der Lehrabschlussprüfung ab. (vgl. ebd., S. 31)

Diese Ausprägung der überbetrieblichen Ausbildung in Ausbildungseinrichtungen darf nicht mit überbetrieblichen Ausbildungen verwechselt werden, die beispielsweise in Österreich in Form der Bauakademien, in Deutschland in den Bildungszentren der Handwerkskammern und in der Schweiz in Form der überbetrieblichen Kurse praktiziert werden, um die betriebliche Ausbildung vor allem in kleinen und mittleren Betrieben zu unterstützen und zu ergänzen.

ÜBERGANGSLÖSUNGEN IN DER SCHWEIZ. In der Schweiz gibt es ein breites Spektrum an Übergangslösungen für Jugendliche, die nach der obligatorischen Schulzeit keine Anschlusslösung (berufliche Grundbildung oder allgemein bildende Schule) gefunden haben. Dazu zählen Brückenangebote wie das 10. Schuljahr, die Vorlehre und Vorbereitungsschulen. (vgl. SBFI 2013, S. 13)

INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG (IBA). Mit der **integrativen Berufsausbildung (IBA)** hat der Gesetzgeber in Österreich ein Modell geschaffen, mit dem am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen die flexible Möglichkeit bekommen, eine Berufsausbildung abzuschließen und damit die Integration in das Berufsleben zu schaffen.

Die IBA steht folgenden Personen offen:

- Personen, die am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten und zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet wurden
- Personen ohne bzw. mit negativem Hauptschulabschluss
- Personen mit einer Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes
- Personen, von denen im Rahmen einer Berufsorientierungsmaßnahme oder aufgrund einer nicht erfolgreichen Vermittlung in ein Lehrverhältnis angenommen werden muss, dass für sie aus ausschließlich in der Person gelegenen Gründen in absehbarer Zeit keine Lehrstelle gefunden werden kann.

Es gibt zwei Möglichkeiten einer integrativen Berufsausbildung:

- **Teilqualifizierung:** Es wird nur ein Teil eines Lehrberufes (eines Berufsbildes) erlernt. Sowohl Ausbildungsdauer (1 bis 3 Jahre) als auch die zu erlernenden Teilqualifikationen werden in einem Ausbildungsvertrag festgelegt.
- **Verlängerte Lehrezeit:** Die Ausbildung kann um ein, in Ausnahmefällen auch um zwei Jahre verlängert werden. Es wird das vollständige Berufsbild vermittelt und die Ausbildung mit der Lehrabschlussprüfung abgeschlossen.

Wie die „Regellehre“ kann auch die IBA in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung (ÜBA) stattfinden.

Die Unterstützung bei der integrativen Berufsausbildung übernimmt die sogenannte Berufsausbildungsassistenz. Ihre Aufgaben ist es unter anderem, gemeinsam mit den Ausbildungsverantwortlichen die Ziele der IBA für die jeweiligen Auszubildenden festzulegen und einen Ausbildungsplan zu erstellen, die Auszubildenden während der gesamten Ausbildung zu begleiten und zu unterstützen Kriseninterventionen und Konfliktbewältigung/-mediation durchzuführen. Sie wirken außerdem bei der Abnahme von Abschlussprüfungen am Ende der Ausbildung für Teilqualifizierung mit.

Seit Einführung der IBA kann ein kontinuierlicher Anstieg der Zahl der Jugendlichen in dieser Ausbildungsvariante festgestellt werden. Insgesamt befanden sich Ende Dezember 2011 rund 5.500 Lehrlinge in einer integrativen Berufsausbildung. (vgl. DORNMAYR et al. 2012, S. 35f)

3.5.4 Entscheidungsrelevante Aspekte für ein duales Ausbildungssystem

In der Entwicklung von Anpassungs- und Innovationsmechanismen geht es in einem ersten Schritt darum, Strukturen zu schaffen, die ein rasches Reagieren auf Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt ermöglichen. Dazu wird eine Einbindung der maßgeblichen Akteure der Arbeitswelt, der Unternehmen, zielführend sein. In welcher Form diese Einbeziehung erfolgt – etwa über forschungsgel leitete Ansätze wie Qualifikationsbedarfsanalysen, Betriebsbefragungen usw. oder über die Beteiligung in Arbeitsgruppen und Beratungsgremien – ist abhängig vom Vorhandensein entsprechender Infrastruktur (Beratungs-/Konsultationsmechanismen, Forschungseinrichtungen etc.) bzw. den Möglichkeiten zum Aufbau solcher Strukturen.

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE ENTWICKLUNG EINER DUALEN LEHRLINGSAUSBILDUNG

- Wie werden neue Lehrberufe entwickelt? ⇒ Festlegung, wer, auf Basis welcher Informationen, wie die Entscheidung für einen neuen Lehrberuf oder die Anpassung bestehender Lehrberufe trifft.
 - ➔ Gremien der Berufsausbildung; Initiativrecht aller Akteure ⇒ Konsensprinzip
 - ➔ Unterstützung durch Ansätze der Qualifikationsbedarfsanalyse, Betriebsbefragungen, Machbarkeitsstudie in einzelnen Berufsbildern.²⁶
- Lernergebnisorientierte Gestaltung der Ordnungsmittel (Ausbildungs- und Prüfungsordnungen)
- Überlegungen und Ansätze für die Integration von benachteiligten Zielgruppen in die duale Ausbildung.
- Strategische Überlegungen zur Einrichtung beruflicher Höherqualifizierungsangebote wie z. B. Meister-/Werkmeisterausbildungen, duale Studien, Fachhochschulen, Berufsakademien etc.

²⁶ Die betriebliche Ausbildung ist dabei primär nachfragegesteuert, während die schulische Ausbildung primär angebotsgesteuert ist.

3.6 Nachfrage seitens der Jugendlichen – Zugang zur Ausbildung

KURZBESCHREIBUNG:

Die duale Ausbildung ist aus Sicht der Jugendlichen deshalb attraktiv, weil sie eine breite Auswahl und vielfältige Möglichkeiten bietet. Die Lehre vermittelt alle relevanten Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die Ausübung eines konkreten Berufes erforderlich sind. Sie vermittelt aber auch allgemeine und überbetriebliche, transferierbare Kompetenzen, die nicht nur im Lehrbetrieb, sondern darüber hinaus in der Branche und generell am Arbeitsmarkt verwertbar sind.

Das duale System deckt somit eine sehr große Bandbreite unterschiedlicher Voraussetzungen ab. Aus Sicht vieler Jugendlicher ist dabei vor allem das „Lernen am Arbeitsplatz“ ein wichtiges Attraktivitätsmerkmal. Weitere wichtige Aspekte der Attraktivität sind unter anderem auch eine stabile Berufs- und Beschäftigungsperspektive, gute Chancen am Arbeitsmarkt, geregelte Arbeitsbedingungen und Weiterbildungswege sowie eine Verbesserung der Einkommenschancen. Ein wesentlicher Vorteil von dual organisierten Ausbildungen gegenüber vollzeitschulischen Systemen liegt auch in der Möglichkeit, nach Abschluss der Ausbildung direkt in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Bereits während der Ausbildungszeit eigenes Geld zu verdienen, stellt für junge Menschen ebenfalls einen besonderen Pluspunkt der dualen Berufsausbildung dar.

Nicht nur Unternehmen müssen einen Nutzen aus der Lehrlingsausbildung ziehen können (vgl. **KAPITEL 3.3**), auch seitens der Jugendlichen muss ein entsprechend großes Interesse und somit Nachfrage bestehen. Worin besteht nun die Attraktivität der Lehre für die Jugendlichen?

Arbeitsmarktdaten zeigen, dass Lehrabsolventen wesentlich bessere Chancen am Arbeitsmarkt haben als Personen, die lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen (siehe hierzu auch **KAPITEL 2** des Berichts): „When apprenticeship is managed by the social partners within a legislative framework democratically determined, benefits to young people are considerable. A number of recent studies confirm that a completed apprenticeship greatly increases a young person’s chance of being employed.“ (ILO 2012, S. 7)

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Deutschland hat 2010 eine Schulabgängerbefragung durchgeführt, die zeigt, dass nach wie vor ein großes Interesse von Jugendlichen an einer dualen Berufsausbildung besteht. Diese ist aus Sicht potenzieller Auszubildender zunächst einmal deshalb sehr attraktiv, weil sie eine breite Auswahl und sehr vielfältige Möglichkeiten bietet. Das Spektrum der Ausbildungsberufe reicht von Berufen mit einem vergleichsweise schmalen oder niedrigen Qualifikationsprofil bis hin zu Berufen, die sehr hohe Anforderungen stellen und praktisch Abitur oder Fachhochschulreife voraussetzen. Für Studienberechtigte gibt es überdies eine steigende Zahl dualer Studiengänge, bei denen eine betriebliche Ausbildung mit einem Studium kombiniert werden kann. Das duale System deckt damit eine sehr große Spannbreite unterschiedlicher

Voraussetzungen ab. Aus Sicht vieler Jugendlicher ist dabei vor allem das „Lernen am Arbeitsplatz“ ein wichtiges Attraktivitätsmerkmal. Andere BIBB-Untersuchungen haben gezeigt, dass Jugendliche jenseits schulischer Lernformen „aufblühen“ und unbedingt in der betrieblichen Praxis unter professioneller Anleitung des Ausbildungspersonals zeigen wollen, was wirklich in ihnen steckt. (vgl. FAUST 2011, S. 4) Ein Befund, der auch in informellen Gesprächen mit Ausbilder/innen immer wieder bestätigt wird: Jugendliche mit schlechten schulischen Leistungen in der Pflichtschule entwickeln sich in der betrieblichen Ausbildung zu talentierten Fachkräften und verbessern in diesem Kontext nicht selten auch ihre Lernleistungen in der Berufsschule.

„To the students, work-based training is authentic, it is for real. What you do have consequences, not only to yourself but to others. The students in vocational education and training prefer work over school. At work they are treated as adults and they develop not only skills but an identity through their work. The student is part of the company and carries out “real” tasks – not simulation or case studies. They get to know the demands on a person within their trade: what kind of qualifications should he have? What are the working conditions? What is the work culture?“ (vgl. CORT 2008, S. 6)

Dies kann beispielhaft mit den folgenden Aussage zweier befragter Lehrlinge belegt werden: “When I started as an apprentice, I was not as self-confident as I am now. Now I know that I am able to master some things. You find something, which ... and then suddenly you know that, hey, this is something that I can do. And there is nobody to tell me that I cannot”.

“That is why you become a car mechanic – it is not to sit and read books all the time, it is to get out there and work with cars and do stuff”.

“You jump into your work trousers, and then, then you’re a landscape gardener, or you feel like one, and then you start working... and then you know, that you really are one” (zitiert nach CORT 2008, S. 8)

Eine Ausbildung ist für Auszubildende außerdem umso attraktiver, je attraktiver die Arbeit ist, zu der diese Ausbildung hinführt. Wichtige Merkmale hierfür sind unter anderem eine stabile Berufs- und Beschäftigungsperspektive, geregelte Arbeitsbedingungen und Weiterbildungswege sowie eine Verbesserung der Einkommenschancen. Eine abgeschlossene Berufsausbildung erhöht in jedem Fall die Chancen, später einen attraktiven Arbeitsplatz zu bekommen. Ein Vorteil von betrieblichen bzw. dual organisierten Ausbildungen gegenüber vollzeitschulischen Systemen liegt auch in der Möglichkeit für ihre Absolventinnen und Absolventen, nach Abschluss der Ausbildung direkt in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. (vgl. FAUST 2011, S. 5) “One of the principal reasons for relatively smooth school to work transitions in dual system countries is the superior matching of training to labour market demand that results from apprenticeship training being contingent on the offer of a place from employers. In 2010, nearly two thirds (61 per cent) of German apprentices were taken on as full-time employees in their apprentice firm.” (ILO 2012, S. 7) Ein Befund, der auch in einer aktuellen ETF-Publikation geteilt wird: „Apprenticeships in particular are often related to positive early employment outcomes: a relatively large proportion of apprentices are taken on by the company where they have been trained.” (BARTELL 2008, QUINTINIT et al. 2007, zitiert nach ETF 2013, S. 21)

Dornmayr konnte in einer Befragung Salzburger Lehrabsolventinnen und -absolventen nachweisen, dass 90 % der Befragten drei Jahre nach Abschluss der Lehre selbstständig oder unselbstständig erwerbstätig sind²⁷, 96% von ihnen sind ausbildungsadäquat, also mindestens auf Fachkräfteniveau beschäftigt, 69% davon weiterhin im erlernten Beruf tätig und weitere 18% in einem mit dem erlernten Beruf verwandten Beruf/Bereich. Lediglich 13% der erwerbstätigen Lehrgänger/innen sind drei Jahre nach Abschluss der Lehre in einem ganz anderen Bereich oder Beruf tätig. (DORNMAYR und SCHÖNHERR 2012b, S. 42f)

Bereits während der Ausbildungszeit eigenes Geld zu verdienen, stellt für junge Menschen ebenfalls einen besonderen Pluspunkt der dualen Berufsausbildung dar. Fast drei Viertel der Auszubildenden erachten es als „sehr wichtig“ oder „wichtig“, schon in der Ausbildung „viel Geld“ zu verdienen. Es zeigen sich zwar große Unterschiede bezüglich der Höhe der Ausbildungsvergütungen, jedoch ist die Tatsache, dass eine duale Ausbildung überhaupt vergütet wird, als Vorteil gegenüber den anderen Ausbildungsgängen zu sehen, die nicht vergütet werden oder sogar gebührenpflichtig sind. (vgl. FAUST 2011, S. 5)

Die duale berufliche Ausbildung ermöglicht über den Erwerb von Zusatzqualifikationen bereits während der Ausbildung (bis hin zur Aufstiegsfortbildung) umfassende Möglichkeiten, die eigene berufliche Karriere auf diesem Wege voranzubringen. Dementsprechend gibt es sowohl in Deutschland als auch in Österreich viele beruflich qualifizierte Menschen in leitenden Positionen, die in Ländern mit einer anderen Ausbildungsstruktur durch Absolventen/innen tertiärer Bildungsgänge besetzt werden müssen. (vgl. ebd., S. 5) So hatten 2012 in Österreich rund 29% aller Erwerbstätigen in leitender Funktion (gemäß ISCO-Berufshauptgruppen) als höchst abgeschlossene Ausbildung eine Lehre. Unter den Technikerinnen und Technikern sowie gleichrangigen nicht-technischen Berufen waren es 32%. (DORNMAYR und NOWAK 2013, S. 106)

3.6.1 Zugang zur Lehrausbildung am Beispiel Österreich

Das österreichische Bildungssystem sieht folgenden strukturellen Zugang zur Lehrlingsausbildung vor:

In Österreich ist die frühe berufliche Qualifizierung und insbesondere die Lehrlingsausbildung eine lang etablierte und im Erstausbildungssystem verankerte Option. Sie steht grundsätzlich allen Jugendlichen offen, die die neunjährige Schulpflicht erfüllt haben. Der Zugang zur Lehre ist an keinen bestimmten Schulabschluss gebunden. Generell hat die Berufsausbildung in Österreich einen hohen Stellenwert. Rund 40% der Jugendlichen erlernen nach Beendigung der Pflichtschule einen gesetzlich anerkannten Lehrberuf. Weitere 40% entscheiden sich für berufsbildende mittlere oder berufsbildende höhere Schulen. Insgesamt wählen somit etwa 80% der österreichischen Schüler/innen auf der Sekundarstufe II einen beruflichen Bildungsweg (vgl. **KAPITEL 2.2**).

²⁷ 3 % befinden sich noch oder wieder in Ausbildung, weitere 3 % in Karenz, lediglich 1 % der Befragten ist arbeitslos bzw. arbeitsuchend und 3 % fallen in die Gruppe „sonstiges“ (Präsenzdienst, Au-pair, Saisonarbeit usw.)

LEHRZEIT UND LEHRZEITVERKÜRZUNG. Je nach Lehrberuf beträgt die Lehrzeit zwischen zwei und vier Jahren. Wurden bereits berufsspezifische Ausbildungen in verwandten Lehrberufen oder fachlich einschlägige schulische Ausbildungen erworben, kann die Lehrzeit um ein Jahr verkürzt werden, wenn der Lehrbetrieb damit einverstanden ist²⁸. Im Ausland erworbene facheinschlägige Ausbildungen können ebenfalls angerechnet werden. Mit dieser Möglichkeit der Lehrzeitverkürzung kann die Lehrlingsausbildung auch für Jugendliche attraktiver werden, die z. B. bereits eine weiterführende schulische Ausbildung abgeschlossen haben, damit aber den Berufseinstieg nicht schaffen oder inzwischen Interesse an einem anderen Berufsbereich entwickelt haben.

DOPPELLEHRE. Die Möglichkeit einer Doppellehre bedeutet eine weitere Option für Jugendliche und Lehrbetriebe die Ausbildung attraktiv zu gestalten. Dabei können Jugendliche zwei Lehrberufe gleichzeitig erlernen und damit ihr Qualifikationsspektrum erweitern. Die Ausbildungsdauer ergibt sich aus der zusammengerechneten Lehrzeit beider Berufe geteilt durch zwei plus ein Jahr, darf vier Jahre aber nicht übersteigen. Voraussetzung ist, dass der Lehrbetrieb so eingerichtet ist, dass er beide Berufe ausbilden kann.

LEHRE NACH DER MATURA. Die Lehrlingsausbildung ist auch für Maturantinnen und Maturanten einer allgemeinbildenden höheren Schule eine Option. Auch in diesem Fall kann mit Einverständnis des Lehrbetriebs die Lehrzeit um ein Jahr verkürzt werden. Das erleichtert vor allem Absolventinnen und Absolventen allgemeinbildender höherer Schulen (AHS) den Berufseinstieg. (vgl. BMWFJ 2012a, S. 30)

Im Gegensatz zu Deutschland (siehe unten) ist diese Variante in Österreich aber nach wie vor wenig verbreitet. Ein Grund dafür könnte sein, dass mit den berufsbildenden höheren Schulen in Österreich ein schulisches Alternativangebot zur allgemein bildenden höheren Schule zur Verfügung steht, das neben der Matura (und damit der allgemeinen Hochschulreife) eine Berufsausbildung vermittelt. Ein Indiz dafür ist der im Vergleich mit Deutschland wesentliche geringere Anteil an Schüler/innen in der allgemein bildenden höheren Schule (vgl. Grafik 2-2 in **KAPITEL 2-2**).

Um künftig mehr Maturantinnen und Maturanten für eine Lehre in technischen Berufen zu interessieren wurde im Bundesland Steiermark von der Wirtschaftskammer das Projekt „Technical Experts“ initiiert. In den Lehrberufen Mechatronik und Metalltechnik werden für junge Menschen mit Matura eigene Berufsschulklassen eingerichtet, um die duale Ausbildung für diese Zielgruppe attraktiver zu machen. Bisher beteiligen sich rund 35 Betriebe aus den Bereichen Mechatronik, Elektrotechnik und Elektronik, Fahrzeug- und Maschinenbau und Metalltechnik an diesem Projekt. (vgl. www.technicalexperts.at, 16.10.2013)

²⁸ „Ausbildungen, die eine verkürzte Lehrzeit ermöglichen sind

- abgeschlossene allgemeinbildende höhere Schule (AHS)
- abgeschlossene berufsbildende höhere Schule (BHS)
- abgeschlossene mindestens dreijährige berufsbildende mittlere Schule (BMS)
- andere, bereits mit Lehrabschlussprüfung abgeschlossene Lehre.“ (BMWFJ 2012a, S. 8)

Die Möglichkeit einer verkürzten Lehre nach der Matura besteht auch in der Schweiz, wobei für eine verkürzte Lehre keine speziell ausgewählten Berufslehren oder spezielle gesetzliche Regelungen bestehen. Folgende Praxis ist aber gebräuchlich: Nach der sogenannten gymnasialen Maturität können die Absolventinnen und Absolventen eine berufliche Grundbildung (Berufslehre) absolvieren. In der Regel werden sie dabei vom allgemeinbildenden Unterricht in der Berufsschule dispensiert. Mit dem Einverständnis des Lehrbetriebs und der zuständigen kantonalen Stelle kann die Berufslehre um ein Jahr verkürzt werden. (vgl. <http://www.berufsberatung.ch/dyn/51895.aspx>, 15.09.2013)

Eine spezielle Möglichkeit einer geregelten verkürzten beruflichen Grundbildung bietet in der Schweiz das Programm „way-up“ an. Maturantinnen und Maturanten können einen zwei-jährigen praxisorientierten Lehrgang absolvieren, mit dem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis abschließen und sich somit den Zugang zur Fachhochschule öffnen. Das Programm „way-up“ wird in den folgenden fünf Berufen angeboten: Automatiker/in, Elektroniker/in, Informatiker/in, Konstrukteur/in, Polymechaniker/in. Zuerst erfolgt eine praktische Grundausbildung (1. Jahr) in Lernzentren und im Betrieb. Diese Grundausbildung wird mit einer Teilprüfung abgeschlossen. Daran schließt eine Betriebspraxis (2. Jahr) an, wo die erworbenen Grundlagen an konkreten Projekten im Betrieb vertieft werden. Der Abschluss erfolgt mit einer individuellen Produktivarbeit im Betrieb. (vgl. <http://www.tecmania.ch/de/way-up>, 15.09.2013)

Einige Unternehmen – vor allem im Dienstleistungsbereich bei Banken und Versicherungen tätige – bieten Ausbildungsprogramme an, die sich speziell an Maturantinnen und Maturanten mit Schwerpunktfach Wirtschaft und Recht und guten Fremdsprachen- und Computeranwenderkenntnissen richten. Die Ausbildung dauert ein bis zwei Jahre. (vgl. <http://www.berufsberatung.ch/dyn/51895.aspx>, 15.09.2013)

Wie bereits oben angemerkt, ist in Deutschland der Zugang zur Lehre über den Abschluss einer allgemeinbildenden Reifeprüfung vergleichsweise stark vertreten und unterscheidet sich dadurch von der Situation in Österreich und der Schweiz. 2010 lag der Anteil der Lehrlinge in Deutschland mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, die über eine Studienberechtigung verfügten, bei 21%, wobei es hier jedoch je nach Berufsgruppe teilweise deutliche Unterschiede gibt. (vgl. BIBB 2012, S. 155) Gemäß Berufsbildungsgesetz ist eine Verkürzung der Lehrzeit um ein Jahr für Abiturientinnen und Abiturienten möglich, falls der ausbildende Betrieb hiermit einverstanden ist.

3.6.2 Berufsinformation

ÖSTERREICH. Es ist für Jugendliche nicht immer einfach, aus den 199 Lehrberufen (Stand Juni 2013) den passenden auszuwählen und die richtige Lehrstelle zu finden. Verschiedene Services und Initiativen unterstützen sie dabei:

- Grundsätzlich ist die Berufsberatung des Arbeitsmarktservice Österreichs (AMS) für die Vermittlung von Ausbildungsplätzen in der Lehre zuständig. Aber nicht alle Betriebe melden dem AMS ihre freien Ausbildungsplätze.

- Allgemeine Informationen über die Lehre und Hilfestellung bei der Suche nach freien Lehrstellen bieten zudem die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern der einzelnen Bundesländer, die auch als Berufsausbildungsbehörden erster Instanz fungieren.
- Das AMS hat gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) eine Online-Lehrstellenbörse (www.ams.at/lehrstellen) eingerichtet, die Jugendlichen eine effiziente Suche nach potentiellen Ausbildungsbetrieben ermöglicht.

Die Bildungs- und Berufsberatungsstellen der Wirtschaftskammern unterstützen die Jugendlichen mit einem vielfältigen Angebot. Mit dem Berufsinformationscomputer BIC.at (www.bic.at) haben die Wirtschaftskammern außerdem ein modernes Kommunikationsforum eingerichtet, das Jugendlichen bei der Berufswahl wesentliche Entscheidungshilfen und umfassende Informationen bietet.

Darüber hinaus besteht eine große Vielfalt an weiteren Beratungsangeboten, Lehrberufs-informationen im Internet, Lehrstellenplattformen usw., die teils von öffentlichen Institutionen, Sozialpartnern und Fachverbänden, teils aber auch von Ausbildungsbetrieben und privaten Initiatoren und Beratungseinrichtungen angeboten werden. Viele dieser Angebote sind regionalspezifisch oder konzentrieren sich auf bestimmte Branchen.

Aufgrund der Vielzahl an Lehrberufen (sowie grundsätzlich an berufs- und allgemeinbildenden Ausbildungsformen) kommt also der Bildungs- und Berufsinformation und -beratung eine große Bedeutung zu. Das vergleichsweise heterogene System in Österreich mit zahlreichen Akteuren (Pflichtschulen, Arbeitsmarktservice, Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen der Sozialpartner, private Laufbahnberater/innen, Online-Informationsmedien, Bildungsmessen etc.) ermöglicht einerseits eine große Angebotsvielfalt, verursacht andererseits aber auch gewisse Intransparenzen. Als „good practice“ in der Bildungs- und Berufsberatung wird häufig das Schweizerische System der Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung herangezogen.

SCHWEIZ. Die Schweiz verfügt über ein dichtes Netz an Berufsinformations- und Berufsberatungszentren, die den Jugendlichen an verschiedenen Übergangspunkten behilflich sind, um den weiteren Verlauf ihrer Ausbildung und beruflichen Laufbahn zu planen: Bei 95% der Lernenden in der beruflichen Grundbildung ist die Berufsberatung fester Bestandteil der obligatorischen Schulzeit. In den vergangenen Jahren wurde das Angebot an solchen Zentren weiter ausgebaut.

Der Besuch von Berufsinformationsveranstaltungen ist für Oberstufenschüler/innen verpflichtend. In der 7., 8. und 9. Klasse der Oberstufe wird an den Schulen über Berufswahlmöglichkeiten informiert und die Lehrkräfte kennen aufgrund ihrer speziellen Ausbildung den Arbeitsmarkt. In einem zweiten Schritt können die Schüler/innen dieser Altersklassen Berufsinformationszentren (BIZ) besuchen. Diese unabhängigen Institutionen bieten Informationen und Beratung für alle Belange der Berufsbildung an. Da sie nicht einzelnen Institutionen angegliedert sind (z. B. Berufsfachschulen, höheren Fachschulen oder Fachhochschulen), erhalten die Jugendlichen einen umfassenden und unvoreingenommenen Überblick zu den bestehenden beruflichen Möglichkeiten. Die Laufbahnzentren werden von Berufsberaterinnen und -beratern geführt, die über ein breites Wissen über die Berufsbildung verfügen. Für spezifischere Informationen zu einzelnen

Berufsfeldern stehen den Jugendlichen auf bestimmte Gebiete spezialisierte Berater/innen zur Verfügung.

Für Jugendliche, die im Umgang mit internetbasiertem Informationsmaterial nicht versiert sind oder keinen Zugang zu solchen Informationsmaterial haben, stehen Broschüren und gedrucktes Informationsmaterial zur Verfügung.

In Kooperation mit den Schulen werden auch Beratungen direkt an den Schulen durchgeführt.

Weitere Informationen zu den verschiedenen Möglichkeiten von Berufsausbildungen liefern auch die Gewerbeverbände und die einzelnen Ausbildungsbetriebe, etwa bei Berufsbildungs- und Gewerbestellen. Berater/innen, die von Ausbildungsbetrieben kommen, verfügen jedoch im Gegensatz zu den Berufsberater/innen des BIZ über keine spezifische Schulung. (vgl. HÖCKEL et al. 2009, S. 24)

Das Schweizerische System erfüllt damit die in folgender Übersicht zusammengefassten zentralen Empfehlungen der OECD für ein möglichst effizientes Berufsberatungssystem.

TABELLE 3-4: **Von der OECD thematisierte Aspekte zur Gestaltung erfolgreicher Bildungs- und Berufsberatungsmodelle**

Aspekt	Inhalt
Kohärentes Berufsbild	Es sollte ein separates Berufsbild des Berufsberaters entwickelt werden, bei dem die wesentlichen Kompetenzen vermittelt werden (etwa Kenntnis der Arbeitsmärkte, Berufe und Lernmöglichkeiten; Identifizierung einschlägiger Informationsquellen; Fähigkeit, die Interessen, Fähigkeiten und Ziele der Jugendlichen zu erfassen)
Angemessene Ressourcen und proaktive Beratung	Bildungs- und Berufsberatungsdienste müssen angemessen finanziert und Kernelemente der Bildungs- und Berufsberatung sollten für alle Lernenden proaktiv erbracht werden (z. B. obligatorisches Einzelgespräch mit einer Beratungsfachkraft, wenn sich die Schüler/innen für einen Schulzweig oder ein bestimmtes Schul- bzw. Berufsbildungsprogramm entscheiden)
Unabhängigkeit der Berufsberatungsfachkräfte	Die Berufsberatungsfachkräfte sollten ihre Unabhängigkeit von der Schule wahren (z. B. in Form eines professionellen Bildungs- und Berufsberatungsdienstes in außerschulischer Verwaltung, der jedoch in den Schulen die Funktion eines „mobilen Dienstes“ übernimmt)
Gute Informationsquellen	Die Informationsquellen müssen regelmäßig aktualisiert werden, um neu entstehende Berufe und Bereiche, in denen Fachkräftemangel herrscht, zu identifizieren, ebenso wie aktuelle und potenzielle Bereiche, in denen ein Überangebot an Fachkräften und Arbeitslosigkeit besteht
Umfassender Rahmen	Die persönliche Beratung sollte Teil eines umfassenden Rahmens für die Berufsberatung sein, das die Lernenden auch über die Arbeitswelt und die Karrieremöglichkeiten informiert. Die Schulen sollten Kenntnisse über die Arbeitswelt von den ersten Schuljahren an fördern (etwa durch Besuche in Betrieben und Betriebspraktika, Partnerschaften zwischen den Schulen und den in der näheren Umgebung ansässigen Unternehmen)
Bessere Belege darüber, was wirksam ist	Beratungsinitiativen müssen sorgsam evaluiert werden, um eine effektive Ressourcenausstattung rechtfertigen und den optimalen Einsatz dieser Ressourcen ermitteln zu können (etwa durch Follow-up-Erhebungen unter denjenigen, die eine Beratung erhalten haben)

Quelle: OECD 2010, S. 82ff ; eigene Darstellung

3.6.3 Vertikale Durchlässigkeit

Ein relevanter Attraktivitätsaspekt für eine Lehrlingsausbildung ist auch, dass diese im Sinne **vertikaler Durchlässigkeit** keine Sackgasse darstellt, dass also auch formale Höherqualifizierung nach dem Lehrabschluss möglich ist.

ÖSTERREICH. Um die vertikale Durchlässigkeit im Bildungssystem für alle Ausbildungsformen zu gewährleisten und damit auch einen Beitrag zur Attraktivierung der Lehre zu leisten, besteht seit Herbst 2008 in Österreich für alle Lehrlinge die Möglichkeit, die Berufsmatura kostenfrei und parallel zur Lehre zu absolvieren.²⁹ Durch die Berufsmatura (offizielle Bezeichnung: „Berufsreifeprüfung“) wird die Berechtigung zum Hochschulzugang in Österreich erworben. D. h. sie berechtigt zur Teilnahme an Ausbildungen, die eine Reifeprüfung voraussetzen, wie z. B. ein Studium an Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen oder der Besuch von Kollegs. In den Bundesländern wurden Koordinierungsstellen eingerichtet, die für die Information, Anmeldung und Organisation der Vorbereitungskurse zuständig sind. Mit den Vorbereitungskursen kann in allen Lehrberufen bereits ab dem ersten Lehrjahr begonnen werden. Sie können außerhalb der Arbeitszeit, wenn der Lehrbetrieb einverstanden ist, aber auch während der Arbeitszeit besucht werden. Dazu ist es möglich, die Lehrzeit um maximal 18 Monate zu verlängern, wenn sowohl Lehrbetrieb als auch Lehrling damit einverstanden sind. Diese Verlängerung der Lehrzeit ist nicht zwingend. (vgl. BMWFJ 2012a, S. 29)

DEUTSCHLAND. In Deutschland ist ein Studium ohne Matura möglich: Berufstätige können ohne Abitur studieren, wenn sie eine berufliche Aus- und Fortbildung erfolgreich absolviert haben. Meister/innen und Absolventen und Absolventinnen gleichwertiger beruflicher Fortbildungen sind den Abiturienten und Abiturientinnen allgemeinbildender Gymnasien gleichgestellt und zum allgemeinen Hochschulzugang berechtigt. Andere Erwerbstätige, die über eine mindestens zweijährige Berufsausbildung und in der Regel drei Jahre Berufserfahrung verfügen, können den Zugang zu einem fachlich entsprechenden Studium erhalten, wenn sie eine Eignungsprüfung bestehen, die von der betreffenden Hochschule durchgeführt wird. (vgl. <http://www.praktisch-unschlagbar.de/content/535.php>, 08.10.2013)

Ebenfalls in Deutschland existiert eine Aufstiegsförderung, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) administriert wird. Das Aufstiegsförderungsgesetz (AFBG), das unter dem Namen "Meister-BAföG" bekannt ist, kann nicht nur von Handwerkern in Anspruch genommen werden. Auch andere Fachkräfte wie Bürokaufleute, Angestellte in Gesundheits- oder Pflegeberufen oder auch Mediengestalter/innen können über diese Maßnahme einen beruflichen Aufstieg anstreben. Es handelt sich dabei um eine Fortbildungsmaßnahme mit Aufstiegs Potenzial, d. h. die Maßnahme setzt eine qualifizierte Berufsausbildung voraus. Gefördert werden Fortbildungen, die über der Qualifikation eines Facharbeiters/einer Facharbeiterin, Gesellen/Gesellin, Gehilfen/Gehilfin,

²⁹ Die Möglichkeit die Berufsreifeprüfung abzulegen besteht für Lehrlinge bereits seit 1997. Mit der Novelle 2008 wurde diese Option jedoch grundlegend reformiert. Unter anderem ist es seither möglich, den weitaus größten Teil der Berufsreifeprüfung bereits während der Lehrzeit zu absolvieren und sowohl die Vorbereitung als auch die Prüfung selbst sind für Lehrlinge kostenlos.

Berufsfachschulabschlusses, aber nicht oberhalb der Meisterqualifikation liegen, ein bestimmtes Stundenvolumen aufweisen und auf eine öffentlich-rechtliche Prüfung vorbereiten.

Das Meister-BAföG besteht aus einem Zuschuss, der nicht zurückgezahlt werden muss sowie einem zinsgünstigen Darlehen. Der erfolgreiche Abschluss der Aufstiegsfortbildung sowie den Weg in die Selbstständigkeit (mit Schaffung von zumindest einem Arbeitsplatz) wird zusätzlich mit der Erlassung eines Teils des Darlehens belohnt. (vgl. <http://www.praktisch-unschlagbar.de/content/114.php>, 08.10.2013)

Für Berufseinsteiger/innen mit erfolgreich absolvierter Berufsausbildung existiert das Weiterbildungsstipendium, eine finanzielle Unterstützung für unterschiedliche Fortbildungskurse. Gefördert werden Fortbildungskurse wie Meister- oder Technikerlehrgänge, EDV-Kurse, medizinische Fortbildungen oder in manchen Fällen auch ein berufsbegleitendes Studium. Das Weiterbildungsstipendium richtet sich an junge Berufsanfänger/innen mit besonders guten Leistungen und unterstützt junge Menschen unter 25 Jahren in den ersten Berufsjahren. Die Förderung beträgt bis zu 6.000 Euro Zuschuss über einen Zeitraum von maximal drei Jahren. (vgl. <http://www.praktisch-unschlagbar.de/content/115.php>, 08.10.2013)

SCHWEIZ. Auch in der Schweiz besteht mit der Berufsmaturität ein Modell der Ergänzung der beruflichen Grundbildung mit einer erweiterten Allgemeinbildung. Diese Berufsmaturität ermöglicht den prüfungsfreien Zugang zur Fachhochschule. Durch den anschließenden Abschluss einer Ergänzungsprüfung (über den Besuch eines einjährigen Passerellelehrgangs) ist auch ein Studium an einer Universität oder an einer Eidgenössischen Technischen Hochschule möglich. Die Berufsmaturität kann lehr- oder schulbegleitend absolviert werden: Sie endet dann gleichzeitig mit dem Abschluss der Berufslehre und dem Erlangen des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (drei bis vier Jahre). Sie kann aber auch nach einer abgeschlossenen Berufslehre an einer Berufsmaturitätsschule nachgeholt werden. Hier existieren zwei Routen: Eine Teilzeit-Berufsmaturitätsschule (Dauer: vier Semester), wobei der Unterricht berufsbegleitend jeweils an zwei Tagen in der Woche erfolgt; sowie eine Vollzeit-Berufsmaturitätsschule (Dauer: zwei Semester), bei der man an vier bis fünf Tagen in der Woche einen einjährigen Vollzeitlehrgang an der Berufsmaturitätsschule besucht. (vgl. http://www.berufsmaturbb.ch/fileadmin/media/pdf/GVBS_BM_Broschuere_23_01_12.pdf, 08.10.2013)

3.6.4 Entscheidungsrelevante Aspekte für ein duales Ausbildungssystem

Neben den Unternehmen sind die Jugendlichen die zweite zentrale Zielgruppe der Lehrlingsausbildung. Bei der Entwicklung und Etablierung eines dualen Systems stellt sich daher die Frage, wie es gelingen kann, Jugendliche für einen Ausbildungsweg zu interessieren, der ihnen bis dato aufgrund anderer Bildungstraditionen unbekannt war.

Wie die Erfahrungen aus Ländern mit etablierter dualer Ausbildung zeigen, gibt es unterschiedliche Elemente der Lehrlingsausbildung, die von Jugendlichen als attraktiv gesehen werden. Für die einen ist es die Möglichkeit bereits während der Ausbildung Geld zu verdienen, andere sehen die Chancen mit einer praxisorientierten Ausbildung dem theoretischen Lernen in der Schule zu entgehen und Dritte erwarten sich wiederum einen

leichteren Einstieg in den Arbeitsmarkt. Daraus resultieren verschiedene Ansatzmöglichkeiten, wie man die potenziellen Lehrlinge erreicht und anspricht. Die Erfahrungen lehren aber auch, dass es selbst in Systemen mit starker Bedeutung der Lehrlingsausbildung laufender Anstrengungen bedarf, die Vorteile und Potenziale der dualen Ausbildung bei der Zielgruppe der Jugendlichen präsent zu machen.

Gemeinsam mit den Jugendlichen gilt es außerdem die Zielgruppe der Eltern zu überzeugen, die großen Einfluss auf das Bildungswahlverhalten ihrer Kinder ausüben.

ENTSCHEIDUNGSRELEVANTE ASPEKTE UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE ENTWICKLUNG EINER DUALEN LEHRLINGSAUSBILDUNG

- Zugang zur Ausbildung – **Eingangsvoraussetzungen** (Vorbildung, Alter)
- **Durchlässigkeit:**
 - Zugang für Maturanten/Maturantinnen ⇒ Lehrzeitverkürzungen
 - Durchlässigkeit für Lehrlinge zur tertiären Bildung (Modell Berufsfreifeprüfung)
- **Übergang Schule ↔ Berufsausbildung**
 - Brückenangebote für Jugendliche die noch nicht ausbildungsbereit sind
- **Orientierungsangebote:** frühzeitig beginnen, Image von Berufen und Beruflichkeit zu heben ⇒ Motivation der Jugendlichen sich damit auseinanderzusetzen
 - Image- und Informationskampagnen
- **Berufsberatungsangebote** auf- bzw. ausbauen
 - Zuständigkeiten und Verantwortung regeln
 - Rolle der Schule in der Berufsberatung
 - Eltern in den Entscheidungsprozess einbinden
- **Mobilität** der Jugendlichen fördern
 - Lehrberufe mit verhältnismäßig wenig Lehrlingen werden sinnvoller Weise nur an einem Berufsschulstandort beschult werden
 - regional unterschiedliches Lehrstellenangebot
 - Unterstützungsleistungen: Fahrtkostenzuschüsse, Wohnkostenzuschüsse
- **Entlohnung von Lehrlingen** (Schüler/innen während der Praxis) – gesetzlichen Rahmen prüfen und anpassen
 - Entlohnung bundeseinheitlich regeln, grundsätzlich auf kollektivvertraglicher Basis (Überzahlung ermöglichen?) ⇒ Kranken-/Unfallschutz wie bei Arbeitnehmer/innen
 - sowie grundsätzlicher Bezug zur Facharbeiter/innenentlohnung (Höhe ist relevant für Kosten“belastung“ der Lehrbetriebe und somit Anreizelement zur Bereitstellung von Lehrstellen; Höhe auch relevant für Jugendliche ⇒ Attraktivität der Lehre)
 - Konkretisierung: Höhe nach Lehrberuf, Lehrjahr durch Gremium oder Sozialpartnerlohnsetting.

- **Angebote für Lernschwache** – individuelle Verlängerung der Ausbildungsdauer; evt. auch Eingrenzung des Berufsbildes auf Teilqualifikationen
 - ➔ Schaffung von einfachen Berufsbildern
- Angebot für Menschen mit niedrigen Qualifikationen über einen „außerordentlichen“ Lehrabschluss einen formalen Berufsabschluss zu erwerben, durch Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen.

3.7 Administration und Umsetzung

KURZBESCHREIBUNG:

Schlanke, transparente administrative Strukturen und Abläufe sind ein weiteres Grundelement effektiver Lehrlingsausbildungssysteme. Basiselement in Österreich ist diesbezüglich der Lehrvertrag zwischen Lehrberechtigtem und dem Lehrling, der in schriftlicher Form abgeschlossen werden muss. Die Lehrlingsstelle prüft die Daten des Lehrvertrages und die Eignung des Lehrbetriebes und anerkennt anrechenbare berufsfachliche Ausbildungszeiten. Die Protokollierung des Lehrvertrages ist Voraussetzung zur späteren Zulassung zur Lehrabschlussprüfung. Der Lehrvertrag muss unter anderem folgende Angaben enthalten: die Bezeichnung des Lehrberufes in dem die Ausbildung erfolgt, die Dauer der Lehrzeit, Beginn und Ende der Ausbildung, allfällige Ausbildungen im Rahmen eines Ausbildungsverbunds mit anderen Betrieben oder Bildungseinrichtungen, die Höhe der Lehrlingsentschädigung.

Rückgrat des Lehrlingssystems sind die **Unternehmen**: Sie haben die Verantwortung für den Inhalt der Lehre sowie die Ausbildung im Betrieb. In Österreich sind sie über ihre Interessenvertretung primäre (lokale) Träger des Verwaltungssystems („Lehrlingsstellen“).

Die Art der Administration und Umsetzung eines dualen Ausbildungssystems ist daher ein weiterer essentieller Aspekt, der zum Erfolg oder Misserfolg entscheidend beitragen kann: “Our hypothesis is that apprenticeship training schemes are more successful — as evidenced by higher enrollment rates and lower dropout rates — in countries like Germany than they are in Anglo-Saxon countries like the United Kingdom because commitment to training provision is more widespread. We further hypothesize that this may be due to a well-structured regulatory framework and monitoring institutions that exist in Germany but are absent in Anglo-Saxon countries.” (DUSTMANN und SCHÖNBERG 2012, S. 12)

Eine rezente Studie präsentiert ähnlich gelagerte Schlussfolgerungen: „The administrative burdens imposed on companies through the regulatory framework is not too heavy. Otherwise it may be seen as a disincentive. In some countries, apprenticeships suffer from a bad reputation among employers due to the perception of high levels of paperwork involved. This negatively affects the supply of apprentice ship placements.“ (EUROPEAN COMMISSION 2013, S. 12) Es kann auch hilfreich sein, im Rahmen der administrative Abläufe Anreize und Hilfestellungen für Unternehmen anzubieten: “The regulatory framework typically clarifies the incentives for employers to engage learners in alternance programmes. These can be financial incentives such as tax reductions, subsidies or other, but also non-financial, such as access to certain support services, for example to help companies with the paperwork related to hosting apprentices.” (ebd., S. 13)

Schlanke und transparente administrative Strukturen und Abläufe sind also ein weiteres Grundelement nachhaltiger Lehrlingssysteme. Basiselement in Österreich ist diesbezüglich der Lehrvertrag.

LEHRVERTRAG. Die Grundlage für die Berufsausbildung im dualen System bildet der Lehrvertrag. Der/die Lehrberechtigte und der Lehrling vereinbaren in schriftlicher Form die wesentlichen Eckpunkte der Ausbildung (siehe unten). Bei minderjährigen Lehrlingen (Regel-fall), muss auch der/die gesetzliche Vertreter/in den Lehrvertrag unterschreiben. Die Lehr-lingsstellen der Wirtschaftskammern als Berufsausbildungsbehörden erster Instanz stellen standardisierte Formulare zur Verfügung, damit die Erstellung der Lehrverträge möglichst einfach erfolgen kann und für alle Beteiligten optimale Rechtssicherheit erreicht besteht.

Der Lehrvertrag muss so schnell wie möglich, spätestens aber binnen drei Wochen nach Beginn der Ausbildung, der Lehrlingsstelle zur Protokollierung vorgelegt werden. Von der Lehrlingsstelle werden sowohl die Daten des Lehrvertrages (siehe unten) als auch die Eignung des Lehrbetriebes geprüft und etwaige anrechenbare berufsfachliche Ausbildungs-zeiten anerkannt. Die Protokollierung des Lehrvertrages ist Voraussetzung für die Zulassung zur Lehrabschlussprüfung am Ende der Lehrzeit.

Der Lehrvertrag muss folgende Angaben enthalten:

- Bezeichnung des Lehrberufes in dem die Ausbildung erfolgt
- Dauer der Lehrzeit
- Beginn und Ende der Ausbildung
- Daten der lehrberechtigten Personen und gegebenenfalls der Ausbilderin bzw. des Ausbilders
- Daten des Lehrlings
- Hinweis auf die Berufsschulpflicht
- Allfällige Ausbildungen im Rahmen eines Ausbildungsverbunds mit anderen Betrieben oder Bildungseinrichtungen
- Höhe der Lehrlingsentschädigung
- Tag des Abschlusses des Lehrvertrages. (vgl. BMWFJ 2012a, S. 17)

Wie schon an unterschiedlichen Stellen in diesem Bericht ausgeführt agieren die Lehrlingsstellen als unmittelbare Anlaufstelle für praktisch alle wesentlichen Belange der Lehrlingsausbildung – sowohl für die Betriebe als auch für die Lehrlinge: Dies reicht von der Erteilung der Ausbildungsberechtigung bei erstmaliger Lehrlingsausbildung, der Eintragung der Lehrverträge, die Organisation der Lehrabschlussprüfungen sowie die Abwicklung der Förderungen für Lehrbetriebe.

Das österreichische Modell der Administration wird – gemeinsam mit dem deutschen und schweizerischen – auch in aktuellen international vergleichenden Studien als vorbildhaft genannt: „In many countries WBL [Work Based Learning] exists within a well-structured regulatory framework. Apprenticeship models in Germany, Austria and Switzerland for example are highly institutionalised with certain regulatory requirements contributing to the overall quality of the apprenticeship programme.“ (EUROPEAN COMMISSION 2013, S. 12)

Bei Dustmann und Schönberg finden sich Ratschläge bezüglich der administrativen Rahmenbedingungen für Länder, die eine Erweiterung dualer Berufsausbildungen in Erwägung ziehen: “We believe that countries that would like to expand firm-based

apprenticeship training should pay careful attention that apprenticeship contracts are enforceable and that firms are able to commit to training provision, possibly through stricter regulation of the apprenticeship system, such as the monitoring of training firms, and examination of training achievements by external institutions. Subsidizing apprenticeship programs, in contrast, may not be the most effective way of expanding apprenticeship training, as it does not address the commitment problem.” (DUSTMANN und SCHÖNBERG 2012, S. 21)

Auch die ILO benennt in ihrer aktuellen Studie als einen Erfolgsfaktor bei der Umsetzung dualer Lehrlingsausbildungen “a clear and enforceable formulation of rights and responsibilities of the apprenticeship partners. ... While legislation is necessary for high quality apprenticeship provision, the most effective legislation safeguards rights and responsibilities of the main partners while leaving questions of apprenticeship content, assessment and certification to be agreed between employer and employee representatives. Legislation should:

- recognize the unique status of the apprentice as learner and secure the right to high-quality training with strong transferable elements;
- set out the right of apprentices to a training allowance commensurate with their productive contribution net of training costs;
- set a minimum duration for the apprenticeship and secure provision for career progression;
- exempt young apprentices from minimum wage legislation and set a separate minimum wage for young apprentices.

Legislation should be coherent and aim for a simple but effective framework.” (ILO 2012, S. 11)

Besonderes Augenmerk sollte bei der Administration und Umsetzung einer dualen Lehrlingsausbildung auch auf die speziellen Bedürfnisse der Klein- und Mittelbetriebe gelegt werden: „SMEs face particular challenges in engaging with WBL [Work Based Learning], given their smaller workforces, limited resources and lack of familiarity with the WBL regulatory and administrative framework. Their engagement can be encouraged by intermediary organisations that offer expertise, information and help to support and motivate employers participating in WBL. Intermediary bodies can relieve employers from the administrative burdens that are often associated with different forms of WBL provision and assist them in locating information, for example advice on tax incentives to train young people. Intermediary organisations can, for example, provide advice to SMEs on curricula or on how to organise different forms of WBL.” (EUROPEAN COMMISSION 2013, S. 14)

3.7.1 Sonderformen

AUSBILDUNGSVERBUND. Ist ein Betrieb nicht in der Lage, alle für einen bestimmten Lehrberuf festgelegten Fertigkeiten und Kenntnisse vollständig zu vermitteln, besteht im österreichischen Berufsausbildungsgesetz (BAG) die Möglichkeit die Lehrlinge im Rahmen eines **Ausbildungsverbundes** auszubilden. Dabei werden ergänzende Ausbildungsmaß-

nahmen in einem anderen geeigneten Betrieb oder einer dafür geeigneten Bildungseinrichtung (z. B. Erwachsenenbildungseinrichtungen) gesetzt. Die Lehrinhalte, die außerhalb des eigentlichen Lehrbetriebes vermittelt werden, müssen ebenso wie die „Verbundpartner“ im Lehrvertrag vereinbart werden.

Wenn ein Betrieb die vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte nicht alleine erfüllen kann, muss ein Ausbildungsverbund **verpflichtend** eingegangen werden. Ausbildungsverbünde werden aber auch **freiwillig** geschlossen, um den Lehrlingen besondere Qualifikationen, die unter Umständen auch über das Berufsbild hinausgehen, zu vermitteln. Das kann z. B. in den Bereichen E-Skills (spezielle Computerprogramme), Fremdsprachen, überfachliche Qualifikationen (Soft Skills) oder auch Automatisierung und Robotik, neue Werkstoffe und Verbindungstechniken der Fall sein.

In einigen Bundesländern gibt es institutionalisierte Ausbildungsverbünde (z. B. Firmenausbildungsverbund Oberösterreich – FAV OÖ oder Ausbildungsverbund Tirol). Diese bieten Betrieben Information und Beratung über mögliche Partnerbetriebe und Bildungseinrichtungen und übernehmen die Koordination von Ausbildungsverbundmaßnahmen. (vgl. BMWFJ 2012a, S. 12)

AUSSERORDENTLICHE LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG. Gemäß dem österreichische Berufsausbildungsgesetz (BAG) können zur Lehrabschlussprüfung auch Personen zugelassen werden, die keine Lehrausbildung und auch keine dem Lehrberuf gleichzuhaltende schulische Ausbildung absolviert haben. Das sind Personen, die

- das 18. Lebensjahres vollendet haben und
- glaubhaft machen können, dass sie die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse für den betreffenden Lehrberuf auf andere Weise erworben haben (z. B. durch entsprechende Anlernzeiten, praktische Tätigkeiten oder Kursveranstaltungen),
- oder mindestens die Hälfte der Lehrzeit eines Lehrberufes absolviert haben und keine Möglichkeit haben, für die restliche Zeit einen Lehrvertrag abzuschließen.

Mit einer Novellierung des BAG im Jahr 2011 wurde der Zugang zur LAP dahingehend erweitert, dass die Lehrlingsstellen die Ablegung der praktischen LAP in zwei Teilen festlegen können. Im ersten Teil werden die bereits erworbenen Qualifikationen des Prüfungskandidaten/der Prüfungskandidatin festgestellt und im zweiten Teil müssen die noch fehlenden Qualifikationen nachgewiesen werden.

Diese Regelung gilt, wenn Prüfungskandidaten/Kandidatinnen

- das 22. Lebensjahr bereits vollendet und
- vom Landes-Berufsausbildungsbeirat als geeignet eingestufte Bildungsmaßnahmen im Rahmen von Projekten zur Höherqualifizierung absolviert haben. (ebd. 2012, S. 15)

Mit diesen Regelungen soll es für Personen, die außerhalb einer formalen Lehrausbildung wesentliche Kompetenzen eines Lehrberufes erworben haben, leichter werden, eine formale berufliche Qualifikation zu erlangen.

3.7.2 Entscheidungsrelevante Aspekte für ein duales Ausbildungssystem

Flache und transparente Verwaltungshierarchien, einfache und standardisierte Abläufe, regional naheliegende Anlaufstellen, klare und verständliche Gesetze und Regelungen bei gleichzeitiger Vermeidung von Überreglementierung und die Vermeidung bürokratischer Hürden sind für Unternehmen wesentliche Voraussetzungen für ein Engagement in einer dualen Ausbildung (vgl. SCHNEEBERGER und NOWAK, 2007, S. 8).

Wenn es gelingt, diese Kriterien zu erfüllen und den Unternehmen das eine oder andere Hilfsmittel (z. B. standardisierte Vertragsformulare) an die Hand zu geben sind die Grundlagen für eine effiziente Administration der Lehrlingsausbildung gelegt.

ENTSCHEIDUNGSRELEVANT ASPEKTE UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE ENTWICKLUNG EINER DUALEN LEHRLINGSAUSBILDUNG

- Zuständigkeit für die unmittelbare Administration regeln: Wer ist wofür zuständig?
- **Lehrvertrag:**
 - ➔ Regelt grundlegende Beziehung zwischen Lehrbetrieb und Lehrling
 - ➔ Festlegung Lehrberuf, Lehrdauer, Lehrlingsentschädigung, Probezeit etc.
- **Lehrlingsentschädigung:** bundeseinheitliche Regelung ⇨ auf kollektivvertraglicher Basis (siehe auch Erfolgsfaktor 6)
- **One-Shop-Prinzip:** Klar definierte, institutionalisierte Anlaufstellen für Unternehmen vor Ort
 - ➔ regional oder
 - ➔ branchenspezifisch

4 Entwicklung neuer Lehrberufe

Wie im **KAPITAL 3.5** ausgeführt besteht eine besonders wichtige Rolle für die Attraktivität und Nachhaltigkeit eines Lehrlingssystems in dessen Flexibilität und insbesondere Adaptabilität im Sinne einer möglichst zeitnahen Reaktion oder sogar Antizipation auf sich abzeichnende zukünftige Qualifizierungsbedarfe und Qualifikationsnachfrage-trends. Eine Studie zu Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung aus dem Jahr 2005 kommt zu dem Ergebnis, dass gerade die duale Lehrlingsausbildung flexibler auf neue qualifikatorische und arbeitsmarktbezogene Herausforderungen reagiert als dies etwa bei den vollzeitschulischen Berufsausbildungen der Fall ist. Insbesondere institutionalisierte Kommunikationsstellen für alle beteiligten Akteure und Akteurinnen sowie der hohe Grad an Vernetzung und Einbindung aller relevanten Stakeholder in die Reformprozesse werden positiv hervorgehoben. (vgl. LASSNIG/MARKOWITSCH 2005, S. 70)

Die Anforderungen des Berufslebens und die praktischen Erfordernisse einer Branche stehen im Fokus bei der Entwicklung neuer Berufe bzw. einer Neuordnung. Inhaltlich werden die Ausbildungsvorschriften vom Bundes-Berufsausbildungsbeirat und vom Wirtschaftsministerium vorbereitet. Dabei werden sie vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) mit Expertenbefragungen, Studien, Evaluierungen usw. unterstützt. (BMWfJ 2012a, S. 25) Der Bundes-Berufsausbildungsbeirat ist ein sozialpartnerschaftlich besetztes Gremium, welches das Wirtschaftsministerium in der Lehrlingsausbildung berät, Vorschläge einbringt oder Gutachten über Reformvorschläge erstellt.

Die sich ständig wandelnden wirtschaftlichen Gegebenheiten in modernen Volkswirtschaften erfordern eine laufende Modernisierung dieser Ausbildungsvorschriften. Häufig gehen Anträge auf solche Neuordnung in Österreich von Seiten der Sozialpartner aus, aber auch internationale Entwicklungen und Bildungsprogramme können hierzu beitragen. (vgl. TRITSCHER-ARCHAN et al. 2012, S. 62)

Das ibw entwickelt seit etwa 15 Jahren Berufsprofile, Berufsbilder und Prüfungsordnungen für neue Lehrberufe und verfügt in diesem Feld über eine österreichweit besondere Kompetenz. Das Institut ist auch für die Modernisierung bestehender Ausbildungsordnungen sowie für die Entwicklung modularer Ausbildungsordnungen verantwortlich.

(vgl. <http://www.ibw.at/de/entwicklung/lehrlingsausbildung/berufsentwicklung>, 21.08.2013)

In der Ausbildungsordnung werden folgende Parameter eines Lehrberufes festgelegt:

- die **Lehrberufsbezeichnung**
- die **Ausbildungsdauer**: diese beträgt je nach Lehrberuf 2, 2 ½, 3, 3 ½ oder 4 Jahre
- das **Berufsprofil**: kurze Zusammenfassung der beruflichen Anforderungen, die der fertig ausgebildete Lehrling erfüllen muss
- das **Berufsbild**: der „Lehrplan“ für den Lehrbetrieb; im Berufsbild werden, nach Lehrjahren gegliedert, die beruflichen Kompetenzen (Kenntnisse und Fertigkeiten), die dem Lehrling während der Ausbildung im Betrieb vermittelt werden müssen, festgelegt. (vgl. BMWfJ 2012a, S. 7)

Außerdem wird gemeinsam mit der Ausbildungsordnung auch die Prüfungsordnung erlassen, die die Bestandteile und Inhalte der Lehrabschlussprüfung zum Ende der Lehrzeit regelt.

Neben den Ausbildungsordnungen wird ein mit der Ausbildungsordnung korrespondierender Rahmenlehrplan für die Berufsschulen durch eine Experten-/Expertinnengruppe unter der Leitung des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) entwickelt. Anschließend werden die jeweiligen Entwürfe für eine österreichweite Begutachtung vorbereitet. (ebd., S. 25f)

Im **ANHANG F** wird als Beispiel die Ausbildungsordnung zum dreijährigen Lehrberuf Metallbearbeitung abgebildet.

Im nächsten Schritt des Neuordnungsverfahrens werden alle beteiligten Kreise in dieses Begutachtungsverfahren einbezogen und deren Stellungnahmen ausgewertet. Danach anschließend werden die Ausbildungsordnungen durch das Wirtschaftsministerium und der Rahmenlehrpläne durch das Unterrichtsministerium in Kraft gesetzt. (ebd., S. 26)

In einem weiteren Schritt werden für die erfolgreiche Umsetzung notwendige Folgemaßnahmen eingeleitet. Dazu gehört die Erstellung von ergänzenden Leitfäden zur Unterstützung der Ausbildungsbetriebe durch die Fachorganisation der Unternehmen. Dies geschieht teilweise mit Unterstützung der Arbeitnehmervertretung oder durch Berufsbildungsinstitute. Des Weiteren werden die Lehrbetriebe durch die Lehrlingsstellen über die neuen Ausbildungsberufe informiert und es erfolgt eine facheinschlägige Schulung der Ausbilder/innen in den Betrieben und der Lehrer/innen in den Berufsschulen sowie eine Schulung der Prüfer/innen für die neuen Lehrabschlussprüfungen. All dies wird von Forschungs- und Evaluierungsprozessen begleitet. (ebd., S. 26)

Überdies müssen die Rahmenlehrpläne des BMUKK auf Landesebene durch den jeweiligen Landesschulrat in Lehrpläne für die Berufsschulen umgesetzt werden.

Die nachfolgende Übersicht (Tabelle 4-1) stellt den schematischen Ablauf bezüglich der Einrichtung eines neuen Lehrberufes bzw. der Änderung eines bestehenden Lehrberufes dar.

Im **ANHANG C** wird die Entwicklung von Lehrberufen in Deutschland und in der Schweiz zusammenfassend dargestellt.

TABELLE 4-1: **Entstehung eines neuen Lehrberufes**

I. Vorbereitung				
Das Wirtschaftsministerium, die Sozialpartner oder Unternehmen setzen die Initiative für die Schaffung oder Modernisierung eines Lehrberufs		Abklärung der Rahmenbedingungen durch das Wirtschaftsministerium und die Sozialpartner	Berücksichtigung europäischer und internationaler Entwicklungen und der Lösung in anderen Staaten	
II. Erstellung von Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan				
Ausarbeitung von Entwürfen für Ausbildungsordnungen durch Bildungsforschungsinstitute	Beratungen der Sachverständigen im Bundes-Berufsbildungsbeirat	Gutachten des Bundes-Berufsbildungsbeirates für das Wirtschaftsministerium	Entwicklung eines mit der Ausbildungsordnung korrespondierenden Rahmenlehrplans durch eine Expertengruppe unter der Leitung des Unterrichtsministeriums	Vorbereitung der Entwürfe für die österreichweite Begutachtung
III. Erlassung der Verordnungen				
Befassung aller beteiligten Kreise in einem Begutachtungsverfahren		Auswertung der Stellungnahmen	In Kraft setzen der Ausbildungsordnungen durch das Wirtschaftsministerium und der Rahmenlehrpläne durch das Unterrichtsministerium	
IV. Folgemaßnahmen				
Erstellung von ergänzenden Leitfäden durch die Fachorganisation der Unternehmen teilweise mit Unterstützung der Arbeitnehmervertretung oder durch Berufsbildungsinstitute zur Unterstützung der Ausbildungsbetriebe	Information der Lehrbetriebe durch die Lehrlingsstellen	Schulung der Ausbilder/innen in den Betrieben und der Lehrer/innen in den Berufsschulen	Schulung der Prüfer/innen für die Lehrabschlussprüfungen	Begleitende Evaluation

Quelle: BMWFJ 2012a, S. 25f, eigene Darstellung

A N H Ä N G E

ANHANG A: Erfahrungen aus der Praxis

A.1 Deutsch-portugiesische Kooperation

Das nachfolgend beschriebene Beispiel veranschaulicht, wie aus einem durch eine kleine Gruppe an deutschen Unternehmen angestoßenen Projekt zur Implementierung dualer Ausbildung eine Ausbildungsmodell entstehen kann, an dem sich mit der Zeit immer mehr heimische Betriebe beteiligen.

Die Deutsch-Portugiesische Industrie- und Handelskammer (DPIHK) bietet auf Wunsch großer deutscher Unternehmen seit 1983 ihren Service im Bereich der dualen Berufsausbildung an. In der Implementierung und Anwendung der dualen Ausbildung – Einbindung der Unternehmen in die Ausgestaltung der Ausbildung und starke Praxisorientierung in allen Qualifizierungskonzepten – zählt die Kammer zu den Pionieren in Portugal und zu den größten Bildungsanbietern im Netzwerk der Auslandshandelskammern.

Das Berufsbildungssystem in Portugal ist überwiegend schulisch ausgerichtet: Ausbildungsberufe werden an Schulen vermittelt, lediglich am Ende eines jeweiligen Schuljahres werden zwei- bis dreimonatige Berufspraktika in Betrieben absolviert. Es besteht kein direktes Ausbildungsverhältnis zwischen Unternehmen und auszubildenden Jugendlichen.

Das Bildungssystem ist nahezu vollständig auf eine universitäre Karriere ausgelegt. Es gibt kein alternatives Berufsbildungssystem, welches Karrierechancen und eine strukturierte Aufstiegsfortbildung bietet – vergleichbar den dualen Berufsbildungssystemen in Deutschland, Österreich oder der Schweiz. In den letzten Jahren fand hier jedoch ein Umdenkprozess statt, wobei die berufliche Qualifikation in Portugal an Bedeutung gewonnen hat.

Insbesondere aus dem Bedarf an qualifizierten Fachkräften von deutschen Unternehmen in Portugal, wie AEG, Robert Bosch, Hoechst, Miele und Siemens, ist 1983 der Wunsch an die DPIHK herangetragen worden, auch in Portugal duale Berufsausbildung mit dem Ziel anzubieten, die berufliche Qualifizierung der Jugendlichen mehr an die Anforderungen der Unternehmen anzupassen und vor allem die Ausbildung praxisnäher zu gestalten. Nach fast 25 Jahren Erfahrung im Service-Bereich „Berufliche Qualifizierung“ wurde 2007 die Marke „DUAL“ als Bildungsmarke der DPIHK in Portugal registriert.

DUAL bietet nach dem deutschen Vorbild als Full-Service-Dienstleister praxisorientierte Ausbildungsberufe an. In Roadshows wird auf die attraktiven Angebote auf Berufsmessen und in Schulen hingewiesen. In Assessments der eigenen Schulen müssen die Schüler/innen die ersten Hürden nehmen. Danach wird die Theorie in den drei Berufsschulen der DUAL in Porto, Lissabon und Portimão absolviert, die Praxis wird in den Betrieben vermittelt. Die Besonderheit bei diesem Modell besteht darin, dass das vertragliche Ausbildungsverhältnis mit den Berufsbildungszentren der DUAL abgeschlossen wird. Diese vermittelt dann die Auszubildenden in die jeweiligen Betriebe.

Viele portugiesische Unternehmen konnten von diesem beruflichen Qualifizierungssystem überzeugt werden und setzen heute auf eine praxisorientierte berufliche Qualifizierung.

Unterstrichen wird der Erfolg dieser Maßnahme durch die hohen Übernahmequoten der Auszubildenden, die regelmäßig bei weit über 90% liegen. Heute sind ca. 80% der aktiven Ausbildungsunternehmen portugiesisch, während deutsche Unternehmen nur noch 20% ausmachen. Aufgrund des Erfolgs und des großen Interesses hat DUAL sein Angebot stetig ausgebaut. Das spiegelt sich in dem seit 2002 kontinuierlich steigenden Kursangebot sowie der zunehmenden Zahl der Auszubildenden und der teilnehmenden Unternehmen wider: Im Jahr 2002 betrug die Zahl der involvierten Betriebe 144, im Jahr 2006 waren bereits 302 an der Umsetzung beteiligt. Zu dem großen Erfolg des Projektes zählt neben der Anwendung des deutschen dualen Prinzips auch die Umsetzung des Projektes in die Landessprache. Der Schulungs- und Trainingsbetrieb erfolgt in Portugiesisch, was das Produkt einer breiteren Zielgruppe zugänglich macht. Darüber hinaus werden auch weitere Ausbildungskurse in Deutsch angeboten.

Die praxisorientierte berufliche Qualifizierung (Qualificação Inicial Dual) ist nach wie vor das wichtigste Produkt. Zunehmend werden aber auch weiterführende berufliche Qualifizierungen für Erwerbstätige (Weiterbildungen) und Hochschulabgänger/innen (Estudo Dual) angeboten. Den entsprechenden Berufsbildungsangeboten werden bis zu 60 Credit-Points von Partner-Universitäten verliehen (ECTS). Die Verknüpfung zwischen universitärer Bildung und Berufsbildung konnte hier also bereits vollzogen werden. (vgl. HEINRICH 2007, S. 43)

A.2 Umsetzung von Lehrberufen im Fachbereich „Elektro / IT“ im Vergleich

Nachfolgendes Beispiel einer länderübergreifenden Analyse der Lehrlingsausbildung in Deutschland, Österreich und der Schweiz zeigt anhand einiger wesentlicher Kriterien Gestaltungsspielräume in der konkreten Ausformung eines Lehrlingsausbildungssystems auf.

Im März 2013 fand ein eintägiger Workshop an der Industrie- und Handelskammer (IHK) Hochrhein-Bodensee statt, dessen Ziel es war, die Umsetzung dualer Ausbildungen in Elektro- und IT-Berufen in der Schweiz, Österreich und Deutschland zu vergleichen. Beteiligt waren vier betriebliche Vertreter aus Österreich und Deutschland, ein Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und je ein Vertreter der jeweils zuständigen Stellen in der Bodenseeregion, das sind die Wirtschaftskammer Vorarlberg/Österreich, die IHK Hochrhein-Bodensee und das Amt für Berufsbildung und Berufsberatung des Kantons Thurgau/Schweiz.

Versucht wurden eine Bestandsaufnahme aktueller Berufe und die Erarbeitung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden, um damit sowohl regional in der Bodenseeregion, als auch auf Ebene der drei Länder das Verständnis des jeweils anderen Systems zu befördern. Gesprächsgrundlage dafür war ein vom BIBB und der IHK vorbereitetes Arbeitspapier, das im Rahmen des Workshops weiter vervollständigt wurde. Darin sind in einem ersten Teil die Ausbildungsberufe gegenübergestellt, im zweiten Teil sind kriteriengeleitete Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Ausbildung deutlich gemacht (siehe Tabelle A-1).

Trotz weitreichender Gemeinsamkeiten fallen einige Unterschiede auf. Zunächst sind in Österreich und der Schweiz die Zuständigkeiten zwischen Handwerk und Industrie und damit auch die Ausbildungsberufe nicht getrennt. In Österreich sind mehrere Berufe als Modul-

berufe strukturiert, womit die Option besteht, noch während der Ausbildung durch zusätzliche Spezialmodule die Ausbildung von dreieinhalb Jahren auf vier Jahre zu verlängern. In der Schweiz werden Ausbildungsabschnitte zwischen Basis-, Schwerpunkt- und Ergänzungsausbildung unterschieden, die Ausbildungszeit liegt zwischen drei und vier Jahren. Insgesamt ist damit die Anzahl der elektrotechnischen und IT-Ausbildungsberufe in der Schweiz und in Österreich geringer als in Deutschland, jedoch wird dies durch die Vielzahl an Spezialisierungsmöglichkeiten innerhalb der Berufe zumindest teilweise wieder ausgeglichen.

In der Schweiz ist der zeitliche Berufsschulanteil wesentlich höher (2.480 Stunden) als in Deutschland (1.020 Stunden) und Österreich (1.620 Stunden). Teil des Unterrichts in der Schweiz sind auch allgemeinbildende Fächer und Sport. In Österreich und der Schweiz werden die Leistungen der Berufsschule auf den Facharbeiterabschluss angerechnet.

TABELLE A-1: **Rahmenbedingungen und Gestaltungsmerkmale von Lehrberufen im Fachbereich „Elektro, IT“ in Österreich, Deutschland und der Schweiz, 2013**

Merkmale	Österreich**	Deutschland*	Schweiz
Zugangsvoraussetzungen	Formal nicht an einen Abschluss gebunden	Formal nicht an einen Abschluss gebunden, entscheidend ist, ob der Betrieb den Bewerber für geeignet hält und mit ihm einen Ausbildungsvertrag eingeht	Formal nicht an einen Abschluss gebunden
Gesetzliche Grundlagen	Berufsausbildungsgesetz, zuletzt geändert 2012	Berufsbildungsgesetz 2005	Berufsbildungsgesetz 2002
Ausbildungsdauer	3,5 bis 4 Jahre	2 bis 3,5 Jahre	3 bis 4 Jahre
Zeitlicher Anteil des Berufsschulunterrichts an der Gesamtausbildung	1.620 Stunden	1-2 Tage pro Woche, 1.020 Stunden für berufsschulische Inhalte	2.480 Lektionen inkl. Sport und allgemeinbildenden Unterricht
Zeitlicher Anteil an überbetrieblicher Ausbildung	-	existiert nur für Handwerk	36-64 Tage in den ersten beiden Bildungsjahren, Basis- und Ergänzungskurse (freiwillig), Basiskurse sind fachsystematisch organisiert
Organisatorisch-zeitliche Gliederung der betrieblichen Ausbildung	Modulstruktur: Grund-, Haupt- und Spezialmodule gemeinsam mit Berufsschule	Gliederung in Zeitrahmen, Parallele Vermittlung von Fach- und Kernqualifikationen, keine Grundbildung im alten Sinne	Basisausbildung, Ergänzungsausbildung, Schwerpunktausbildung
Organisatorisch-zeitliche Gliederung des Berufsschulunterrichts	Modulstruktur: Grund-, Haupt- und Spezialmodule	Blockunterricht oder ein Unterrichtstag pro Woche, Strukturierung der Inhalte in Lernfeldern die sich an Handlungsfeldern orientieren, Umsetzung des Lernfeldkonzepts weicht länderspezifisch ab	Berufskunde (fachsystematisch untergliedert, 1.680 h), Allgemeinbildung (480h), Sport (320h), weitere Umsetzung in einem Schullehrplan
Zuständige Stelle	Wirtschaftskammer (Keine Trennung zwischen Handwerk und Industrie)	Industrie- und Handelskammer (IHK)	Lehraufsicht beim Amt für Berufsbildung

TABELLE A-1: Fortsetzung

Merkmale	Österreich**	Deutschland*	Schweiz
Prüfungsstruktur	Lehrabschlussprüfung unterteilt in theoretische und praktische Prüfung	Gestreckte Abschlussprüfung	Teilprüfung + Abschlussprüfung (3-teilig: praktische, schriftliche (Berufskennntnisse) und allgemeine Teilprüfung und eine zusätzliche Erfahrungsnote gehen in das Ergebnis ein
Prüfungsinstrumente	Schriftliche Aufgaben (fachsystematisch), praktische Prüfarbeit, Fachgespräch	Schriftliche Aufgaben (orientiert an betrieblichen Prozessen: Systementwurf, Funktions- und Systemanalyse) (Praxis-)Variantenmodell: Praktische Aufgabe oder betrieblicher Auftrag, beides mit Fachgespräch	Praktische Arbeit mit Fachgespräch (am betrieblichen Arbeitsplatz, 36-120h), Berufskennntnisprüfung (schriftlich)
Erstellung der Prüfungsaufgaben	Prüfungserstellungsausschüsse auf Ebene der Bundesländer durch ehrenamtliche Arbeitskreise, zentrale Clearingstelle	Zentral durch PAL Stuttgart, Ausnahme betrieblicher Auftrag	Theorieprüfungen auf nationaler Ebene, Praxisprüfungen im Rahmen von Verbänden
Anrechnung schulischer Leistungen auf den Abschluss	Anrechnung, wenn „Positivbescheid“ der Berufsschule, dann Befreiung von der Theorieprüfung	Nein Getrennte Zeugnisse: FA-Zeugnis, Berufsschulzeugnis, betriebliches Zeugnis	Semesterzeugnis, Schulische Bildung geht mit 35% in die Bewertung ein, 15% Berufskunde (Berufskennntnisprüfung), 20% Allgemeinbildung (Erfahrungsnote)
Sicherung der Durchlässigkeit	Lehre mit Matura	-	Berufsmaturität (Zusatzqualifikation, integriert oder an BA anschließend)

* Nur Industrieberufe

Quelle: BIBB 2013

** Angaben für Österreich durch die Autoren aktualisiert

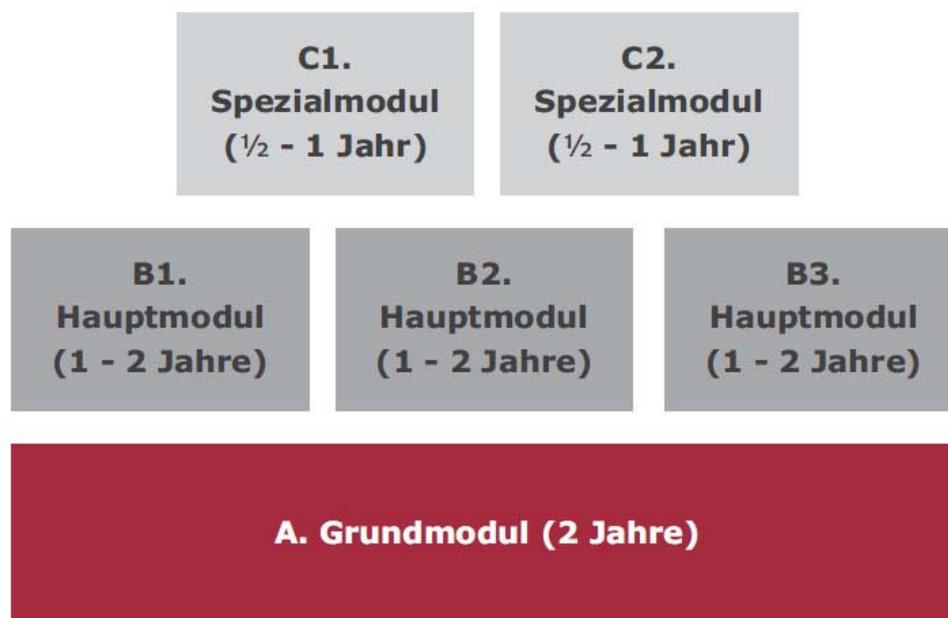
ANHANG B: Modularisierung von Lehrberufen in Österreich

Das Lehrberufsspektrum in Österreich ist mit den existierenden 199 (Stand Juni 2013) Lehrberufen weitgehend ausgeschöpft, so dass es etwa durch neue Technologien oder die Eröffnung neuer Tätigkeitsbereiche eher zu Ausdifferenzierungen bzw. Spezialisierungen bestehender Lehrberufe kommt. Dieser Gedanke liegt auch dem Modularisierungskonzept zugrunde. Weitere Überlegungen, die hinter diesem Konzept stehen, lassen sich wie folgt beschreiben:

- Aufgrund des hohen Grads an Spezialisierung der Unternehmen sind diese immer weniger in der Lage, das komplette Berufsbild eines Lehrberufes zu vermitteln, was in einer Verringerung der Anzahl potenzieller Lehrbetriebe resultiert. Durch die Möglichkeit von Schwerpunktsetzungen und Vertiefungen kann das Ausbildungsangebot flexibler gestaltet werden, so dass auch rascher auf Veränderungen reagiert werden kann.
- In einigen Berufsbereichen gibt es eine Reihe von Lehrberufen mit großen inhaltlichen Überschneidungen, was die Transparenz und Übersichtlichkeit des Lehrberufes beeinträchtigt. Durch eine Reduktion der Anzahl der Lehrberufe von gegenwärtig 254 (*Anm.: Stand 2005*) auf rund 150 Basisberufe soll die Übersichtlichkeit verbessert und damit auch die Berufsinformation erleichtert werden.
- Die Etablierung einer Lehrlingsausbildung in Berufen bzw. Berufsbereichen, die für sich betrachtet keine hinreichende Basis an Fertigkeiten und Kenntnissen bieten, ist schwierig. Durch die Bildung von Lehrberufsklustern, die gemeinsame Ausbildungsinhalte haben, können neue Ausbildungsmöglichkeiten – insbesondere in den wachsenden Dienstleistungsbereichen wie etwa dem Gesundheits- und Wellnessbereich – geschaffen werden.
- Die Anrechnung von erworbenen Qualifikationen, vor allem im Hinblick auf Zusatzprüfungen bzw. Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg, ist aus heutiger Sicht nach wie vor zu restriktiv. Zur notwendigen Etablierung des lebensbegleitenden Lernens sowie zur Erhöhung der beruflichen Mobilität sind eine bessere Anerkennung von bereits erworbenen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten durch flexiblere Regelungen sowie ein einfacherer Zugang zum Erwerb zusätzlicher Qualifikationen erforderlich. (vgl. ARCHAN 2005, S. 10)

Das Modularisierungskonzept wurde in Österreich im Jänner 2006 durch eine Novelle des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) in Kraft gesetzt. Bei einem Modullehrberuf gliedert sich die Ausbildung in drei Module: Grund-, Haupt- und Spezialmodul (siehe dazu Grafik C-1 auf der nächsten Seite).

GRUNDMODUL. Das Grundmodul dauert in der Regel zwei Jahre und beinhaltet jene Kenntnisse und Fertigkeiten, die den grundlegenden Tätigkeiten eines Lehrberufes oder mehrerer Lehrberufe eines bestimmten Berufsbereiches entsprechen. In begründeten Ausnahmefällen kann es auch nur ein Jahr dauern.

GRAFIK B-1: **Aufbau eines Modullehrberufs in Österreich**

Quelle: BMWFJ 2012a, S. 28

HAUPTMODUL. Ein Hauptmodul dauert zumindest ein Jahr. Es beinhaltet jene über die Grundlagen hinausgehenden Kenntnisse und Fertigkeiten, die die typischen Qualifikationen eines Lehrberufes oder mehrerer Lehrberufe eines bestimmten Berufsbereiches ausmachen (z. B. Zerspanungstechnik im Modullehrberuf Metalltechnik). Aufbauend auf ein Grundmodul kann es mehrere Hauptmodule geben. Grundmodul und Hauptmodul müssen gemeinsam mindestens eine Lehrzeit von drei Jahren ergeben. Sollte das Grundmodul nur ein Jahr Lehrzeit umfassen, muss also das Hauptmodul mindestens zwei Jahre dauern.

SPEZIALMODUL. Ein Spezialmodul dauert ein halbes oder ein ganzes Jahr und vermittelt weitere Kenntnisse und Fertigkeiten, die speziellen Produktionsweisen und Dienstleistungen entsprechen.

Jeder Modullehrberuf muss ein Grundmodul, mindestens ein Haupt- und ein Spezialmodul beinhalten. Jeder Lehrling eines Modullehrberufs wird im Grundmodul ausgebildet und muss ein Hauptmodul wählen. Darüber hinaus kann der Lehrling in einem weiteren Haupt- oder Spezialmodul ausgebildet werden. Es besteht aber keine Verpflichtung zur Ausbildung in einem Spezialmodul. Die Entscheidung für die Haupt- und Spezialmodule wird immer in Absprache zwischen dem Lehrbetrieb und dem Lehrling getroffen.

In den Ausbildungsordnungen ist genau angeführt, wie die Module kombiniert werden können, es ist nicht automatisch jedes Hauptmodul mit jedem Spezialmodul kombinierbar. Je nach Kombination der Bausteine ergibt sich in den Modullehrberufen eine Lehrzeit von mindestens drei Jahren und höchstens vier Jahren.

Durch die verpflichtende Ausbildung im Grundmodul und in mindestens einem Hauptmodul wird eine breite Basisausbildung gewährleistet. Gleichzeitig bietet die Möglichkeit, bei einem

Modullehrberuf verschiedene Module miteinander zu kombinieren, für Betriebe und Lehrlinge den Vorteil, die Ausbildung flexibel zu gestalten. Dabei können sowohl die Anforderungen und Möglichkeiten des Betriebes berücksichtigt werden, als auch die individuellen Voraussetzungen und Interessen des Lehrlings. Die gewählte Modulkombination muss grundsätzlich bereits bei Lehrvertragsabschluss am Beginn der Lehrzeit vereinbart werden. Allerdings ist durch eine Lehrvertragsänderung ein Wechsel zwischen den Modulen möglich, wenn sich z. B. die Voraussetzungen im Betrieb oder des Lehrlings ändern.

Die Modularisierung ermöglicht aber auch bei der Einführung neuer und Modernisierung bestehender Ausbildungsinhalte größere Flexibilität. Das „Bausteinsystem“ bietet bei der Einführung neuer Ausbildungsinhalte einen größeren Handlungsspielraum, da nicht mehr ein ganzer Lehrberuf modernisiert oder neu geschaffen werden muss, sondern auch einzelne Module ausgetauscht, ergänzt oder verändert werden können. Damit kann rascher auf veränderte Branchenbedürfnisse reagiert werden. (vgl. BMWFJ 2012a, S. 27f) So wurde beispielsweise im Modullehrberuf Kraftfahrzeugtechnik im Juni 2013 ein zusätzliches Spezialmodul „Hochvoltantriebe“ eingerichtet, um der steigenden Bedeutung von Fahrzeugen mit Elektromotoren und Hybridantrieben gerecht zu werden.

„Aber nicht nur bei der Einführung bzw. bei der Modernisierung von Lehrberufen bringt die Modularisierung Vorteile. Auch bestehende Einzelllehrberufe können bei inhaltlicher Überschneidung zu einem „Bausteinsystem“ zusammengefasst werden. Dies kann zu einer sinnvollen Reduktion der Anzahl an Lehrberufen (bei Aufrechterhaltung der Ausbildungsvielfalt) führen, um die Übersichtlichkeit zu erhöhen.“ (ebd., S. 28) Im Juni 2011 wurden beispielsweise durch Verordnung des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) 16 metalltechnische Lehrberufe zum Modullehrberuf Metalltechnik und im Juli 2010 sechs elektrotechnische Lehrberufe zum Modullehrberuf Elektrotechnik zusammengefasst. (vgl. <http://www.bic.at/berufsinformation.php?beruf=metalltechnik-lehrberuf&brfid=2285> und <http://www.bic.at/berufsinformation.php?beruf=elektrotechnik-lehrberuf&brfid=2236>, 17.10.2013)

Im **ANHANG E** wird anhand der Beispiele Metalltechnik und Elektrotechnik die Modulstruktur veranschaulicht. In der Lehrberufliste im **ANHANG D** sind die derzeit bestehenden Modullehrberufe mit dem Zusatz (Modullehrberuf) gekennzeichnet.

ANHANG C: Entwicklung neuer Lehrberufe

Eine besonders wichtige Rolle für Attraktivität und Nachhaltigkeit eines Lehrlingsystems besteht in dessen Flexibilität und insbesondere Adaptabilität im Sinne einer möglichst zeitnahen Reaktion auf sich abzeichnende zukünftige Qualifizierungsbedarfe und somit Qualifikationsnachfrage-trends. Wie kommt es also kurz gesagt zur „Entwicklung neuer Lehrberufe“? Diese Frage wird hier näher aus ländervergleichender Perspektive thematisiert. Das Länderbeispiel Österreich wurde im **KAPITEL 4** behandelt.

C.1 Deutschland

In Deutschland erfolgt die Erarbeitung neuer bzw. die Modernisierung bestehender Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der Länder – ähnlich wie in Österreich – in einem geregelten mehrstufigen Verfahren, in das alle relevanten Stakeholder der beruflichen Bildung maßgeblich einbezogen sind:

- die Arbeitgeberseite (Unternehmen und Kammern)
- die Arbeitnehmerseite (Gewerkschaften)
- die Länder sowie
- der Bund.

Nur durch ein Abwägen der unterschiedlichen Interessen und Wünsche aller Beteiligten kann das Verfahren zu einem tragfähigen Ergebnis führen, da eine Ausbildungsordnung von den Betrieben nur dann akzeptiert wird, wenn sie im Konsens aller Beteiligten erarbeitet worden ist. (vgl. BIBB 2011, S. 35)

Die Gewerkschaften haben über das Betriebsverfassungsgesetz und über das Personalvertretungsgesetz weitgehende Mitgestaltungsrechte bei der Durchführung beruflicher Bildung. Die Verbände der Arbeitgeber/innen sind die Interessenvertreter der zumeist privatwirtschaftlich organisierten Betriebe, in denen die Berufsausbildung erfolgt. (vgl. ebd., S. 6)

Der Bund gibt mittels Gesetzen und Verordnungen den rechtlichen Rahmen der Berufsausbildung vor. Ausbildungsordnungen sind Vorschriften, die die Ziele, Inhalte und Prüfungsanforderungen für die Ausbildung in Betrieben festlegen. Diese werden von den zuständigen Bundesministerien im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) durch Rechtsverordnungen erlassen. Sie gelten bundesweit und haben Gesetzescharakter. (vgl. ebd., S. 7)

Das 1970 gegründete Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bereitet die Ausbildungsordnungen inhaltlich vor. Es erarbeitet die Entwürfe gemeinsam mit Sachverständigen aus der Berufspraxis, die von Arbeitgebern und Gewerkschaften entsandt werden. Viele im Berufsbildungsgesetz festgelegte Vorschriften für die Ordnung der Berufsausbildung beruhen auf Regelungen, die zuvor in der Ausbildungspraxis entwickelt wurden und sich dort bewährten. (vgl. ebd., S. 7)

Eine Neuordnung von Ausbildungsberufen in Deutschland geht von einem entsprechenden Qualifikationsbedarf der Wirtschaft aus. Die Entwicklung neuer Ausbildungsverordnungen gliedert sich in drei Phasen.

VORBEREITUNGSPHASE. In einem Antragsgespräch beim zuständigen Bundesministerium (in der Regel das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie) werden im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie im Konsens mit den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen die bildungspolitischen Eckwerte festgelegt. (<http://www.bibb.de/de/4963.htm>, 28.08.2013) Auf Basis eines Projektbeschlusses im Bund-Länder-Koordinierungsausschuss erfolgt eine Weisung durch den/die Fachminister/in an das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), einen Entwurf für die Ausbildungsordnung zu erarbeiten.

ERARBEITUNGS- UND ABSTIMMUNGSPHASE. Der Entwurf der Ausbildungsordnung für den betrieblichen Teil der Ausbildung wird grundsätzlich unter Federführung des BIBB in Zusammenarbeit mit den Sachverständigen, die von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen benannt werden, erarbeitet. Der Entwurf des Rahmenlehrplans für den schulischen Teil der Ausbildung wird von den Sachverständigen der Länder, die von den einzelnen Kultusministerien benannt werden, erarbeitet. (<http://www.bibb.de/de/4963.htm>, 28.08.2013)

In einer gemeinsamen Sitzung am Ende der Erarbeitungsphase beraten die Sachverständigen des Bundes und der Länder die beiden Entwürfe und stimmen die zeitliche Entsprechungen und Inhalte aufeinander ab. Der abgestimmte Entwurf der Ausbildungsordnung wird dem Hauptausschuss des BIBB zur Stellungnahme vorgelegt. Stimmt dieser zu, ist das die Empfehlung an die Bundesregierung, die Ausbildungsordnung in der vorgelegten Form zu erlassen. (vgl. BIBB 2011, S. 31)

ERLASSPHASE. Abschließend wird schließlich die Ausbildungsordnung erlassen, indem der „Bund-Länder-Koordinierungsausschuss Ausbildungsordnungen/Rahmenlehrpläne“ der neuen Ausbildungsordnung und dem damit abgestimmten Rahmenlehrplan zustimmt. Das zuständige Ministerium erlässt danach – im Einvernehmen mit dem BMBF – die Ausbildungsordnung und veröffentlicht sie im Bundesgesetzblatt. Der Rahmenlehrplan wird üblicherweise von den Bundesländern unmittelbar übernommen oder aber in länderspezifische Lehrpläne für die Berufsschulen umgesetzt. (vgl. ebd., S. 34)

Zwischen 1996 und 2007 wurden in Deutschland insgesamt 49 Ausbildungsberufe völlig neu geschaffen und 211 bereits bestehende Ausbildungsberufe modernisiert. (vgl. BMBF 2007, S. 16)

Eine Ausbildungsordnung dient der Festlegung folgender Parameter einer dualen beruflichen Ausbildung:

- die Ausbildungsberufsbezeichnung
- die Ausbildungsdauer: Sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen
- das Ausbildungsberufsbild: die typischen „Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten“ des Berufs in zusammengefasster Form
- den Ausbildungsrahmenplan: eine Anleitung, wie die Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sachlich und zeitlich zu gliedern ist sowie
- die Prüfungsanforderungen. (vgl. BIBB 2011, S. 11)

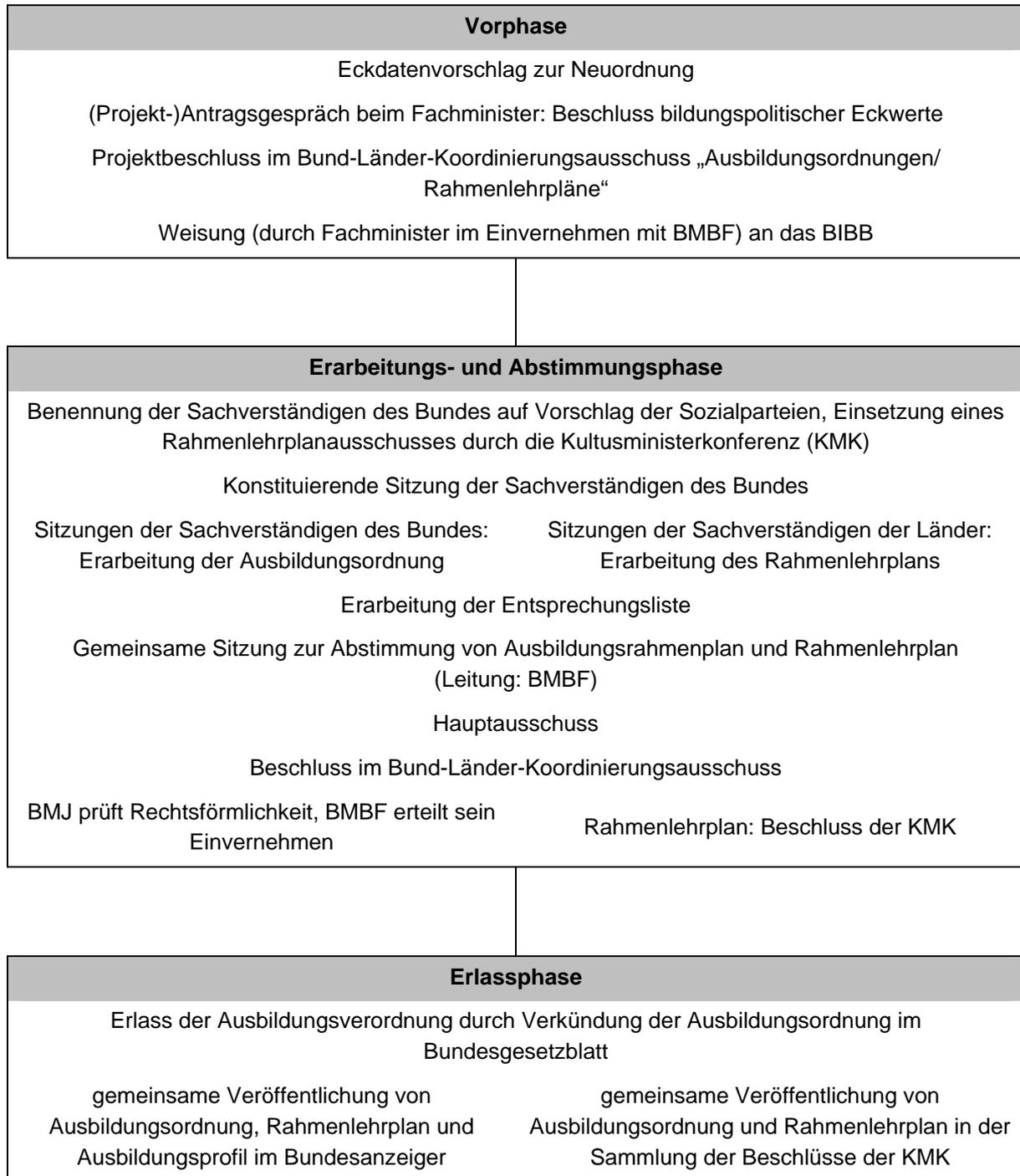
Diese Regelungen beschreiben die Mindestanforderungen für eine zeitgemäße Ausbildung und definieren sowohl die Standards, d. h. die gegenwärtig unverzichtbaren Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten einer qualifizierten Fachkraft als auch die Spielräume für die Praxis, um darüber hinausgehende Qualifikationen sowie künftige, noch nicht absehbare Entwicklungen in die Ausbildung integrieren zu können. Die Offenheit der Ausbildung im dualen System für neue Entwicklungen und unterschiedliche Ausbildungsmöglichkeiten ist eine wesentliche Voraussetzung für die Bereitschaft der Betriebe, Nachwuchs auszubilden und zugleich für die berufliche Flexibilität der Arbeitnehmer/innen. (vgl. ebd., S. 12)

Der „Test“ bezüglich der Flexibilität und Innovationsfähigkeit der Lehrlingsausbildung erfolgte in Deutschland beispielhaft bereits in den 1990er Jahren:

„In 1997 the decision was taken in Germany to establish four new ICT apprenticeship occupations. This was widely perceived as a test of the ‘innovative potential’ of the dual system. Could the concept of Beruf be redefined as a dynamic process-oriented qualification that would allow employees to adapt to the rapid pace of change and highly competitive environment of ICT activity?“ ... The new qualifications were developed in about a year, in contrast to the accepted wisdom that the development of apprentice qualifications was an inevitably lengthy and cumbersome procedure.” (STEEDMAN et al. 2006, S. 13)

Die nachfolgende Darstellung (TABELLE C-1) fasst den Ablauf der Entwicklung neuer Ausbildungsverordnungen für Berufe der dualen Lehrlingsausbildung in Deutschland zusammen.

TABELLE C-1: Ablauf der Entwicklung neuer Ausbildungsverordnungen für Berufe der dualen Lehrlingsausbildung in Deutschland



Quelle: BIBB (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a41_neuordnungsverfahren.pdf, 14.08.2013)

C.2 Schweiz

Die Entwicklung neuer Ausbildungsverordnungen in der Schweiz liegt im Zuständigkeitsbereich dreier Akteure: des Bundes, der Kantone sowie der Organisationen der Arbeitswelt³⁰. Die nachfolgende Übersicht zeigt die Aufgabenverteilung bei der Entwicklung neuer Verordnungen über die berufliche Grundbildung. (vgl. BBT 2007, S. 6)

TABELLE C-2: **Rollen und Aufgaben der beteiligten Stakeholder bei der Entwicklung neuer Verordnungen über die berufliche Grundbildung in der Schweiz**

Bund*	Kantone	Organisationen der Arbeitswelt
erlässt die Verordnung über die berufliche Grundbildung	für den Vollzug der Verordnung über die berufliche Grundbildung verantwortlich	stellen als Träger eines Berufes den Antrag auf Erlass einer Verordnung über die berufliche Grundbildung
begleitet den gesamten Reformprozess (strategische Projektleitung und hoheitliche Aufgaben)	begleiten und unterstützen den gesamten Reformprozess	hauptsächlich operative Projektleitung und Definition der Bildungsinhalte

* repräsentiert durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie - BBT

Quelle: BBT 2007

Der Entwicklungsprozess selbst wird in der Fachliteratur in fünf Phasen unterteilt, wobei eine solche Erstellung einer Verordnung über die berufliche Grundbildung von der Projektplanung bis zum Start der neuen beruflichen Grundbildung im Durchschnitt dreieinhalb Jahre in Anspruch nimmt.

Phase 1 umfasst Analysen und die Konzeption der neuen Verordnung, in Phase 2 nimmt die Reformkommission ihre Arbeiten auf und erarbeitet die Verordnung und den dazugehörigen Bildungsplan. Phase 3 wird als „Ticket-Entscheid“ bezeichnet, bedeutet grünes Licht für die Fortsetzung der Arbeiten und ist zugleich eine Verpflichtung für die Organisationen der Arbeitswelt sowie für die Kantone, mit den Vorbereitungen für die Implementierung der neuen Verordnung über die berufliche Grundbildung zu beginnen. Phase 4 betrifft den Erlass der Verordnung, gefolgt schließlich von Phase 5, der Implementierung der neuen Verordnung.

³⁰ „«Organisationen der Arbeitswelt» ist ein Sammelbegriff. Trägerschaften können Sozialpartner, Berufsverbände und Branchenorganisationen sowie andere Organisationen und Anbieter der Berufsbildung sein.“
(<http://www.berufsbildung.ch/dyn/11014.aspx?lang=DE&action=detail&value=510&lex=1>, 26.08.2013)

ANALYSE UND KONZEPTION. Eine Organisation der Arbeitswelt nimmt im ersten Schritt der Phase 1 mit dem BBT Kontakt auf. Sie organisiert darauf eine erste Planungssitzung, deren Ziel es ist, eine erste Auslegeordnung vorzunehmen und organisatorische Fragen zu klären. Dabei geht es auch darum, sich Gedanken über die Positionierung des geplanten Bildungsangebotes zu machen und Synergien mit anderen Berufen auszuloten sowie Antworten auf folgende Fragen zu finden:

- Wie entwickelt sich der Beruf?
- Welche Fachkräfte benötigt der Arbeitsmarkt jetzt und in Zukunft?
- Auf welcher Stufe soll die Ausbildung positioniert werden?
- Wie steht die geplante berufliche Grundbildung zu anderen Angeboten in der Branche (z. B. höhere Berufsbildung)?

Liegen die Analyse-Ergebnisse vor, sind diese durch Berufsexpertinnen und -experten der Trägerschaft zu validieren.

Alle beruflichen Tätigkeiten werden systematisch analysiert und geordnet. Daraus resultiert das Tätigkeitsprofil, eine Zusammenstellung aller beruflichen Tätigkeiten. Dann werden das aktuelle und zukünftige Berufsumfeld betrachtet. Dabei werden die möglichen Entwicklungen und Positionierungen des Berufes im wirtschaftlichen, technologischen, soziokulturellen, berufsspezifischen und bildungssystematischen Umfeld beurteilt. Teil des Berufsentwicklungsprofils kann auch eine Kosten-Nutzen-Analyse aus Sicht der Betriebe sein. (vgl. ebd., S. 8)

Im vierten Schritt der ersten Phase wird – als Zusammenfassung der vorangehenden Schritte – ein Reformkonzept erstellt. Es enthält die Analyseresultate und definiert die Ziele, die Vorgehensstrategie und die Maßnahmen. Wichtige Teile sind auch die Projektorganisation und der Ablaufplan. Das Reformkonzept ist Basis für den Antrag auf ein Vor-Ticket. Dies bestätigt, dass die Vorarbeiten so weit fortgeschritten sind, dass die Reformkommission mit der Erarbeitung der Bildungserlasse beginnen kann. (vgl. ebd., S. 10)

REFORMKOMMISSION. In der anschließenden Kick-off Veranstaltung trifft sich die Reformkommission zum ersten Mal. Dabei geht es darum, dass alle Beteiligten über den Reformprozess informiert sind, Ziel und Zweck der Reform klar und verständlich sind, die Bedingungen, die an das Vor-Ticket geknüpft sind, akzeptiert und eingehalten werden. Kritische Punkte werden diskutiert und allfällige Diskrepanzen ausgeräumt, Arbeitsgruppen gebildet und Entscheidungsprozesse geklärt sowie die Beteiligung externer Fachleute entsprechend den eigenen Bedürfnisse und Ressourcen festgelegt. (vgl. ebd., S. 11)

Anschließend erfolgt der Entwurf des Qualifikationsprofils. Diese definiert das Anforderungsniveau des Berufes und enthält die beruflichen Handlungskompetenzen, über die eine qualifizierte Berufsperson verfügen muss, um den Beruf auf dem definierten Niveau kompetent auszuüben.

Es folgt der Entwurf des Bildungsplans, der das berufspädagogische Konzept der beruflichen Grundbildung ist. Mit ihm wird die Verordnung über die berufliche Grundbildung konkretisiert. Er setzt sich aus folgenden Teilen zusammen:

- Berufliche Handlungskompetenzen: Welche Bildungsziele am Ende des Lernprozesses erfüllt sein müssen und wie die Ausbildung auf die Lernorte aufgeteilt ist.
- Lektionenzuteilung: Wie viel Zeit in der Berufsfachschule für die einzelnen Bereiche aufgewendet wird.
- Überbetriebliche Kurse: Wie diese organisiert und aufgeteilt sind sowie deren Dauer.
- Qualifikationsverfahren: Welche Qualifikationsverfahren zur Überprüfung der Zielerreichung eingesetzt werden.

Das BBT erstellt dann in Zusammenarbeit mit der Reformkommission den Verordnungsentwurf. (BBT 2007)

Der nächste Schritt betrifft das Informations- und Ausbildungskonzept für Berufsbildungsverantwortliche: Eine neue berufliche Grundbildung bedingt, dass die Berufsbildungsverantwortlichen über die Neuerungen informiert und rechtzeitig geschult werden. Im Verlaufe der Reform müssen die Organisationen der Arbeitswelt in Zusammenarbeit mit den Kantonen deshalb das Informations- und Ausbildungskonzept für die Berufsbildungsverantwortlichen rechtzeitig entwickeln und umsetzen. Die Verordnung über die berufliche Grundbildung, der Bildungsplan und das Qualifikationsprofil sind die Endprodukte der Phase. Bevor der Reformprozess fortgesetzt wird, sind diese von den in der Reformkommission vertretenen Organisationen der Arbeitswelt nochmals kritisch zu betrachten und allenfalls anzupassen. (vgl. ebd., S. 13)

TICKET-ENTSCHEID. Der Ticket-Entscheid in Phase drei bedeutet grünes Licht für die Fortsetzung der Arbeiten und ist zugleich eine Verpflichtung für die Organisation der Arbeitswelt sowie für die Kantone, mit den Vorbereitungen für die Implementierung der neuen Verordnung über die berufliche Grundbildung zu beginnen. (vgl. ebd., S. 13)

Sobald die vorangehenden Schritte abgeschlossen sind, kann der Ticket-Antrag dem BBT schriftlich eingereicht werden. Der Antrag muss mindestens folgende Angaben enthalten:

- Verordnung über die berufliche Grundbildung
- Bildungsplan
- Qualifikationsprofil
- Informations- und Ausbildungskonzept für Berufsbildungsverantwortliche

Es folgt die Konsistenzprüfung: Die einzelnen Teile müssen sich zum einen logisch ineinander fügen, zum andern muss sich das Qualifikationsverfahren an den beruflichen Handlungskompetenzen orientieren. Das BBT organisiert die Konsistenzprüfung und bestimmt, von welcher pädagogischen Fachstelle sie durchgeführt wird.

Nach der Konsistenzprüfung werden die daraus resultierenden Änderungen vorgenommen. Sofern in Phase 1 eine Kosten-Nutzen-Analyse beauftragt wurde, werden nun die Auswirkungen der geplanten beruflichen Grundbildung auf die Betriebe untersucht und mit den bisherigen Aufwendungen verglichen. (vgl. ebd., S. 14)

Nachdem die Verordnung über die berufliche Grundbildung, der Bildungsplan und das Qualifikationsprofil innerhalb der Organisation der Arbeitswelt und der Projektorganisation entwickelt worden sind, werden sie nun weiteren Interessierten zur Stellungnahme unterbreitet. Adressaten sind Bundesämter, die für die Berufsbildung zuständigen kantonalen Departemente, Organisationen der Arbeitswelt und weitere interessierte Kreise. Das BBT fasst die Stellungnahmen zusammen. Die einzelnen Anträge werden im Rahmen einer Bereinigungssitzung der Reformkommission diskutiert und nach Möglichkeit berücksichtigt.

ERLASS DER VERORDNUNG. Das BBT stellt anschließend die bereinigten Entwürfe der Verordnung, des Bildungsplans und des Qualifikationsprofils den am Reformprozess Beteiligten zu und lädt zur Schlussitzung ein. Diese dient einer letzten Anhörung. Anschließend erlässt das BBT die Verordnung über die berufliche Grundbildung und genehmigt den von der Organisation der Arbeitswelt erarbeiteten Bildungsplan und das Qualifikationsprofil. (vgl. ebd., S.15)

IMPLEMENTIERUNG. Die letzte Phase betrifft die Implementierung. Vom Zeitpunkt des Erlasses bis zum Start der Ausbildung verbleiben rund zwölf Monate. Die Implementierung der neuen Verordnung über die berufliche Grundbildung ist Sache der Organisationen der Arbeitswelt und der Kantone. (vgl. ebd., S.15)

ANHANG D: Österreichische Lehrberufsliste per 1. Juni 2013

Hinweise:

- inkl. Land- und forstwirtschaftliche Lehrberufe (mit * gekennzeichnet)
- Schwerpunktlehrberufe werden als ein Lehrberuf angeführt

Lehrberuf	Lehrjahre
Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/in	3
Augenoptik	3½
Bäcker/in	3
Bankkaufmann/-frau	3
Baumaschinentchnik	3½
Bautechnischer Zeichner/Bautechnische Zeichnerin	3
Bekleidungsfertiger/in	2
Bekleidungsgestaltung (Modullehrberuf)	3 bis 3½
Berufsfotograf/in	3½
Berufskraftfahrer/in	3
Betonfertigungstechnik	3
Betriebsdienstleistung	3
Betriebslogistikkaufmann/-frau	3
Bienenwirtschaftsfacharbeiter/in (Imkerfacharbeiter/in)*	3
Bildhauerei	3
Binnenschifffahrt	3
Blechblasinstrumentenerzeugung	3
Blumenbinder/in und -händler/in (Florist/in)	3
Bodenleger/in	3
Bonbon- und Konfektmacher/in	2
Bootbauer/in	3
Brau- und Getränketechnik	3
Brunnen- und Grundbau	3
Buch- und Medienwirtschaft – Buch- und Musikalienhandel	3
Buch- und Medienwirtschaft – Buch und Pressegroßhandel	3
Buch- und Medienwirtschaft – Verlag	3
Buchbinder/in	3
Büchsenmacher/in	3
Bürokaufmann/-frau	3
Chemielabortechnik	3½
Chemieverfahrenstechnik	3½
Chirurgieinstrumentenerzeuger/in	3½
Dachdecker/in	3

Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger/in	2½
Destillateur/in	3
Drechsler/in	3
Drogist/in	3
Drucktechnik	3½
Druckvorstufentechnik	3½
EDV-Kaufmann/-frau	3
EDV-Systemtechnik	3½
Einkäufer/in	3
Einzelhandel	3
Elektromaschinentechnik	3½
Elektronik (Modullehrberuf)	3½ bis 4
Elektrotechnik (Modullehrberuf)	3½ bis 4
Entsorgungs- und Recyclingfachmann/-frau – Abfall	3
Entsorgungs- und Recyclingfachmann/-frau – Abwasser	3
Facharbeiter/in der landwirtschaftlichen Lagerhaltung*	3
Facharbeiter/in des ländlichen Betriebs- und Haushaltsmanagements*	3
Facharbeiter/in für Biomasse und Bioenergie*	3
Fassbinder/in	3
Feinoptik	3½
Feldgemüsebaufacharbeiter/in*	3
Fertigteilhausbau	3
Finanz- und Rechnungswesenassistent	3
Finanzdienstleistungskaufmann/-frau	3
Fischereifacharbeiter/in*	3
Fitnessbetreuung	3
Fleischverarbeitung	3
Fleischverkauf	3
Forstfacharbeiter/in*	3
Forstgarten- und Forstpflgefacharbeiter/in*	3
Foto- und Multimediakaufmann/-frau	3
Friedhofs- und Ziergärtner/in	3
Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in)	3
Fußpfleger/in	2
Garten- und Grünflächengestaltung	3
Gärtneriefacharbeiter/in*	3
Gastronomiefachmann/-frau	4
Geflügelwirtschaftsfacharbeiter/in*	3
Gerberei	3
Gießereitechnik	4
Glasbautechnik (Modullehrberuf)	3 bis 4

Glasbläser/in und Glasinstrumentenerzeuger/in	3
Glasmacherei	3
Gleisbautechnik	3
Gold-, Silber- und Perlensticker/in	3
Gold- und Silberschmied/in und Juwelier/in	3½
Großhandelskaufmann/-frau	3
Hafner/in	3
Handschuhmacher/in	3
Harmonikamacher/in	3
Hörgeräteakustiker/in	3
Hohlglasveredler/in – Glasmalerei	3
Hohlglasveredler/in – Gravur	3
Hohlglasveredler/in – Kugeln	3
Holzblasinstrumentenerzeugung	3
Holztechnik (Modullehrberuf)	3 bis 4
Hotel- und Gastgewerbeassistent/in	3
Hufschmied/in	3
Hüttenwerkschlosser/in	3
Immobilienkaufmann/-frau	3
Industriekaufmann/-frau	3
Informationstechnologie – Informatik	3½
Informationstechnologie – Technik	3½
Installations- und Gebäudetechnik (Modullehrberuf)	3 bis 4
Isoliermonteur/in	3
Kälteanlagentechnik	3½
Karosseriebautechnik	3½
Kartograph/in	3
Kartonagewarenerzeuger/in	3
Keramiker/in	3
Keramaler/in	2
Klavierbau	3½
Koch/Köchin	3
Konditor/in (Zuckerbäcker/in)	3
Konstrukteur/in	4
Kosmetiker/in	2
Kraftfahrzeugtechnik (Modullehrberuf)	3½ bis 4
Kristallschleiftechnik	3
Kunststoffformgebung	3
Kunststofftechnik	4
Kupferschmied/in	3
Lackiertechnik	3

Landmaschinentechniker/in	3½
Landwirtschaftliche(r) Facharbeiter/in*	3
Lebensmitteltechnik	3½
Lebzelter/in und Wachszieher/in	2
Leichtflugzeugbauer/in	3
Lufffahrzeugtechnik	3½
Maler/in und Beschichtungstechniker/in	3
Maschinsticker/in	2
Masseur/in	2
Maurer/in	3
Mechatronik	3½
Medienfachmann/-frau – Marktkommunikation und Werbung	3½
Medienfachmann/-frau – Mediendesign	3½
Medienfachmann/-frau – Medientechnik	3½
Metallbearbeitung	3
Metalldesign	3
Metallgießer/in	3
Metalltechnik (Modullehrberuf)	3½ bis 4
Miedererzeuger/in	3
Mobilitätsservice	3
Modellbauer/in	3
Molkerei- und Käsefacharbeiter/in*	3
Molkereifachmann/-frau	3
Oberflächentechnik	3½
Oberteilherrichter/in	2
Obstbaufacharbeiter/in*	3
Obst- und Gemüsekonservierer/in	2
Orgelbau	3½
Orthopädeschuhmacher/in	3½
Orthopädietechnik	3½
Papiertechnik	3½
Personaldienstleistung	3
Pferdewirtschaftsfacharbeiter/in*	3
Pflasterer/Pflasterin	3
Pharmatechnologie	3½
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	3
Physiklaborant/in	3½
Platten- und Fliesenleger/in	3
Polsterer/Polsterin	3
Posamentierer/in	3
Präparator/in	3

Produktionstechniker/in	3½
Rauchfangkehrer/in	3
Rauwarenzurichter/in	2
Rechtskanzleiassistent/in	3
Reisebüroassistent/in	3
Reprografie	3
Restaurantfachmann/-frau	3
Sattlerei	3
Schädlingsbekämpfer/in	3
Schalungsbau	3
Schiffbauer/in	3
Schilderherstellung	3
Schuhfertigung	3
Schuhmacher/in	3
Seilbahntechnik	3½
Skierzeuger/in	3
Sonnenschutztechnik	3
Speditionskaufmann/-frau	3
Speditionslogistik	3
Spengler/in	3
Sportadministration	3
Steinmetz/in	3
Stempelerzeuger/in und Flexograf/in	2
Steuerassistenz	3
Straßenerhaltungsfachmann/-frau	3
Streich- und Saiteninstrumentenbau	3
Strickwarenerzeuger/in	3
Stukkateur/in und Trockenausbauer/in	3
Systemgastronomiefachmann/-frau	3
Tapezierer/in und Dekorateur/in	3
Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin	3½
Textilchemie	3½
Textilreiniger/in	3
Textiltechnologie	3½
Tiefbauer/in	3
Tierpfleger/in	3
Tischlerei	3
Tischlereitechnik	4
Transportbetontechnik	3
Uhrmacher/in – Zeitmesstechniker/in	3½
Veranstaltungstechnik	3½

Verfahrenstechnik für die Getreidewirtschaft	3
Vergolder/in und Staffierer/in	3
Vermessungstechniker/in	3½
Verpackungstechnik	3½
Versicherungskaufmann/-frau	3
Verwaltungsassistent/in	3
Vulkanisierung	3
Waagenhersteller/in	3
Waffen- und Munitionshändler/in	3
Waffenmechaniker/in	3
Wagner/in	3
Weber/in	3
Weinbau- und Kellereifacharbeiter/in *	3
Werkstofftechnik (Modullehrberuf)	3 bis 3½
Zahnärztliche Fachassistenz	3
Zahntechniker/in	4
Zimmerei	3

Quelle: Online-Lehrberufsliste <http://lehrberufsliste.m-services.at/>, 22.09.2013, ergänzt um Land- und forstwirtschaftliche Lehrberufe

ANHANG E: Struktur modularisierter Lehrberuf an Beispielen

Beispiel 1: Module und Modulkombinationen im Lehrberuf Metalltechnik

Lehrberuf Metalltechnik

§ 1. (1) Der Lehrberuf Metalltechnik ist als Modullehrberuf eingerichtet.

(2) Neben dem für alle Lehrlinge verbindlichen Grundmodul muss eines der folgenden Hauptmodule ausgebildet werden:

1. Maschinenbautechnik (H1)
2. Fahrzeugbautechnik (H2)
3. Metallbau- und Blechtechnik (H3)
4. Stahlbautechnik (H4)
5. Schmiedetechnik (H5)
6. Werkzeugbautechnik (H6)
7. Schweißtechnik (H7)
8. Zerspanungstechnik (H8)

(3) Zur Vertiefung und Spezialisierung der Ausbildung kann unter Berücksichtigung von § 1 Abs. 4 ein weiteres Hauptmodul oder eines der folgenden Spezialmodule gewählt werden:

1. Automatisierungstechnik (S1)
2. Designtechnik (S2)
3. Konstruktionstechnik (S3)
4. Prozess- und Fertigungstechnik (S4)

(4) Folgende Kombinationen von Haupt- und Spezialmodulen sind möglich:

Haupt- module	können kombiniert werden mit											
	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	S1	S2	S3	S4
H1									x		x	x
Dauer									4		4	4
H2									x		x	x
Dauer									4		4	4
H3										x	x	
Dauer										4	4	
H4							x			x	x	
Dauer							4			4	4	
H5										x		
Dauer										4		
H6								x	x		x	x
Dauer								4	4		4	4
H7				x								x
Dauer				4								4
H8						x			x		x	x
Dauer						4			4		4	4

Quelle: BMWFJ 2011

Die Lehrzeit für das Grundmodul und ein Hauptmodul beträgt 3 1/2 Jahre. Wird der Lehrling darüber hinaus in einem weiteren Hauptmodul oder in einem Spezialmodul ausgebildet, verlängert sich die Lehrzeit auf 4 Jahre. Die mit x gekennzeichneten Kombinationen sind möglich. Die Zahl unter dem x gibt die Lehrzeit der Kombination an.

Beispiel 2: Module und Modulkombinationen im Lehrberufs Elektrotechnik

Lehrberuf Elektrotechnik

§ 1. (1) Der Lehrberuf Elektrotechnik ist als Modullehrberuf eingerichtet.

(2) Neben dem für alle Lehrlinge verbindlichen Grundmodul muss eines der folgenden Hauptmodule ausgebildet werden:

1. Elektro- und Gebäudetechnik (H1)
2. Energietechnik (H2)
3. Anlagen- und Betriebstechnik (H3)
4. Automatisierungs- und Prozessleittechnik (H4)

(3) Zur Vertiefung und Spezialisierung der Ausbildung kann unter Berücksichtigung von § 1 Abs. 4 ein weiteres Hauptmodul oder eines der folgenden Spezialmodule gewählt werden:

1. Gebäudeleittechnik (S1)
2. Gebäudetechnik-Service (S2)
3. Sicherheitsanlagentechnik (S3)
4. Erneuerbare Energien (S4)
5. Netzwerk- und Kommunikationstechnik (S5)
6. Eisenbahnelektrotechnik (S6)
7. Eisenbahnsicherungstechnik (S7)
8. Eisenbahnfahrzeugtechnik (S8)
9. Eisenbahntransporttechnik (S9)
10. Eisenbahnfahrzeuginstandhaltungstechnik (S10)
11. Eisenbahnbetriebstechnik (S11)

(4) Folgende Kombinationen von Haupt- und Spezialmodulen sind möglich:

Hauptmodule	können kombiniert werden mit														
	H1	H2	H3	H4	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11
H1					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dauer					4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
H2				x	x	x		x		x					
Dauer				4	4	4		4		4					
H3				x	x	x		x		x	x	x	x	x	x
Dauer				4	4	4		4		4	4	4	4	4	4
H4		x	x		x	x		x							
Dauer		4	4		4	4		4							

Quelle: BMWFJ 2010

Die Lehrzeit für das Grundmodul und ein Hauptmodul beträgt 3 1/2 Jahre. Wird der Lehrling darüber hinaus in einem weiteren Hauptmodul oder in einem Spezialmodul ausgebildet, verlängert sich die Lehrzeit auf 4 Jahre. Die mit x gekennzeichneten Kombinationen sind möglich. Die Zahl unter dem x gibt die Lehrzeit der Kombination an.

ANHANG F: Berufsbild und Ausbildungsordnung am Beispiel des Lehrberufs „Metallbearbeitung“

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2012**Ausgegeben am 30. Mai 2012****Teil II**

182. Verordnung: Metallbearbeitung-Ausbildungsordnung

182. Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend über die Berufsausbildung im Lehrberuf Metallbearbeitung (Metallbearbeitung-Ausbildungsordnung)

Aufgrund der §§ 8 und 24 des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), BGBl. Nr. 142/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 35/2012, wird verordnet:

Lehrberuf Metallbearbeitung

§ 1. (1) Der Lehrberuf Metallbearbeitung ist mit einer Lehrzeit von drei Jahren eingerichtet.

(2) Die in dieser Verordnung gewählten Begriffe schließen jeweils die männliche und weibliche Form ein. In den Lehrverträgen, Lehrzeugnissen, Lehrabschlussprüfungszeugnissen und Lehrbriefen ist der Lehrberuf in der dem Geschlecht des Lehrlings entsprechenden Form (Metallbearbeiter oder Metallbearbeiterin) zu bezeichnen.

Berufsprofil

§ 2. Durch die Berufsausbildung im Lehrbetrieb und in der Berufsschule soll der im Lehrberuf Metallbearbeitung ausgebildete Lehrling befähigt werden, die nachfolgenden Tätigkeiten fachgerecht, selbständig und eigenverantwortlich ausführen zu können:

1. Herstellen von einschlägigen Werkstücken und Bauteilen unter Berücksichtigung der vorgeschriebenen Passungsnormen,
2. Anfertigen von Skizzen und einfachen normgerechten technischen Zeichnungen,
3. Fertigen, Zusammenbauen, Befestigen und Montieren von Bauteilen, Maschinen, Geräten, Einrichtungen und Konstruktionen nach Anleitung und Plänen auch in Verbindung mit mechanischen und pneumatischen Systemen,
4. Demontieren, Instandsetzen und Warten von Bauteilen, Maschinen, Geräten, Einrichtungen und Konstruktionen auch in Verbindung mit mechanischen und pneumatischen Systemen,
5. Erfassen und Dokumentieren von technischen Daten über den Arbeitsverlauf und die Arbeitsergebnisse,
6. Ausführen der Arbeiten unter Berücksichtigung der einschlägigen Sicherheitsvorschriften, Normen, Umwelt- und Qualitätsstandards.

Berufsbild

§ 3. (1) Für die Ausbildung im Lehrberuf Metallbearbeitung wird folgendes Berufsbild festgelegt. Die angeführten Fertigkeiten und Kenntnisse sind spätestens in dem jeweils angeführten Lehrjahr beginnend derart zu vermitteln, dass der Lehrling zur Ausübung qualifizierter Tätigkeiten im Sinne des Berufsprofils befähigt wird, die insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen, Kontrollieren und Optimieren einschließt.

Pos.	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
1.	Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes	–	–
2.	Kenntnis des organisatorischen Aufbaus und der Aufgaben und Zuständigkeiten der einzelnen Betriebsbereiche		–
3.	Einführung in die Aufgaben, die Branchenstellung und das Angebot des Lehrbetriebes	Kenntnis der Marktposition und des Kundenkreises des Lehrbetriebes	
4.	Kenntnis der Arbeitsplanung und Arbeitsvorbereitung	Durchführen der Arbeitsplanung; Festlegen von Arbeitsschritten, Arbeitsmitteln und Arbeitsmethoden	
5.	Ergonomisches Gestalten des Arbeitsplatzes		
6.	Kenntnis der berufsspezifischen Normen, Vorschriften und anderer technischer Unterlagen		
7.	Handhaben und Instandhalten der zu verwendenden Einrichtungen, Werkzeuge, Maschinen, Mess- und Prüfgeräte und Arbeitsbehelfe		
8.	Kenntnis der Werk- und Hilfsstoffe, ihrer Eigenschaften, Bearbeitungsmöglichkeiten, Verarbeitungsmöglichkeiten und Verwendungsmöglichkeiten		
9.	Lesen und Anwenden von technischen Unterlagen wie von Skizzen, Zeichnungen, Bedienungsanleitungen usw.		
10.	Anfertigen von Skizzen und einfachen normgerechten technischen Zeichnungen		
11.	Auswählen, Beschaffen und Überprüfen der erforderlichen Materialien		
12.	Manuelles Bearbeiten von Werkstoffen wie Sägen, Bohren, Schleifen, Feilen, Gewinde schneiden, Reiben, usw.		–
13.	Maschinelles Bearbeiten von Werkstoffen wie Drehen, Fräsen, Schleifen, Sägen und maschinelles Gewindeschneiden		
14.	Kenntnis des Aufbaus und der Funktion von Maschinenelementen wie zB Passfedern, Stifte, Lager, Kupplungen, Schrauben, Dichtungen usw. sowie über deren Montage und Demontage		–
15.	Montieren und Demontieren von Maschinenelementen wie zB Passfedern, Stifte, Lager, Kupplungen, Schrauben, Dichtungen usw.		
16.	Herstellen von lösbaren (zB Schraubverbindungen) und unlösbaren (zB Nieten) Verbindungen		
17.	Kenntnis der Kühl- und Schmierstoffe, ihrer Anwendungsbereiche sowie über deren Eigenschaften		
18.	Herstellen von einschlägigen Werkstücken und Bauteilen unter Berücksichtigung der vorgeschriebenen Passungsnormen		
19.	–	Grundkenntnisse der Begriffe der Statik und Festigkeitslehre	–
20.	–	Fertigen, Zusammenbauen, Befestigen und Montieren von Bauteilen, Maschinen, Geräten, Einrichtungen und Konstruktionen nach Anleitung und Plänen auch in Verbindung mit mechanischen und pneumatischen Systemen	
21.	–	Demontieren, Instandsetzen und Warten von Bauteilen, Maschinen, Geräten, Einrichtungen und Konstruktionen auch in Verbindung mit mechanischen und pneumatischen Systemen	
22.	–	Kenntnis der wichtigsten Arten des Oberflächenschutzes zur Verhinderung der Korrosion	Prüfen von Oberflächen sowie Ausführen von Vorbereitungsarbeiten für den Oberflächenschutz
23.	Grundkenntnisse der Schweißmetallurgie sowie Kenntnis des Verhaltens von Werkstoffen bei Wärmeeinwirkung durch Schweißprozesse		–
24.	–	Kenntnis der einfachen Wärmebehandlung und deren Einfluss auf die Werkstoffeigenschaften	
25.	Grundkenntnisse der Werkstoff- und Härteprüfverfahren		–

Pos.	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
26.	–	Herstellen von Schweißverbindungen mit den Verfahren Gasschmelzschweißen, Elektroschweißen und Schutzgasschweißen	
27.	Grundkenntnisse der Elektrotechnik, Pneumatik und Hydraulik		–
28.	Kenntnis über den Umgang mit elektrischem Strom unter Beachtung der Sicherheitsvorschriften		
29.	–	Protokollieren und Auswerten von Arbeitsergebnissen sowie deren Dokumentation	
30.	Kenntnis und Anwendung einschlägiger englischer Fachausdrücke		
31.	Führen von Gesprächen mit Vorgesetzten, Kollegen, Kunden, Lieferanten und Behördenvertretern unter Beachtung der fachgerechten Ausdrucksweise		
32.	Grundkenntnisse der betrieblichen Kosten, deren Beeinflussbarkeit und deren Auswirkungen		–
33.	Kenntnis und Anwendung der betrieblichen Hard- und Software		
34.	Grundkenntnisse der Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle	Kenntnis und Anwendung des unternehmensspezifischen Qualitätsmanagements einschließlich Dokumentation	
35.	Kenntnis der sich aus dem Lehrvertrag ergebenden Verpflichtungen (§§ 9 und 10 BAG)		
36.	Kenntnis über Inhalt und Ziel der Ausbildung sowie über wesentliche einschlägige Weiterbildungsmöglichkeiten		
37.	Die für den Lehrberuf relevanten Maßnahmen und Vorschriften zum Schutze der Umwelt: Grundkenntnisse der betrieblichen Maßnahmen zum sinnvollen Energieeinsatz im berufsrelevanten Arbeitsbereich; Grundkenntnisse der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe und über deren Trennung, Verwertung sowie über die Entsorgung des Abfalls		
38.	Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften und Normen sowie der einschlägigen Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit		
39.	Kenntnis der Erstversorgung bei betriebsspezifischen Arbeitsunfällen		
40.	Grundkenntnisse der aushangspflichtigen arbeitsrechtlichen Vorschriften		

(2) Bei der Ausbildung in den fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten ist – unter besonderer Beachtung der betrieblichen Erfordernisse und Vorgaben – auf die Persönlichkeitsbildung des Lehrlings zu achten, um ihm die für eine Fachkraft erforderlichen Schlüsselqualifikationen bezüglich Sozialkompetenz (wie Offenheit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit), Selbstkompetenz (wie Selbsteinschätzung, Selbstvertrauen, Eigenständigkeit, Belastbarkeit), Methodenkompetenz (wie Präsentationsfähigkeit, Rhetorik in deutscher Sprache, Verständigungsfähigkeit in den Grundzügen der englischen Sprache) und Kompetenz für das selbstgesteuerte Lernen (wie Bereitschaft, Kenntnis über Methoden, Fähigkeit zur Auswahl geeigneter Medien und Materialien) zu vermitteln.

Lehrabschlussprüfung

Gliederung

§ 4. (1) Die Lehrabschlussprüfung gliedert sich in eine theoretische und in eine praktische Prüfung.

(2) Die theoretische Prüfung umfasst die Gegenstände Angewandte Mathematik, Mechanische Technologie und Fachzeichnen.

(3) Die theoretische Prüfung entfällt, wenn der Prüfungskandidat das Erreichen des Lehrzieles der letzten Klasse der fachlichen Berufsschule oder den erfolgreichen Abschluss einer die Lehrzeit ersetzenden berufsbildenden mittleren oder höheren Schule nachgewiesen hat.

(4) Die praktische Prüfung umfasst die Gegenstände Prüfarbeit und Fachgespräch.

Theoretische Prüfung

Allgemeine Bestimmungen

§ 5. (1) Die theoretische Prüfung hat schriftlich zu erfolgen. Sie kann für eine größere Anzahl von Prüflingen gemeinsam durchgeführt werden, wenn dies ohne Beeinträchtigung des Prüfungsablaufs möglich ist.

(2) Die theoretische Prüfung sollte in der Regel vor der praktischen Prüfung abgehalten werden.

(3) Die Aufgaben haben nach Umfang und Niveau dem Zweck der Lehrabschlussprüfung und den Anforderungen der Berufspraxis zu entsprechen.

(4) Die schriftlichen Arbeiten des Prüfungskandidaten sind entsprechend zu kennzeichnen.

Angewandte Mathematik

§ 6. (1) Die Prüfung hat Aufgaben aus sämtlichen nachstehenden Bereichen zu umfassen:

1. Längenberechnung und Flächenberechnung,
 2. Volumsberechnung und Masseberechnung,
 3. Arbeitsberechnung, Leistungsberechnung und Wirkungsgradberechnung,
 4. Physikalische Berechnungen (Festigkeit, Zug, Druck, Abscherung).
- (2) Die Verwendung von Rechenbehelfen, Formeln und Tabellen ist zulässig.
- (3) Die Aufgaben sind so zu stellen, dass sie in der Regel in 90 Minuten durchgeführt werden können.
- (4) Die Prüfung ist nach 105 Minuten zu beenden.

Technologie

§ 7. (1) Die Prüfung hat die stichwortartige Beantwortung von Aufgaben aus sämtlichen nachstehenden Bereichen zu umfassen:

1. Werkstoffkunde,
2. Fertigungstechnik,
3. Mess- und Prüfverfahren,
4. Maschinenelemente,
5. Sicherheit und Umweltschutz.

(2) Die Prüfung kann auch in programmierter Form mit Fragebögen erfolgen. In diesem Fall sind aus jedem Bereich je vier Fragen zu stellen.

- (3) Die Aufgaben sind so zu stellen, dass sie in der Regel in 60 Minuten durchgeführt werden können.
- (4) Die Prüfung ist nach 80 Minuten zu beenden.

Fachzeichnen

§ 8. (1) Die Prüfung hat die Anfertigung einer Fertigungszeichnung eines mechanischen Werkstückes zu umfassen.

- (2) Die Aufgabe ist so zu stellen, dass sie in der Regel in 90 Minuten durchgeführt werden kann.
- (4) Die Prüfung ist nach 120 Minuten zu beenden.

Praktische Prüfung

Prüfarbeit

§ 9. (1) Die Prüfung ist nach Angabe der Prüfungskommission in Form der Bearbeitung eines betrieblichen Arbeitsauftrages durchzuführen.

(2) Die Aufgabe hat sich auf Arbeitsproben im Bereich der Metallbearbeitung unter Einschluss von Arbeitsplanung, Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit, allenfalls erforderliche Maßnahmen zum Umweltschutz und Maßnahmen der Qualitätskontrolle zu erstrecken. Die einzelnen Schritte bei der Ausführung der Aufgabe sind von Hand oder rechnergestützt zu dokumentieren. Die Prüfungskommission kann dem Prüfungskandidaten anlässlich der Aufgabenstellung hierfür entsprechende Unterlagen zur Verfügung stellen. Im Rahmen der Prüfarbeit sind insbesondere folgende Tätigkeiten nachzuweisen:

1. eine mechanische Arbeitsprobe (Fertigkeiten in der Werkstoffbearbeitung von Hand und mit Maschine) nach Vorgabe inklusive Drehen, Fräsen und Schweißen,
2. Zusammenbau der unter lit. a gefertigten mechanischen Teile.

(3) Die Prüfungskommission hat unter Bedachtnahme auf den Zweck der Lehrabschlussprüfung, die Anforderungen der Berufspraxis und das Tätigkeitsgebiet des Lehrbetriebs eine Prüfarbeit zu stellen, die in der Regel in sieben Stunden durchgeführt werden kann.

- (4) Die Prüfung ist nach neun Stunden zu beenden.
- (5) Für die Bewertung der Prüfarbeit sind folgende Kriterien maßgebend:
1. Maßhaltigkeit,
 2. Winkeligkeit,
 3. Ebenheit,
 4. fachgerechte Verarbeitung des Materials,
 5. fachgerechte Montage und funktionsgerechter Zusammenbau.

Fachgespräch

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

(2) Das Fachgespräch hat sich aus der praktischen Tätigkeit heraus zu entwickeln. Hierbei ist unter Verwendung von Fachausdrücken das praktische Wissen des Prüfungskandidaten festzustellen. Der

Prüfungskandidat hat fachbezogene Probleme und deren Lösungen darzustellen, die für den Auftrag relevanten fachlichen Hintergründe aufzuzeigen und die Vorgehensweise bei der Ausführung des Auftrags zu begründen. Die Prüfung ist in Form eines möglichst lebendigen Gesprächs mit Gesprächsvorgabe durch Schilderung von Situationen und Problemen zu führen.

(3) Die Themenstellung hat dem Zweck der Lehrabschlussprüfung und den Anforderungen der Berufspraxis zu entsprechen. Hierbei sind Prüfstücke, Materialproben, Demonstrationsobjekte, Apparate, Geräte, Werkzeuge oder Schautafeln heranzuziehen. Fragen über einschlägige Sicherheitsvorschriften, Schutzmaßnahmen und Unfallverhütung sowie über einschlägige Umweltschutzmaßnahmen und Entsorgungsmaßnahmen sind mit einzubeziehen.

(4) Das Fachgespräch soll für jeden Prüfungskandidaten 15 Minuten dauern. Eine Verlängerung um höchstens zehn Minuten hat im Einzelfall zu erfolgen, wenn der Prüfungskommission ansonsten eine zweifelsfreie Bewertung der Leistung des Prüfungskandidaten nicht möglich ist.

Wiederholungsprüfung

§ 11. (1) Die Lehrabschlussprüfung kann wiederholt werden.

(2) Bei der Wiederholung der Prüfung sind nur die mit „Nicht genügend“ bewerteten Prüfungsgegenstände zu prüfen.

Inkrafttreten und Schlussbestimmungen

§ 12. (1) Diese Verordnung tritt mit 1. Juni 2012 in Kraft.

(2) Die Ausbildungsordnung für den Lehrberuf Metallbearbeitung, BGBl. II Nr. 267/2005, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 227/2008, tritt unbeschadet Abs. 5 mit Ablauf des 31. Oktober 2012 außer Kraft.

(3) Die Ausbildungsvorschriften für die Lehrberufe Dreher, BGBl. Nr. 171/1972, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 177/2005, und Werkzeugmaschiner, BGBl. Nr. 386/1980, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 177/2005, treten unbeschadet Abs. 5 mit Ablauf des 31. Oktober 2012 außer Kraft.

(4) Die Prüfungsordnungen für die Lehrberufe Dreher, BGBl. Nr. 215/1974, in der Fassung der Verordnung BGBl. Nr. 345/1992, und Werkzeugmaschiner, BGBl. Nr. 232/1981, in der Fassung der Verordnung BGBl. Nr. 367/1992, treten unbeschadet Abs. 5 mit Ablauf des 31. Oktober 2012 außer Kraft.

(5) Lehrlinge, die am 31. Oktober 2012 in den Lehrberufen Metallbearbeitung, Dreher oder Werkzeugmaschiner ausgebildet werden, können gemäß der in Abs. 2 angeführten Ausbildungsordnung für den Lehrberuf Metallbearbeitung oder gemäß den in Abs. 3 angeführten Ausbildungsvorschriften für die Lehrberufe Dreher oder Werkzeugmaschiner bis zum Ende der vereinbarten Lehrzeit weiter ausgebildet werden und können bis ein Jahr nach Ablauf der vereinbarten Lehrzeit zur Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Metallbearbeitung auf Grund der in der Ausbildungsordnung gemäß Abs. 2 enthaltenen Prüfungsvorschriften oder in den Lehrberufen Dreher oder Werkzeugmaschiner auf Grund der Prüfungsordnungen gemäß Abs. 4 antreten.

(6) Die Lehrzeiten, die im Lehrberuf Metallbearbeitung gemäß der in Abs. 2 angeführten Ausbildungsordnung oder in den Lehrberufen Dreher oder Werkzeugmaschiner gemäß den in Abs. 3 angeführten Ausbildungsvorschriften zurückgelegt wurden, sind auf die Lehrzeit im Lehrberuf Metallbearbeitung gemäß dieser Verordnung voll anzurechnen.

Mitterlehner

Quelle: BMWFJ 2012d (<http://ris.bka.gv.at>)

ANHANG G: Aufgaben und Akteure in der Förderung der Lehrlingsausbildung und Qualitätssicherung

Qualität in der Lehre Förderung der Lehrlingsausbildung in KMUs



- Entwicklung neuer Lehrberufe/
Aktualisierung bestehender Lehrberufe
- Akkreditierung zum Lehrbetrieb
- Ausbildung der Ausbilder
- Berufsorientierung
 - bic.at
 - Infomaterialien
 - Lehrlingskampagnen
 - Orientierungstests
 - Schnupperlehre, Betriebsbesuche
 - Schulvorträge
 - Berufsinformessen usw.
- Lehrstellenförderungen
- Ausbildungshilfen:
 - Webplattform „Qualität in der Lehre“
 - Ausbildungsleitfäden & Checklisten
 - Fit for Future: Lehrbetriebe schaffen Zukunft
- Ausbildungsverbünde
- Lehre mit Matura
- Auslandspraktika
- Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching
- Weiterbildung der Ausbilder/Ausbilderakademien
- Vernetzung der Ausbilder (Lehrlingswarte, Ausbilderstammtische)
- Lehrlingswettbewerbe
- Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future“

- Wettbewerbe: worldskills, euroskills
- Fachliche Weiterbildung (z.B. Meisterprüfung)
- Allgemeine Weiterbildung (z. B. Berufsaufreifeprüfung)

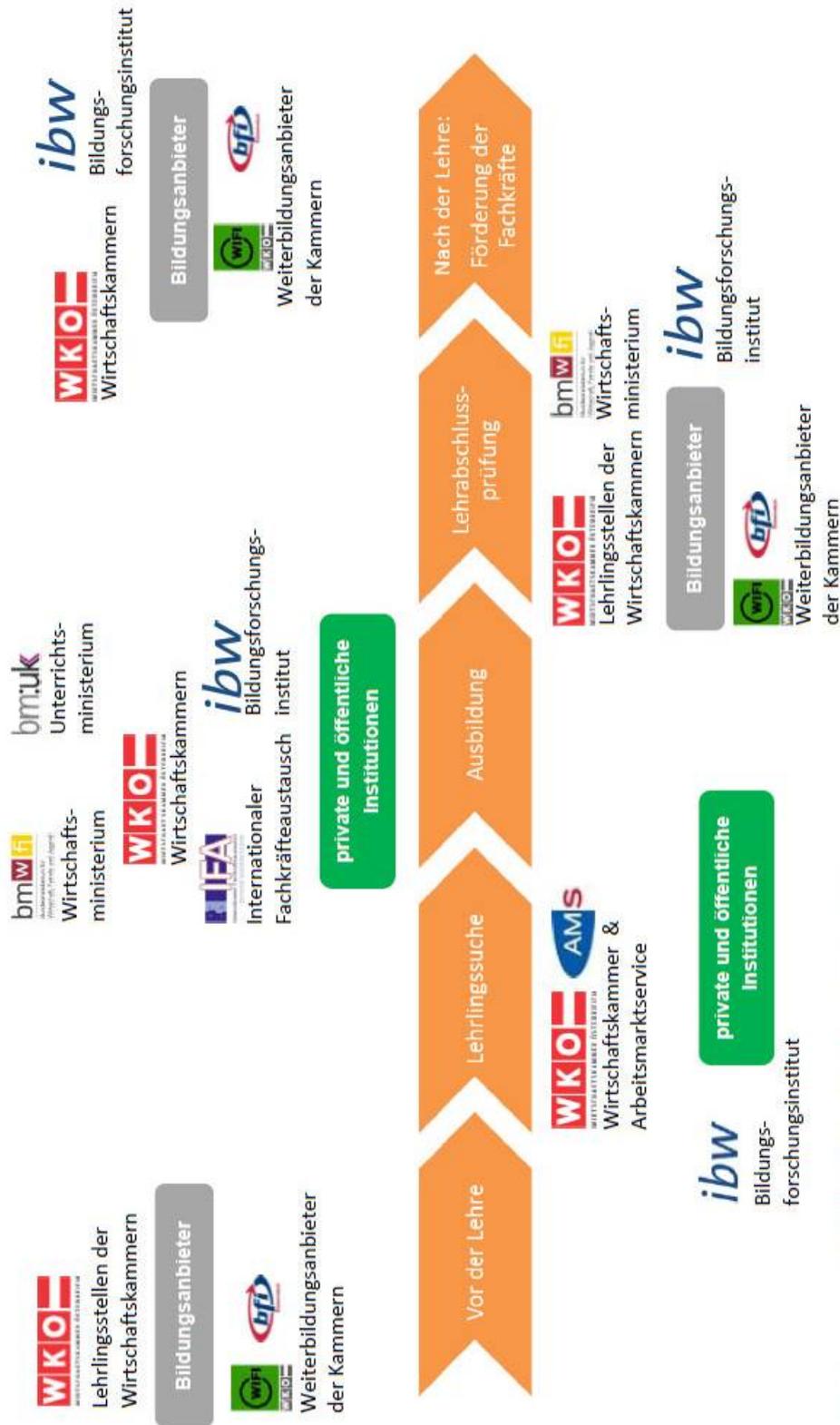


- Lehrstellenbörse
- Lehrlingstests/Auswahlhilfen
- Rekrutierungshilfe

- Erstellung von Prüfungsbeispielen
- Organisation der Lehrabschlussprüfungen
- Prüfungsunterlagen für Prüfer und Lehrlinge
- Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung
- Prüferschulung

Quelle: ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, 2013

Qualität in der Lehre – Förderung der Lehrlingsausbildung in KMUs: Akteure*



Quelle: ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, 2013

* Die Ausbildungsbetriebe sind als Akteure nicht extra angeführt.

Glossar

Die Erklärungen wurden, soweit nicht anders angegeben, aus dem Lexikon „Bildung & Beruf von A bis Z“ aus dem Berufsinformationscomputer der Wirtschaftskammern Österreichs übernommen (www.bic.at).

Begriff	Erklärung
Ausbilder/in	<p>Der/die Ausbilder/in trägt stellvertretend für den/die Lehrberechtigte/n (Lehrberechtigter/Lehrberechtigte) die Verantwortung für die ordnungsgemäße Ausbildung. Er/Sie legt die Ziele und den Zeitablauf der Ausbildung fest, unterweist die » Lehrlinge in fachlicher Hinsicht, überwacht die Ausbildung und hält Kontakt zu den Eltern der Lehrlinge und zur Berufsschule.</p> <p>Die Anzahl der AusbilderInnen in einem Betrieb hängt insbesondere von der Zahl der Lehrlinge ab. Das » Berufsausbildungsgesetz (BAG) legt fest, dass auf je fünf Lehrlinge ein/e Ausbilder/in kommen muss, die/der nicht ausschließlich Ausbildungsaufgaben hat. Auf je 15 Lehrlinge muss mindestens ein/e Ausbilder/in kommen, die/der sich ausschließlich der Ausbildung widmet.</p>
Ausbildertraining	<p>Spezielles Ausbildungsangebot für Lehrlingsausbilder/innen, das in Österreich die Ausbilderprüfung ersetzt.</p>
Ausbilderprüfung	<p>Die Ausbilderprüfung berechtigt den/die Ausbilder/in zur Ausbildung von Lehrlingen im Betrieb. Die Ausbilderprüfung wird von den Meisterprüfungsstellen der Wirtschaftskammern abgenommen. Verschiedene andere Ausbildungen und Prüfungen ersetzen die Ausbilderprüfung bzw. sind ihr gleichgestellt: z. B. UnternehmerInnenprüfung, Werkmeisterschule oder ein absolviertes Ausbildertraining mit abschließendem Fachgespräch.</p> <p>Die Ausbilderprüfung umfasst pädagogische, psychologische und rechtliche Inhalte. Voraussetzung für die Zulassung ist die Volljährigkeit.</p>
Ausbildungsordnung	<p>Die Ausbildungsordnung (AO) ist ein Begriff aus der Lehrlingsausbildung. In der AO wird das spezifische Berufsbild eines Lehrberufes mit den beruflichen Grundkenntnissen, Kenntnissen und Fertigkeiten festgelegt, die während der Lehrzeit mindestens vermittelt werden müssen. Darüber hinaus enthält die AO ein Berufsprofil in dem in kurzer Aufzählung die beruflichen Anforderungen an die fertig ausgebildeten Fachkräfte dargestellt werden.</p> <p>Die Ausbildungsordnung ist vergleichbar mit einem schulischen Lehrplan.</p>
Ausbildungsverbund	<p>Lehrbetriebe verpflichten sich, die Lehrlinge in allen im Berufsbild angeführten Fertigkeiten und Kenntnissen auszubilden. Aufgrund der hohen Spezialisierung können manche Betriebe aber nicht alle Positionen eines Berufsbildes vermitteln. In solchen Fällen besteht die Möglichkeit diese Inhalte im Rahmen eines Ausbildungsverbundes in anderen Ausbildungseinrichtungen (z. B. in einem anderen Betrieb) zu vermitteln.</p>

Außerordentliche Lehrabschlussprüfung	<p>Zur Lehrabschlussprüfung können ausnahmsweise auch Personen zugelassen werden, die keine Lehrausbildung und auch keine dem Lehrberuf gleichzuhaltende schulische Ausbildung absolviert haben. Das sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und glaubhaft machen können, dass sie die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse für den betreffenden Lehrberuf auf andere Weise erworben haben (z. B. durch entsprechende Anlernzeiten, praktische Tätigkeiten oder Kursveranstaltungen). • Personen, die mindestens die Hälfte der Lehrzeit eines Lehrberufes absolviert haben und keine Möglichkeit haben, für die restliche Zeit einen Lehrvertrag abzuschließen.
Behaltefrist	<p>Der Ausbildungsbetrieb muss einen Lehrling, dessen Lehrverhältnis durch Ablauf der im Lehrvertrag vereinbarten Lehrzeit oder durch Ablegung der Lehrabschlussprüfung endet, drei Monate im erlernten Beruf im Betrieb weiterverwenden. (Quelle: BAG § 18)</p>
Berufsausbildungsgesetz (BAG)	<p>Das BAG (= Berufsausbildungsgesetz) regelt die betriebliche Lehrlingsausbildung in Österreich. Es legt fest, wer Lehrlinge ausbilden darf, wie Ausbilder/innen qualifiziert sein müssen, welche Pflichten Lehrlinge, Ausbilder/innen und Eltern haben, wie Lehrverträge zu gestalten sind, Dauer der Lehrzeit, wie Ausbildungsvorschriften zu gestalten sind usw.</p>
Berufsbild	<p>Allgemein bezeichnet der Begriff Berufsbild die gemeinsame Vorstellung einer Gruppe (oder der Allgemeinheit) von einer beruflichen Tätigkeit. Dabei werden häufig drei zentrale Aspekte berücksichtigt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) die für den Beruf geltenden Rechtsnormen und Standards, 2) die für den Beruf typischen Tätigkeiten und Aufgaben und der Umfang der Kompetenzen bzw. Berufsberechtigungen, 3) die erforderlichen formalen Ausbildungen und informellen Qualifikationen. <p>In der Lehrlingsausbildung ist das Berufsbild ein nach Lehrjahren gegliederter Katalog der beruflichen Grundkenntnisse, Kenntnisse und Fertigkeiten festlegt, die während der betrieblichen Ausbildung mindestens vermittelt werden müssen. Das Berufsbild ist Bestandteil der Ausbildungsordnung (AO).</p>
Berufsprofil	<p>Berufsprofil ist ein Begriff aus der Lehrlingsausbildung und bezeichnet eine kurze Aufzählung der beruflichen Anforderungen an einen fertig ausgebildeten Lehrling. Das Berufsprofil ist in der Regel Bestandteil der Ausbildungsordnung (AO).</p>
Berufsschule	<p>Die Berufsschule ist neben dem Lehrbetrieb der zweite Lernort im Rahmen der Lehrlingsausbildung. In der Berufsschule erwerben die Lehrlinge den für die Ausübung ihres Berufes notwendigen theoretischen Hintergrund und erweitern ihre Allgemeinbildung. Auch zusätzliche fachpraktische Kenntnisse werden in der Berufsschule vermittelt.</p>

Bundes-Berufs-ausbildungsbeirat	Der Bundes-Berufsausbildungsbeirat ist ein Gremium aus Sozialpartnervorteilern/innen, das vom Wirtschaftsministerium bestellt wird und das Ministerium in Fragen der Lehrlingsausbildung berät und bei Gesetzesänderungen und Neuordnungen Stellungnahmen und Konzepte vorlegt. (Quelle: BMWFJ 2012a, S. 21)
Doppellehre	In der Lehrlingsausbildung besteht die Möglichkeit gleichzeitig zwei Lehrberufe zu erlernen (=Doppellehre). Voraussetzung ist, dass der Lehrbetrieb so eingerichtet ist, dass die Ausbildung in beiden Berufen möglich ist. Außerdem dürfen die beiden Berufe nicht voll miteinander verwandt sein. Eine Doppellehre dauert höchstens 4 Jahre. Der Besuch der Berufsschule (BS) ist bei Doppellehren unterschiedlich geregelt. Grundsätzlich muss aber pro Lehrjahr in einem der beiden Berufe die Berufsschule besucht werden.
Duale Ausbildung	Die berufliche Ausbildung im Rahmen der Lehre findet an zwei Lernorten statt: im Betrieb und in der Berufsschule. Daher spricht man auch von der dualen (= zweigleisigen) Ausbildung.
Feststellungsverfahren	Verfahren zur Feststellung, ob ein Betrieb die Voraussetzung für die Ausbildung von Lehrlingen in einem bestimmten Lehrberuf erfüllt. Das Verfahren wird auf Antrag des (Lehr)Betriebes von der örtlich zuständigen Lehrlingsstelle in Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer durchgeführt. Sind alle Voraussetzungen erfüllt, erhält der Betrieb einen Feststellungsbescheid, der bescheinigt, dass der Betrieb Lehrlinge aufnehmen und ausbilden darf.
Integrative Berufsausbildung	Die integrative Berufsausbildung ist ein Ausbildungsmodell, mit dem am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen ermöglicht wird, eine berufliche (Teil)Qualifikation zu erlangen. Im Rahmen der integrativen Berufsausbildung können bestimmte Personen (z. B. Personen ohne bzw. mit negativem Hauptschulabschluss, Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes) eine Lehrlingsausbildung (Lehre) mit einer um ein Jahr (in Ausnahmefällen zwei Jahren) verlängerten Lehrzeit erwerben, oder sie können im Wirtschaftsleben verwertbare Teilqualifikationen eines oder mehrerer Lehrberufe erwerben.
Lehrabschlussprüfung (LAP)	Die Lehre wird mit der LAP abgeschlossen. Diese besteht aus einer praktischen und einer theoretischen Prüfung. Für Lehrlinge, die die Berufsschule ohne "Nicht genügend" abgeschlossen haben, entfällt der theoretische Prüfungsteil. Bei der LAP wird festgestellt, ob die Lehrlinge das zur Ausübung ihres Berufes notwendige Know-how erworben haben. Sie legen die Prüfung vor Experten/Expertinnen ihres Berufes ab.
Lehrberechtigter/Lehrberechtigte	Der/die Lehrberechtigte ist die für die Lehrlingsausbildung im Betrieb verantwortliche Person.

Lehrberufe	<p>Lehrberufe sind Berufe, für die die Berufsausbildung über das duale System (Duale Ausbildung) erfolgt. In Ausbildungs- und Prüfungsordnungen werden vom Gesetzgeber die Ausbildungsinhalte festgelegt und bestimmt, welche Kenntnisse und Fähigkeiten in der Lehrabschlussprüfung (LAP) überprüft werden müssen. Voraussetzung für das Erlernen eines Lehrberufes ist die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht und der Abschluss eines Lehrvertrages mit einem Lehrbetrieb.</p> <p>Es gibt in Österreich 199 gewerbliche und 15 land- und forstwirtschaftliche Lehrberufe (Stand Juni 2013).</p>
Lehrberufsliste	<p>Die Lehrberufsliste ist ein alphabetisches Verzeichnis aller gewerblichen, industriellen und dienstleistungsorientierten Lehrberufe, die vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend und der Wirtschaftskammer Österreich herausgegeben wird. Die Liste enthält die Lehrzeit, die Verwandtschaftsregelungen und einen Hinweis auf die gültigen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der einzelnen Lehrberufe. Nicht enthalten sind die 15 land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufe.</p>
Lehrlingsentschädigung	<p>Lehrlinge leisten während ihrer Ausbildung bereits produktive Arbeit. Deshalb erhalten sie vom Ausbildungsbetrieb die so genannte Lehrlingsentschädigung. Diese wird auch für die Zeit des Berufsschulbesuches ausbezahlt.</p>
Lehrlingsstelle	<p>Die Lehrlingsstelle ist die erste Anlaufstelle bei Fragen rund um die Lehrlingsausbildung. In jedem Bundesland gibt es eine Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer (für alle gewerblichen Lehrberufe) und eine Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle (für alle land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufe). Bei der Lehrlingsstelle wird der Lehrvertrag protokolliert, und dort erfolgt die Anmeldung zur Lehrabschlussprüfung (LAP).</p>
Lehrvertrag	<p>Der Lehrvertrag ist ein schriftlicher Vertrag zwischen Lehrling und Lehrberechtigtem/Lehrberechtigter mit gesetzlich genau geregelter Inhalt. Der Lehrvertrag ist die Basis für die Ausbildung des Lehrlings. Bei Lehrlingen unter 18 Jahren muss auch der/die gesetzliche Vertreter/in (Elternteil) unterschreiben.</p>
Modularisierung	<p>Modularisierung bezeichnet in der Lehrberufsentwicklung einen bausteinartigen Aufbau der Lehrausbildung mit mehreren Kombinations- und Spezialisierungsmöglichkeiten. Durch die verpflichtende Ausbildung in einem „Grundmodul“ wird dabei auch eine breite Basisausbildung gewährleistet.</p> <p>Ein Modullehrberuf setzt sich aus drei „Bausteinen“ zusammen:</p>
Protokollierung des Lehrvertrages	<p>Protokollierung des Lehrvertrages ist die Bewilligung des Lehrverhältnisses durch die Lehrlingsstelle. Dabei prüft die Lehrlingsstelle die Daten des Lehrvertrages und die Eignung des Lehrbetriebes. Die Protokollierung ist die Voraussetzung für die spätere Zulassung des Lehrlings zur Lehrabschlussprüfung. (Quelle: BMWFJ 2012a, S. 17)</p>

Prüfungsordnung	In der Lehrlingsausbildung legt die allgemeine Prüfungsordnung die Bestimmungen zur Durchführung von Lehrabschlussprüfungen, von Zusatzprüfungen, Wiederholungsprüfungen sowie Teil- und Zwischenprüfungen gemäß Berufsausbildungsgesetz (BAG) fest. Für die Durchführung der Prüfungen in den einzelnen Lehrberufen sind darüber hinaus die besonderen Bestimmungen anzuwenden, die für jeden Lehrberuf gesondert
Teilqualifikation	Von Teilqualifikation spricht man, wenn die Ausbildung in einem Lehrberuf auf Teile des Berufsbildes beschränkt und nicht das gesamte Berufsbild ausgebildet wird. Eine Teilqualifizierung ist nur zulässig, wenn der/die Auszubildende aus bestimmten Gründen nicht in der Lage ist, das gesamte Berufsbild zu erlernen, <u>nicht</u> , wenn der Betrieb nicht in der Lage ist, das Berufsbild vollständig auszubilden.
Verhältniszahlen	Verhältniszahlen geben das Betreuungsverhältnis zwischen Ausbilder/in und Lehrlingen an, d. h. wie viele Lehrlinge auf eine/n Ausbilder/in kommen dürfen.
Überbetriebliche Ausbildung (ÜBA)	<p>Unter überbetrieblicher Ausbildung (auch: überbetriebliche Lehrlingsausbildung) versteht man die Ausbildung von Personen in einem Lehrberuf, wenn diese nicht in einem Betrieb, sondern in einem Ausbildungszentrum erfolgt. Voraussetzung ist, dass dieses Ausbildungszentrum so ausgestattet ist, dass die praktischen Fertigkeiten und Kenntnisse im jeweiligen Lehrberuf vermittelt werden können.</p> <p>Die überbetriebliche Ausbildung ist insbesondere für Jugendliche gedacht, die keine betriebliche Lehrstelle finden.</p> <p>Lehrlinge in überbetrieblicher Ausbildung sind Lehrlingen in betrieblicher Ausbildung sowohl hinsichtlich Berufsschulpflicht als auch Sozialversicherungsrecht gleichgestellt. (vgl. Berufsausbildungsgesetz § 30 und § 30b)</p>

Literatur

- Archan, Sabine: Modularisierung der österreichischen Lehrberufe, erschienen in: Jacob, Marita; Kupka, Peter (Hrsg.): Perspektiven des Berufskonzepts. Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarkt. Kontaktseminar deutschsprachiger Institute für Berufsbildungsforschung am 9. bis 11. März 2005 am IAB in Nürnberg. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 297), Nürnberg, 2005.
- Bress, Hartmut: Wissen, wo man besser und schlechter ist als die anderen. Auszubildenden-Rückmeldesystem fördert Feedback. erschienen in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2/2003, Bonn, 2003.
- Brötz, Rainer: Berufliche Flexibilisierung und Berufsprinzip. erschienen in: Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung, 34 Jahrgang, Heft 4/2005, Bonn, Juli/August 2005.
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie – BBT: Handbuch Verordnungen. Schritt für Schritt zu einer Verordnung über die berufliche Grundbildung, 4., veränderte Auflage, Bern, 2007.
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie – BBT: Berufsbildung – Ein Schweizer Standort- und Wettbewerbsfaktor. Studie bei multinationalen Unternehmen sowie Expertinnen und Experten in der Schweiz, in Deutschland und Großbritannien. Bern, 31. August 2011.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen 5. überarbeitete Auflage, Bonn, November 2011.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, 2012.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Duale Ausbildung sichtbar gemacht. Bonn-Berlin, 2007.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi): Fachkräfte sichern. Duale Berufsausbildung. Berlin, September 2012.
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj) (Hrsg.): Berufsausbildungsgesetz. Berufsausbildung in Österreich. Wien, Jänner 2012c.
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj) (Hrsg.): Die Lehre. Duale Berufsausbildung in Österreich. Moderne Ausbildung mit Zukunft. 13. überarbeitete Auflage, Wien, September 2012a.
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj) (Hrsg.): Lehrberufe in Österreich – Ausbildungen mit Zukunft. Ausgabe 2012, Wien, September 2012b.
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj) (Hrsg.): Berufsausbildungsgesetz. Berufsausbildung in Österreich. Wien, Jänner 2012c.

- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj) (Hrsg.): Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend über die Berufsausbildung im Lehrberuf Metallbearbeitung (Metallbearbeitung-Ausbildungsordnung). BGBl. II Nr. 182/2012. Wien, Mai 2012d. (<http://ris.bka.gv.at>)
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj) (Hrsg.): Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend über die Berufsausbildung im Lehrberuf Metalltechnik (Metalltechnik-Ausbildungsordnung). BGBl. II Nr. 148/2011. Wien, April 2011. (<http://ris.bka.gv.at>)
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (bmwfj) (Hrsg.): Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend über die Berufsausbildung im Lehrberuf Elektrotechnik (Elektrotechnik-Ausbildungsordnung). BGBl. II Nr. 195/2010. Wien, Juni 2010. (<http://ris.bka.gv.at>)
- Cort, Pia: Learning at work and at school – a VET student perspective on the strengths and weaknesses of “dual” training. Aarhus, 2008.
- Dornmayr, Helmut; Wieser, Regine; Mayer, Martin: Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich, 2010 – 2011, Endbericht. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft - ibw, Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung - öibf, i. A. des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend, Wien, Mai 2012.
- Dornmayr, Helmut; Schönherr, Anna: Nach der Lehre in Salzburg. Eine empirische Erhebung bei Salzburger Lehrabsolventinnen und Lehrabsolventen drei Jahre nach Lehrabschluss. ibw-Forschungsbericht Nr. 172, Wien, 2012.
- Dornmayr, Helmut; Nowak, Sabine: Lehrlingsausbildung im Überblick 2013. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht Nr. 176, Wien, 2013.
- Dostal, Werner: Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB, erschienen in: Gerhard Kleinhenz (Hrsg.): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 250, S. 463-474, 2002.
- Dustmann, Christian; Schönberg, Uta: What Makes Firm-based Vocational Training Schemes Successful? The Role of Commitment. erschienen in: American Economic Journal: Applied Economics 2012, 4(2), S. 36–61.
- Ebbinghaus, Margit: Ideal und Realität betrieblicher Ausbildungsqualität. Sichtweisen ausbildender Betriebe. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 109, Bonn, 2009.
- Ebbinghaus, Margit; Gei, Julia; Hucker, Tobias; Ulrich, Joachim Gerd: Image der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2012. Bonn, Februar 2013.
- Ebner, Christian: Neue Wege für die duale Berufsausbildung – ein Blick auf Österreich, die Schweiz und Dänemark. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (wzb), WZBrief Arbeit, Ausgabe 04, Berlin, November 2009.

- Ebner, Christian: Erfolgreich in den Arbeitsmarkt? Die duale Berufsbildung im internationalen Vergleich. Campus Verlag, Frankfurt am Main 2013.
- European Training Foundation (ETF) (Hrsg.): Work-based learning: benefits and obstacles. A literature review for policy makers and social partners in ETF partner countries. Torino, 2013.
- Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung – CEDEFOP: Neue Technologien und Anforderungen an die Qualifikation in der Entwicklung der Berufsbildung der Tschechoslowakei. 1. Auflage, Berlin 1990.
- European Centre for the Development of Vocational Training – CEDEFOP: Initial vocational education and training (IVET) in Europe, Review. Thessaloniki, 2008a.
- Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung – CEDEFOP: Sozialpartner und sektorale Ausbildungsfonds: Mobilisierung der Ressourcen. Kurzbericht 3. Thessaloniki, April 2008b.
- European Centre for the Development of Vocational Training – CEDEFOP: Learning and Innovation in Enterprises. Thessaloniki, 2012.
- European Commission: Apprenticeship supply in the Member States of the European Union, Final report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
- European Commission: Work-Based Learning in Europe. Practises and Policy Pointers. Juni 2013.
- Euler, Dieter: Das duale System in Deutschland – Vorbild für einen Transfer ins Ausland? Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2013.
- Faust, Dennis: Gründe für die Attraktivität des dualen Systems in Deutschland, Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB). Anfrage ID 694, 11.05.2011.
- Frank, Irmgard; Kremer, Manfred; Paulini-Schlottau, Hannelore: Berufsprinzip und Konsensprinzip: Noch zeitgemäß? – oder „Totgesagte leben länger“. erschienen in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): 40 Jahre BIBB. 40 Jahre Forschen – Beraten – Zukunft gestalten, Bonn, 2010.
- Fuhrer, Marc; Schweri, Jürg: Kosten und Nutzen von zweijährigen beruflichen Grundbildungen aus der Sicht der Betriebe. Schlussbericht. Studie im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie – BBT, Zollikofen, Juni 2010.
- Gelderblom, Arie: Apprenticeship: dead-end sectors and occupations? Implications of structural change and new employment possibilities for apprenticeship training. erschienen in: Cedefop (ed) Vocational education and training – the European research field Background report – Volume I, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998.

- Heidenreich, Martin: Berufskonstruktion und Professionalisierung. Erträge der soziologischen Forschung, erschienen in: H.-J. Apel, K.-P. Horn, P. Lundgreen und U. Sandfuchs (Hrsg.): Berufskonstruktion und Professionalisierung. Erträge der soziologischen Forschung. Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozeß. S. 35-58, Bad Heilbrunn, 1999.
- Heinrich, Jörg: DUAL – Duale Berufsausbildung eröffnet neue Chancen für Ausbildung und Beschäftigung in Portugal, Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Nr. 3/2007.
- Hensge, Kathrin; Lorig, Barbara; Schreiber, Daniel: Kompetenzstandards in der Berufsausbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn, 27. August 2009.
- Hoeckel, Kathrin; Field, Simon; Grubb, W. Norton: Learning for Jobs. OECD-Studie zur Berufsbildung. Schweiz. OECD, April 2009.
- Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw: Checkliste Qualität in der Lehre. Wien, Oktober 2012.
- International Labour Organization (ILO): Overview of Apprenticeship Systems and Issues. ILO contribution to the G20 Task Force on Employment. Genf, 2012.
- Kägi, Wolfram; Frey, Miriam; Hof, Stefanie: Wirkungsanalyse allgemein verbindlich erklärter Berufsbildungsfonds. Schlussbericht. Basel, 03.10.2008.
- Kremer, Manfred: Berufsprinzip sichert Qualitätsanspruch der Ausbildung. erschienen in: Berufskonzept und Berufe, Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung, 34. Jahrgang, Heft 4/2005, Bonn, Juli/August 2005.
- Lassnigg, Lorenz; Markowitsch, Jörg (Hrsg.): Qualität durch Vorausschau. Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung. Innovationen in der Berufsbildung – IBB-Forschung Band 4, Innsbruck, 2005.
- Lenger, Birgit; Löffler, Roland; Dornmayr, Helmut: Jugendliche in der überbetrieblichen Berufsausbildung. Eine begleitende Evaluierung. Endbericht. Studie im Auftrag des AMS Österreich und der Arbeiterkammer Wien, Wien, Juni 2010.
- Mohrenweiser, Jens; Backes-Gellner, Uschi; Zwick, Thomas: Poaching and Firm Sponsored Training: First Clean Evidence. 2010.
- Mohrenweiser, Jens; Backes-Gellner, Uschi; Zwick, Thomas: Poaching and Firm Sponsored Training: First Clean Evidence. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Discussion Paper No. 13-037, Mai 2013.
- Pfeifer, Harald; Dionisius, Regina; Schönfeld, Gudrun; Walden, Günter; Wenzelmann, Felix: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung, Abschlussbericht. Bonn, Dezember 2009.
- Potter, Michael: Apprenticeships in Germany, Northern Ireland Assembly, Research and Information Service Briefing Paper. 30. Jänner 2013.

- Rauner, Felix: Kosten, Nutzen und Qualität der beruflichen Ausbildung. ITB-Forschungsberichte 23/2007.
- Rauner, Felix: Steuerung der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich. Eine Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Kurzfassung, Gütersloh, 2008.
- ReferNet Slovakia: Slovakia. VET in Europe – Country Report 2011.
- Schmid, Kurt, Hafner, Helmut: Reformoptionen für das österreichische Schulwesen. Internationaler Strukturvergleich und notwendige Reformen aus Sicht der Unternehmen. ibw- Forschungsbericht Nr. 161, Wien 2011.
- Schneeberger, Arthur: Lehrlingsausbildung: Leistungen – europäischer Vergleich – Perspektiven. In: ibw-Mitteilungen 3. Quartal, Wien 2006.
- Schneeberger, Arthur, Nowak, Sabine: Hemmende und fördernde Faktoren der Lehrlingsaufnahme. Ergebnisse einer Lehrbetriebsbefragung. ibw-Bildung & Wirtschaft Nr. 41, Wien, Mai 2007
- Schweri, Jürg: Kosten und Nutzen der Ausbildung aus der Sicht der Betriebe in der Schweiz. Vortrag Arbeitstagung IBB, Bremen, 2010.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) (Hrsg.): Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2013. Bern, 2013
- Steedman, Hilary; Wagner, Karin; Foreman, Jim: ICT skill supply in the UK and Germany. How firms cope with skill supply challenges, erschienen in: European Centre for the Development of Vocational Training - CEDEFOP (Hrsg.): European Journal of Vocational Training Nr. 37, Thessaloniki, 2006.
- Steedman, Hilary: Adapting to Globalised Product and Labour Markets. New Models For Apprenticeship In Europe. Institute for Futures Studies Stockholm, 2007
- Steedman, Hilary: Overview of apprenticeship systems and issues – ILO contribution to the G20 Task Force on Employment, International Labour Office, Skills and Employability Department. Genf, 2012.
- Strupler, Mirjam; Wolter, Stefan C.: Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte – auch für die Betriebe: Ergebnisse aus der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus Sicht der Betriebe. Rüegger Verlag, Glarus/Chur, 2012.
- The International Network on Innovative Apprenticeship (INAP): Memorandum. “An Architecture for Modern Apprenticeships”. Standards for Structure, Organisation and Governance. April 2012.
- Tritscher-Archan, Sabine; Grün, Gabriele; Nowak, Sabine; Weiß, Silvia: Berufsbildung in Europa – Länderbericht Österreich. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw, Wien, November 2012.
- Ulmer, Philipp; Gutschow, Katrin: Die Ausbilder-Eignungsverordnung 2009: Was ist neu? erschienen in: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) Nr. 3/2009.

Weber, Friederike; Putz, Sabine; Stockhammer, Hilde: Kompetenz mit System. Lernergebnisorientierte AMS-Schulungen als Schritte zur Qualifikation Lehrabschluss. erschienen in: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 14, 2011, Wien.

Onlinequellen

Akademie für Ausbilder: <http://www.akademie-ausbilder.eu/vorarlberg/home/>, 10.08.2013

Berufsbildner AG: <http://berufsbildner.ch/>, 07.08.2013

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung: Wie entsteht eine Ausbildungsordnung. <http://www.bibb.de/de/4963.htm>, 28.08.2013

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung: Neuordnungsverfahren. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a41_neuordnungsverfahren.pdf, 14.08.2013

Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion Kanton Basel-Landschaft et al.: Berufslehre plus Berufsmatura. http://www.berufsmaturbb.ch/fileadmin/media/pdf/GVBS_BM_Broschuere_23_01_12.pdf, 08.10.2013

Bundesagentur für Arbeit: Slowakei. http://www.arbeitsagentur.de/nn_682254/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/arbeit/laenderinfo/P-S/Slowakei/Slowakei-Nav.html, 10.10.2013

Bundesministerium für Bildung und Forschung et al.: Praktisch unschlagbar. Vom Betrieb an die Hochschule. <http://www.praktisch-unschlagbar.de/content/535.php>, 08.10.2013

Bundesministerium für Bildung und Forschung et al.: Praktisch unschlagbar. Meister-BAföG – die Aufstiegsförderung. <http://www.praktisch-unschlagbar.de/content/114.php>, 08.10.2013

Bundesministerium für Bildung und Forschung et al.: Praktisch unschlagbar. Das Weiterbildungsstipendium. <http://www.praktisch-unschlagbar.de/content/115.php>, 08.10.2013

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur: Berufsmatura (BMUKK): Lehre mit Reifeprüfung. <http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/bm/berufsmatura.xml>, 10.10.2013

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur: Berufsmatura (BMUKK): QIBB – Qualitätsinitiative Berufsbildung. <https://www.qibb.at/de/home.html>, 02.08.2013

European Commission: Europydia – Czech Republik. <https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Terminology>, 10.10.2013

GAB München - Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung mbH: <http://www.ausbilder-weiterbildung.de>, 07.08.2013

- Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw): Qualität in der Lehre.
www.ausbilder.at/qualitaet, 11.10.2013
- Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw): Online-Lehrberufsliste.
<http://lehrberufsliste.m-services.at/>, 22.09.2013
- Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw): Infoblatt Zertifizierte Prüferin/Zertifizierter Prüfer für Lehrabschlussprüfungen. http://lehrequali.m-services.at/images/qualilehre/infoblatt/Info_Zertifizierung.pdf, 18.08.2013
- Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw): Erfolgreich prüfen.
http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1364286944_handbuch_erfolgreich_pruefen.pdf, 18.08.2013
- Niederrheinische Industrie- und Handelskammer: Gestreckte Abschlussprüfung.
<http://www.ihk-niederrhein.de/Abschlusspruefung-in-zwei-zeitlich-auseinander-fallenden-Teilen>, 12.11.2013
- SDBB - Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung: Qualität der Berufsbildung. QualiCarte.
<http://www.berufsbildung.ch/dyn/4695.aspx>, 06.08.2013
- SDBB - Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung: Lexikon der Berufsbildung: Organisationen der Arbeitswelt.
<http://www.berufsbildung.ch/dyn/11014.aspx?lang=DE&action=detail&value=510&lex=1>, 26.08.2013
- SDBB - Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung: Lexikon der Berufsbildung: Abschlussprüfung.
<http://www.lex.berufsbildung.ch/dyn/11014.aspx?lang=DE&action=detail&value=398&lex=0>, 14.10.2013
- SDBB - Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung: Gymnasiale Maturität – was nun?
<http://www.berufsberatung.ch/dyn/51895.aspx>, 15.09.2013
- Swissmem: Tecmania.ch – Way up. <http://www.tecmania.ch/de/way-up>, 15.09.2013
- Tobias Bannert, Berufsinformation.org: Prüfungswesen im Dualen System.
<http://www.berufsinformation.org/duale-ausbildung-pruefungswesen-im-dualen-system/>, 23.08.2013
- waff Programm Management GmbH: Das Bildungssystem der Slowakei.
http://www.jobtour.eu/uploads/UBI/Update_Bildungssystem_SR_DE.pdf, 27.09.2013
- Wirtschaftskammern Österreichs, BerufsInformationsComputer:
<http://www.bic.at/berufsinformation.php?beruf=metalltechnik-lehrberuf&brfid=2285>
und <http://www.bic.at/berufsinformation.php?beruf=elektrotechnik-lehrberuf&brfid=2236>, 17.10.2013
- Wirtschaftskammer Steiermark: Technical Experts. www.technicalexperts.at, 10.10.2013