

# Lehrlingsprogramme und andere arbeitsplatzbezogene Ausbildungen

## Österreich



*ibw*

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Dieser Artikel ist Teil einer Serie von Artikeln, die innerhalb des Referenznetzwerkes (ReferNet) von Cedefop erstellt werden. Die Informationen dieser Artikel ergänzen die Berichte über die Berufsbildungssysteme, die online verfügbar sind: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>.

Die Meinungen in diesem Artikel geben nicht notwendigerweise die Meinungen von Cedefop bzw. des BMBF wieder.

Die Erstellung dieses Artikels wurde von der Europäischen Gemeinschaft und dem österreichischen Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBF) kofinanziert.

Autorenschaft: ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Inputs von Wolfgang Bliem, Helmut Dornmayr, Thomas Mayr, Kurt Schmid, Sabine Tritscher-Archan und Josef Wallner

Wien, August 2014

ReferNet Austria ([www.refernet.at](http://www.refernet.at)) ist ein Projekt der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschung Austria ([www.abf-austria.at](http://www.abf-austria.at)). Die unter diesem Dach kooperierenden Institute ibw, 3s, IHS und öibf fungieren als nationale Referenzstellen des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop). ReferNet Austria wird kofinanziert von der Europäischen Kommission und vom Bundesministerium für Bildung und Frauen.

# Inhaltsverzeichnis

|     |   |    |
|-----|---|----|
| A.  | Lehre in Österreich – Hintergrund .....                                 | 2  |
| A.1 | Begriffsdefinition.....   | 2  |
| A.2 | Statistische Angaben und Hintergrundinformationen .....                 | 2  |
| B.  | Wichtige Aspekte zur Lehrlingsausbildung .....                          | 5  |
| B.1 | Attraktivität der Lehrlingsausbildung und Berufsinformation .....       | 5  |
| B.2 | Unterstützung von Betrieben, insbesondere KMUs .....                    | 8  |
| B.3 | Governance .....  | 11 |
| B.4 | Qualitätssicherung in der Lehrlingsausbildung .....                     | 12 |
| B.5 | Innovative und andere spezifische Initiativen im Bereich der Lehre..... | 15 |
| C.  | Zentrale Stärken und Schwächen des dualen Systems in Österreich.....    | 16 |
|     | Abkürzungen.....  | 17 |
|     | Literatur.....  | 18 |
|     | Anhang.....   | 19 |

## **A. Lehre in Österreich – Hintergrund**

### **A.1 Begriffsdefinition**

Die duale Berufsausbildung (auch Lehre oder Lehrlingsausbildung genannt) entspricht zur Gänze den in den Cedefop-Guidelines angeführten Kriterien: Sie ist eine bundesweit geregelte, formale Ausbildung auf der oberen Sekundarstufe (ISCED 3B), die – entsprechend dem Berufskonzept – eine vollberufliche Qualifizierung für einen spezifischen Beruf vermittelt. Derzeit (Stand: Mai 2014) gibt es rund 200 Lehrberufe. Wie der Name „duale Berufsausbildung“ bereits suggeriert, findet die Ausbildung an zwei Lernorten statt: in einem Lehrbetrieb und an einer fachlichen Berufsschule (zeitliches Verhältnis 80:20). Der Lehrling steht in einem vertraglich geregelten Ausbildungsverhältnis mit seinem Lehrbetrieb (d.h. er hat mit diesem einen Lehrvertrag abgeschlossen) und ist gleichzeitig Schüler/in einer Berufsschule. Für jeden Lehrberuf gibt es eine für den Lehrberuf verbindliche Ausbildungsordnung, in der das spezifische Berufsprofil (Profil der Lernergebnisse) und das Berufsbild (eine Art Lehrplan für den Betrieb) festgelegt sind. Die schulische Ausbildung wird von einem lehrberufsspezifischen Rahmenlehrplan geregelt, der österreichweit gültig ist. Die Schulen haben zudem schulautonome Gestaltungsmöglichkeiten. In die Governance-Struktur der Lehre sind zahlreiche Player involviert. Eine besonders wichtige Rolle spielen die Sozialpartner, die sowohl inhaltlich als auch administrativ zentrale Aufgaben übernehmen.

### **A.2 Statistische Angaben und Hintergrundinformationen**

#### **A.2.1 Anzahl der Teilnehmer/innen**

Aktuell beginnen rund 40% der Jugendlichen (d.s. etwa 120.000 Schüler/innen) eines Altersjahrgangs eine Lehrlingsausbildung (vgl. Abb. 1 im Anhang). Weitere 40% wählen eine vollzeitschulische Berufsausbildung (berufsbildende mittlere Schule oder berufsbildende höhere Schule mit Maturaabschluss) auf der oberen Sekundarstufe, die restlichen 20% gehen in eine allgemein bildende Schule.

In den letzten Jahren ist ein Rückgang der Lehrlingszahlen zu beobachten, der vor allem mit der demographischen Entwicklung (Anzahl der 15-Jährigen nimmt ab) zusammenhängt (vgl. Abb. 2 im Anhang). Weitere Einflussfaktoren sind aber auch die Konkurrenz der beruflichen Vollzeitschulen (BMS und BHS), der allgemein bildenden höheren Schule (AHS) sowie wirtschaftsstrukturelle Veränderungen (Tertiarisierung).

## **A.2.2 Zugangsvoraussetzungen**

Die Ausbildung in einem Lehrberuf steht grundsätzlich allen Jugendlichen offen, die die neunjährige Schulpflicht abgeschlossen haben. Der Zugang zur Lehre ist (rein formal betrachtet) an keinen bestimmten Schulabschluss gebunden. In der Praxis erwarten sich allerdings die Lehrbetriebe zumindest einen positiven Hauptschulabschluss (Abschluss der unteren Sekundarschule). Das Gros der Jugendlichen besucht vor Eintritt in eine Lehre die einjährige berufsvorbereitenden Polytechnische Schule (vgl. Abb. 3 im Anhang).

## **A.2.3 Sektoren und Berufe**

Die rund 200 Lehrberufe teilen sich auf nahezu alle Branchen auf. Analysiert man die Anzahl nach großen Wirtschaftsbereichen (nach der von der Wirtschaftskammer Österreich verwendeten Klassifikation), so zeigt sich, dass trotz Rückgänge in den vergangenen Jahren die Lehrlingszahlen in der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ nach wie vor am höchsten sind: Der Anteil der Lehrlinge an allen Beschäftigten beläuft sich in dieser Sparte auf 7,4% (2013). An zweiter Stelle folgt der Handel, wo 5,2% aller unselbstständig Beschäftigten Lehrlinge sind. In der Sparte „Banken und Versicherungen“ ist der Anteil mit 1,3% am geringsten (vgl. Abb. 4 im Anhang).

Nach Lehrberufen betrachtet ist vor allem ein starker geschlechtsspezifischer Unterschied in der Lehrberufswahl zu beobachten. Mitbedingt durch die kleinere Zahl an für (junge) Frauen attraktiven Lehrberufen ist bei weiblichen Lehrlingen eine besonders hohe Konzentration auf einige wenige Lehrberufe festzustellen. Ende 2013 wurden fast 50% (genau: 47,6%) der weiblichen Lehrlinge in nur drei Lehrberufen (Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin) ausgebildet. Bei den männlichen Lehrlingen betrug der Anteil der drei häufigsten Lehrberufe (Metalltechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik) zusammen lediglich rund 35% (vgl. Abb. 5 im Anhang).

## **A.2.4 Finanzierung**

Die Kosten für den betrieblichen Teil der Ausbildung werden vom jeweiligen Lehrbetrieb getragen. Die schulische Ausbildung an Berufsschulen wird von der öffentlichen Hand (Bund und Länder) finanziert. Damit entfällt der weitaus größte Teil der Kosten für die Berufsausbildung in der Lehre auf die Betriebe.

Den größten Anteil der Kosten für die Lehrlingsausbildung aus betrieblicher Sicht bildet die Lehrlingsentschädigung (das Entgelt für Lehrlinge). Ihre Höhe ist in den branchen- oder firmenspezifischen Kollektivverträgen festgelegt und beläuft sich in Abhängigkeit von Lehrberuf und Lehrjahr auf ca. EUR 380,- bis ca. EUR 2.000,- brutto monatlich (14mal pro Jahr). Die Lehrlingsentschädigung steigt in jedem Lehrjahr an und beträgt im letzten Lehrjahr durchschnittlich etwa 80% des entsprechenden Fachkräftegehalts. Dies begründet sich damit, dass die produktive Leistung des Lehrlings mit jedem Jahr steigt und er somit jedes Jahr mehr zur Produktivität des Lehrbetriebes beiträgt.

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. Zudem gibt es für die Lehrlingsausbildung verschiedene (öffentlich finanzierte) Förderungen (vgl. B.2) und Beitragsminderungen (z.B. zur Kranken- und Unfallversicherung, vgl. B.2).

#### **A.2.5 Formaler Abschluss nach der Lehre**

Der Lehrabschluss ist eine formale Qualifikation, die gesetzlich geregelt ist. In der ISCED-Klassifikation gilt der Lehrabschluss als 3B, im achtstufigen österreichischen Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) ist er als Referenzqualifikation für Niveau 4 vorgesehen.<sup>1</sup>

#### **A.2.6 Lehrabschluss und Stellung in der Wirtschaft**

In Österreich brechen rund 15% der Lehrlinge ihre Ausbildung vorzeitig ab. Rund 95% der Lehrabsolvent/innen treten nach Erfüllen der Lehrzeit auch zur Lehrabschlussprüfung (LAP) an, wobei rund 5% der Lehrabsolvent/innen die LAP nicht erfolgreich bestehen. Etwa 90% der Lehrabsolvent/innen schließen demnach ihre Ausbildung mit einer positiven Lehrabschlussprüfung ab.

Die Lehre bildet ein gutes Fundament für eine Tätigkeit in der Wirtschaft und wirkt zudem Arbeitslosigkeit entgegen. Unter jenen Lehrabsolvent/innen, die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Lehrabschluss keine weitere Ausbildung begonnen haben, ist die Hälfte drei Monate nach ihrem Abschluss berufstätig, 89% sind es sogar innerhalb des ersten Jahres nach Lehrabschluss. Dieser Wert liegt (teilweise deutlich) über jenen anderer Ausbildungen. Wei-

---

<sup>1</sup>) Vgl. Österreichischer EQR-Zuordnungsbericht: [http://www.bildung.erasmusplus.at/fileadmin/III/dateien/lebenslanges\\_lernen\\_pdf\\_word\\_xls/nqr/EQR-Zuordnungsbericht/OEsterreichischer\\_EQR\\_Zuordnungsbericht.pdf](http://www.bildung.erasmusplus.at/fileadmin/III/dateien/lebenslanges_lernen_pdf_word_xls/nqr/EQR-Zuordnungsbericht/OEsterreichischer_EQR_Zuordnungsbericht.pdf) (abgerufen am 18.05.2014).

ters belegen Zahlen, dass die Lehrlingsausbildung – als „Ausbildung von der Wirtschaft für die Wirtschaft“ – den Anforderungen der Betriebe genau entspricht. 2013 waren 92,4% der Lehrabsolvent/innen ausbildungsadäquat, d.h. entsprechend ihrem Skill Level, beschäftigt. Rund 30% der Lehrabsolvent/innen haben zudem eine leitende Funktion inne (d.h. sind Geschäftsführer/innen, Gewerbetreibende, Abteilungsleiter/innen etc.).

## **B. Wichtige Aspekte zur Lehrlingsausbildung**

### **B.1 Attraktivität der Lehrlingsausbildung und Berufsinformation**

Um die Attraktivität der Lehrlingsausbildung zu fördern, werden sowohl Maßnahmen für Ausbildungsbetriebe als auch für potenzielle Lehrstellensuchende und Lehrlinge gesetzt. Zur Sicherstellung eines interessanten und zeitgemäßen Ausbildungsangebots werden die Ausbildungsinhalte im Berufsbild für die betriebliche Ausbildung bzw. in den Rahmenlehrplänen der Berufsschule (vgl. A.1) kontinuierlich aktualisiert und an die Anforderungen der Wirtschaft angepasst. Gleichzeitig werden Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität in Betrieb und Berufsschule gesetzt (vgl. B.4). Für Lehrbetriebe werden außerdem unterschiedliche finanzielle Anreize geboten (vgl. B.2.2).

#### **B.1.1 Verbesserung der Bildungs- und Berufsberatung**

Gegen Ende der Pflichtschulzeit (siebente und achte Schulstufe, in manchen Schultypen auch in der neunten Schulstufe) ist ein verpflichtender Unterricht in Berufsorientierung (BO) vorgesehen. Dieser wird teilweise als eigenes Unterrichtsfach, teilweise integriert in anderen Fächern oder in Projekten durchgeführt. Teil dieses Unterrichts ist es, Schüler/innen über die Möglichkeiten der Lehrlingsausbildung zu informieren. Fixer Bestandteil des BO-Unterrichts an Schulen sind berufspraktische Tage, an denen Schüler/innen erste praktische Erfahrungen und Einblicke in die berufliche Realität gewinnen können.

Neben der schulischen BO hat das Arbeitsmarktservice (AMS) einen gesetzlichen Auftrag zur Berufsinformation. An über 60 Standorten bietet es in Berufsinformationszentren (BIZ) Informationen und Beratung an. Die Sozialpartnereinrichtungen sind ebenfalls wichtige Akteure in der Berufsinformation, die eigene Beratungseinrichtungen unterhalten. Die BIZen des AMS als auch die Beratungseinrichtungen der Sozialpartner verfügen an ihren Standorten über Selbstinformationsbereiche, sie bieten aber auch Einzel- und Gruppenberatungen

an. Sie unterstützen zudem die schulische Informationsarbeit durch Online-Berufsinfodatenbanken (z.B. [www.bic.at](http://www.bic.at), [www.karrierekompass.at](http://www.karrierekompass.at)), durch zahlreiche Broschüren, Berufsinformationsfilme und durch die Organisation von Klassenvorträgen, Branchenpräsentationen, Bewerbungstrainings, Lehrer- und Elternveranstaltungen, Messen etc., die zumindest teilweise die Lehrlingsausbildung explizit in den Blickpunkt rücken. Außerdem informieren zahlreiche Branchen- und Berufsverbände, aber auch viele Lehrbetriebe über ihre Websites und Broschüren ausführlich und zielgerichtet über das jeweilige Ausbildungsangebot.

### **B.1.2 Verbesserung der Stellung von Lehrabsolvent/innen**

Vgl. B.1.4 und B.1.5.

### **B.1.3 Maßnahmen zur Erreichung der LAP**

Bildungsziel der Lehre ist der Lehrabschluss, der durch das erfolgreiche Ablegen der Lehrabschlussprüfung (LAP) erreicht wird. Neben der betrieblichen und schulischen Ausbildungsqualität zielen viele Maßnahmen (Prüfungsvorbereitungen, Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching, diverse Lehrstellenförderungen etc.) explizit darauf ab, dass der Abschluss erreicht wird.

Bereits bei Lehrvertragsabschluss wird danach getrachtet, dass die Lehrzeit auch absolviert wird und damit die Chance auf einen Lehrabschluss gegeben ist. So ist nach einer dreimonatigen Probezeit der Lehrvertrag bindend und kann seitens des Lehrbetriebs und des Lehrlings nur in begründeten, gesetzlich geregelten Fällen aufgelöst werden.

In Ergänzung bzw. als Rahmen zu den unter B.4.1 dargestellten Maßnahmen, die primär vom Wirtschaftsministerium und der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) angeboten werden, gibt es seit 2013 die Initiative „Qualitätsmanagement Lehrlingsausbildung (QML)“. Ziel dieser von den Sozialpartnern gestartete Initiative ist es, zu erreichen, dass noch mehr junge Menschen die Lehre beenden und die Lehrabschlussprüfung positiv bestehen – ohne dass das Niveau der Prüfungen gesenkt wird.<sup>2</sup> Grundlage für QML bilden jährlich ausgewertete Kennzahlen über Lehrabbrecher/innen, über (Nicht-)Antritte zur LAP sowie über (nicht-)erfolgreiche Lehrabschlüsse.

---

<sup>2</sup>) Zwar schließt der Großteil der Lehrlinge die Lehre positiv ab, dennoch gibt es rund 15% Lehrabbrecher/innen und etwa 5%, die die Lehrabschlussprüfung nicht schaffen (vgl. A.2.6).



In der Anfangsphase dieser datengestützten Qualitätssicherung wird das Augenmerk auf Lehrberufe mit hohen Lehrlingszahlen gelegt, bei denen die schlechtesten Kennzahlen vorliegen. Für die betroffenen Lehrberufe werden gemeinsam mit den zuständigen Fachvertretungen vertiefende Analysen durchgeführt, um den Ursachen dafür so weit wie möglich auf den Grund zu gehen. Diese können u.a. in folgenden Bereichen liegen: Aktualität und Qualität der Berufsbilder/Ausbildungsordnungen, Eignung der Lehrlinge, Spezialisierungsgrad und Ausstattung der Ausbildungsbetriebe, Qualität der betrieblichen Ausbildung (Ausbilder/innen, Ausbildungsplanung etc.), Qualität der ergänzenden Ausbildung in der Berufsschule etc.

Die Analyse und Interpretation dieser Kennzahlen bilden die Basis für qualitätssichernde und -verbessernde Maßnahmen, wie beispielsweise Anpassung der Berufsbilder, Verbesserung der Berufsorientierung, Maßnahmen zur Unterstützung der Lehrlinge (z.B. Nachhilfe, Coaching), Ausbilderschulungen, unterstützenden Materialien für Ausbildungsbetriebe, Verbesserungen bei den Lehrabschlussprüfungen etc.

#### **B.1.4 Maßnahmen zur Verbesserung des Images der Lehrlingsausbildung bei Eltern und Lernenden**

Neben klassischen Imagemaßnahmen (z.B. Karriere mit Lehre, Qualitätssiegel „Staatlich ausgezeichneter Lehrbetrieb“, zweijähriger Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future“ – vgl. B.2.1) sind hier die vielfältigen Aktivitäten der schulischen und außerschulischen Berufsorientierung und -information (vgl. B.1.1) zu nennen.

Mit Einführung der Berufsreifeprüfung (BRP) im Jahr 1997 wurde eine Möglichkeit der vertikalen Durchlässigkeit etabliert. Mit Ablegung von vier Teilprüfungen (Deutsch, Mathematik, Lebende Fremdsprache, Fachbereich) erwerben Lehrabsolvent/innen den uneingeschränkten Hochschulzugang. Seit Herbst 2008 können Lehrlinge die BRP kostenfrei (der Bund übernimmt die Kosten für Vorbereitungskurse und Prüfungsantritt) und parallel zur Lehre absolvieren damit ihren Bildungsweg auf der tertiären Bildungsebene fortsetzen.

Im Kern fußt das Image der Lehre auf den Ausbildungsmöglichkeiten (Lehrberufe, betriebliche Ausbildungsqualität) und langfristig auf den sich mit dieser Bildungsschiene ergebenden beruflichen Möglichkeiten (berufliche Position, Employability, Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen, Karriereaspekte etc.). Auch wenn die Lehre in vieler Hinsicht gut reüssiert, ist ein merklicher Trend zu schulischer und hochschulischer Ausbildung festzustellen.

### **B.1.5 Weiter- und Höherbildungsmöglichkeiten**

Durch Einführung der Berufsreifeprüfung (BRP) im Jahr 1997 wurde der uneingeschränkte Hochschulzugang für Lehrabsolvent/innen ermöglicht. Daneben gibt es auf Basis von Berufserfahrung von Lehrabsolvent/innen die Möglichkeit des Zugangs zu fach einschlägigen Fachhochschulstudiengängen. Zudem steht Lehrabsolvent/innen ein breites Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten offen, etwa im Bereich der Meisterqualifizierung.

### **B.1.6 Pilotprogramme für verschiedene Formen der Lehrlingsausbildung**

Die Lehrlingsausbildung ist eine in der österreichischen Bildungslandschaft sehr gut verankerte Ausbildungsschiene. Unterschiedliche gesellschaftliche, wirtschaftliche und technologische Trends haben jedoch in den letzten Jahren immer wieder Veränderungen erforderlich gemacht, um die Attraktivität der Lehre aufrecht zu erhalten. Gegenwärtig gibt es beispielsweise Überlegungen, mehr Maturant/innen (insbesondere aus der allgemeinbildenden Schulform) für die Lehre zu gewinnen. Erste regionale Pilotaktivitäten gibt es bereits, konkrete Effekte lassen sich davon aber noch nicht beschreiben.

## **B.2 Unterstützung von Betrieben, insbesondere KMUs**

Die Lehrlingsausbildung wird in Österreich – entsprechend der betrieblichen Struktur der Volkswirtschaft – zu einem wesentlichen Teil von Klein- und Mittelbetrieben getragen.

### **B.2.1 Schaffung von mehr Bewusstsein für die Bedeutung der Lehrlingsausbildung**

Neben diversen öffentlichen PR-Aktivitäten/-Kampagnen (z.B. Karriere mit Lehre) und temporären Maßnahmen (z.B. Lehrbetriebs-Scouts<sup>3</sup>) gibt es öffentliche Anerkennungen für hervorragende Ausbildungsqualität: Das Wirtschaftsministerium zeichnet Lehrbetriebe für besondere Leistungen als „Staatlich ausgezeichnete Ausbildungsbetriebe“ aus und vergibt alle zwei Jahre den Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future“.

Wesentlich ist jedoch, dass Lehrbetriebe Nutzeneffekte durch die Lehrlingsausbildung erzielen. Im Vordergrund steht dabei die Sicherung des eigenen Fachkräftenachwuchses (und

---

<sup>3</sup>) Bei diesem proaktiven Ansatz informieren Scouts potenzielle Lehrbetriebe über die Möglichkeiten zur Ausbildung (gesetzliche Grundlagen, Rahmenbedingungen, Finanzierungs- und Fördermodalitäten usw.). Sie motivieren die Betriebe, Ausbildungsplätze anzubieten und stehen diesen beratend zur Seite.

somit die Förderung betrieblicher Kontinuität und Innovation). Den Aufwendungen für die betriebliche Ausbildung (Zeit, Ressourcen, Lehrwerkstätten, Ausbilder/innen, Lehrlingsentschädigung etc.) stehen zudem produktive Leistungen der Lehrlinge 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.

## **B.2.2 Finanzielle und inhaltliche Unterstützung**

Die Lehrlingsausbildung wird in Österreich auf mannigfaltige Weise gefördert und unterstützt.

### *Finanzielle Unterstützung*

Für jeden Lehrling erhält der Lehrbetrieb eine nach Lehrjahren gestaffelte Basisförderung<sup>4</sup>. Daneben gibt es den Bereich der maßnahmenbezogenen Förderungen (oftmals mit Fokus auf Qualität bzw. Förderung von Zielgruppen<sup>5</sup>). Für die Dauer der ersten zwei Lehrjahre ist zudem kein Krankenversicherungsbeitrag abzuführen (weder Dienstgeber- noch Lehrlingsanteil). Für die gesamte Lehrzeit ist kein Unfallversicherungsbeitrag zu entrichten.

Die Förderung von Lehrlingen erfolgt primär durch das Arbeitsmarktservice (AMS). Im Vordergrund steht dabei ein zielgruppenspezifischer Ansatz<sup>6</sup>. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Unterstützungen durch die Länder (z.B. für das Pendeln, für das Internat, als Lernhilfe etc.).

Die Finanzierung der Basisförderung sowie der qualitätsbezogenen Förderungen erfolgt aus Mitteln des so genannten Insolvenz-Entgelt-Fonds, der sich aus Beiträgen der Arbeitgeber/innen finanziert. Die Förderungen des Arbeitsmarktservices werden aus Mitteln der Arbeitsmarktpolitik bezahlt.

### *Inhaltliche Unterstützungen*

Lehrbetriebe bekommen in Österreich fachspezifische und didaktische Ausbildungshilfen zur Verfügung gestellt. Diese werden u.a. von Fachvertretungen der Branchen erstellt. Dazu kommen zahlreiche Print- oder Online-Produkte, die im Auftrag der Wirtschaftskammer Ös-

---

<sup>4</sup>) Für das erste Lehrjahr beträgt die Basisförderung drei, für das zweite Lehrjahr zwei und für das dritte bzw. vierte Lehrjahr je eine kollektivvertragliche Bruttolehrlingsentschädigung.

<sup>5</sup>) Gefördert werden hierbei (1) zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen (Ausbildungsverbundmaßnahmen, berufsbezogene Zusatzausbildung von Lehrlingen, Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen), (2) Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbilder/innen, (3) Lehrabschlussprüfungen mit gutem Erfolg oder mit Auszeichnung, (4) Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (z. B. Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprache), (5) Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen sowie Auslandspraktika von Lehrlingen.

<sup>6</sup>) Gefördert werden u.a. Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil, Jugendliche, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind, Teilnehmer/innen an einer integrativen Berufsausbildung (IBA).

terreich (WKO) und/oder des Wirtschaftsministeriums erstellt werden. Dazu zählen u.a. Online-Lehrstellenbörsen (z.B. von WKO und AMS) für den Ausgleich von Angebot und Nachfrage nach Lehrstellen, Rekrutierungsleitfäden für die Ausschöpfung des Bewerberpotenzials, Auswahlverfahren und Auswahltests zur Selektion von Bewerber/innen, Websites wie z.B. [www.ausbilder.at](http://www.ausbilder.at). Letztere bietet neben zahlreichen rechtlichen Informationen eine Reihe von Materialien mit Servicecharakter (z.B. Factsheets zu neuen Lehrberufen). Die meisten dieser Materialien werden vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) erstellt. Ein weiteres Tool ist die Checkliste „Qualität in der Lehre“: Wie mache ich Jugendliche auf meinen Betrieb aufmerksam? Wie finde ich passende Lehrlinge? Wie gestalte ich die Ausbildung? Eine neuer Ansatz sind so genannte Ausbildungsleitfäden (vgl. dazu B.4.1).

### **B.2.3 Ausbildungsverbände**

Für Betriebe, die zwar Lehrlinge ausbilden wollen, die aber aufgrund ihrer unternehmerischen Gegebenheiten nicht den gesamten Umfang des Berufsbildes ausbilden können, gibt es die Möglichkeit eines verpflichtenden Ausbildungsverbandes: Dabei erfolgen bestimmte Ausbildungsmaßnahmen in einem anderen dafür geeigneten Betrieb oder in einer Weiterbildungseinrichtung<sup>7</sup>. Zudem gibt es auch freiwillige Ausbildungsverbände zur Vermittlung zusätzlicher, also über das Berufsbild hinausgehender Kenntnisse und Fertigkeiten. In einigen Bundesländern gibt es institutionalisierte Ausbildungsverbände, die Betriebe über mögliche Partnerbetriebe und Bildungseinrichtungen informieren und beraten.

### **B.2.4 Leichtere Anerkennung von Vorqualifikationen und besserer Matching-Prozess**

Das gegenwärtige System versucht möglichst bürokratiearme, schlanke und kunden-/lehrbetriebsorientierte Verwaltungsprozeduren bereitzustellen. Die neun Lehrlingsstellen, die bei den regionalen Wirtschaftskammern angesiedelt sind, fungieren als primäre Anlaufstellen für Lehrbetriebe in den Bereichen Akkreditierung als Lehrbetrieb, Lehrverträge, Rechtsauskünfte, Koordinierung der Lehrabschlussprüfungen, Lehrbetriebsförderungen, Berufsinformation, Begabtenförderung der Lehrlinge etc.<sup>8</sup>. Vereinfachend wirken auch standardisierte Formulare (etwa zum Lehrvertrag) sowie diverse Online-Tools<sup>9</sup> (finanzielle Förderungen, Ratgeber zur Lehrlingsausbildung, Berufsinformation, Qualitätssicherung/-entwicklung, Lehrabschlussprüfung etc.).

---

<sup>7</sup>) Die für den Lehrberuf wesentlichen Fertigkeiten und Kenntnisse müssen jedoch überwiegend im eigentlichen Lehrbetrieb selbst erworben werden können.

<sup>8</sup>) Genaue Auflistung der Aufgaben unter:

<https://www.wko.at/Content.Node/Dienststellenkontaktseite.html?orgid=14827>

<sup>9</sup>) Zentral erreichbar via [www.ausbilder.at](http://www.ausbilder.at); vgl. dazu auch B.2.2 inhaltliche Unterstützungen

Das Matching am Lehrstellenmarkt wird durch diverse „Lehrstellenbörsen“, die mittlerweile online zur Verfügung stehen, unterstützt. Hauptakteure in diesem Feld sind das AMS sowie die Sozialpartner. Es gibt aber auch diverse regionale (von den Ländern finanzierte) sowie private Initiativen (etwa Pools mehrerer Firmen).

## **B.3 Governance**

### **B.3.1 Governance und Monitoring**

In Bezug auf das generelle Governance-System sind in den letzten Jahren keine wesentlichen Veränderungen vorgenommen worden. Es sind auch keine zukünftigen angedacht. Lediglich bei der Lehrbetriebsförderung (vgl. B.2.2) sowie zu Aspekten der Qualitätssicherung (vgl. B.4) gab bzw. gibt es Neuerungen, die jedoch nicht das grundsätzliche Governance-System verändert haben.

### **B.3.2 Beteiligung der Sozialpartner und anderer Stakeholder-Gruppen**

Zahlreiche Einrichtungen sind Teil der Governance-Struktur der Lehrlingsausbildung. Auf Bundesebene sind insbesondere das Wirtschaftsministerium sowie das Unterrichtsministerium beteiligt. Diesen obliegt die Letztverantwortung für den betrieblichen bzw. den schulischen Teil der Lehre. Sie erlassen auch die entscheidenden Gesetze und Verordnungen, in denen die Lehrlingsausbildung geregelt ist (d.h. das Berufsausbildungsgesetz, BAG, die Ausbildungsordnung pro Lehrberuf sowie das Schulorganisationsgesetz, SchOG, das Schulunterrichtsgesetz, SchUG sowie die Rahmenlehrpläne für jeden Lehrberuf). Auf Ebene der Bundesländer sind insbesondere die Lehrlingsstellen zu nennen, die bei den regionalen Wirtschaftskammern angesiedelt sind, aber im übertragenen Wirkungsbereich des Wirtschaftsministeriums agieren (für Informationen zu ihren Aufgaben vgl. B.2.4). Auf regionaler Ebene sind die Lehrbetriebe und die Berufsschulen wichtige Akteure der Governance-Struktur.

Die Sozialpartner spielen in der Lehrlingsausbildung eine besonders wichtige Rolle. Über die sogenannten Landesberufsausbildungsbeiräte (LABB) sowie über den Bundesberufsausbildungsbeirat (BABB) nehmen sie entscheidend Einfluss auf die Gestaltung der Lehre. Vor allem der BABB ist ein wesentliches Gremium, das für das Wirtschaftsministerium Gutachten über zentrale Aspekte der Lehrlingsausbildung (z.B. gesetzliche Änderungen, Neueinführung

von Lehrberufen, Modifikation bestehender Lehrberufe etc.) erstellt. Die Sozialpartner sind zudem wichtige Player im Bereich der Berufsinformation (vgl. B.1.1).

### **B.3.3 Nationale Bestrebungen zur Einführung von Lehrlings- und anderen arbeitsplatzbezogenen Ausbildungen**

Mit Einführung der Ausbildungsgarantie bis zum 18. Lebensjahr (2007) und den begleitenden Maßnahmen zur Umsetzung (überbetriebliche Berufsausbildung, integrative Berufsausbildung, begleitende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie Facharbeiter-Intensivausbildung, Jugendcoaching, Lehrlingscoaching, Facharbeiter-Stipendium, Berufsorientierung etc.) ist eine bislang in Österreich so nicht realisierte öffentliche Verantwortlichkeit im Sinne der Bereitstellung von Angeboten für alle Jugendlichen etabliert worden. Ab 2016 soll eine Ausbildungspflicht für Jugendliche zwischen 16 und 18 Jahren eingeführt werden.

### **B.3.4 Involvierung von Firmen in die Gestaltung von Lehrberufen**

Einzelne Unternehmen sind zumeist nicht direkt in die Gestaltung der Ausbildungsordnungen und der berufsschulischen Lehrpläne eingebunden. Die Interessensvertretung der Arbeitgeber (Wirtschaftskammer Österreich, WKO) hat jedoch entsprechende Expertise und ist im BBAB strukturell eingebunden (vgl. B.3.2).

### **B.3.4 Zuordnung zum Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR)**

Im achtstufigen österreichischen NQR ist der Lehrabschluss als Referenzqualifikation für das Niveau 4 vorgesehen.

## **B.4 Qualitätssicherung in der Lehrlingsausbildung**

Das Thema Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung hat in den vergangenen Jahren in der Berufsbildung und damit auch in der Lehrlingsausbildung, stark an Bedeutung gewonnen. Neu ist der Trend, spezielle Verfahren bzw. Instrumente einzuführen, mit denen Qualität „gemanagt“ werden kann. Diese werden mit der neuen Initiative „Qualitätsmanagement Lehrlingsausbildung (QML)“ zu einer umfassenden Qualitätsstrategie verknüpft (vgl. dazu B.1.3).

#### **B.4.1 Sicherstellung der Qualität von Lernergebnissen**

Konkret gibt es folgende etablierte Mechanismen und Instrumente der Qualitätssicherung in der Lehre:

- a) Entwicklung neuer und Modernisierung bestehender Lehrberufe: Die laufende Anpassung der Lehrberufe an die wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen sichert nachhaltige Attraktivität und Qualität der Lehre. Entsprechende Initiativen gehen im Allgemeinen von den betroffenen Branchen sowie vom Wirtschaftsministerium oder den Sozialpartnern aus. Bei der Entwicklung neuer Lehrberufe sind alle beteiligten Interessensgruppen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung) und die zuständigen Ministerien (Wirtschaft und Bildung) miteinbezogen. Die wissenschaftliche Begleitung erfolgt durch das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw).
- b) Akkreditierungsverfahren für Lehrbetriebe: Jeder Betrieb, der Lehrlinge ausbilden möchte, muss sich einem Akkreditierungsverfahren stellen. Der Betrieb stellt dafür einen sogenannten Feststellungsantrag bei der zuständigen Lehrlingsstelle. Diese prüft unter Mitwirkung der Arbeiterkammer, ob der Betrieb die rechtlichen und betrieblichen Voraussetzungen für die Lehrlingsausbildung erfüllt.
- c) Aus- und Weiterbildung der Ausbilder/innen: Für die Ausbildung der Lehrlinge ist der/die Ausbilder/in zuständig. Diese/r muss über eine entsprechende Ausbilderqualifikation verfügen, die neben fachlichen Kompetenzen im jeweiligen Lehrberuf auch berufspädagogisches sowie rechtliches Know-how umfasst. Die Ausbilderqualifikation wird durch eine Prüfung bzw. den Besuch eines Kurses erworben. Diese verpflichtende Basisqualifizierung wird um zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten ergänzt (z.B. betriebsinterne Weiterbildungsprogramme für Ausbilder/innen, Angebote in Erwachsenenbildungseinrichtungen sowie Ausbilderakademien bzw. Ausbilderforen).
- d) Prüfungsvorbereitung für Lehrlinge und Prüfer/innen: Für Lehrlinge sind diese Vorbereitungskurse diverser Bildungseinrichtungen sowie vom ibw erstellten Lernunterlagen. Für Prüfer/innen besteht die Möglichkeit ein zertifiziertes Training zu absolvieren („Lehrabschlussprüfer/in“). Prüferhandbücher des ibw bieten Prüfer/innen berufsspezifische Leitfäden zur Gestaltung mündlicher Prüfungen.

Weitere Maßnahmen und Instrumente der Qualitätssicherung sind: Ausbildungsmaterialien (siehe B.2.2), Standards bei der Lehrabschlussprüfung (LAP) und LAP-Clearingstelle (siehe B.4.2), Lehrstellenförderungen (siehe B.2.2), Qualitätssiegel (siehe B.1.4).

Eine neuer Ansatz sind sogenannte Ausbildungsleitfäden, die für vorerst zehn Lehrberufe erarbeitet werden. Sie bestehen aus einem lehrberufsübergreifenden allgemeinen und einem lehrberufsbezogenen spezifischen Teil und beinhalten Beispiele bester Praxis zur Gestaltung der Ausbildung, Hilfsmittel zur Reflexion und Gestaltung der eigenen Ausbildungspraxis sowie zur Umsetzung der gesetzlichen Ausbildungsvorgaben im Betrieb. Besonderes Augenmerk wird der Berücksichtigung kompetenzorientierter berufspädagogischer Ansätze gewidmet. Die Leitfäden werden unter Einbeziehung von Ausbilder/innen ausgearbeitet.

#### **B.4.2 Entwicklung von Standards und Feststellungsverfahren**

- Berufsbilder: In jeder Ausbildungsordnung werden das spezifische Berufsbild des Lehrberufs sowie ein Berufsprofil festgelegt (vgl. A.1). formuliert. Der Lehrplan der Berufsschule korrespondiert mit der Ausbildungsordnung. In vielen Berufen wird das Berufsbild durch Ausbildungsleitfäden und -materialien ergänzt.
- Standards bei der Lehrabschlussprüfung (LAP) und LAP-Clearingstelle: Die LAP wird von den Lehrlingsstellen organisiert. Sie wird vor einer Prüfungskommission abgelegt. Damit ist eine Trennung von Ausbildung und Validierung sichergestellt, die wesentlich zur Objektivität und somit zur Qualitätssicherung beiträgt. Bei der LAP soll festgestellt werden, ob sich der Lehrling die für den Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse angeeignet hat und er in der Lage ist, den erlernten Lehrberuf auszuüben. Ziel der LAP-Clearingstelle ist eine österreichweite Qualitätssicherung für die Beispiele der Lehrabschlussprüfung. Die LAP-Clearingstelle ist im Wirtschaftsministerium eingerichtet und wird vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) betreut. Ihre Aufgaben sind die Sicherung eines einheitlichen Qualitätsstandards durch Prüfung der Aufgaben, Bewertungsrichtlinien und Lösungsvorschläge auf Übereinstimmung mit der jeweiligen Prüfungsordnung, fachliche Richtigkeit, praktische Relevanz und entsprechende didaktische Qualität.

#### **B.4.3 Verbindung zwischen öffentlicher Finanzierung und Qualitätsstandards**

Grundsätzlich können nur akkreditierte Lehrbetriebe Lehrlinge ausbilden und öffentliche Förderungen erhalten. Im Bereich der maßnahmenbezogenen Förderungen (vgl. B.2.2) gibt es Förderungen für Lehrbetriebe die zusätzliche Maßnahmen zur Hebung ihrer Ausbildungsqualität setzen. Diese Förderung erfolgt ex-post. Die vielfältigen inhaltlichen Unterstützungen (vgl. ebenfalls B.2.2) zielen auch auf die Hebung und Sicherung der Qualität ab. Sie sind durch diverse öffentliche Akteure finanziert – einen direkten Zusammenhang mit der konkreten Qualität der Lehrlingsausbildung im Betrieb (bzw. der Berufsschule) gibt es nicht.



#### **B.4.4 Anerkennung vorhandener Kompetenzen und Qualifikationen**

Auf individueller Ebene gibt es die Möglichkeit des facheinschlägigen Zugangs zu den Fachhochschulen. Auch der Antritt zum außerordentlichen Lehrabschluss (aufgrund nachgewiesener Berufserfahrung) ist möglich. Ein neuer Ansatz ist dabei das Modell „Kompetenzen mit System“ (KmS)<sup>10</sup>. Zudem sind Gleichhaltungen der Lehrabschlüsse mit anderen Ausbildungsschienen (berufsbildende mittlere und höhere Schulen) vorgesehen. Für diverse Lehrberufe gibt es mit zwei Ländern bzw. eine Region (Deutschland, Ungarn und Südtirol) Anrechnungsvereinbarungen.

#### **B.4.5 Aufbau eines Kreditpunktesystem**

Ein Anrechnungssystem im Sinne eines Kreditpunktesystems gibt es derzeit nicht. Im Rahmen der ECVET-Diskussion ist auch die Lehre eingebunden.

### **B.5 Innovative und andere spezifische Initiativen im Bereich der Lehre**

#### **B.5.1 Etablierung dualer Systeme auf Tertiärebene**

In Österreich gibt es keine dualen Studiengänge auf Tertiärebene. Die einzigen Formen arbeitsplatzbasierten Lernens auf tertiärer Bildungsebene sind (Pflicht-)Praktika, die im Rahmen von bestimmten Studiengängen absolviert werden (müssen).

#### **B.5.2 Verbesserung der Chancen spezifischer Zielgruppen (z.B. benachteiligter Gruppen am Arbeitsmarkt)**

Alle Pflichtschulabsolvent/innen, die keinen weiterführenden Schulplatz haben bzw. keine betriebliche Lehrstelle finden, können einen Lehrberuf in einem vom Arbeitsmarktservice (AMS) finanzierten Ausbildungszentrum (einer so genannten Lehrwerkstätte) erlernen. Die schulische Ausbildung erfolgt in der regulären Berufsschule. Abschluss der Ausbildung ist die LAP. Diese sogenannte Überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) ist seit 2008 als gleichwertiger Bestandteil der dualen Berufsausbildung verankert.

---

<sup>10</sup>) KmS soll Arbeitssuchenden ermöglichen, im Rahmen mehrerer Bildungsbausteine die Kompetenzen zu erwerben, die notwendig sind, um über den Weg der außerordentlichen Lehrabschlussprüfung einen formalen Abschluss zu erwerben.

2003 wurde die Integrative Berufsausbildung (IBA) eingeführt. Zielgruppen sind Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf am Ende der Pflichtschule, Jugendliche ohne oder mit negativem Hauptschulabschluss sowie jene, die keine Lehrausbildung ohne besondere Unterstützung abschließen können. Die IBA kann auf zwei Arten realisiert werden: Entweder kann die Ausbildung mit einer um bis zu zwei Jahren verlängerten Lehrzeitdauer erfolgen oder sie beschränkt sich auf Teilbereiche eines Lehrberufes, wobei die Dauer – je nach Ausbildungsinhalte – ein bis drei Jahre betragen kann. Der Berufsschulbesuch ist verpflichtend. Das Ausbildungsverhältnis wird durch eine Berufsausbildungsassistenz begleitet. Abgeschlossen wird die IBA bei Lehrzeitverlängerung mit der LAP, bei der Teilqualifizierung wird die Abschlussprüfung individuell vereinbart.

### **C. Zentrale Stärken und Schwächen des dualen Systems in Österreich**

Die österreichische Lehre ist ein lang und erfolgreich etabliertes Teilsystem der beruflichen Erstausbildung, das von rund 40% eines Altersjahrgangs durchlaufen wird. Internationale Vergleiche hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeitsquoten und Übergänge in den Arbeitsmarkt belegen ihre positive Wirkung. Als Stärken können zudem ihre vergleichsweise reagible Governance-Strukturen, ihre Adaptabilität hinsichtlich qualifikatorischer Nachfrageveränderungen, ihr geringer Aufwand bei den öffentlichen Bildungsausgaben (verglichen mit vollschulischer Berufsausbildung), ihre Vermittlung vollberuflicher Qualifikation sowie ihre nachhaltige Attraktivität bei den Unternehmen angeführt werden. Von besonderer Bedeutung ist die Tatsache, dass über die Involvierung der Sozialpartner die Lehre als Ausbildung „von der Wirtschaft für die Wirtschaft“ gilt. Die Nähe zur Wirtschaft und damit zum Arbeitsmarkt trägt wesentlich zur Attraktivität dieser Ausbildungsschiene bei. Zudem ist sie mitverantwortlich für den reibungslosen Übergang zwischen Ausbildung und Erwerbsleben.

Dennoch zeigen sich auch Schwächen und Problemfelder: Der im internationalen Vergleich hohe Anteil österreichischer Risikoschüler/innen am Ende der Pflichtschulzeit (laut PISA 2009 rund 30%) führt in Kombination mit der sozialen Attraktivität maturaführender Schulformen aus Perspektive der Lehre zu tendenziell adversen Allokationseffekten: Die Lehre läuft Gefahr, zunehmend für eher leistungsschwächere Jugendliche attraktiv zu sein. Dies hat wiederum negative Rückwirkung auf das betriebliche Lehrstellenangebot, welches zusätzlich durch die Tertiarisierung der Wirtschaft vor der Herausforderung steht, Lehrberufe in neuen Feldern (Branchen, Berufen) zu kreieren und zu etablieren<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup>) Die Lehre ist traditionell stark in Produktions- und weniger in Dienstleistungsberufen verankert.

## Abkürzungen

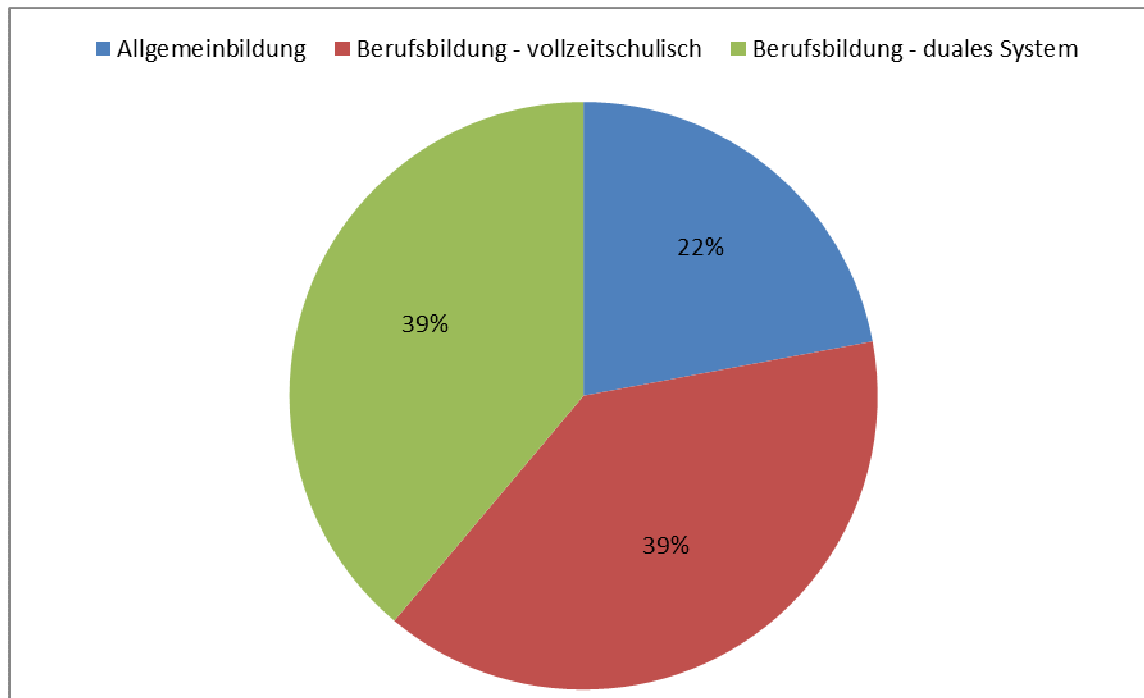
|       |   |   |
|-------|---|---|
| AMS   | Arbeitsmarktservice Österreich  | Public Employment Service Austria (PES)   |
| BAG   | Berufsausbildungsgesetz   | Vocational Training Act   |
| BBAB  | Bundesberufsausbildungsbeirat   | Federal Advisory Board on Apprenticeship  |
| bic   | Berufsinformationscomputer  | Career Guidance Tool ( <a href="http://www.bic.at">www.bic.at</a> )   |
| BMASK | Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz                                | Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection  |
| BMBF  | Bundesministerium für Bildung und Frauen (kurz: Bildungsministerium)                        | Federal Ministry of Education and Women's Affairs (or Ministry of Education for short)  |
| BMWF  | Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (kurz: Wirtschaftsministerium) | Federal Ministry of Science, Research and Economy (or Ministry of Economy for short)  |
| BRP   | Berufsreifeprüfung  | examination providing general access to higher education for skilled workers and graduates of three- to four-year full-time VET schools |
| IBA   | Integrierte Berufsausbildung  | Inclusive VET   |
| ibw   | Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft   | Research and Development in VET   |
| LAP   | Lehrabschlussprüfung  | Apprenticeship-leave examination  |
| ÜBA   | Überbetriebliche Berufsausbildung   | Supra-company training  |
| WKO   | Wirtschaftskammer Österreich  | Austrian Federal Economic Chamber   |

## Literatur

- Bliem, Wolfgang, Schmid, Kurt, Petanovitsch, Alexander (2014): Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung. Transfermöglichkeiten. ibw-Forschungsbericht Nr. 177. Download: [http://www.ibw.at/components/com\\_redshop/assets/document/product/1392296354\\_fb177.pdf](http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1392296354_fb177.pdf) (abgerufen am 24.05.2014).
- Bundesgesetz vom 26. März 1969 über die Berufsausbildung von Lehrlingen idgF. Download: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276> (abgerufen am 24.05.2014).
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (Hrg.): Die Lehre. Duale Berufsausbildung in Österreich. Moderne Ausbildung mit Zukunft. Wien 2012. Download: [http://www.bic.at/downloads/at/broschueren/die\\_lehre\\_2012.pdf](http://www.bic.at/downloads/at/broschueren/die_lehre_2012.pdf) (abgerufen am 24.05.2014).
- Dornmayr, Helmut, Nowak, Sabine (2013): Lehrlingsausbildung im Überblick 2013 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 176, Wien. Download: [http://www.ibw.at/components/com\\_redshop/assets/document/product/1381904499\\_fb176.pdf](http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1381904499_fb176.pdf) (abgerufen am 24.05.2014).
- Dornmayr, Helmut, Löffler, Roland (2014): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012-2013, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFW, Wien.
- Henkel, Susanna-Maria, Markowitsch, Jörg (2005): Analyse der Kommunikationssysteme in vier Berufsbildungsteilsystemen. In: Lassnigg, Lorenz, Markowitsch, Jörg (Hrsg.): Qualität durch Vorausschau. Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung. Studienverlag, Wien.
- Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz. Download: [https://www.wko.at/Content.Node/branchen/k/Richtlinie\\_gemaess\\_Berufsausbildungsgesetz.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/branchen/k/Richtlinie_gemaess_Berufsausbildungsgesetz.pdf) (abgerufen am 24.05.2014)
- Tritscher-Archan, Sabine (et al.) (2012): Berufsbildung in Europa. Länderbericht Österreich. Bericht im Rahmen von ReferNet Austria. Wien. Download: [http://www.refernet.at/index.php/de/component/docman/doc\\_download/428-vetineuropegesamtdefinalneu](http://www.refernet.at/index.php/de/component/docman/doc_download/428-vetineuropegesamtdefinalneu) (abgerufen am 24.05.2014).

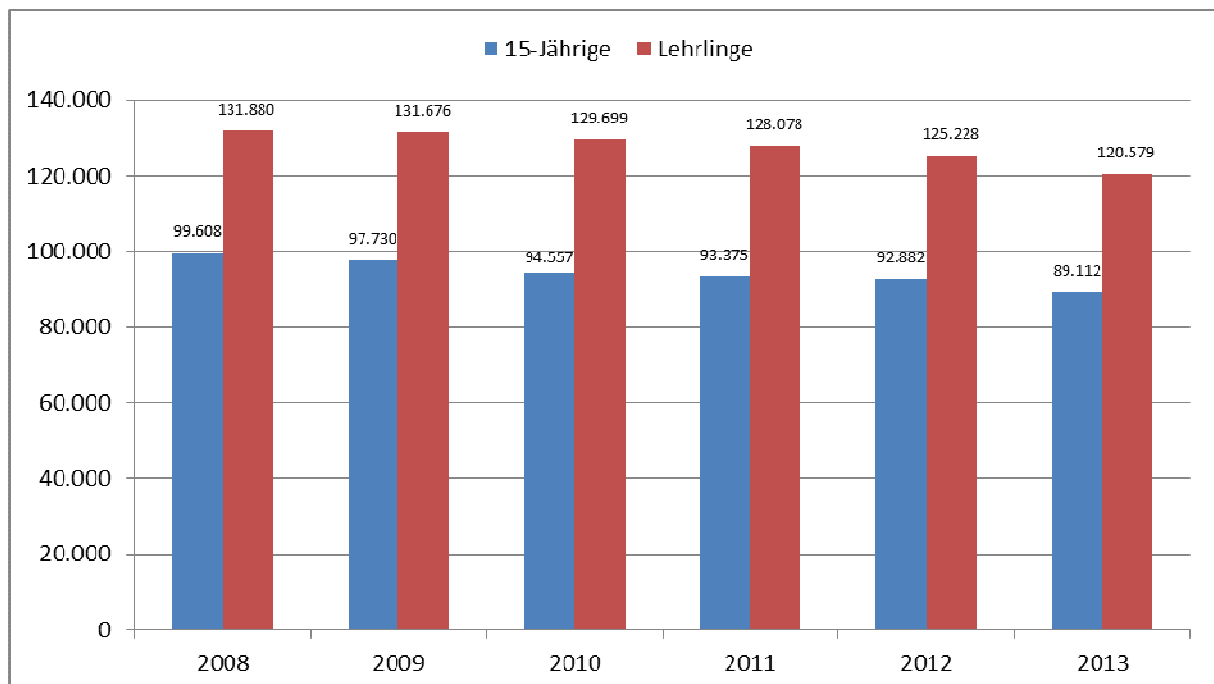
## Anhang

Abb. 1: Verteilung der Lernenden im zehnten Schuljahr nach Ausbildungsschienen (2011/2012)



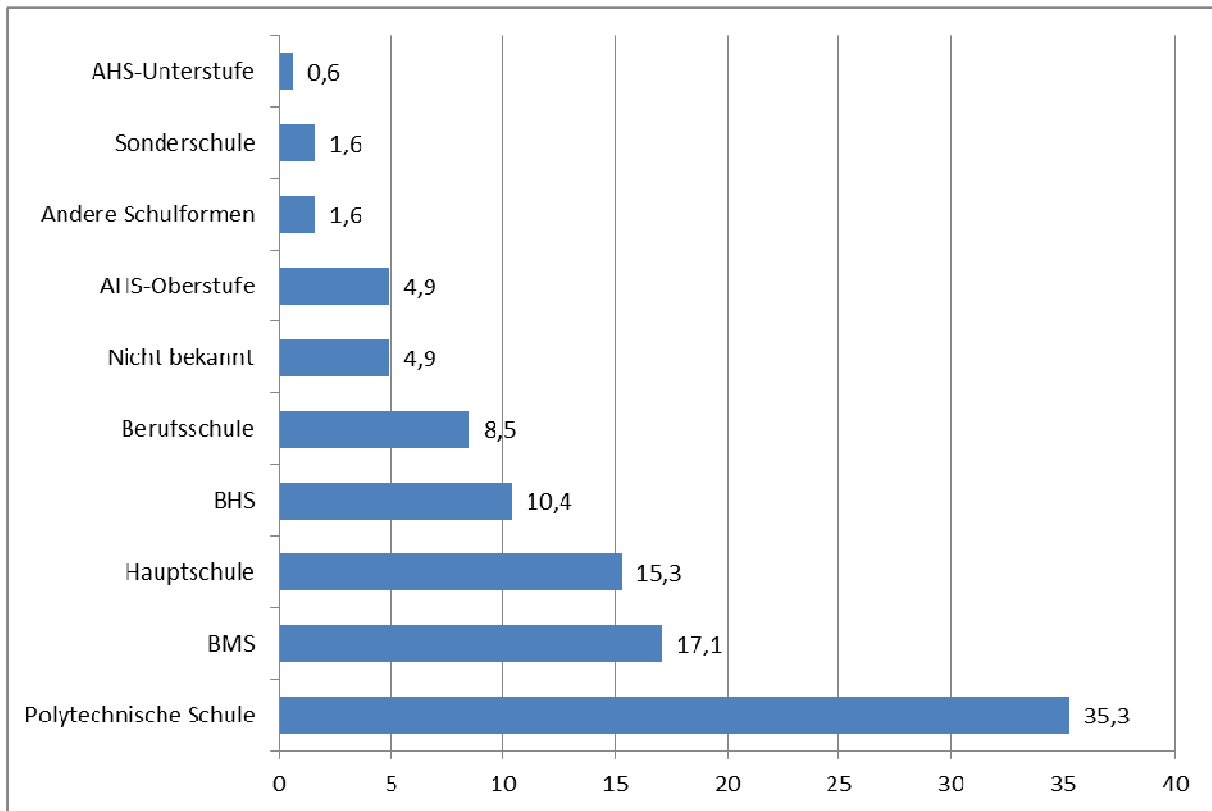
Quelle: Dornmayr, Nowak 2014

Abb. 2: Entwicklung der Lehrlingszahlen und der Anzahl der 15-Jährigen (2013)



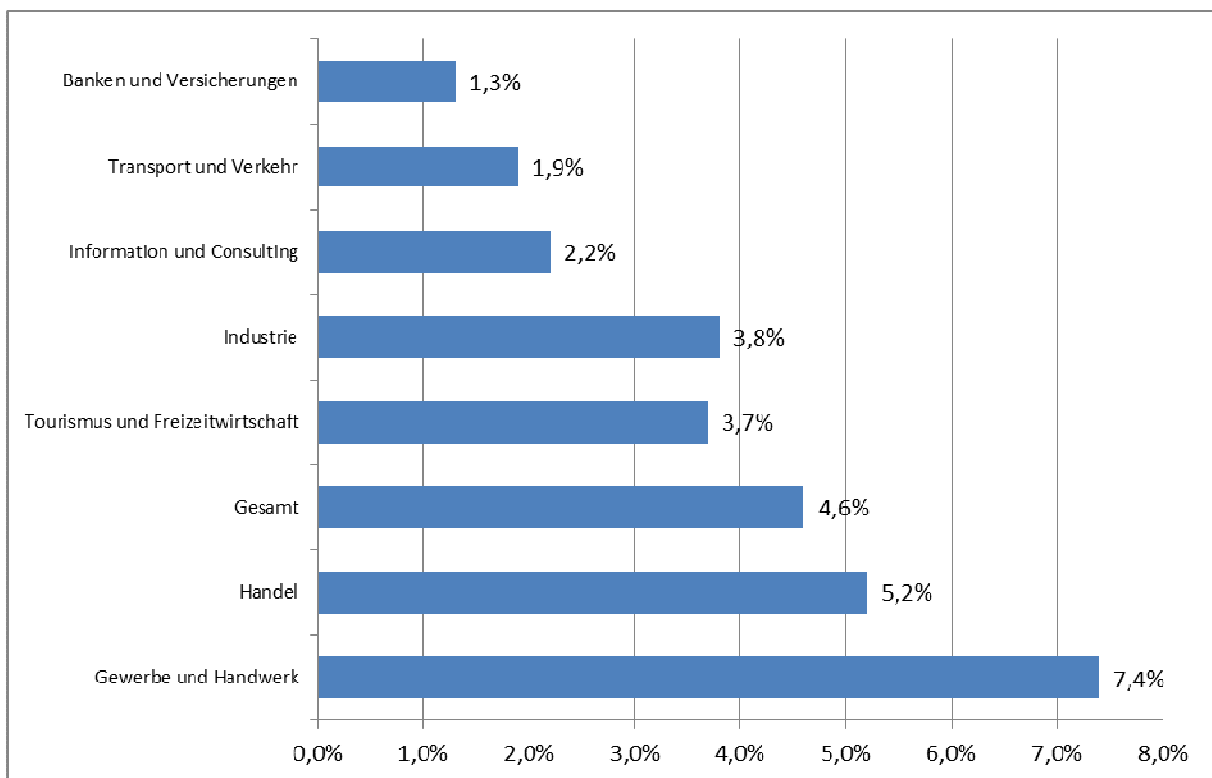
Quelle: Dornmayr, Nowak 2014

Abb. 3: Vorqualifikationen von Lehranfänger/innen (2013)



Quelle: Dornmayr, Nowak 2014

Abb. 4: Lehrlingsausbildungsquoten nach Sparten (2013)



Quelle: Dornmayr, Nowak 2014

Abb. 5: Geschlechterspezifische Lehrberufswahl (2013)

| Mädchen                                     |        |                                       | Buben                                  |        |                                       |
|---|--------|---------------------------------------|--|--------|---------------------------------------|
| Lehrberuf                                   | Anzahl | Anteil an allen weiblichen Lehrlingen | Lehrberuf                              | Anzahl | Anteil an allen männlichen Lehrlingen |
| 1. Einzelhandelskauffrau                    | 10.964 | 25,4                                  | 1. Metalltechniker                     | 11.212 | 13,7                                  |
| 2. Bürokauffrau                             | 5.273  | 12,2                                  | 2. Elektrotechniker                    | 8.852  | 10,8                                  |
| 3. Friseurin und Perückenmacherin           | 4.424  | 10,3                                  | 3. Kraftfahrzeugtechniker              | 7.837  | 9,5                                   |
| 4. Restaurantfachfrau                       | 1.659  | 3,8                                   | 4. Installations- und Gebäudetechniker | 4.897  | 6,0                                   |
| 5. Köchin                                   | 1.600  | 3,7                                   | 5. Einzelhandelskaufmann               | 4.887  | 6,0                                   |
| 6. Gastronomiefachfrau                      | 1.204  | 2,8                                   | 6. Tischler                            | 3.639  | 4,4                                   |
| 7. Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin | 1.190  | 2,8                                   | 7. Koch                                | 3.055  | 3,7                                   |
| 8. Hotel- und Gastgewerbeassistentin        | 1.164  | 2,7                                   | 8. Maurer                              | 2.967  | 3,6                                   |
| 9. Verwaltungsassistentin                   | 1.049  | 2,4                                   | 9. Maler und Anstreicher               | 1.912  | 2,3                                   |
| 10. Großhändlerin                           | 783    | 1,8                                   | 10. Mechatroniker                      | 1.662  | 2,0                                   |

Quelle: Dornmayr, Nowak 2014