

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Pro Dual

Improving through Benchmarking

Sabine Tritscher-Archan (Projektleitung)

Helmut Hafner

Birgit Lenger

Silvia Weiß

Wien, Dezember 2008

Impressum

Dezember 2008

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Rainergasse 38
1050 Vienna
T: +43 1 545 16 71-0
F: +43 1 545 16 71-22
info@ibw.at
www.ibw.at
ZVR-Nr.: 863473670

Hinweis: Um die Vergleichbarkeit der Inhalte zu gewährleisten, basiert der Bericht auf einheitlichen Fragestellungen und Inhaltsrichtlinien, die von den Projektpartnern in englischer Sprache erstellt und für die deutsche Fassung dieses Berichtes unverändert (d.h. unübersetzt) belassen wurden.

Inhaltsverzeichnis

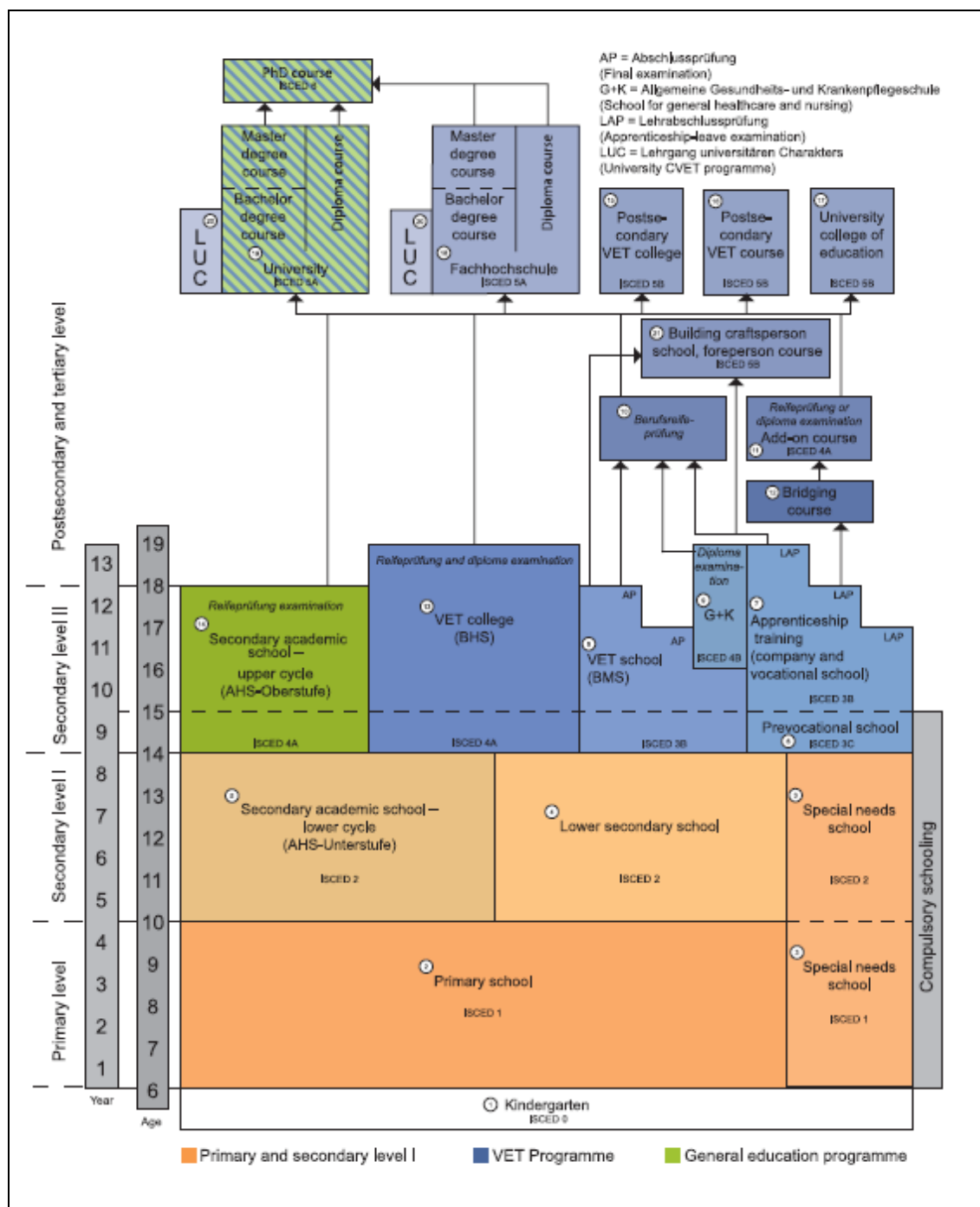
1	Introduction	5
2	Background questions	7
	2.1 Number of inhabitants	7
	2.2 Number of enterprises	7
	2.3 Number of VET students vs. secondary school students	8
	2.4 Number of apprentices	9
	2.5 Distribution of apprentices in different branches of business	9
	2.6 Age distribution of apprentices	10
	2.7 How many enterprises are involved in apprenticeship training?	11
	2.8 How many vocational schools are involved in apprenticeship training?	12
	2.9 What are the key stakeholders in apprenticeship training and what roles and duties do they have?	12
	2.10 How is apprenticeship training financed?	15
3	Questions concerning the process of apprenticeship training	15
	3.1 Application phase	15
	3.1.1 How do people apply for apprenticeship training?	15
	3.1.2 How are training places found?	15
	3.1.3 What are the most significant special groups of apprentices?	16
	3.1.4 How are training places for the special groups of apprentices found?	16
	3.1.5 What kind of support systems are available for special groups apprentices?	16
	3.1.6 Are there any entrance qualifications for apprentices?	19
	3.1.7 Are there any intake prerequisites for enterprises to become training enterprises?	20
	3.2 Training phase	20
	3.2.1 Is the training based on a work agreement?	20
	3.2.2 Is it a fixed-term or permanent agreement?	20
	3.2.3 How is the salary defined compared to skilled workers in regular employment?	20
	3.2.4 Inhowfar can credits be obtained for prior learning?	21
	3.2.5 If it is possible to obtain credits for prior learning, who is in charge of it?	21

3.2.6	What is the approximate share of on-the-job and off-the-job training?	21
3.2.7	How can companies influence what is learned at school?	22
3.2.8	Who is in charge of supervising the apprentice?	22
3.2.9	How are the potential problems related to learning tackled and solved?	22
3.2.10	Who is in charge of assessing KSC and how are the tests organised?	23
3.3	Effectiveness	23
3.3.1	Who sets the targets to the body in charge of organising apprenticeship training and what kind of targets are there?	23
3.3.2	Who does the training organiser report the results to?	24
3.3.3	What is the percentage of apprentices in your region passing and failing the qualification?	25
3.3.4	What is the dropout rate in your region?	26
3.3.5	What are the percentages of apprentices in your region who, after training, continue on to employment, unemployment and further studies?	26
4	Development targets and best practice	28
4.1	Please list and describe key issues under development in the apprenticeship training	28
4.2	Please list and describe key issues, which you would propose as your best practice in your apprenticeship training	28
	Literatur	30

1 Einleitung

Der folgende Bericht befasst sich mit der **österreichischen Lehrlingsausbildung** (kurz Lehre genannt). Diese wird auf der oberen Sekundarstufe angeboten und steht Jugendlichen mit abgeschlossener neunjähriger Pflichtschulausbildung neben der Oberstufe der allgemein bildenden Schule sowie der berufsbildenden mittleren und höheren Schule offen (vgl. Abb. 1).

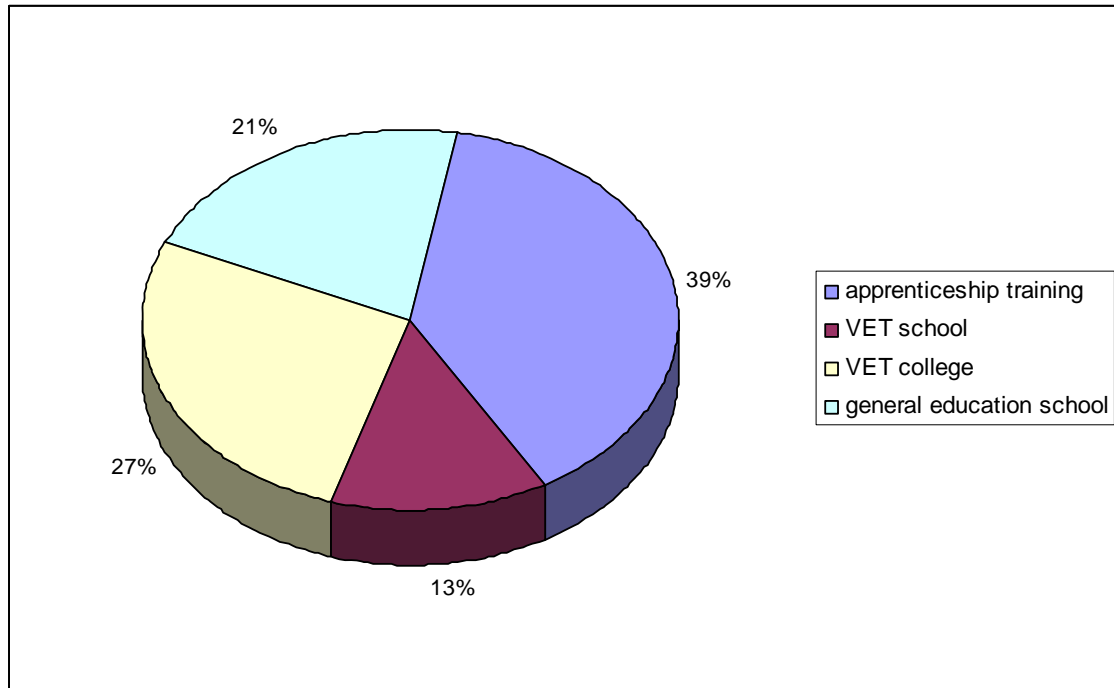
Abb. 1: Das österreichische Bildungssystem im Überblick



Quelle: ibw

Etwa 80 % aller Jugendlichen absolvieren in der zehnten Schulstufe (d.h. nach Ende der Pflichtschulzeit) eine berufsbildende Ausbildung. Etwa 40 % wählen den Weg der Lehre als berufliche Erstausbildung (vgl. Abb. 2).

Abb. 2: Verteilung der Jugendlichen in der zehnten Schulstufe nach Schularten (2005/06)



Quelle: Schneeberger/Nowak 2008

Die Ausbildung im Rahmen der Lehre erfolgt sowohl im Lehrbetrieb als auch in der begleitenden Berufsschule. Daher wird diese Ausbildungsschiene auch als **duales System** bezeichnet.

Nachstehende Informationen zur Lehre beantworten die Fragen, die im Rahmen des Projektes **Pro Dual System through Benchmarking** formuliert wurden. Statistische Angaben beziehen sich, falls nicht anderweitig angegeben, auf das **gesamte Bundesgebiet**. Wo vorhanden, wurden auch Zahlen und Fakten zur Lehrlingssituation der Stadt **Wien** gegeben.

2 Background questions¹

2.1 Number of inhabitants

In **Österreich** leben etwa **8,3 Millionen** Menschen (vgl. Abb. 3). Rund **1,7 Millionen** wohnen davon in **Wien** (entspricht etwa 20 % der gesamten Bevölkerung).

Zwischen den Jahren 2001 und 2007 stieg die Bevölkerung Österreichs nur moderat an. In Wien war der Anstieg in diesem Zeitraum hingegen deutlich höher als im österreichweiten Durchschnitt.

Abb. 3: Entwicklung der Wohnbevölkerung zwischen 2001 und 2007

	Wien		Österreich	
	absolut	Entwicklung in % (2001=100%)	absolut	Entwicklung in % (2001=100%)
2001	1.558.337	100	8.043.046	100
2002	1.562.737	+ 0,3	8.065.146	+ 0,3
2003	1.583.814	+ 1,6	8.102.175	+ 0,7
2004	1.598.626	+ 2,6	8.140.122	+ 1,2
2005	1.626.440	+ 4,4	8.206.524	+ 2,0
2006	1.651.437	+ 6,0	8.265.925	+ 2,8
2007	1.664.146	+ 6,8	8.298.923	+ 3,2

Quelle: Statistik Austria 2008

2.2 Number of enterprises

Laut Arbeitsstättenzählung gibt es insgesamt knapp **400.000 Betriebe in Österreich** (vgl. Abb. 4). Das Gros davon ist dem Dienstleistungssektor zuzurechnen (rund 85 % bzw. 335.000 Unternehmen). Etwa 3,4 Millionen unselbstständig Erwerbstätige sind in diesen Betrieben beschäftigt (vgl. Abb. 4).

Die Anzahl der **Arbeitsstätten** in **Wien** beläuft sich insgesamt auf rund **88.000**. Das entspricht etwas mehr als einem Fünftel (22,1%) der Gesamtanzahl der Betriebe. Knapp 90 % davon sind Dienstleistungsbetriebe.

¹) Um die Vergleichbarkeit der Inhalte zu gewährleisten, basiert der Bericht auf einheitlichen Fragestellungen und Inhaltsrichtlinien, die von den Projektpartnern in englischer Sprache erstellt und für die deutsche Fassung dieses Berichtes unverändert (d.h. unübersetzt) belassen wurden.

Abb. 4: Arbeitsstätten und Beschäftigte 1991 und 2001 nach Abteilungen der ÖNACE 1995

Gliederung	1991		2001		1991		2001	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
	Arbeitsstätten				Beschäftigte			
C / Bergbau, Gewinnung v. Steinen u. Erden	754	0,24	672	0,17	11.774	0,40	8.759	0,26
D – F / Produzie- render Sek- tor zusam.	55.263	17,58	60.321	15,22	1.034.193	35,26	980.803	28,67
G – O / Dienstleis- tungssektor zusammen	258.384	82,18	335.275	84,61	1.887.471	64,34	2.431.226	71,07
Insgesamt	314.401	100,0	396.268	100,0	2.933.438	100,0	3.420.788	100,0

Quelle: Statistik Austria 2008

2.3 Number of VET students vs. secondary school students

Die relative **Verteilung der SchülerInnen auf die verschiedenen Schularten** der Sekundarstufe II² ist seit einigen Jahren weitgehend konstant (vgl. Abb. 5). Etwa 40 % der SchülerInnen besuchen in der zehnten Schulstufe (d.h. nach Ende der Pflichtschulzeit) die Berufsschule (berufsbildende Pflichtschule), d.h. sie erwerben ihre berufliche Erstausbildung im Rahmen der Lehre. Mehr als ein Achtel der SchülerInnen wählen eine berufsbildende mittlere Schule (BMS), über ein Viertel eine berufsbildende höhere Schule (BHS). Knapp 21 % gehen in eine allgemein bildende höhere Schule (AHS).

Abb. 5: Verteilung der SchülerInnen in der zehnten Schulstufe nach Schularten, Österreich gesamt, im Zeitvergleich der letzten Jahre (Spaltenprozent)

Schulart	2000/01	2001/02	2002/03	2005/06	2006/07
Berufsschule	41,1	40,4	39,6	38,2	39,9
BMS	13,7	14,2	14,5	14,5	13,7
BHS	26,0	26,6	26,9	26,4	25,5
AHS	19,2	18,8	18,9	20,8	20,9
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
In Absolutzahlen	101.153	101.190	101.349	104.605	109.555

Quelle: Schneeberger/Nowak 2008

² In Österreich beginnt die berufliche Erstausbildung auf der Sekundarstufe II.

2.4 Number of apprentices

2007 gab es in **Österreich** 129.823 **Lehrlinge**. Die Zahl der Lehrlinge in **Wien** betrug 17.426, das sind rund 13% aller Lehrlinge in Österreich.

Zwischen 2001 und 2004 ging die Zahl der Lehrlinge in Wien um etwa vier Prozentpunkte zurück, stieg aber dann wieder. 2007 gab es in Wien um ca. sechs Prozentpunkte mehr Lehrlinge als im Jahr 2001.

Abb. 6: Entwicklung der Lehrlingszahlen in Österreich und Wien

	Österreich gesamt	Entwicklung gesamt in % (2001=100%)	Wien	Wiener Lehr- linge in % an Gesamtzahl	Entwicklung Wien in % (2001=100%)
2001	123.762	100	16.366	13,2	100
2002	120.486	- 2,6	16.040	13,3	- 2,0
2003	119.040	- 3,8	16.043	13,5	- 2,0
2004	119.071	- 3,8	15.772	13,2	- 3,6
2005	122.378	- 1,1	16.202	13,2	- 1,0
2006	125.961	+ 1,8	16.963	13,5	+ 3,6
2007	129.823	+ 4,9	17.426	13,4	+ 6,5

Quelle: Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich

2.5 Distribution of apprentices in different branches of business

Nahezu 50 % aller Lehrlinge in **Österreich** sind in der Sparte Gewerbe und Handwerk beschäftigt. An zweiter Stelle rangiert der Handel mit rund 15 % aller Lehrlinge, gefolgt von der Industrie (12,4%) und dem Tourismus (11,4%). Diese Verteilung ist in den letzten Jahren weitgehend gleich geblieben (vgl. Abb. 7). Einen Anstieg der Lehrlingszahlen gab es unter den Nicht-Kammer-Mitgliedern (z.B. Rechtsanwälten, Notare, Magistrate etc.) sowie in den Einrichtungen gemäß Berufsausbildungsgesetz §§ 29 und 30.

Eine ähnliche Verteilung der **Lehrlinge nach Wirtschaftssparten** ist auch in **Wien** feststellbar (vgl. Abb. 8). Gewerbe und Handwerk beschäftigen mehr als ein Drittel (36%) aller Lehrlinge dieses Bundeslandes. Der Handel folgt mit knapp 17%, der Tourismus mit nahezu 11%. An vierter Stelle steht die Industrie mit etwa mehr als 7%.

Abb. 7: Entwicklung der Lehrlingszahlen in Österreich nach Wirtschaftssparten

Jahr	Ge- werbe Hand- werk	In- dus- trie	Handel	Bank u. VS	Trans- port / Ver- kehr	Tou- rismus	IC	Nicht- Kam- merb.	§§ 29/30	Gesamt
01	65.734	14.905	19.566	897	2.318	12.974	-	5.773	1.595	123.762
in %	53,1	12,0	15,8	0,7	1,9	10,5		4,7	1,3	100,0
04	58.494	15.481	18.126	902	2.044	13.748	2.588	6.048	1.640	119.071
in %	49,1	13,0	15,2	0,8	1,7	11,5	2,2	5,1	1,4	100,0
07	61.503	16.098	19.867	1.115	2.283	14.818	2.984	8.163	2.992	129.823
in %	47,4	12,4	15,3	0,9	1,8	11,4	2,3	6,3	2,3	100,0

Anmerkung: VS = Versicherungen, IC = Information und Consulting, Nicht-Kammerbereich = nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z.B. Rechtsanwälte, Magistrate etc.), §§ 29/30 = Anstalten nach dem Jugendgerichtsgesetz, Fürsorgeerziehungsheime sowie selbstständige Ausbildungseinrichtungen

- = Keine Daten vorhanden, da die Sparte Information und Consulting (IC) 2002 neu eingeführt wurde.

Quelle: Schneeberger/Nowak 2008

Abb. 8: Entwicklung der Lehrlingszahlen in Wien nach Wirtschaftssparten

Jahr	Ge- werbe Hand- werk	In- dus- trie	Handel	Bank u. VS	Trans- port / Ver- kehr	Tou- rismus	IC	Nicht- Kam- merb.	§§ 29/30	Gesamt
' 02	6.621	1.472	2.725	293	703	1.539	575	1.677	435	16.040
in %	41,3	9,2	17,0	18,8	4,4	9,6	3,6	10,5	2,7	100,0
' 04	6.128	1.525	2.581	286	662	1.719	555	1.664	652	15.772
in %	38,9	9,7	16,4	1,8	4,2	10,9	3,5	10,6	4,1	100,0
' 07	6.277	1.298	2.903	315	878	1.878	823	2.156	898	17.426
in %	36,0	7,4	16,7	1,8	5,0	10,8	4,7	12,4	5,2	100,0

Anmerkung: VS = Versicherungen, IC = Information und Consulting, Nicht-Kammerbereich = nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z.B. Rechtsanwälte, Magistrate etc.), §§ 29/30 = Anstalten nach dem Jugendgerichtsgesetz, Fürsorgeerziehungsheime sowie selbstständige Ausbildungseinrichtungen

Quelle: Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich

2.6 Age distribution of apprentices

Der überwiegende Teil der Lehrlinge in Österreich beginnt die Lehre nach dem Ende der Pflichtschulzeit d.h. **im Alter von 15 Jahren** (vgl. Abb. 9 und 10). Je nach Länge der Lehrzeit schließen die Jugendlichen ihre berufliche Erstausbildung zwischen dem 17. und 19. Lebensjahr ab.

Abb. 9: Lehrafänger- und Bevölkerungszahl der 15-Jährigen

Jahr	Bevölkerung der 15-Jährigen	LehrafängerInnen	% am Altersjahrgang
2001	94.017	37.371	39,7
2004	97.056	35.938	37,0
2007	100.149	41.176	41,1

Quelle: Schneeberger/Nowak 2008

Abb. 10: Alter der Lehrlinge im ersten Lehrjahr nach Sparten, 2007

Alter in Jahren	Ge- werbe Hand- werk	In- dus- trie	Handel	Bank u. VS	Trans- port / Ver- kehr	Tou- rismus	IC	Nicht- Kam- merb.	§§ 29/30	Gesamt
15	8.228	2.126	2.324	89	258	1.610	183	814	155	15.787
16	6.791	1.707	2.428	103	243	1.581	234	850	282	14.219
17	2.251	501	1.188	74	112	803	200	449	261	5.839
18	897	219	558	31	57	388	133	223	150	2.656
19	368	87	225	20	24	191	75	87	96	1.173
20	201	45	103	15	13	119	41	49	53	639
21+	294	67	123	3	13	159	63	75	66	863
Ges.	19.030	4.752	6.949	335	720	4.851	929	2.547	1.063	41.716
15+16 in %	78,9	80,7	68,4	57,3	69,6	65,8	44,9	65,3	41,1	72,9

Quelle: Schneeberger/Nowak 2008

2.7 How many enterprises are involved in apprenticeship training?

2007 gab es in **Österreich** rund 40.000 **Lehrbetriebe**, davon etwa 4.700 in **Wien** (vgl. Abb. 11). Dies entspricht knapp 12%. 2001 und 2004 war die Größenverteilung ähnlich: Wien stellte zwischen 11% und 12% aller Lehrbetriebe.

Die Zahl der Lehrbetriebe in Österreich sank zwischen 2001 und 2004 um sechs Prozentpunkte. Danach stieg die Zahl wieder und erreichte 2007 etwa das Niveau von 2001.

Abb. 11: Entwicklung der Anzahl der Lehrbetriebe in Österreich und Wien

	Österreich	Entwicklung zwischen 2001 und 2007 (2001=100%)	Wien	Entwicklung zwischen 2001 und 2007 (2001=100%)
2001	40.152	100	4.653	100
2004	37.726	- 6,0	4.412	- 5,2
2007	39.815	- 0,8	4.740	+ 1,9

Quelle: Schneeberger/Nowak 2008

2.8 How many vocational schools are involved in apprenticeship training?

Österreichweit gibt es 160 **Berufsschulen** mit knapp 6.000 Klassen und 130.000 SchülerInnen. 27 Berufsschulen sind in **Wien** angesiedelt. Diese führen 825 Klassen (vgl. Abb. 12).

Abb. 12: Berufsschulen 2005/06

Gliederung	Österreich	Wien
Anzahl	160	27
Klassen	5.835	825
Schüler	83.453	11.331
Schülerinnen	44.834	6.808
<i>Gesamt</i>	<i>128.287</i>	<i>18.139</i>
Lehrer	3.060	476
Lehrerinnen	1.445	336
<i>Gesamt</i>	<i>4.505</i>	<i>803</i>
SchülerInnen der 1. Klasse	40.093	6.241
SchülerInnen der 2. Klasse	38.746	5.368
SchülerInnen der 3. Klasse	38.049	5.135
SchülerInnen der 4. Klasse	11.399	1.395

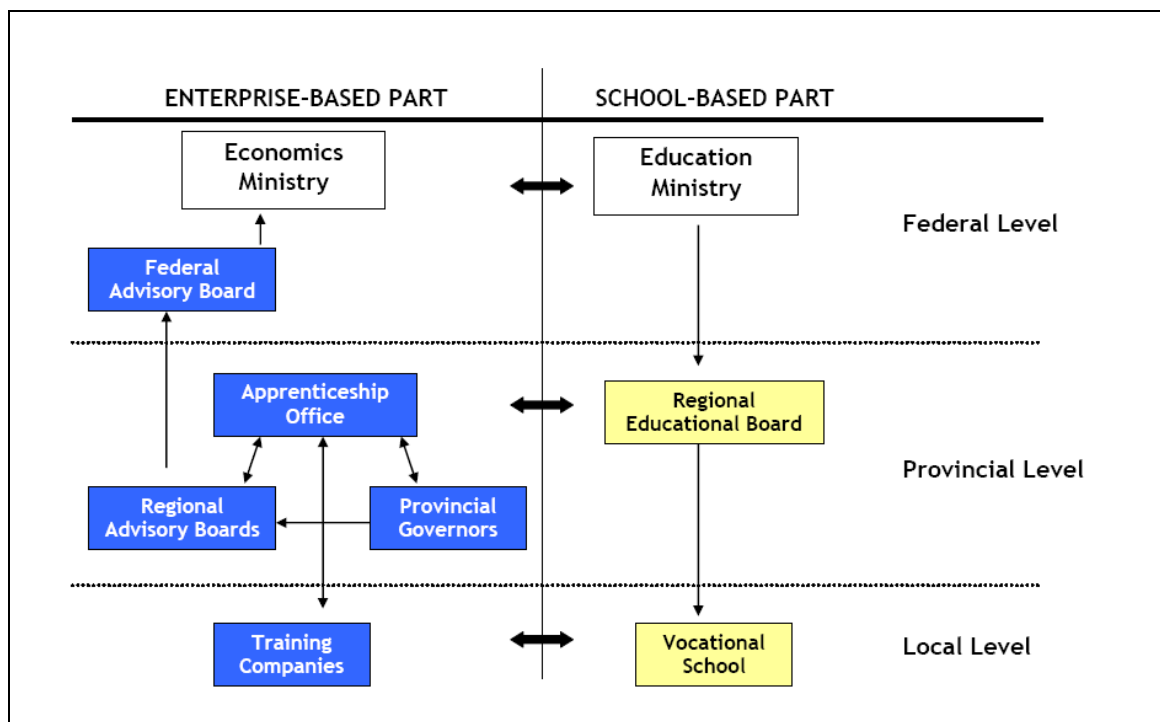
Quelle: Schneeberger/Nowak 2008

2.9 What are the key stakeholders in apprenticeship training and what roles and duties do they have?

Die Dualität der Ausbildung schlägt sich auch im Bereich der **Administration** nieder: Der betriebliche und schulische Teil werden von **unterschiedlichen Stakeholdern** auf

nationaler, regionaler und lokaler Ebene bestimmt bzw. administriert. Abbildung 13 gibt einen Überblick über die involvierten Einrichtungen:

Abb. 13: Kompetenzverteilung im Rahmen der Lehrlingsausbildung



Quelle: ibw

Betrieblicher Teil

- Für den betrieblichen Teil zeichnet auf nationaler Ebene das **Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)** verantwortlich. Dieses ist für das Berufsausbildungsgesetz, in dem die rechtlichen Grundlagen der Lehre festgelegt sind, verantwortlich. Weiters erlässt das BMWA für jeden einzelnen Lehrberuf die Ausbildungs- und Prüfungsordnung.
- Unterstützt wird das BMWA auf Bundesebene durch den **Bundes-Berufsausbildungsbeirat (BBAB)**, der aus VertreterInnen der Sozialpartner sowie zwei kooptierten Mitgliedern der Berufsschulseite besteht. Der BBAB erstattet dem BMWA Gutachten, z. B. über die Neuordnung von Lehrberufen, die Einführung neuer Lehrberufe, die Änderung von Prüfungsordnungen etc. Die Sozialpartner bestimmen daher über ihre Mitgliedschaft im BBAB maßgeblich die Gestaltung der Lehre.
- Auf regionaler Ebene fungieren die **Lehrlingsstellen** bei den Wirtschaftskammern der einzelnen Bundesländer als Berufsausbildungsbehörde erster Instanz. Sie prü-

fen (gemeinsam mit VertreterInnen der Kammern für Arbeiter und Angestellte) die Eignung der Lehrbetriebe (z.B. Ausstattung, Ausbilder etc.) und sind für die Prüfung und Protokollierung der Lehrverträge zuständig. Sie sind weiters für die Abwicklung der Lehrabschlussprüfungen verantwortlich (z.B. Ernennung eines Vorsitzenden). Im Allgemeinen haben sie sich grundsätzlich um alle Fragen im Interesse des Lehrlings und der Lehrbetriebe zu kümmern und diesbezüglich umfassende Beratung sicherzustellen.

- In den Bundesländern sind die **Landeshauptmänner bzw. Landeshauptfrauen** und das sie unterstützende Amt der Landesregierung als Berufsausbildungsbehörde zweiter Instanz zuständig. 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 (LBAB).
- Als Beratungsgremium auf Landesebene sind die **LBABs** eingerichtet, die ebenfalls sozialpartnerschaftlich besetzt sind. Ihnen obliegt die Erstattung von Gutachten, Vorschlägen und Anregungen, die das Lehrlingswesen im jeweiligen Bundesland unmittelbar betreffen. Die Vorsitzenden von Lehrabschlussprüfungskommissionen werden auf ihren Vorschlag hin bestellt.
- Auf lokaler Ebene ist der/die **Lehrberechtigte** der/die verantwortliche Träger/in der Lehrlingsausbildung. In seinem/ihrem Betrieb wird der Lehrling zu einer qualifizierten Fachkraft ausgebildet. Er/Sie wird dabei von den Ausbildern und Ausbilderinnen unterstützt.

Schulischer Teil

- Der schulische Teil der Lehre fällt in den Kompetenzbereich des **Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK)**. Dieses zeichnet für das Schulorganisationsgesetz sowie für die Rahmenlehrpläne verantwortlich.
- Den **LandesschulinspektorInnen** obliegen die Schulinspektion bzw. die Wahrung der in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Agenden sowie die Umsetzung der Bundesrahmenlehrpläne in Form der Landeslehrpläne.
- Die **Berufsschule** ist in das Wirtschaftsgeschehen an ihrem Standort eingebunden. Der direkte Kontakt zu den Lehrbetrieben in der Region ist eine der wesentlichsten Vorbedingungen für eine optimale Erfüllung des Bildungsauftrages.

2.10 How is apprenticeship training financed?

Die Finanzierung des **betrieblichen Teils** der Lehrlingsausbildung erfolgt durch die ausbildenden Unternehmen. Den Lehrlingen steht während ihrer Lehrzeit eine Lehrlingsentschädigung zu. Die Höhe dieser Lehrlingsentschädigung wird kollektivvertraglich zwischen den Sozialpartnern geregelt. Zur Unterstützung der Lehrbetriebe und als Anreiz zur Schaffung zusätzlicher bzw. neuer Lehrstellen gibt es zahlreiche Förderinstrumente wie beispielsweise Prämien oder steuerliche Vorteile. Auch das österreichische Arbeitsmarktservice tritt im Rahmen seiner aktiven Arbeitsmarktpolitik als Förderer auf.

Die Ausgaben für den **schulischen Teil** trägt die öffentliche Hand. Die Kosten für das Lehrpersonal an Berufsschulen teilen sich Bund und Länder zu je 50 %. Schulerrichtungs- und -ausstattungskosten tragen die Länder.

3 Questions concerning the process of apprenticeship training

3.1 Application phase

3.1.1 How do people apply for apprenticeship training?

Eine Bewerbung für eine Lehrstelle folgt demselben Schema wie eine Bewerbung um jede andere Arbeitsstelle. Die Jugendlichen schreiben Bewerbungen an die Unternehmen, die Ausbildungsplätze anbieten. In der Folge stellen sie sich persönlich im Unternehmen vor, wenn sie dazu eingeladen werden. Die Auswahl, welcher Jugendliche als Lehrling aufgenommen wird, trifft dann das Unternehmen.

3.1.2 How are training places found?

Jugendliche können sich entweder „blind“ bei Unternehmen bewerben oder auf ein entsprechendes Inserat antworten. Inserate werden üblicherweise in Zeitungen, Online-Datenbanken oder in speziell eingerichteten Lehrstellenbörsen (etwa jene des Arbeitsmarktservice und der Wirtschaftskammer Österreich, www.ams.at/lehrstellen) veröffentlicht. Über persönliche Kontakte und Mundpropaganda sowie über die Zusam-

menarbeit zwischen Firmen und Schulen (etwa im Rahmen der berufspraktischen Tage) werden ebenfalls Informationen über offene Lehrstellen weitergereicht.

Da die Entscheidung für einen der mehr als 260 Lehrberufe für Jugendliche nicht immer leicht ist, gibt es mehrere Einrichtungen, die Hilfestellungen anbieten. Dazu zählen vor allem die Berufsberatungsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS) und der Wirtschaftskammern Österreichs. Dort erhalten angehende Lehrlinge nicht nur Informationen über das vielfältige Lehrangebot, sie können auch individuelle Beratung in Anspruch nehmen und Tests absolvieren, die ihnen die Entscheidung erleichtern sollen.

3.1.3 What are the most significant special groups of apprentices?

Als besondere Gruppen von Lehrlingen gelten

- Jugendliche mit Behinderungen
- Jugendliche mit Lernschwierigkeiten
- Jugendliche mit Migrationshintergrund

3.1.4 How are training places for the special groups of apprentices found?

Für die besonderen Gruppen von Lehrlingen werden Ausbildungsplätze über das Arbeitsmarktservice vermittelt.

3.1.5 What kind of support systems are available for special groups of apprentices?

In Österreich gibt es das so genannte **Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG)**. Dieses Gesetz besagt, dass jedem und jeder Jugendlichen, der/die länger als drei Monate Arbeit sucht, entweder eine Arbeitsstelle oder eine Möglichkeit zur weiteren Qualifizierung angeboten werden muss (Bildungsgarantie bis 18). Die Ausbildung findet dann im Rahmen der so genannten „überbetrieblichen Lehrausbildung“ statt und wird vom Arbeitsmarktservice organisiert. Das Ziel ist es, allen Jugendlichen einen vollwertigen Lehrabschluss zu ermöglichen. Gleichzeitig sollen die teilnehmenden Jugendlichen im Lauf der Ausbildung in einen regulären Ausbildungsplatz vermittelt werden.

Für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten und/oder Behinderung gibt es im Modell der **integrativen Berufsausbildung** die Möglichkeit, berufliche Qualifikationen zu erwerben (vgl. Text untenstehend).

Für Jugendliche mit Migrationshintergrund steht diese Möglichkeit ebenfalls offen, wenn sie die Bedingungen dafür erfüllen. Weiters bietet das Arbeitsmarktservice Deutschkurse für **Jugendliche mit Migrationshintergrund** an. Grundsätzlich können sich alle Jugendlichen direkt an das Arbeitsmarktservice und an die Berufsinfozentren wenden. Diese Zentren gibt es mehrfach in allen Bundesländern. Dort erhalten Jugendliche Information und Beratung zur Berufswahl. Darüber hinaus gibt es arbeitsmarktpolitische Beratungsstellen für MigrantInnen.

Integrative Berufsausbildung (IBA)

Für benachteiligte Personen am Arbeitsmarkt wurde die sogenannte integrative Berufsausbildung geschaffen. Dabei handelt es sich um ein flexibles Modell, das diesen Personen das Erlangen einer beruflichen (Teil-)Qualifikation ermöglicht. Diese Form der Ausbildung wurde von der Wirtschaftskammer gemeinsam mit der Arbeiterkammer und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund entwickelt. Sie soll dem Bedürfnis dieser Jugendlichen nach optimaler Ausbildung und dem Bedarf der Betriebe nach gut ausgebildeten Arbeitskräften entsprechen.

Für die IBA kommen Jugendliche in Betracht, die das Arbeitsmarktservice nicht in ein Lehrverhältnis vermitteln konnte und auf die eine der folgenden **Voraussetzungen** zutrifft:

- Personen, die am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten,
- Personen ohne bzw. mit negativem Hauptschulabschluss,
- Personen mit Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes,
- Personen, bei denen aus ausschließlich persönlichen Gründen angenommen werden muss, dass für sie in absehbarer Zeit keine Lehrstelle gefunden werden kann.

Die IBA bietet die Möglichkeit einer Ausbildung für diese benachteiligten oder behinderten Personen mit dem Ziel eines beruflichen Abschlusses und der Eingliederung in das Berufsleben. Dabei bieten sich zwei Möglichkeiten an, nämlich die verlängerbare Lehrausbildung und die Ausbildung in Teilqualifikationen. Beide Varianten können aus-

schließlich über das Arbeitsmarktservice vermittelt werden und für beide ist die Voraussetzung, dass die jeweiligen Jugendlichen vom Arbeitsmarktservice für eine IBA vorgesehen werden.

Verlängerbare Lehrausbildung bedeutet, dass Lehrverträge abgeschlossen werden können, für die entweder im Laufe der Lehrzeit oder auch gleich am Beginn eine längere Lehrzeit vereinbart wird. Dafür ist die Bedingung, dass die Jugendlichen grundsätzlich in der Lage sind, einen Lehrabschluss zu schaffen, dass sie dafür jedoch eine längere Lehrzeit brauchen als andere. Die Lehrlinge in verlängerter Lehrausbildung unterliegen der vollen Schulpflicht in der Berufsschule. Die Verlängerung kann um ein Jahr, in Ausnahmefällen um zwei Jahre, erfolgen. Die Ausbildung wird mit der Lehrabschlussprüfung beendet.

Jugendliche, von denen nicht angenommen wird, dass sie einen vollen Lehrabschluss schaffen, können eine **Ausbildung in Teilqualifikationen** erwerben. Dafür werden Ausbildungsverträge mit der Einschränkung auf bestimmte Teile des Berufsbildes abgeschlossen. Eine solche Teilqualifizierung kann in einem oder mehreren Lehrberufen erfolgen. Für Lehrlinge, die eine Teilqualifizierung anstreben, besteht Schulpflicht nur im Rahmen der festgelegten Ziele. Die Dauer der Ausbildung beträgt – je nach Ausbildungsinhalten – ein bis drei Jahre. Die Teilqualifizierung wird mit einer Prüfung über die im Ausbildungsvertrag vereinbarten Qualifikationen abgeschlossen.

Ansprechpartner für die IBA ist das **Arbeitsmarktservice**. In den Förderrichtlinien des Arbeitsmarktservice ist auch eine Förderung für Lehrbetriebe, welche Jugendliche im Rahmen der IBA aufnehmen, vorgesehen. Wenn alle Voraussetzungen für die IBA vorliegen, trägt die **Lehrlingsstelle** die Ausbildungsverträge ein.

Im Rahmen der IBA gibt es die **Berufsausbildungs-Assistenzen**. Dies sind Personen, die sowohl die Jugendlichen, als auch die Lehrbetriebe vor und während der Ausbildung beraten und unterstützen und sie übernehmen auch die Koordination aller Beteiligten. Die Berufsausbildungs-Assistenz ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich organisiert. In manchen Bundesländern gibt es nur eine, in anderen mehrere Trägerorganisationen, die Berufsausbildungs-Assistenz anbieten. Die anbietenden Einrichtungen sind soziale Organisationen, die im Bereich der beruflichen und sozialen Integration von beeinträchtigten bzw. behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen tätig sind. Die Berufsausbildungs-AssistentInnen verfügen über pädagogische und/oder psychologische Ausbildung und langjährige Erfahrung in der Betreuung von

Jugendlichen. Finanziert wird die Berufsausbildungs-Assistenz von den jeweiligen Landesstellen des Bundessozialamts oder dem Arbeitsmarktservice, in einigen Bundesländern auch vom Land selbst.

Es ist möglich, während einer regulären Lehre in das Modell der IBA umzusteigen. Ebenso ist ein Wechsel zwischen verlängerbarer Lehrausbildung und Teilqualifizierung in beide Richtungen möglich, dies muss einvernehmlich und unter Einbeziehung der Berufsausbildungs-Assistenz und des Landesschulrates geschehen. Weiters kann nach abgeschlossener Teilqualifizierung im betreffenden Lehrberuf eine Lehre absolviert werden, wobei die Teilqualifizierung auf die Lehrzeit anrechenbar ist.

3.1.6 Are there any entrance qualifications for apprentices?

In Österreich besteht eine neunjährige Schulpflicht. Nach Abschluss dieser Schulpflicht – meist mit 15 Jahren – können die Jugendlichen sich um eine Lehrstelle bewerben. Der Zugang zur Lehre ist an keinen bestimmten Schulabschluss gebunden. Ein positiver Schulabschluss ist nicht Voraussetzung, bei der Bewerbung aber von Vorteil.

3.1.7 Are there any intake prerequisites for enterprises to become training enterprises?

Vor Aufnahme des ersten Lehrlings muss der Betrieb einen Antrag bei der Lehrlingsstelle des jeweiligen Bundeslandes stellen. Die Lehrlingsstelle prüft gemeinsam mit VertreterInnen der Kammer für Arbeiter und Angestellte, ob der Betrieb die rechtlichen und betrieblichen Voraussetzungen für die Lehrlingsausbildung erfüllt. Um als Ausbildungsbetrieb für Lehrlinge zugelassen zu werden, müssen Betriebe so eingerichtet und geführt werden, dass sie den Lehrlingen die für die praktische Erlernung des Lehrberufs nötigen Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln können. Weiters müssen sie über eine ausreichende Zahl von fachlich und pädagogisch geeigneten AusbilderInnen verfügen.

Ist es in einem Betrieb nicht möglich, alle im Berufsbild enthaltenen Inhalte zu vermitteln, besteht die Möglichkeit, Lehrlinge im Rahmen eines Ausbildungsverbundes auszubilden. Die Voraussetzung dafür ist, dass der Betrieb die wesentlichen Inhalte des Lehrberufs selbst vermittelt. Bei der Ausbildung im Verbund übernehmen Partnerbetriebe und Weiterbildungseinrichtungen die Vermittlung jener Fertigkeiten und Kenntnisse, die im jeweiligen Lehrbetrieb selbst nicht ausgebildet werden können. Das kann

im Berufsbild vorgeschriebene, aber auch zusätzliche, über das Berufsbild hinaus gehende, Inhalte betreffen.

Lehrlinge können nicht nur von Gewerbebetrieben, sondern auch von FreiberuflerInnen, Verwaltungsstellen etc. ausgebildet werden. Betriebe können Lehrlinge in jedem Lehrberuf ausbilden, für den sie die betrieblichen Voraussetzungen erfüllen. So können z. B. IT-Lehrlinge in einem Softwareunternehmen, aber auch in einer Werbeagentur ausgebildet werden. Die Betriebsgröße ist für die Lehrlingsausbildung nicht entscheidend. Auch ein Einpersonnenunternehmen kann Lehrlinge ausbilden, sofern die Lehrlingsbetreuung gewährleistet wird.

3.2 Training Phase

3.2.1 Is the training based on a work agreement?

Ja. Der Lehrvertrag zwischen dem/der Lehrberechtigten und dem Lehrling bildet die Grundlage für die Berufsausbildung im dualen System. Der Vertrag muss in schriftlicher Form abgeschlossen werden. Die Lehrlingsstellen geben dafür standardisierte Formulare aus.

3.2.2 Is it a fixed-term or permanent agreement?

Der Lehrvertrag ist auf die Lehrzeit befristet, diese beträgt zwischen zwei und vier Jahren, in den meisten Lehrberufen drei Jahre. Nach Abschluss der Lehre ist der Ausbildungsbetrieb verpflichtet, den Lehrling drei Monate in seinem erlernten Beruf im Betrieb zu beschäftigen (Behaltefrist).

3.2.3 How is the salary defined compared to the permanent skilled workers?

Die Höhe der Bezahlung (Lehrlingsentschädigung) ist in den Kollektivverträgen festgelegt und unterscheidet sich somit je nach Beruf. Die Lehrlingsentschädigung steigt in jedem Lehrjahr an und beträgt im letzten Lehrjahr durchschnittlich etwa 80 % des entsprechenden Fachkräftegehalts. Lehrlinge erhalten die in Österreich üblichen Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld), sind unfall-, kranken- und arbeitslosenversichert und die Lehrzeit wird auf die spätere Pension angerechnet.

3.2.4 Inhowfar can credits be obtained for prior learning?

Bereits Gelerntes kann angerechnet werden und führt zu einer Verkürzung der Lehrzeit. Dies ist unter folgenden Bedingungen möglich:

- Der Lehrling hat bereits eine Lehrzeit in einem fachlich verwandten Lehrberuf absolviert. Welche Lehrberufe zueinander „verwandt“ sind, regelt die Lehrberufsliste, die das BMWA herausgibt. Darin ist genau festgelegt, um welchen Umfang die Lehrzeit im neuen Lehrberuf verkürzt wird (etwa um ein halbe, ein ganzes oder sogar zwei Jahre).
- Der Lehrling hat bereits eine fachlich relevante berufsbildende Schule abgeschlossen. Auch dann wird seine Lehrzeit verkürzt.
- Der Lehrling hat bereits eine Matura führende Schule abgeschlossen. In diesem Fall wird die Lehrzeit um ein Jahr verkürzt.
- Der Lehrling hat bereits im Ausland Ausbildungszeiten gesammelt. Hier prüft der LBAB, ob die Ausbildung im Ausland mit jener im Inland vergleichbar ist und setzt den Umfang der Lehrzeitreduktion fest.
- Personen, die im Rahmen ihrer praktischen beruflichen Tätigkeit die für einen Lehrberuf relevanten Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben, brauchen die Lehrzeit nicht mehr zu absolvieren, sondern können direkt zur Prüfung antreten.

3.2.5 If it is possible to obtain credits for prior learning, who is in charge of it?

Die Anrechnung von Lehrzeiten bei Lehrberufsverwandtschaften sowie bei Absolvierung einer Matura führenden Schule ist gesetzlich geregelt. Bei der Protokollierung des Lehrvertrages durch die Lehrlingsstelle wird die Reduktion berücksichtigt.

Für die Anrechnung von Lernleistungen, die im Ausland erworben wurden, ist vom LBAB ein Gutachten zu erstellen, das an den BBAB übermittelt wird. Dieser entscheidet über die Lehrzeitreduktion.

3.2.6 What is the approximate share of on-the-job training and off-the-job training?

In der dualen Ausbildung finden 80 % der Lehrzeit im Betrieb und 20 % in der Berufsschule statt. Der Besuch der Berufsschule erfolgt entweder regelmäßig einmal pro Woche oder geblockt über acht bis zwölf Wochen pro Ausbildungsjahr.

3.2.7 How much can companies influence what is learned at school?

Bei der Neueinführung eines Lehrberufes wird zuerst die Ausbildungsordnung erstellt, die das Berufsbild – eine Art Lehrplan für den Betrieb – enthält. Auf diesen aufbauend wird vom BMUKK der Rahmenlehrplan für die Berufsschule konzipiert. Diese chronologische Reihenfolge ist deshalb gegeben, weil die Berufsschule die praktische Ausbildung ergänzt. Daher muss zuerst das Berufsbild definiert werden. Insofern hat die Wirtschaft (d.h. die Lehrbetriebe) Einfluss auf das, was in der Schule gelernt wird.

Im Rahmen des Schulbetriebes gibt es zahlreiche Kooperationen zwischen Lehrbetrieben und Berufsschulen. AusbilderInnen und LehrerInnen stimmen sich regelmäßig ab, sodass der Berufsschulunterricht mit der praktischen Ausbildung korreliert. Durch die Lehrplanautonomie können Betriebe auch teilweise die Unterrichtsinhalte mitbestimmen.

3.2.8 Who is in charge of supervising the apprentice?

Für die Ausbildung der Lehrlinge im Betrieb ist der/die AusbilderIn zuständig. Dies kann der/die Chefln sein, aber auch ein/e von ihm/ihr bestimmte/r MitarbeiterIn. Der/Die Ausbilderin muss über eine entsprechende Ausbilderqualifikation verfügen. Diese Qualifikation setzt sich zusammen aus fachlichem, berufspädagogischem und rechtlichem Know-how. Um die Qualifikationen zu erwerben gibt es zwei Möglichkeiten: die Absolvierung eines vierzigstündigen Ausbilderkurses oder die Ablegung der Ausbilderprüfung. Es gibt aber auch viele Prüfungen, die als gleichwertig zur Ausbilderprüfung anerkannt werden, wie z. B. die Unternehmerprüfung oder die Meisterprüfung. Personen, die bereits über eine solche Qualifikation verfügen, dürfen ebenfalls Lehrlinge ausbilden.

In den Berufsschulen ist das Lehrpersonal für die Beaufsichtigung zuständig. Die FachlehrerInnen an den Berufsschulen verfügen in der Regel über einen Meisterabschluss oder eine facheinschlägige Berufsprüfung für den Bereich des Lehrberufs und über ein längeres Berufspraktikum. Die pädagogische Ausbildung erwerben sie in dreijährigen Lehrgängen an den Pädagogischen Hochschulen.

3.2.9 How are the potential problems related to learning tackled and solved?

Für Personen mit Lernschwierigkeiten gibt es die integrative Berufsausbildung (IBA). Diese bietet die Möglichkeit einer Ausbildung für benachteiligte oder behinderte Perso-

nen mit dem Ziel eines beruflichen Abschlusses und der Eingliederung in das Berufsleben. Dabei bieten sich zwei Möglichkeiten an, nämlich die verlängerbare Lehrausbildung (in der Regel um ein Jahr) und die Ausbildung in Teilqualifikationen eines oder mehrerer Lehrberufe. Beide Varianten können ausschließlich über das Arbeitsmarktservice vermittelt werden. Voraussetzung dafür ist, dass die jeweiligen Jugendlichen vom Arbeitsmarktservice für eine IBA vorgesehen werden (vgl. auch 3.1.5).

3.2.10 Who is in charge of assessing knowledge, skills and competences (KSC) and how are the tests organised?

Am Ende der Lehrzeit, die je nach Beruf zwei bis vier Jahre dauert, kann der Lehrling die Lehrabschlussprüfung ablegen. Das Schwergewicht der Prüfung liegt in den praktischen Fertigkeiten und Kenntnissen, die für den jeweiligen Beruf erforderlich sind. Nach Abschluss dieser Prüfung kann der Lehrling als Fachkraft eine qualifizierte berufliche Tätigkeit übernehmen.

Die Prüfung besteht aus einem theoretischen und einem praktischen Teil. Der theoretische Teil entfällt, wenn die letzte Klasse der Berufsschule erfolgreich abgeschlossen wurde. Der praktische Teil besteht normalerweise aus einer Prüfarbeit (z. B. dem Anfertigen eines Werkstücks) und dem so genannten Fachgespräch.

Die praktische Prüfung wird von einer Prüfungskommission abgenommen, die aus einem/einer ArbeitgebervertreterIn, einem/einer ArbeitnehmervertreterIn und dem/der Vorsitzenden besteht. Die Prüfung erfolgt auf Basis der Prüfungsordnung, die vom BMWA erlassen wird und in ganz Österreich gilt. In dieser Prüfungsordnung sind jene Standards gelistet, die der Prüfling im Rahmen des Evaluierungsverfahrens unter Beweis stellen muss, um die Qualifikation zu erlangen.

3.3 Effectiveness

3.3.1 Who sets the targets to the body in charge of organising the apprenticeship training and what kind of targets are there?

Die vom BMWA für jeden einzelnen Lehrberuf erlassene Ausbildungsordnung enthält das Berufsbild, eine Art Lehrplan für den betrieblichen Teil. Damit wird österreichweit festgeschrieben, welche Kenntnisse und Fertigkeiten der Betrieb dem Lehrling mindes-

tens vermitteln muss. Das Berufsprofil, das ebenfalls Bestandteil der Ausbildungsordnung ist, zeigt jene Kompetenzen, über die Lehrlinge am Ende ihrer Lehrzeit verfügen.

Bei Neueinführung eines Lehrberufes wird zunächst ein Entwurf der Ausbildungsordnung mit dem Berufsbild und dem Berufsprofil von FachvertreterInnen der Sozialpartner erstellt. Unterstützt werden sie dabei vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw). Dieser Entwurf wird danach in den BBAB eingebracht, wo er neuerlich innerhalb der Sozialpartner diskutiert wird. Der BBAB erstellt anschließend ein Gutachten für das BMWA. Dieses Gutachten enthält den Vorschlag für die Ausbildungsordnung sowie einen Motivenbericht, warum der Lehrberuf eingeführt werden soll. Das BMWA schickt die Ausbildungsordnung in Begutachtung an Ministerien, Sozialpartner, Bildungsbehörden etc. Nach Einlangung aller Stellungnahmen und Berücksichtigung des Feedbacks wird der Lehrberuf offiziell verordnet.

Im schulischen Bereich erstellt das BMUKK auf Basis des Vorschlages der Ausbildungsordnung einen Rahmenlehrplan, der ebenfalls in Begutachtung geschickt wird. Nach Vornahme eventueller Adaptionen wird der Rahmenlehrplan verordnet.

3.3.2 Who does the training organiser report the results to?

Eine Berichtspflicht im engeren Sinn gibt es in Österreich nicht. Aussagen über den Ausbildungsverlauf sowie über die Kompetenzen des Lehrlings zeigen die Zeugnisse, die der Jugendliche am Ende seiner Berufsschulzeit sowie nach bestandener Lehrabschlussprüfung erhält.

Bei der Lehrabschlussprüfung wird festgestellt, ob der/die Ausgebildete die für den Beruf notwendigen Tätigkeiten fachgerecht, selbstständig und eigenverantwortlich ausführen kann.

Ein positiver Abschluss dieser Prüfung zeigt nicht nur den Erfolg des/der einzelnen Ausgebildeten, sondern gibt auch Aufschluss über die Qualität der Ausbildung in den jeweiligen Lehrbetrieben bzw. der Berufsschule. Da der Anteil des Ausbildungsbetriebs an der Lehrlingsausbildung höher als jener der Berufsschule ist, stellt der Erfolg einer/eines Ausgebildeten bei der Lehrabschlussprüfung vor allem für den Betrieb eine Qualitätskontrolle dar. Für den Ausbildungsbetrieb zeigt sich, ob er die/den Ausgebildete/n während der Lehrzeit in ausreichender Form unterstützt, gefördert und angeleitet hat.

3.3.3 What is the percentage of apprentices in your region passing and failing the qualification?

In Österreich können – müssen jedoch nicht – alle Lehrlinge nach Beendigung ihrer Lehrzeit eine Abschlussprüfung, die Lehrabschlussprüfung (LAP), ablegen. Der überwiegende Teil an Lehrlingen macht von diesem Angebot Gebrauch. Erst mit einem Lehrabschlussdiplom können sich die Ausgebildeten als „Fachkraft“ des jeweiligen Lehrberufs bezeichnen.

Die LAPs werden in Österreich mit sehr großem Erfolg abgelegt. Die Erfolgsquote pendelt seit 1970 zwischen 80 % und 90 % (vgl. Abb. 14). Ähnlich erfolgreich sind auch die Lehrlinge aus Wien – die Erfolgsquote bei den LAPs liegt hier ebenfalls seit einigen Jahren bei über 80 % (vgl. Abb. 15).

Abb. 14: Erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfungen in Österreich 1970 – 2007

Jahr	Abgelegte LAPs, absolute Zahlen	Bestandene LAPs in absoluten Zahlen	Bestandene LAPs in % aller abgelegten LAPs	Nicht bestandene LAPs in % aller abgelegten LAPs
1970	28 767	23.244	80,8	19,2
1975	45 167	40.018	88,6	11,4
1980	61 638	54.426	88,3	11,7
1985	61 700	53.026	86,0	14
1990	57 247	49.347	86,2	13,8
1995	51 618	43.359	84,0	16
1999	47 891	39.797	83,1	16,9
2000	48 597	40.967	84,3	15,7
2003	49 611	41.872	84,4	15,6
2004	50 310	42.210	83,9	16,1
2005	50 046	42.189	84,3	15,7
2006	49 148	40.842	83,1	16,9
2007	51 181	42.583	83,2	16,8

Quelle: Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich, ibw-Berechnungen

Abb. 15: Erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfungen in Wien 1970 – 2007

Jahr	Abgelegte LAPs, absolute Zahlen	Bestandene LAPs in absoluten Zahlen	Bestandene LAPs in % aller abgelegten LAPs	Nicht bestandene LAPs in % aller abgelegten LAPs
1970	3 960	3.200	80,8	19,2
1975	6 449	5.914	91,7	8,3
1980	9 514	8.620	90,6	9,4
1985	9 424	8.265	87,7	12,3
1990	8 483	7.346	86,6	13,4
1995	7 394	6.241	84,4	15,6
1999	6 773	5.547	81,9	18,1
2000	6 831	5.677	83,1	16,9
2003	6 879	5.916	86,0	14,0
2004	7 380	6.199	84,0	16,0
2005	7 476	6.512	87,1	12,9
2006	7 730	6.578	85,1	14,9
2007	8 115	6.833	84,2	15,8

Quelle: Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich, ibw-Berechnungen

3.3.4 What is the dropout rate in your region?

Zur Drop-out Rate gibt es weder für ganz Österreich noch für den Raum Wien valide Daten. Zudem ist schwer zu unterscheiden, was ein „echter“ Drop-out ist. Manche Lehrlinge wechseln in der Probezeit den Lehrberuf, manche steigen nach einer gewissen Zeit wieder in denselben Lehrberuf ein etc.

3.3.5 What are the percentages of apprentices in your region who, after training, continue on to employment, unemployment and further studies?

Die Lehrlingsausbildung ist eine praxisnahe Ausbildung, die zu 80 % im Betrieb (d.h. in der Wirtschaft) stattfindet. Der Übergang von der Ausbildung zum eigentlichen Erwerbsleben ist daher ein fließender. Es gibt zwar keine statistischen Aufzeichnungen, dennoch lässt sich sagen, dass ein Großteil der Fachkräfte auch im Erwerbsleben verbleibt. Nicht alle Ausgebildeten setzen ihre Tätigkeit jedoch im selben Betrieb oder auch im selben Lehrberuf fort. Auch diesbezüglich fehlen allerdings statistische Erhebungen, um konkrete Aussagen über den weiteren Karriereverlauf von LehrabsolventInnen machen zu können.

Faktum ist jedoch, dass die Lehre ein stabiles Fundament für das Erwerbsleben bietet. 40 % aller Erwerbspersonen in Österreich haben als höchste formale Ausbildung eine

Lehre abgeschlossen (vgl. Abb. 16). Rund 35 % der LehrabsolventInnen sind als LeiterInnen großer Unternehmen, nahezu 50 % als LeiterInnen kleiner Unternehmen in der Wirtschaft tätig (vgl. Abb. 17).

Abb. 16: Formale Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen im Zeitvergleich

Höchste abgeschlossene Ausbildung	1981	1991	2001
Universität, Hochschule	3,9	5,4	7,8
Akademie	0,8	1,8	2,5
Berufsbildende höhere Schule	4,0	5,6	8,2
Allgemein bildende höhere Schule	3,4	4,3	4,8
Berufsbildende mittlere Schule	11,8	13,0	13,1
Lehrlingsausbildung	35,5	40,5	40,5
Pflichtschule	40,6	29,4	23,1
Gesamt	100,0	100,0	100,0
In Absolutzahlen	3.411.521	3.684.282	3.986.761

Quelle: Schneeberger/Nowak 2008

Abb. 17: Leitende in der Wirtschaft nach formaler Bildung, 2001

Formale Bildung	Leitende in der Wirtschaft	
	Geschäftleiter u. Geschäftsbereichsleiter in großen Unternehmen	Leiter kleiner Unternehmen
Pflichtschule	8,5	13,5
Lehrlingsausbildung	35,2	49,3
Berufsbildende mittlere Schule	9,6	14,8
Allgemein bildende höhere Schule	6,8	6,1
Berufsbildende höhere Schule	17,1	8,4
Kolleg etc.	1,5	0,8
Akademien	1,9	0,4
Universität, Fachhochschule	19,3	6,7

Quelle: Schneeberger/Nowak 2008

4 Development targets and best practices

4.1 Please list and describe key issues under development in the apprenticeship training

Die Lehre hat in der österreichischen Bildungslandschaft einen hohen Stellenwert. Um die Attraktivität auch in Hinkunft aufrecht zu erhalten, fokussiert die derzeitige bildungspolitische Diskussion vor allem auf dem Thema Qualitätssicherung bzw. -steigerung. Alle Bereiche werden dabei angesprochen: die Aus- und Weiterbildung der AusbilderInnen, die Definition von Standards (insbesondere in Zusammenhang mit der Lernergebnisorientierung) sowie die Durchführung der Lehrabschlussprüfung.

Nachfolgende Fragen sind in diesem Zusammenhang relevant. Entsprechende Erfahrungen aus anderen Ländern zur Beantwortung dieser Fragen sind daher für Österreich von großem Interesse:

1. Wie kann die Ausbildung der AusbilderInnen weiter verbessert werden – vor allem in Hinblick auf gegenwärtige Herausforderungen (heterogene LehranfängerInnenengruppe, unterschiedliche Zugangskompetenzen etc.)?
2. Wie lassen sich Ausbildungsinhalte noch besser/rascher/effizienter auf die Anforderungen der Wirtschaft abstimmen?
3. Wie kann die Qualität der Ausbildung noch besser gesichert werden? Welche Maßnahmen könnten dafür ergriffen werden?
4. Wie könnte die LAP noch praxisnaher ausgerichtet werden? Welche Möglichkeiten der Weiterentwicklung gäbe es?

4.2 Please list and describe key issues, which you would propose as your best practice in your apprenticeship training

Eine wichtige Maßnahme, die 2003 im Berufsausbildungsgesetz verankert wurde, ist die integrative Berufsausbildung (IBA, vgl. 3.1.5). Damit wurde Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten eine Option eröffnet, Teilqualifikationen oder den regulären Lehrabschluss innerhalb einer verlängerten Lehrzeit zu erreichen. Mit dieser Maßnahme wurde auf die Heterogenität der LehranfängerInnenengruppe reagiert.

Ebenso als Reaktion auf die Heterogenität wurde die Möglichkeit der Absolvierung von Lehre und Matura geschaffen. Jugendliche, die eine praktische berufliche Ausbildung mit dem Erwerb der Hochschulreife verknüpfen wollen, haben die Möglichkeit, gleich-

zeitig zur Lehre Teilprüfungen für die Berufsreifeprüfung zu absolvieren. Flexible Modelle der Verknüpfung sowie staatliche finanzielle Förderungen von Vorbereitungskursen sollen möglichst vielen Interessierten diesen Bildungsweg ermöglichen.

Literatur

Archan, S., Mayr, Th.: Berufsbildung in Österreich. Luxemburg 2006.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2006 a); Die Lehre. Berufsausbildung in Österreich – moderne Ausbildung mit Zukunft. Wien.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2006 b); Berufsausbildungsgesetz. Berufsausbildung in Österreich. Wien.

Gruber, E.: Berufsbildung in Österreich – Einblicke in einen bedeutenden Bildungssektor. In: Verzetnitsch, F. et al. (Hg.) Jugendliche zwischen Karriere und Misere. Die Lehrausbildung in Österreich, Innovation und Herausforderung. Wien 2004.

Schmid, K., Hafner, H.: Governance and Funding. In: Tritscher-Archan, S., Mayr, Th.: VET Policy Report Austria. Wien 2008.

Schmid, K., Hafner, H.: SPRINTER Social Partner Role Indicating Training Needs for European SME – National Report Austria. Wien 2007.

Schneeberger, A., Nowak, S.: Lehrlingsausbildung im Überblick – Edition 2008. Wien 2008.

Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch 2008. Wien 2007.

Tritscher-Archan, S., Mayr, Th.: VET Policy Report Austria. Wien 2008.

Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik – <http://wko.at/statistik>

Download:

Education system in Austria: http://www.ibw.at/images/ibw/bbs/bbs_en08.pdf

Apprenticeship training: http://www.ausbilder.at/ausbilder/htm/pdf/dielehre_en_0806.pdf

VET Policy Report Austria: http://www.ibw.at/html/infos/vet/vetpolicyrep_en08.pdf

Thematic Overview: The Austria vocational education and training system:

http://www.ibw.at/html/ex_berichte/thematic_overview_07.pdf