



**Bericht  
über die  
Berufsausbildung  
in Österreich**

**1991**



Der Bundesminister für  
wirtschaftliche Angelegenheiten



**Bericht**  
über die  
**Berufsausbildung**  
**in Österreich**

**1991**



Der Bundesminister für  
wirtschaftliche Angelegenheiten

## I n h a l t

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>3</b>
1.1. Entschließung des Nationalrates .....	3
1.2. Ziel des Berichtes .....	3
<b>2. Eckdaten zur Berufsbildungspolitik .....</b>	<b>5</b>
2.1. Bevölkerungsentwicklung und Ausbildungsangebote .....	5
2.2. Der Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung ..	6
2.3. Zum Problem "Facharbeitermangel" .....	7
2.4. Das Bildungswahlverhalten und sein Einfluß auf das Bildungssystem .....	8
<b>3. Struktur und Grundlagen der Lehre .....</b>	<b>10</b>
3.1. Die duale Struktur .....	10
3.2. Die Lehrberufe .....	11
3.3. Die rechtlichen Grundlagen .....	11
<b>4. Daten zur Lehrlingsausbildung .....</b>	<b>13</b>
4.1. Gesamtösterreichische Entwicklung .....	13
4.2. Entwicklung des Lehrlingsstandes nach Wirtschaftsbereichen .....	14
4.3. Die Lehrlingsausbildung in den Bundesländern .....	16
4.4. Die Entwicklung der Lehrbetriebe .....	18
4.5. Lehrstellenbesetzung .....	18
4.6. Berufliche Stellung der Lehrabsolventen .....	20
<b>5. Die Lehre und aktuelle Herausforderungen .....</b>	<b>22</b>
5.1. Die demographische Entwicklung .....	22
5.2. Maturanten als neue Zielgruppe für die Lehre .....	24
5.3. Auswirkungen des technischen und wirtschaftlichen Wandels .....	25
5.4. Verbesserte Eingliederung der Lehre in das Bildungssystem .....	26
5.5. Ausbildungszeiten im Betrieb und in der Berufsschule .....	27
5.6. Die umweltbezogene Ausbildung in der Lehre .....	27
<b>6. Internationale Fragen der Berufsbildung .....</b>	<b>29</b>
6.1. Multilaterale Zusammenarbeit .....	29
6.2. Bilaterale Zusammenarbeit .....	29
6.3. Internationaler Lehrlingswettbewerb .....	30
<b>7. Daten zu berufsorientierten Weiterbildung .....</b>	<b>31</b>
7.1. Strukturen der Teilnahme laut Mikrozensus .....	31
7.2. Schätzung der Teilnahmezahlen an inner- und überbetrieblicher Weiterbildung .....	31
<b>8. Stand und Entwicklungen der betrieblichen Weiterbildung .....</b>	<b>33</b>
8.1. Betriebsbefragungen .....	33
8.2. Ziele und Inhalte der Weiterbildung .....	34
8.3. Teilnehmerkreis und Dauer .....	36
8.4. Ausbilder und Ausbildungsprogrammplanung .....	37

9. Kosten der Weiterbildung .....	39
10. Daten zur Weiterbildung aus dem Mikrozensus .....	41
11. Kooperation zwischen Unternehmen und Weiterbildungsträgern .....	43
12. Ausblick - Einige Maßnahmen .....	46
12.1. Folgerungen aus der "Qualifikation 2000" .....	46
12.2. Ansatzpunkte zur Förderung beruflicher Weiterbildung in Österreich .....	49
<b>Anhang - Lehrberufsliste und Lehrlingsdaten 1990 .....</b>	<b>51</b>

Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten  
A-1011 Wien, Stubenring 1  
Telefon: (0222) 71100-5831  
Fax: 713.79.95, 713.93.11

## 1. Einleitung

### 1.1. Entschließung des Nationalrates

Der Nationalrat hat am 3. Oktober 1991 folgende den Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten betreffende Entschließung Nr. 24/XVIII. Gesetzgebungsperiode angenommen:

"Der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten wird ersucht, dem Nationalrat einen schriftlichen Bericht über die Berufsausbildung (Lehrlingsausbildung) in Österreich einschließlich der beruflichen Weiterbildung (innerbetriebliche Weiterbildung und Weiterbildung durch öffentliche und andere Träger) zu geben. Dieser Bericht soll als Teil des nächsten Mittelstandsberichts und sodann in zweijährigen Abständen vorgelegt werden."

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten hatte somit den vorliegenden Bericht in einem Zeitraum von weniger als zwei Monaten und ohne daß hiefür rechtzeitig eine budgetäre Vorsorge getroffen werden konnte zu erstellen und Ende November 1991 abzuschließen. Der vorliegende Bericht kann daher nur einen kurzen Überblick über die aktuelle Situation und die Darstellung einiger wesentlicher Punkte bieten. Es wäre erforderlich, daß der Nationalrat für den nächsten Berufsausbildungsbericht, der im Jahre 1993 zu legen ist und für die folgenden in zweijährigen Abständen vorzulegenden Berichte auch berücksichtigt, daß entsprechende Maßnahmen - sowohl in personeller als auch budgetärer Hinsicht - erforderlich wären, um im Bericht auch tiefgreifend die Grundlagen und Perspektiven der Lehrausbildung und der betrieblichen Weiterbildung in Österreich und ihren bedeutenden Stellenwert für die österreichische Wirtschaft sowie auch die einschlägigen Entwicklungen und Strategien zur verstärkten Zusammenarbeit in Europa und mit anderen Staaten darstellen zu können.

### 1.2. Ziel des Berichtes

Das Wirtschaftsministerium ist überzeugt, daß es wünschenswert wäre, den Nationalrat in einer etwa durch Analysen und Auswertungen von Statistiken und Umfragen vertieften Form insbesondere über die Lehrlingsausbildung zu informieren, zumal die Wurzeln und Leistungen dieser Ausbildung für junge Menschen in den letzten Jahren tendenziell zunehmend minder geachtet und lediglich als Substitut für eine nicht erfolgreiche schulische Ausbildung anerkannt werden. Diese Einstellung zeigt sich augenscheinlich nicht nur wenn es um Ersatze in der Lehrausbildung (Lehrabschlußprüfung oder Lehrzeiten) durch volkschulische Ausbildungen geht, sondern auch dann, wenn von den Aufwendungen der öffentlichen Hand und der Wirtschaft für die Bildung die Rede ist, wo von vornherein die Lehre ausgeklammert ist. Dies unterscheidet die Bildungsdiskussionen in Österreich ganz wesentlich von denen in der Bundesrepublik Deutschland und der Schweiz und erschwert es zunehmend, den Absolventen einer Lehre attraktive Weiterbildungen anzubieten und vor allem den Weg für das Überwechseln in die schulische Weiterbildung und zum tertiären Bildungssektor zu öffnen.

Vor etwa zwanzig Jahren trat das Berufsausbildungsgesetz in Kraft. Damit wurde die Ausbildung im Rahmen der Lehre auf eine bundesgesetzlich einheitliche Grundlage gestellt. Durch die Bemühungen aller beteiligten Kreise und vor allem durch die Zusammenarbeit des Bundes und der Sozialpartner, die in der Lehre seit jeher Tradition hat, ist die Qualität der Lehre Schritt für Schritt weiterentwickelt und verbessert worden. Die guten Erfahrungen der letzten zwanzig Jahre geben keinen Anlaß, das bewährte Berufsausbildungsgesetz und die darauf beruhenden Ordnungsvorschriften von Grund auf zu novellieren. Notwendig wird jedoch vor allem die Neuregelung der Anrechnung schulischer Ausbildungen auf die Lehre und ein verbesserter rechtlicher Rahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsausbildungen und auch ein stärkeres Eingehen auf Vereinbarungen der Lehrvertragspartner sein. Wenngleich nämlich die Gleichwertigkeit der Berufsausbildung als Ziel aller Partner nicht mehr in Frage gestellt wird, bleibt es nach wie vor eine wichtige Aufgabe, die Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung in der Lehre mit derjenigen im vollschulischen System faktisch und formell vollständig durchzusetzen. Die derzeitigen Diskussionen um die europäische Dimension des österreichischen Bildungswesens bieten eine gute Gelegenheit, nicht nur über das neunte Pflichtschuljahr, das ja faktisch nur für Lehrlinge gilt und diesen daher in zeitlicher Hinsicht einen bedeutenden Nachteil im Vergleich zur weiterführenden schulischen Ausbildung bringt nachzudenken, sondern auch die Benachteiligungen der Lehrabsolventen bei ihrem Zugang zu einer weiterführenden schulischen Bildung - vor allem in zeitlicher Hinsicht und hinsichtlich des als wichtig erachteten Fächerkanons - zu überdenken. Für das Wirtschaftsministerium wäre es erfreulich, wenn auch dieser Bericht hiezu Denkanstöße liefern könnte, zumal die Wirtschaft Österreichs in Zukunft in einem überragenden Ausmaß - und zwar weit mehr als bis heute bewußt ist - auf die fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse der Menschen zurückgreifen und vertrauen wird müssen.

Die berufliche Weiterbildung - im Betrieb selbst oder durch den Betrieb veranlaßt - wird in den nächsten Jahren insbesondere bedingt durch die Bevölkerungsentwicklung, durch den technischen Fortschritt, durch neue Arbeitsorganisationen und nicht zuletzt durch den freier gestalteten wirtschaftlichen Wettbewerb eine wesentliche Bedeutung erlangen. Dies zeigt sich vor allem in den steigenden Weiterbildungsbudgets der Unternehmen und äußert sich auch darin, daß im internationalen Bereich etwa im Rahmen der OECD die berufliche Weiterbildung seit längerem ein Schwerpunktthema zur Formulierung von politischen Grundaussagen und Zielvorstellungen ist. Es soll daher in knapper Form die österreichische Situation beleuchtet werden, wobei allerdings einzuräumen ist, daß die Erfäßbarkeit infolge der Heterogenität der Bildungsträger und Bildungsprogramme und des Mangels an umfassenden einschlägigen Grundlagenarbeiten besonders schwierig ist.

## 2. Eckdaten zur Berufsbildungspolitik

### 2.1. Bevölkerungsentwicklung und Ausbildungsangebote

Die Abschätzung der Entwicklung der Zahl der Erwerbsbevölkerung unter den gegebenen arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen zeigt einen Anstieg bis 1993 auf etwa 3,5 Millionen Erwerbstätige. Ab 1993 werden die Erwerbstätigen abnehmen, wobei jedoch bis zum Jahre 2005 keine besonders ausgeprägte Abnahme und erst in der Dekade danach eine starke Abnahme zu erwarten ist.

#### Übersicht 1: Änderung der Erwerbsbevölkerung

1993 - 1998	leichte Abnahme	(- 18.000 = 0,1 % pro Jahr)
1998 - 2006	stärkere Abnahme	(- 58.000 = 0,2 % pro Jahr)
2006 - 2015	starke Abnahme	(- 93.000 = 0,3 % pro Jahr)

Quelle: ÖSTAT

Für die Bildungspolitik wesentlich relevanter und im Grunde von dramatischer Auswirkung ist jedoch die starke Änderung der Erwerbsbevölkerung nicht nur in der Altersstruktur sondern auch in regionaler Hinsicht. Es zeigt sich nicht nur eine starke Alterung sondern auch eine Verschiebung nach Westösterreich und von den Großstädten zu den untergeordneten zentralen Räumen der Bundesländer und schließlich zu peripheren Räumen.

Während der Anteil der Erwerbspersonen unter 30 Jahre im Jahre 1984 noch 38% betrug, wird er im Jahre 2015 nur mehr 30% betragen. Hingegen wird der Anteil der Erwerbspersonen über 45 Jahre von 26% im Jahre 1984 auf 37% im Jahre 2015 ansteigen.

Dazu kommt noch der regionale Gesichtspunkt. Nach einer Prognose der Österreichischen Raumordnungskonferenz, die allerdings noch vor der Öffnung des europäischen Ostens angestellt wurde, kommt es zu bemerkenswerten regionalen Unterschieden. Während im Westen Österreichs bis zum Jahre 2011 (Ausgangsbasis: 1981-letzte Volkszählung) eine Zunahme der Erwerbsbevölkerung um 17% zu erwarten ist, vermindert sie sich in Ostösterreich um 7%, zusätzlich ist eine Abnahme in den Großstädten (- 19%) zugunsten der untergeordneten Zentralräume (+ 12%) und der peripheren Räume (+ 7%) zu registrieren.

Daß diese Entwicklung nicht nur zu einer Verlangsamung des Erneuerungspotentials der österreichischen Wirtschaft durch neu ausgebildete Erwerbspersonen führt und daher der Weiterbildung und Qualifikationsanpassung von bereits im Berufsleben stehenden Personen einen nie gekannten Stellenwert einräumt, ist sofort erkennbar. Es ergeben sich aber auch Auswirkungen auf die Standortpolitik insbesondere der berufsbildenden Schulen, einschließlich der Berufsschulen und nicht zuletzt auf die Didaktik, die vermehrt den Fernunterricht und die Informationsmedien nützen wird müssen. Die Lehre mit der Verlagerung der Ausbildung zum Arbeitsplatz wird hingegen der Entwicklung zur Dezentralisierung in geradezu idealtypischer Weise entsprechen.

## 2.2. Der Bildungsstand der Erwerbsbevölkerung in Österreich

Die Jahre seit 1970 sind weltweit von gewaltigen berufsorientierten Bildungsanstrengungen gekennzeichnet. Es hat sich insbesondere in den Industriestaaten allgemein die Erkenntnis durchgesetzt, daß eine berufsorientierte Bildung nach der Pflichtschule für die Bevölkerung unbedingt erforderlich ist. Dies dient nicht nur der Absicherung des erreichten Lebensstandards der Bevölkerung und der Sicherung des wirtschaftlichen Bestehens in der Weltwirtschaft, sondern auch der Sicherung und dem Ausbau der erreichten nationalen und regionalen wirtschaftlichen Handlungskompetenz und nicht zuletzt auch der Fähigkeit, einen weltweiten Wirtschaftsausgleich anzustreben. Österreich hat seit jeher in hohem Maß der beruflichen Bildung seiner Bevölkerung Beachtung geschenkt und verschiedenste Bildungsinstitutionen geschaffen und diesbezüglich einen in der Welt einzigartigen "policy-mix" (betriebliche, volkschulische, lehrgangsmäßige Berufsbildung) aufzuweisen. Es ist daher festzustellen, daß Österreich auf diesem Gebiet Hervorragendes geleistet hat und bezüglich der fachorientierten Ausbildung seiner Bevölkerung unbestritten ermaßen zu den führenden Ländern zu zählen ist. Es muß daher Aufgabe der österreichischen Bildungspolitik sein, diesen Standard der Ausbildungs- und Lernbereitschaft der in Österreich lebenden Personen abzusichern und durch flexible und schnelle Maßnahmen im institutionellen Bereich zu unterstützen. Eine Frage der Zukunft könnte allerdings auch sein, inwieweit Österreich fähig ist, anderen Ländern seine Erfahrungen in diesem Bereich anzubieten.

### Übersicht 2: Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung (über 15 Jahre, höchste abgeschlossene Stufe)

Jahr	Männer	Frauen	zusammen
<b>Pflichtschulabschluß (keine weitere formelle Ausbildung)</b>			
1971	48,4 %	73,0 %	61,8 %
1981	40,4 %	61,7 %	51,9 %
1986	32,5 %	54,1 %	44,0 %
1987	32,1 %	52,8 %	43,1 %
1990	29,4 %	50,9 %	40,4 %
<b>Mittlere Schulen</b>			
1971	4,8 %	8,9 %	7,0 %
1981	7,0 %	13,3 %	10,4 %
1986	6,9 %	11,7 %	9,4 %
1987	6,6 %	11,7 %	9,3 %
1990	6,3 %	11,8 %	9,2 %
<b>Lehre</b>			
1971	35,9 %	12,6 %	23,2 %
1981	39,4 %	16,6 %	27,1 %
1986	43,4 %	21,7 %	31,9 %
1987	44,1 %	22,6 %	32,7 %
1990	45,1 %	23,3 %	33,6 %
<b>Matura (AHS, BHS)</b>			
1971	7,4 %	4,6 %	5,9 %
1981	8,5 %	6,1 %	7,2 %
1986	11,8 %	9,6 %	10,6 %
1987	11,6 %	9,7 %	10,6 %
1990	12,9 %	10,7 %	11,8 %

**Akademikeranteil**

1971	3,6 %	1,0 %	2,1 %
1981	4,8 %	2,3 %	3,4 %
1986	5,4 %	2,9 %	4,1 %
1987	5,6 %	3,2 %	4,3 %
1990	6,4 %	3,8 %	5,0 %

Quelle: ÖSTAT: 1971 und 1981 = Volkszählung  
1986, 1987, 1990 = Mikrozensus

### 2.3. Zum Problem "Facharbeitermangel"

Aus der Analyse des Bildungsstandes der über 15-jährigen Wohnbevölkerung kann derzeit noch kein Facharbeitermangel erkannt werden. Insbesondere die Lehrabsolventen haben kontinuierlich zugenommen. Zu den Facharbeitern sind jedenfalls aber auch die Absolventen der berufsbildenden mittleren Schulen zu zählen, wenngleich sie - insbesondere die Handelsschulabsolventen und die Absolventen der Schulen für wirtschaftliche Berufe - einer betrieblichen praxisrelevanten Nachschulung bedürfen.

Auch die Analyse der 20-39jährigen Wohnbevölkerung (Volkszählungen 1971 - 1981) zeigt eine Zunahme der Absolventen einer beruflichen mittleren Bildung (Lehre von 635.000 auf 808.000, dh.+ 27,4 %, berufsbildende mittlere Schulen von 170.00 auf 283.000, dh.+ 66,5 %). Die Absolventen der AHS+BHS nahmen von 169.00 auf 241.000, dh.+ 43 %, die Akademiker von 45.000 auf 110.000, dh.+ 143,6 % zu. Die Abnahme der (lediglich) Pflichtschulabsolventen ist gewaltig von 907.000 auf 698.000, dh. um - 23 %.

Von großer Problematik ist allerdings, daß aus der Statistik zwar noch kein Facharbeitermangel, wohl aber bereits ein drastisch zunehmender Mangel an Lehrlingseintritten - vor allem in Westösterreich und in bestimmten, als unattraktiv angesehenen Branchen, vor allem im Dienstleistungsbereich - zu erkennen ist. Dies wird allgemein als Problem der Verschulung und Sogwirkung der Matura bezeichnet, wobei dann zu erwarten ist, daß die erfolgreichen Schulabsolventen (soferne sie nicht die ungeheuer große Zahl der drop-outs verstärkt haben und daher letztlich über eine "Warteschleife" ohnedies zur Lehre gekommen sind) die von der Wirtschaft angebotenen Stellen der Facharbeiter/Fachangestellten aus Prestigeüberlegungen nicht oder nur ungern besetzen wollen. Die zunehmende Nichtbesetzung offener Lehrstellen führt andererseits dazu, daß die Ausbildungsbetriebe diese mangels Erfolg bei der Besetzung gar nicht mehr anbieten und eher in die Anlehre nicht oder nicht adäquat ausgebildeter Personen überwechseln. Daß dabei zu einem gewissen Grad auch eine von vielen Wirtschaftstreibenden als zunehmend rigid empfundene Arbeitsgesetzgebung mitwirkt, die in vielen Bereichen als nicht mehr zeitgemäß angesehen wird und auf neue Formen der Arbeitsgestaltung und Ausbildungsgestaltung - etwa Aufteilung der Ausbildungszeit auf Lehrbetrieb und Berufsschule - nicht antworten kann, kann ebenfalls angenommen werden. Ohne auf tiefgreifende Erhebungen zurückgreifen zu können, kann angenommen werden, daß die Klagen der Wirtschaft über Facharbeitermangel sich eher auf die von den Betrieben erwarteten speziellen praxisorientierten Qualifikationen oder die generelle Arbeitshaltung beziehen. Diese Kenntnisse konnten in der Vergangenheit

offenbar ausreichend in der Lehre vermittelt werden, sie können vielleicht in der schulischen Ausbildung zuwenig gelehrt werden.

#### 2.4. Das Bildungswahlverhalten und sein Einfluß auf das Bildungssystem - Stand und Prognose

Die Bildungsneigung der Pflichtschulabgänger - unabhängig von der demografischen Entwicklung - in den Jahren 1971-1981-1990 läßt folgende Trends erkennen:

- a) kontinuierliche Zunahme der beruflichen Ausbildung nach der Pflichtschule, wobei der Anteil der Jugendlichen, die keine Berufsausbildung antreten, von 18% im Jahre 1970 auf ungefähr 1% im Jahre 1990 zurückging;
- b) Zunahme der schulischen Ausbildung (vor allem in den Höheren technischen Lehranstalten);
- c) derzeit überproportionale Abnahme der Lehrlanfänger nach der Pflichtschule;
- d) Tendenz zur intellektuellen Auszehrung des Lehrlingspotentials, da ein starker Trend zur sozial höher bewerteten Matura bzw. zumindest zu technischen Fachschulen besteht;
- e) hoher drop-out aus der schulischen Bildung, eine Entwicklung die als das gravierende Problem des österreichischen Bildungssystems anzusprechen ist;
- f) damit entwickelt sich die Lehre zunehmend zu einer Ausbildungsalternative für Schulabbrecher mit dem Problem inwieweit die zurückgelegte schulische Ausbildung überhaupt verwertbar ist;
- g) andererseits ein sehr geringer drop-out während der Lehre von etwa 5% und im Vergleich zur schulischen Ausbildung eine geringe Ausfallrate bei Lehrabschlußprüfungen, die zudem durch eingeschränkte Wiederholungsprüfungen sich nicht so dramatisch auswirken wie das Versagen bei schulischen Abschlußprüfungen.

Die Absolventenprognose auf Grund der demografischen Entwicklung mit ihrer Grundtendenz der starken Alterung der Bevölkerung stellt sich daher wie folgt dar:

- a) der Anteil an Jugendlichen und daher der in der Lehre oder der Schule auszubildenden Personen, die für die Innovation der Wirtschaft von wesentlicher Bedeutung sind, sinkt um ca. 20%;
- b) die Absolventen schulischer Ausbildung sinken bis 1997 ebenfalls um ca. 20%, das heißt im Einklang mit der demografischen Entwicklung, allerdings kommt es zu einer signifikanten Verlagerung zu den berufsbildenden höheren Schulen wegen der Sogwirkung der Reifeprüfung;
- c) daher kommt es zu einem extrem starken anteils- und zahlenmäßigen Rückgang der Absolventen von berufsbildenden mittleren Schulen (Fachschulsterben), und zwar bis zum Zeitraum 1996/2000 von mehr als - 30%, vor allem bei den 2- bis 3-jährigen Schulen (Hauswirtschaft, Handelsschule, Schulen für wirtschaftliche Berufe, land- und forstwirtschaftliche Fachschulen), die als Überlebensstrategie verstärkt potentielle Lehrlinge ansprechen müssen auch mit dem Argument von Lehrzeitzersätzen für nachfolgende Lehren;
- d) der Rückgang an AHS-Absolventen wird geringer sein als noch vor einigen Jahren erwartet und lediglich einen unterdurch-

schnittlichen zahlenmäßigen und anteilmäßigen Rückgang bis 1997/2000 von ca. - 15% bis - 18% aufweisen, da die Wirtschaft wieder zunehmend den Wert der "Allgemeinbildung" vor allem für den Kundenverkehr und den internationalen Handel erkennt und auch entsprechende berufsorientierte Bildungsangebote anbietet;

- e) die Absolventen der berufsbildenden höheren Schulen werden anteilmäßig weiter zunehmen und damit die derzeitige absolute Zahl an Absolventen halten können, es wird jedoch zu einer Verlagerung von den Handelsakademien zu den Höheren technischen Lehranstalten kommen;
- f) der Rückgang bei den Lehrabsolventen wird in Absolutzahlen eklatant sein da zwar der Prozentanteil an den jugendlichen Auszubildenden mit etwa 46 % des Altersjahrgangs der 15/16-jährigen gleichbleiben wird aber die Abnahme in Absolutzahlen vom hohen Niveau ausgehend bis 1997/2000 um - 20 % betragen wird. Dabei werden jedoch die Abwanderer an inländischen Jugendlichen zu den AHS und BHS durch im Ausland geborene Personen oder Ausländer der zweiten Generation ersetzt werden, was insbesondere für die Berufsschulen didaktische und Sprachprobleme bisher nicht bekannten Ausmaßes bringen wird.

Die Folgen der Absolventenprognose für das wirtschaftliche Umfeld in Österreich könnten daher wie folgt zusammengefaßt werden:

- Verringerung des jungen und innovativen Bevölkerungspotentials
- Gefährdung des Wirtschaftswachstums durch fehlende Innovation und Risikobereitschaft junger Unternehmer
- Gefährdung der internationalen Konkurrenzfähigkeit
- Ungenutzter Bestand an Lehrpersonal (vor allem in den berufsbildenden mittleren Schulen und in den Berufsschulen)
- Große Lücke im mittleren Ausbildungsniveau (Facharbeiterlücke und Mangel an Absolventen mittlerer Schulen), vor allem für unter Lohndruck stehende kleinere Gewerbebetriebe und Dienstleistungsbetriebe etwa im Tourismus
- Lücke im unteren Ausbildungsniveau (etwa Hilfstätigkeiten im Tourismus), Auffüllen im Dienstleistungsbereich durch Ausländer
- Im Hinblick auf die gleiche Entwicklung in Westeuropa und das niedrigere Lohnniveau in Österreich Gefahr des Abwanderns der Höherqualifizierten insbesondere der HTL-Absolventen (brain-drain) und Ersatz durch minder qualifizierte oder technisch noch nicht ebenbürtig ausgebildete Zuwanderer, was große finanzielle Mittel zur Anpassungsschulung erfordern könnte.

### 3. Struktur und Grundlagen der Lehre

#### 3.1. Die duale Struktur

Die berufliche Ausbildung des größten Teils der Jugendlichen erfolgt in der Lehre und damit im Rahmen einer formellen, rechtlich geregelten betrieblichen Ausbildung. Kennzeichnend für diese Ausbildungsform ist die Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse für eine vollwertige berufliche Tätigkeit im unmittelbaren Zusammenhang mit deren praktischer Ausübung in einem Unternehmen und unter den Bedingungen des realen wirtschaftlichen Geschehens. Ergänzt wird diese betriebliche Ausbildung durch eine begleitende Ausbildung in der Berufsschule, deren Besuch für alle Lehrlinge pflichtig ist.

Der für die Lehre bisweilen verwendete Begriff "duale Ausbildung" deutet auf die Besonderheiten dieses Bildungsganges hin:

- a) Die rechtliche Regelung der betrieblichen Ausbildung erfolgt durch das Berufsausbildungsgesetz und die darauf fußenden Verordnungen (Lehrberufsliste, Ausbildungsvorschriften, Prüfungsordnungen, Ausbilderprüfungsordnung, Lehrzeitzersatzverordnungen), die der schulischen Ausbildung durch das Schulorganisationsgesetz samt den darauf fußenden Rahmenlehrplänen und weiteren Schulgesetzen wie insbesondere das Schulpflichtgesetz;
- b) die individuellen Grundlagen sind einerseits der im Vertragsrecht eingebettete Lehrvertrag, wodurch zwischen dem Lehrling und dem Lehrberechtigten ein Ausbildungsvertrag mit arbeitsrechtlichen Elementen begründet wird, andererseits die gesetzliche Schulpflicht zum Besuch der Berufsschule;
- c) die Ausbildung erfolgt daher an zwei Standorten, nämlich im Lehrbetrieb und in der Berufsschule;
- d) dual sind auch die Curricula, nämlich für die Ausbildung im Betrieb die Lehrberufsliste und die Ausbildungsvorschriften mit dem Berufsbild und für die schulische Ausbildung die einzelnen Lehrpläne der Länder, die den Rahmenlehrplan des Bundes entsprechend den regionalen Erfordernissen umsetzen;
- e) die Finanzierung der Ausbildung im Betrieb hat durch diesen zu erfolgen, während die schulische Ausbildung vorwiegend von den Ländern, zum geringeren Teil auch vom Bund getragen wird (lediglich die vom Lehrbetrieb zu bezahlende Lehrlingsentschädigung bezieht sich auf die Gesamtausbildungszeit sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule);
- f) bei der Lehrabschlußprüfung werden auch die Ergebnisse des Berufsschulbesuchs berücksichtigt, indem durch den erfolgreichen Abschluß der fachlichen Berufsschule der theoretische Teil der Lehrabschlußprüfung ersetzt wird.

Der überwiegende Teil der Ausbildung in der Lehre sowohl in inhaltlicher als auch zeitlicher Hinsicht obliegt dem Lehrberechtigten im Lehrbetrieb. Er hat vor allem für die Vermittlung der praxisrelevanten Fertigkeiten und Kenntnisse in dem betreffenden Lehrberuf zu sorgen. Ihm obliegt aber auch als wesentliches erzieherisches Moment die sukzessive Eingliederung des Lehrlings in das Wirtschaftsleben. Damit trägt er die Hauptverantwortung für den möglichst friktionslosen Übergang des Lehrlings von der Schule (Pflichtschule) in das Beschäftigungssystem. Die Inhalte der fachlichen Ausbildung werden durch die Ausbildungsvorschriften, die seit 1978 nach Lehrjahren geglie-

derte Berufsbilder enthalten vorgegeben, die berufspraktischen pädagogischen und ausbildungsorganisatorischen Fähigkeiten sind bei der Ausbilderprüfung nachzuweisen.

Aufgabe der Berufsschule ist es, den Lehrberechtigten bei der Ausbildung und Erziehung zu unterstützen, indem in einem berufsbegleitenden, fachlich einschlägigen Unterricht die grundlegenden theoretischen Kenntnisse vermittelt, die betriebliche Ausbildung gefördert und ergänzt sowie die Allgemeinbildung der Lehrlinge erweitert wird.

### 3.2. Die Lehrberufe

Die Berufsausbildung junger Menschen in der Lehre greift auf eine mehrere Jahrhunderte zurückgreifende Tradition zurück. Die Lehre ist im Laufe der Zeit ständig an die jeweiligen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und an die aktuellen wirtschaftlichen Erfordernisse angepaßt und weiterentwickelt worden. Diese Anpassungsfähigkeit und Flexibilität ist eine wesentliche Stärke der Lehre, die gerade auch heutzutage, in einer Zeit der immens schnellen technischen Entwicklung und Änderung der Arbeitsverfahren, besonders zum Tragen kommt. Seit langem werden Lehrlinge nicht mehr nur in den traditionsreichen Handwerken ausgebildet, sondern auch in allen anderen Wirtschaftsbereichen, nämlich auch im Großgewerbe und in der Industrie, im Handel, im Fremdenverkehr, im Banken- und Versicherungsbereich und im Verkehrsbereich. Hiebei ging man in Österreich stets von der Einheitlichkeit der einzelnen Lehrberufe aus und es wurde mit gutem Grund die Teilung etwa in Lehrberufe des Handwerks und der Industrie vermieden, dabei aber die Anpassungsfähigkeit und Kompetenz der Lehrbetriebe und vor allem der Prüfungskommissionen gestärkt. Entsprechend des Anspruches der Lehre, alle Wirtschaftssektoren abzudecken und vor allem auch neu entstehende Bereiche, etwa die Abfall- und Abwasserbewirtschaftung oder kunsthandwerkliche Berufe, einzugliedern, umfaßt die Liste der erlernbaren Lehrberufe ein breites berufliches Spektrum. Ausschließlich insbesondere der Landwirtschaft und der Gesundheitsberufe, die anders als in der Bundesrepublik Deutschland, vornehmlich aus Kompetenzgründen nicht in das Berufsausbildungsgesetz eingegliedert sind, können zur Zeit 227 Lehrberufe erlernt werden. Eine Übersicht über die Lehrberufe und die Anzahl der Lehrlinge findet sich in der Anlage.

#### Übersicht 3: Lehrberufe nach der Lehrzeit

2 Jahre	28 Lehrberufe
2 1/2 Jahre	1 Lehrberuf
3 Jahre	160 Lehrberufe (davon 1 Ausbildungsversuch)
3 1/2 Jahre	34 Lehrberufe
4 Jahre	4 Lehrberufe (davon 3 Ausbildungsversuche)

### 3.3. Die rechtlichen Grundlagen

Die gesetzliche Grundlage für die Lehre ist das im Jahre 1969 neu erlassene Berufsausbildungsgesetz. Dieses Gesetz trat am 1. Jänner 1970 in Kraft. Es wurde in größeren Teilen durch die Berufsausbildungsgesetz-Novelle 1978 geändert.

Die erlernbaren Lehrberufe, ihre Lehrzeiten und die verwandten Lehrberufe werden in der Lehrberufsliste, einer Verordnung des

Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten festgelegt. In den Ausbildungsvorschriften bzw. deren Berufsbildern wird vorgegeben, welche Fertigkeiten und Kenntnisse dem Lehrling im Lehrbetrieb zumindest zu vermitteln sind. Anders als etwa in der Bundesrepublik Deutschland beschränkt sich das Berufsbild nicht auf ein kurzes Berufsprofil, sondern gibt für den Lehrbetrieb eindeutige Anweisungen, die auch unter Sanktionsfolge stehen. In der Ausbildungspraxis besteht jedoch die Möglichkeit, die Lehre insbesondere hinsichtlich der Intensität der über das Berufsbild hinausgehenden Unterweisung entsprechend der betriebsspezifischen Notwendigkeiten flexibel auszuweiten. Auch im Hinblick auf einzelne Berufsbildpositionen steht es dem Lehrbetrieb im Rahmen der Ausbildungsvorschriften frei, die Unterweisung entsprechend den typischen Anforderungen und sachlichen Gegebenheiten des Betriebes zu gestalten. So kann die Ausbildung oder Teile davon abgekoppelt vom betrieblichen Alltag in einer eigenen Lehrwerkstatt oder Lehrecke erfolgen, wie dies insbesondere in der Industrie durchgeführt wird, ebensogut können gewisse Ausbildungen einem anderen Betrieb oder einer überbetrieblichen Einrichtung übertragen werden, wobei jedoch der Lehrberechtigte verantwortlich bleibt. Das starke Anpassungspotential der Lehrbetriebe an den technischen Fortschritt und an die sich ändernden Arbeitsverfahren und Arbeitsorganisationen soll es selbstverständlich dem Lehrbetrieb erlauben bzw. soll er gerade dazu aufgerufen sein, die Lehrausbildung im Rahmen der Vorgaben des Berufsbildes von sich aus auch inhaltlich diesen Änderungen anzupassen.

Die Lehre wird üblicherweise mit der Lehrabschlußprüfung beendet. Diese wird vor einer Prüfungskommission abgelegt, die aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern aus dem Kreis der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer besteht. Der Lehrling weist bei der Lehrabschlußprüfung nach, daß er/sie sich die eigentümlichen Fertigkeiten und Kenntnisse angeeignet hat und die dem Lehrberuf eigentümlichen Tätigkeiten selbst fachgerecht auszuführen vermag. Das Schwergewicht der Prüfung liegt somit anders als bei schulischen Prüfungen auf dem berufspraktischen Gebiet und bezieht sich weniger auf allgemein-theoretische Kenntnisse sondern auf berufsrelevante ausführende Fertigkeiten. Die inhaltlichen und organisatorischen Bestimmungen für die Lehrabschlußprüfungen werden in den Prüfungsordnungen auf Grund des Berufsausbildungsgesetzes festgelegt. Der theoretische Teil wird durch den erfolgreichen Besuch einer fachlichen Berufsschule ersetzt.

Die Lehrabschlußprüfung steht auch Personen offen, die kein formelles Lehrverhältnis absolviert haben, jedoch auf Grund ihres Lebensalters Gelegenheit hatten, auf andere Art und Weise die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Dies ist etwa gegeben bei längerer Anlerntätigkeit oder bei berufsorientierten Kursen.

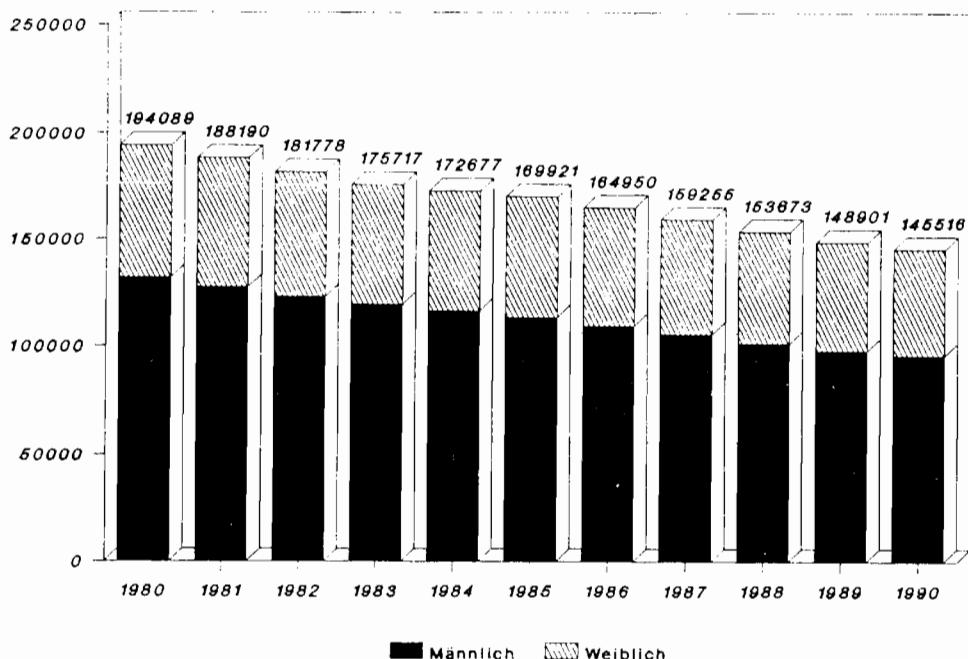
Schließlich wird derzeit die Lehrabschlußprüfung auch durch schulmäßige Ausbildung ersetzt, wenn dies in Verordnungen auf Grund des Berufsausbildungsgesetzes festgelegt ist. Da diese Ersatzverordnungen bekanntermaßen immer wieder zu unnötigen, weil im Wirtschaftsleben nicht relevanten, Meinungsverschiedenheiten geführt haben, besteht allerdings das Bestreben, dieses Instrument aus dem Berufsausbildungsgesetz zu streichen und durch zielführendere Instrumente, etwa in der Gewerbeordnung zu ersetzen.

## 4. Daten zur Lehrlingsausbildung

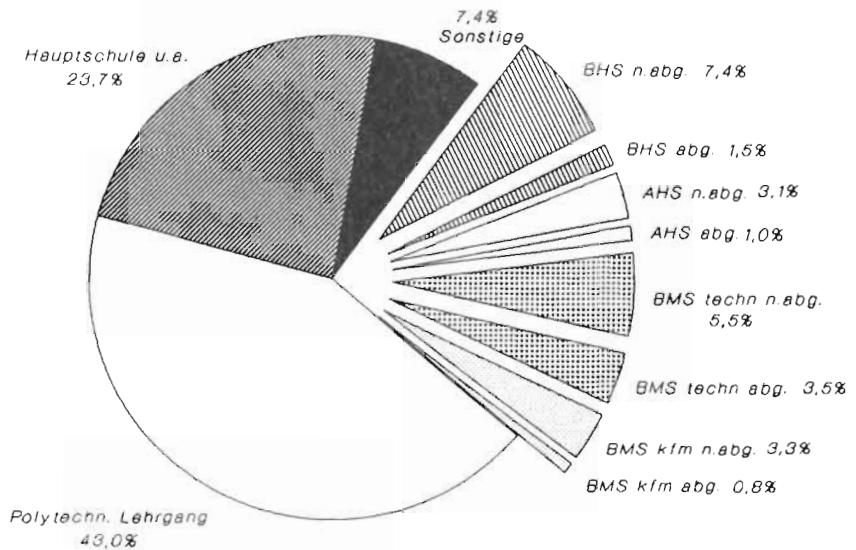
### 4.1. Gesamtösterreichische Entwicklung

Die Zahl der Lehrlinge ist innerhalb der 80er Jahre von 194.089 im Jahre 1980 auf 145.516 im Jahre 1990 kontinuierlich gesunken. Für diese Entwicklung ist zunächst der Rückgang an Jugendlichen, d.h. an Schulpflichtabsolventen verantwortlich. Es zeigt sich jedoch, daß die Lehre prozentmäßig gewinnen konnte. Der Rückgang an Lehrlingen war nämlich weniger stark als es dem Rückgang an Jugendlichen entsprechen hätte müssen. Dies zeigt zum ersten, daß ein großer Anteil für die Lehre gewonnen werden konnte, indem die Zahl der Personen, die ohne weitere Berufsausbildung sofort nach der Pflichtschule in das Berufsleben, sei es als Hilfsarbeiter oder als Anlernlinge, eintraten, drastisch gesenkt werden konnte und heute nur mehr etwa 1% des Altersjahrganges der 15jährigen beträgt. Andererseits bietet die Lehre den drop-outs aus den weiterbildenden Schulen eine attraktive Möglichkeit, doch eine abgeschlossene Berufsausbildung zu erreichen und fungiert sozusagen als Auffangbecken. Es entwickelte sich nämlich zwar die Zahl der Übertritte in das berufsbildende Schulwesen - sicher auch begünstigt durch die Tendenz, das 9. Pflichtschuljahr nicht mehr im Polytechnischen Lehrgang sondern in den ersten Klassen der berufsbildenden mittleren oder berufsbildenden höheren Schulen zu absolvieren - stark steigend, ebenso stieg aber auch die Zahl der Schulabbrecher stark an.

Übersicht 4: Entwicklung der Lehrlingszahlen



**Übersicht 5: Besuchte Schulen der Lehrlanfänger  
(1988, Gesamtgröße 46.700)**



**4.2. Entwicklung des Lehrlingsstandes nach Wirtschaftsbereichen**

Mit Stichtag 31. Dezember 1990 wurden 76.120 Lehrlinge im Gewerbe ausgebildet. Bezogen auf die Gesamtheit aller Lehrlinge entfallen somit 52,3% auf diesen Wirtschaftsbereich, der seit jeher die meisten Lehrlinge aufnimmt. 26.352 Lehrlinge oder 18,1% entfallen auf den Handel, und 21.815 Lehrlinge oder 15,0% auf die Industrie. An vierter Stelle in dieser Reihung folgt der Fremdenverkehr in dem 13.941 Lehrlinge oder 9,6% ausgebildet werden. In diesen vier Wirtschaftsbereichen zusammen werden also 95% aller Lehrlinge ausgebildet, während sich die verbleibenden 7.288 Personen auf die Bereiche Geld-, Kredit- und Versicherungswesen, Verkehr und Nicht-Kammermitglieder (etwa Lehrlinge bei Gebietskörperschaften) verteilen.

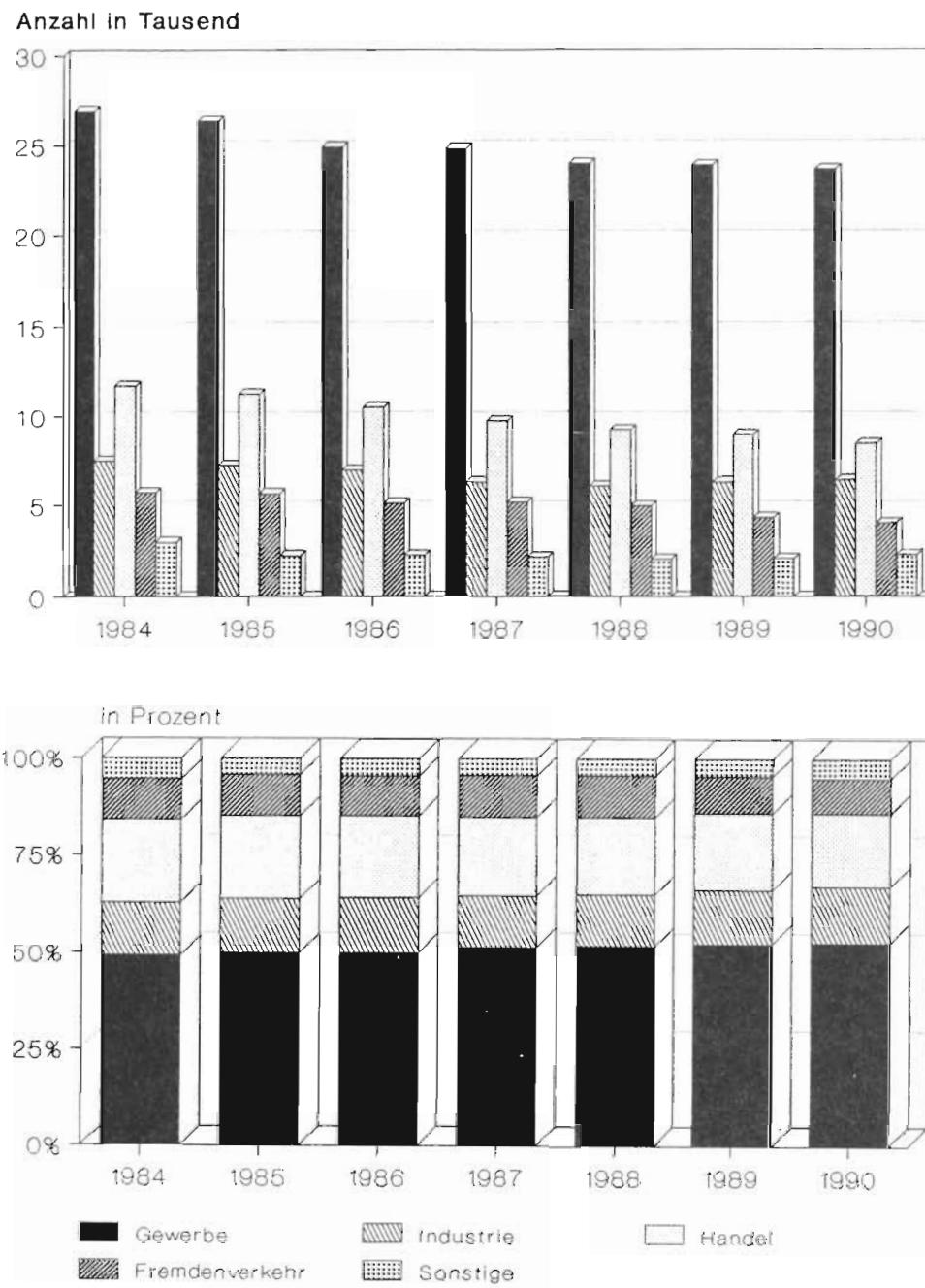
**Übersicht 6: Lehrlinge nach Wirtschaftsbereichen  
(Aufgliederung nach Kammersystematik)**

Bereich	1980	1985	1987	1988	1989	1990
Gewerbe	102.051	85.544	80.544	78.392	77.060	76.120
Industrie	28.668	24.932	23.459	22.484	21.820	21.815
Handel	40.536	34.021	31.018	29.294	27.748	26.352
Geld, Kredit, Vers.	524	454	535	583	557	687
Verkehr	3.001	2.811	2.684	2.664	2.630	2.689
Fremdenverkehr	16.232	17.676	16.716	16.085	15.018	13.941
Nicht-Kammer	3.077	4.483	4.299	4.171	4.068	3.912
<b>Gesamt</b>	<b>194.089</b>	<b>169.921</b>	<b>159.255</b>	<b>153.673</b>	<b>148.901</b>	<b>145.516</b>

Die Entwicklung der Anzahl von Lehrlanfängern nach Wirtschaftsbereichen zeigt für praktisch alle Wirtschaftsbereiche mehr oder weniger deutliche Rückgänge. Aufgrund der anteilmäßigen Verteilung ist darüber hinaus erkennbar, daß das Gewerbe innerhalb der vergangenen sieben Jahre, trotz sinkender Lehrlingszahlen seinen Beitrag zur Lehrlingsausbildung nicht nur halten, sondern sogar

kontinuierlich ausbauen konnte, während der Anteil der Lehranfänger in Handelsbetrieben stetig zurückgegangen ist.

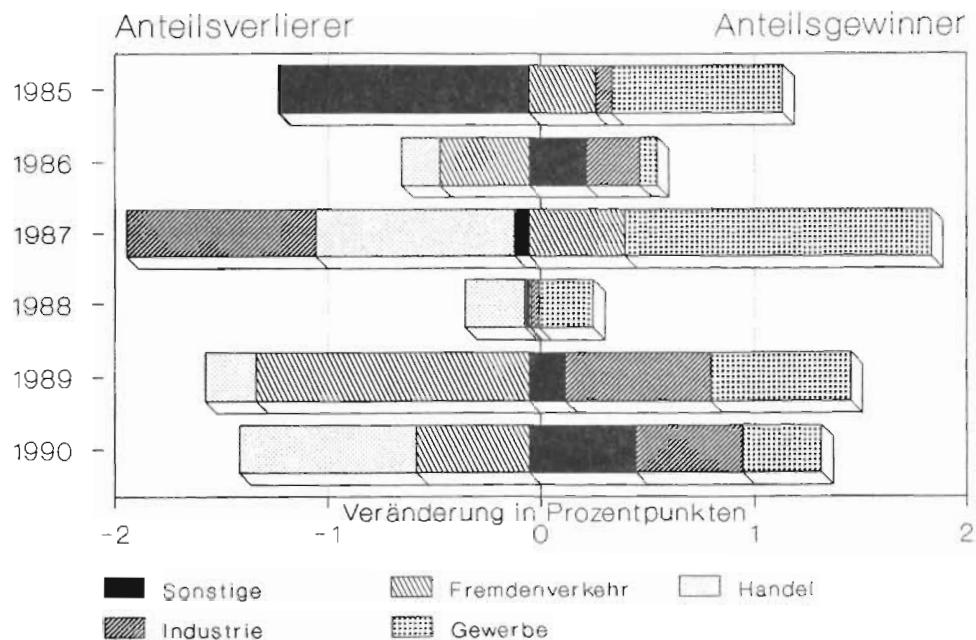
**Übersicht 7: Lehranfänger nach Wirtschaftsbereichen  
(in absoluten Zahlen und in Prozenten)**



Vergleicht man die Veränderungen der anteilmäßigen Verteilung von Lehranfängern auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche so wird dabei deutlich, daß während der letzten Jahre Gewerbe- und Industriebetriebe gemeinsam mit der Gruppe sonstiger Unternehmen (also Geld-, Kredit- und Versicherungswesen, Verkehr, Nicht-Kammer) ihre relative Bedeutung für die Lehrlingsausbildung spürbar ausbauen konnten. Andererseits waren im selben Zeitraum

Handelsbetriebe und Fremdenverkehrsunternehmen überproportional vom Rückgang der Lehrstellenbewerber betroffen.

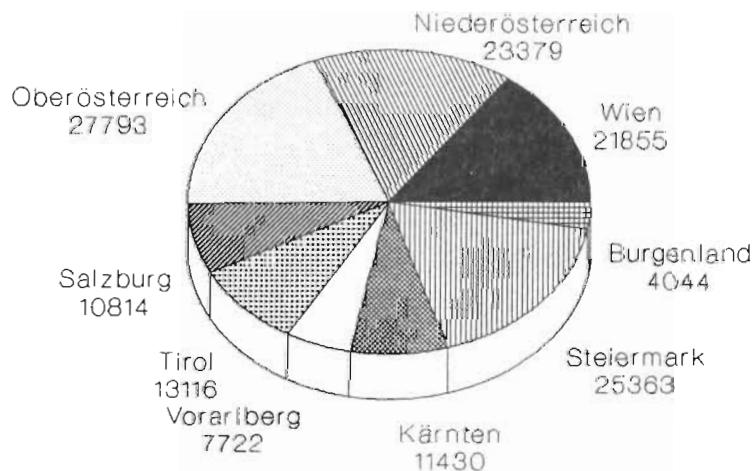
**Übersicht 8: Anteilsgewinn und Anteilsverlust  
(Lehranfänger nach Wirtschaftsbereichen)**



#### 4.3. Die Lehrlingsausbildung in den Bundesländern

In regionaler Hinsicht bietet sich Ende 1990 folgendes Bild: Mit nahezu 28.000 Personen werden die meisten Lehrlinge im Bundesland Oberösterreich ausgebildet. Es folgt die Steiermark mit mehr als 25.000 sowie Niederösterreich mit mehr als 23.000 und Wien mit nahezu 22.000 Lehrlingen. Naheliegenderweise sind die Zahlen in den kleineren Bundesländern wie dem Burgenland mit 4.000 bzw. Vorarlberg mit knapp weniger als 8.000 Lehrlingen geringer.

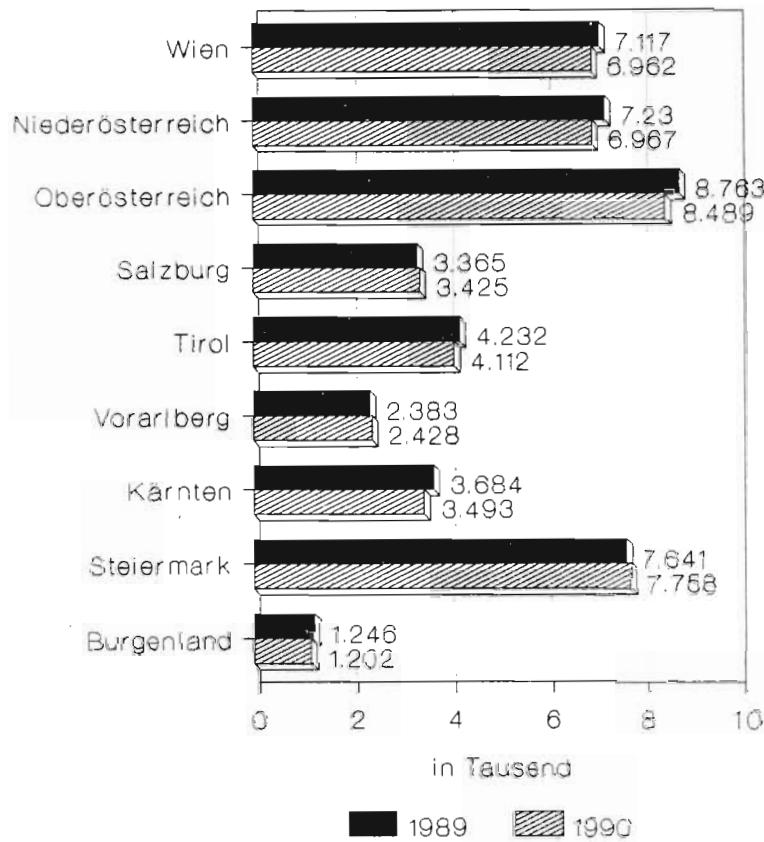
**Übersicht 9: Lehrlinge nach Bundesländern (1990)**



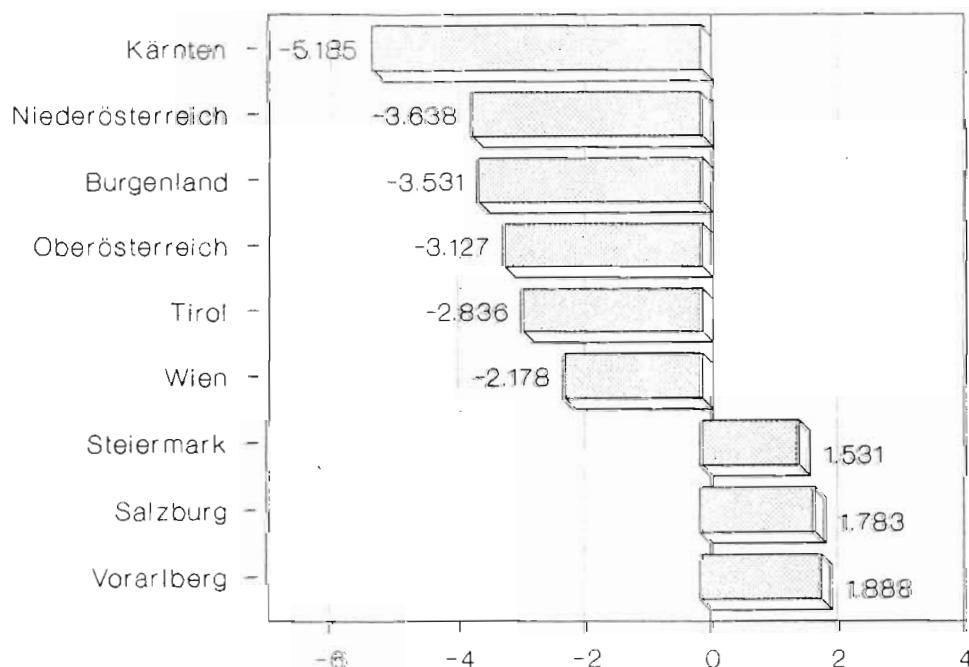
Die Zahl der Lehranfänger ist innerhalb der letzten beiden Jahre in den meisten Bundesländern zurückgegangen. Am ausgeprägtesten

war diese Entwicklung in Kärnten, wo ein Rückgang von mehr als 5% gegenüber 1989 verzeichnet wurde. Es gibt aber auch Bundesländer, die diesem generellen Trend bei der Lehre entgegenwirken: Vorarlberg, Salzburg und die Steiermark verzeichnen Zunahmen zwischen 1,5% und 2%.

Übersicht 10: Lehranfänger nach Bundesländern (1989/1990)



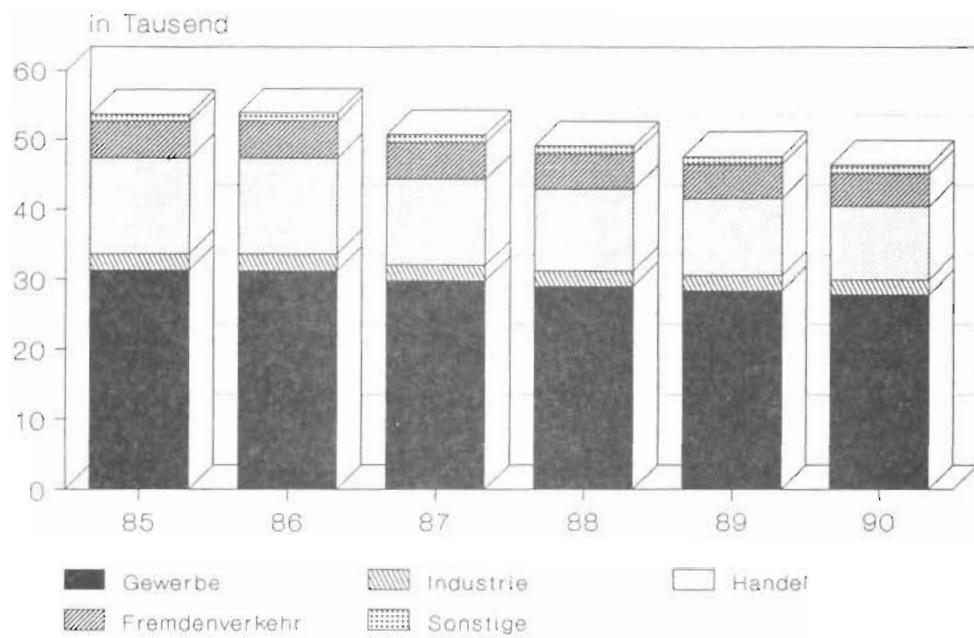
Übersicht 11: Änderung der Lehranfänger in Prozent 1989/1990



#### 4.4. Die Entwicklung der Lehrbetriebe

Analog zur rückläufigen Entwicklung der Lehrlingszahlen ist auch die Anzahl der Lehrbetriebe in den letzten Jahren gesunken. Im besonderen Maße waren dabei Handelsbetriebe und Fremdenverkehrsunternehmen betroffen. Das Verhältnis zwischen Lehrbetrieben und Lehrlingen ist im wesentlichen unverändert geblieben und die sogenannte Lehrlingsdichte (durchschnittliche Anzahl der Lehrlinge pro Lehrbetrieb) liegt somit unverändert bei 3,1.

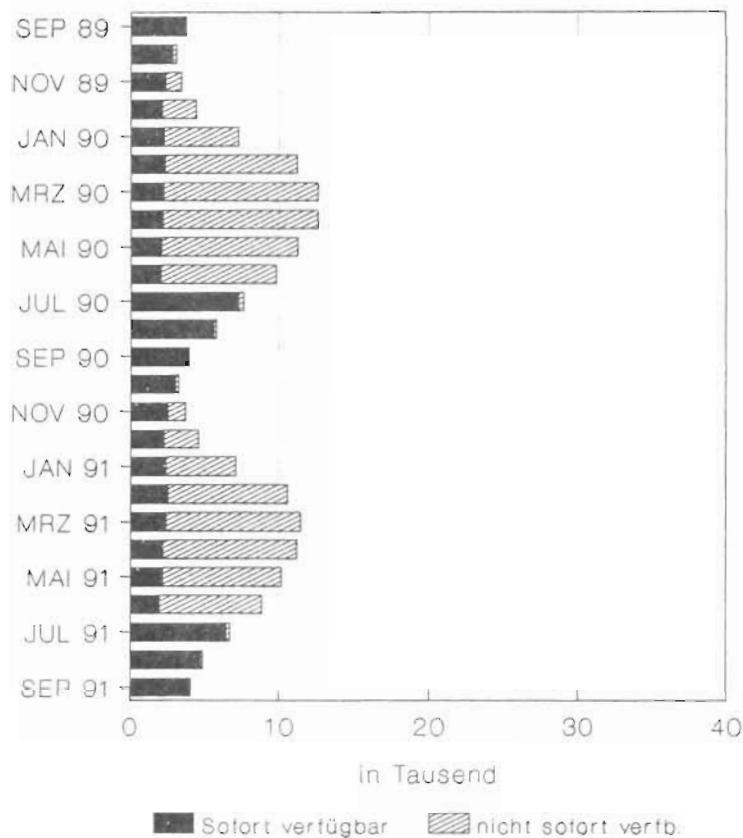
Übersicht 12: Zahl der Lehrbetriebe  
(1985 bis 1990)



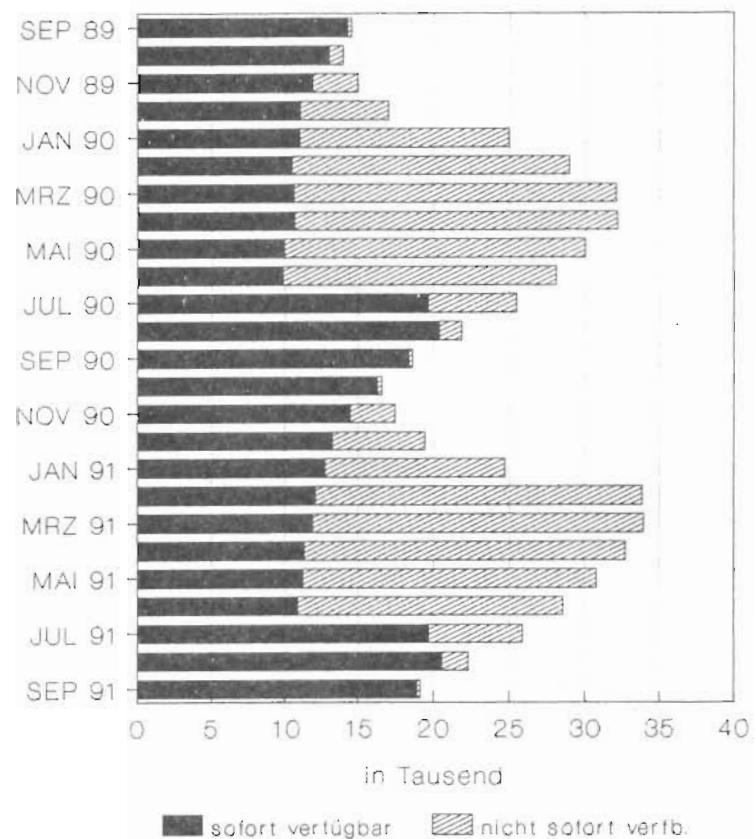
#### 4.5. Lehrstellenbesetzung

Im zeitlichen Verlauf zeigt sich bei den Aufzeichnungen der Arbeitsmarktverwaltung hinsichtlich der Lehrstellensuchenden bzw. der offenen Lehrstellen ein typisches Muster: Sowohl die Zahl der sofort verfügbaren Lehrstellensuchenden als auch jene der sofort verfügbaren offenen Lehrstellen erreicht jeweils im Juli ihr Maximum und geht dann im wesentlichen kontinuierlich zurück. Anders bei den nicht sofort verfügbaren Lehrstellensuchenden bzw. offenen Lehrstellen: Hier liegt das Minimum im September; die Zahlen steigen dann in den Folgemonaten bis etwa März und April, um dann wieder zurückzugehen.

**Übersicht 13: Lehrstellensuchende  
(September 1989 bis September 1991)**



**Übersicht 14: Offene Lehrstellen  
(September 1989 bis September 1991)**

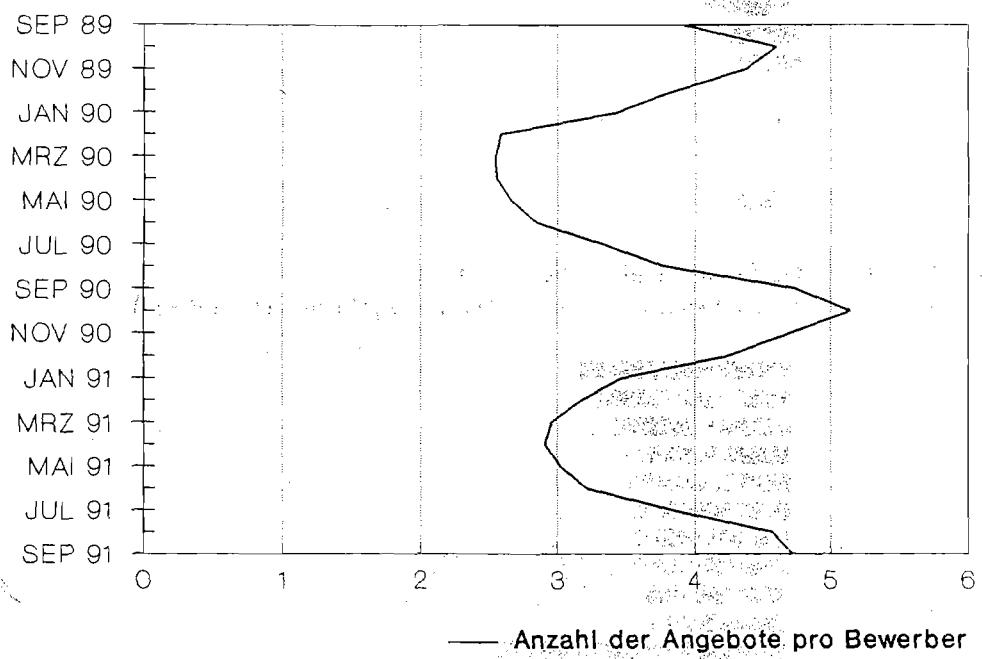


Trotz dieser gleichsam synchron ablaufenden Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt ergeben sich im Jahresverlauf bemerkenswerte Schwankungen hinsichtlich der Anzahl offener Lehrstellen pro Lehrstellenbewerber:

Hier liegt das Minimum etwa im Monat März und das Maximum im Monat Oktober. Auch wenn sich in dieser Hinsicht in der letzten Zeit eine Relation von größtenteils fünf freien Lehrstellen pro Bewerber ergeben hat, ist dieser Wert nicht ohne weiteres im Sinne einer großen Auswahl zu interpretieren. Vielmehr kann angenommen werden, daß jene offenen Lehrstellen, die bereits in den Vormonaten nicht vermittelt werden konnten, im Spätsommer bzw. Frühherbst einer vergleichsweise geringen Zahl von Lehrstellenbewerbern angeboten werden.

Lehrstellenbewerber sind also gut beraten, wenn sie sich möglichst bald nach Jahreswechsel um einen Ausbildungsplatz bemühen.

Übersicht 15: Offene Lehrstellen pro Bewerber  
(Jahresverlauf Sept. 1989 bis Sept. 1991)



#### 4.6. Berufliche Stellung der Lehrabsolventen

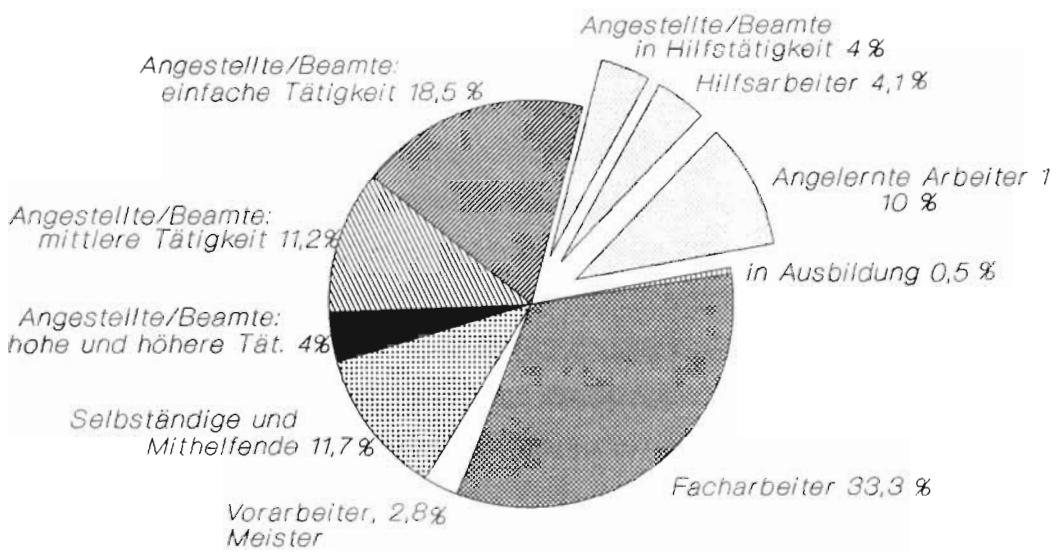
Die stark praxisorientierte Ausbildung in der Lehre bringt es mit sich, daß Jugendliche frühzeitig in den Kontakt mit der Arbeitswelt der Erwachsenen kommen und damit die Anforderungen des Betriebes und der Wirtschaft wie etwa Arbeitstempo, Genauigkeit und Selbständigkeit in der Realität und nicht bloß durch mehr oder weniger geglückte Simulation erfahren. Der Übergang in das Berufsleben vollzieht sich von der (Pflicht-)Schule über die Lehre zur ausgebildeten Fachkraft in einem längeren zeitlichen Rahmen und bringt daher keinen oder einen wesentlich geringeren

Praxisschock mit sich als der abrupte Übergang von der Schule in den Beruf. Er wird auch gemildert durch die Behaltezeit, die der Lehrbetrieb zu erfüllen hat. Andererseits erfolgt ein Stellenwechsel vor allem nach der Behaltezeit, wobei auch ein Anspruch auf Arbeitslosengeld vorliegt, was bei Schulabsolventen im Regelfall nicht gegeben ist.

Im Rahmen des Mikrozensus 1988 wurde auch die berufliche Stellung ehemaliger Lehrlinge erhoben. Knapp ein Fünftel übt höhere bzw. selbständige Tätigkeiten aus. Ein Drittel ist in der Position eines Facharbeiters. Etwas weniger als 30% sind Angestellte oder Beamte in einfachen oder mittleren Tätigkeiten. Zehn Prozent sind typische Berufswechsler und daher als Angelernte tätig. Vier Prozent schließlich sind als Hilfsarbeiter beschäftigt.

Laut Mikrozensus absolvierten 54% der Selbständigen in der gewerblichen Wirtschaft zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn eine Lehre.

Übersicht 16: Berufliche Stellung der Lehrabsolventen (1988, Gesamtgröße 1,4 Mio)



## 5. Die Lehre und aktuelle Herausforderungen

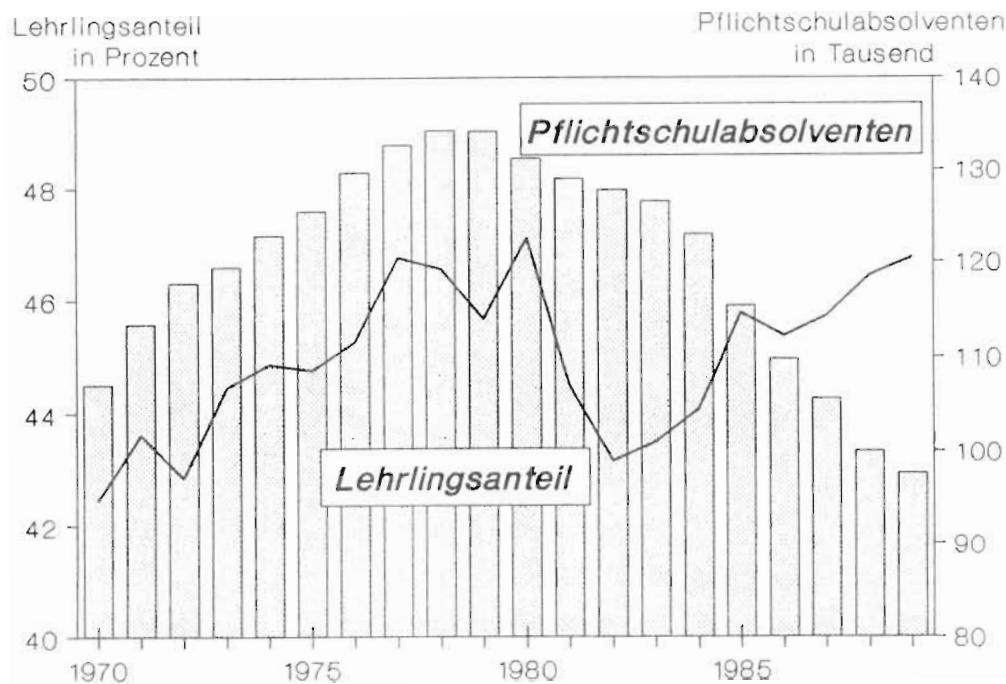
### 5.1. Die demographische Entwicklung

Eine grundlegende Annahme bei der Lehrlingsausbildung besteht darin, daß die Anzahl angebotener Lehrstellen sowohl in quantitativer als auch im Hinblick auf die berufsfachliche Orientierung dem erwarteten Fachkräftebedarf entspricht. Diese Abstimmung der Lehrlingsausbildung ergibt sich im wesentlichen dadurch, daß Lehrbetriebe grundsätzlich Lehrstellen für jene Berufe anbieten, für die in absehbarer Zeit im Unternehmen ein Bedarf an der Beschäftigung gelernter Fachkräfte besteht. Dessen ungeachtet zeigt sich in der Praxis, daß nach Abschluß der Lehre sowohl auf Anregung der ausbildenden Unternehmen, als auch auf Anregung der jungen Erwerbstätigen vielfach eine Phase betrieblicher und teilweise auch beruflicher Mobilität einsetzt. Seitens der Lehrbetriebe wird in diesem Zusammenhang oft darauf verwiesen, daß mit Verstreichen der sich nach dem Lehrabschluß anschließenden Behaltewrist es naheliegenderweise zu einer relativen Konzentration von Betriebswechseln kommen muß, da erstens dem Lehrbetrieb vor Verstreichen dieses Zeitraums über mehrere Jahre hinweg keine Möglichkeit gegeben war, sich von dem jungen Mitarbeiter zu trennen, und zweitens der Lehrvertrag grundsätzlich keine Anwartschaft auf eine, an die Ausbildung anschließende, länger dauernde Beschäftigung begründen kann. Seitens der ausgelernten jungen Erwerbstätigen wird der Lehrabschluß auch als Chance gesehen, die erworbene Qualifikation gewinnbringender bei anderen Firmen einsetzen zu können. Auch im Hinblick auf diese, an die Lehrzeit anschließende Mobilitätsphase funktioniert die Lehrlingsausbildung entsprechend dem Prinzip von Angebot und Nachfrage am freien Markt.

Eine notwendige Voraussetzung für die Sicherung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen angebotenen Lehrstellen und erwarteten Beschäftigungsmöglichkeiten in den entsprechenden Berufen ist eine hinreichend große Zahl von Lehrstellenbewerbern. In dieser Hinsicht ist festzustellen, daß sich die Rahmenbedingungen während der vergangenen 10 Jahre grundlegend geändert haben: Bedingt durch die demographische Entwicklung ist etwa ab dem Jahr 1980 die Zahl der Schulpflichtabsolventen laufend zurückgegangen.

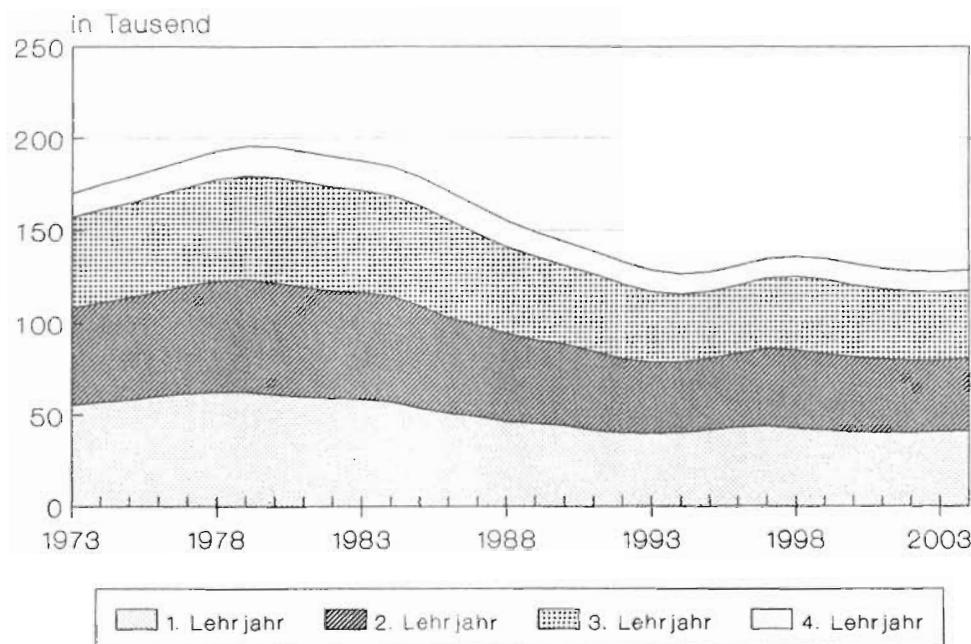
Den geringer werdenden Jahrgangsstärken begegnete man bis jetzt noch dadurch, daß man den Lehrlingsanteil am Geburtenjahrgang steigerte. So ist innerhalb der jüngsten Vergangenheit ein ähnlicher Trend zur Lehrlingsausbildung wie zu Beginn der 60er Jahre festzustellen. In der Vergangenheit ist der Lehrlingsanteil am Geburtenjahrgang jährlich um einen halben Prozentpunkt gestiegen. Die Übersicht 17 verdeutlicht aber auch ein Problem. Während der Trend zur Lehre vor 20 Jahren parallel zur demographischen Entwicklung erfolgte, zeichnet sich seit 1982 ein gegenläufiger Trend ab. Die wachsende Attraktivität der Lehre vor 20 Jahren führte zu überproportionalen Steigerungen bei den Lehrlingszahlen, während in jüngster Vergangenheit die größere Beliebtheit der Lehre nicht verhindern kann, daß die Lehrlingszahlen weiterhin sinken werden.

### Übersicht 17: Lehrlingsanteil an Pflichtschulabsolventen



Dieser Rückgang der Lehrlingszahlen wird sich noch bis 1994 fortsetzen. Doch auch ab diesem Zeitpunkt ist nicht mehr mit einer nachhaltigen Steigerung der Lehrlingszahlen zu rechnen, sondern vielmehr wird sich der Gesamtlehrlingsstand bis über das Jahr 2000 hinaus in einer Größenordnung von etwa 130.000 bis 140.000 Lehrlingen bewegen.

### Übersicht 18: Entwicklung und Prognose der Lehrlingszahlen



## 5.2. Maturanten als neue Zielgruppe für die Lehre

Die Auswirkungen sinkender Schülerzahlen sind jedoch nicht nur bei der Lehrlingsausbildung feststellbar, sondern schlagen auch bei den weiterführenden Schulen deutlich spürbar durch. Berufsbildende mittlere und höhere Schulen sowie die Allgemeinbildenden höheren Schulen, die ihre Aufnahmekapazitäten in den Zeiten der geburtenstarken Jahrgänge ausgedehnt haben, bilden eine starke Konkurrenz zur Lehre, wobei allerdings die berufsbildenden mittleren Schulen den größten Rückgang der Schülerzahlen zu verzeichnen haben, während bei den maturaführenden Schulen diese Entwicklung im geringeren Umfang zu Buche schlägt. Steigende Maturantenquoten führen in der weiteren Folge zu einer tendenziellen Verschlechterung der Beschäftigungsaussichten vor allem bei AHS-Maturanten, Absolventen der Handelsakademie und Absolventen der wirtschaftskundlichen höheren Schulen. Der zur Zeit zu beobachtende steigende Anteil von Absolventen berufsbildender höherer Schulen an den Universitäten kann in diesem Zusammenhang als Indiz dafür gewertet werden, daß viele dieser Maturanten den Problemen bei der Arbeitssuche dadurch entgehen möchten, daß sie sich für ein Hochschulstudium entscheiden.

Im Gegensatz zur Situation in der Bundesrepublik Deutschland, wo bereits seit längerem beachtliche Übertrittsquoten von Abiturienten in die Lehre zu verzeichnen sind, bilden österreichische Maturanten, die eine Lehre aufnehmen im allgemeinen noch immer eine Minderheit. Eine wichtige Ursache für diese Entwicklung in der Bundesrepublik bestand sicherlich in der Tatsache, daß man dort spezielle Sonderausbildungsgänge für Abiturienten entwickelt hatte, die in der Regel auf einer verkürzten Lehre aufbauten.

Um bei den österreichischen Maturanten ebenfalls die Lehre als praxisnahe Alternative zum Hochschulstudium attraktiver zu gestalten, wurde bereits im Jahr 1987 ein Ausbildungsversuch eingerichtet, der sich speziell auch an Absolventen allgemeinbildender oder berufsbildender höherer Schulen wendet - daneben auch an Absolventen mindestens vierjähriger berufsbildender mittlerer Schulen und an Lehrabsolventen - und ihnen die Möglichkeit einräumt, eine um ein Jahr verkürzte Lehre zu machen. Dieser Ausbildungsversuch, der zunächst auf 15 dreijährige und 7 dreieinhalbjährige Lehrberufe beschränkt war, wurde im Jahr 1990 auf alle Lehrberufe mit mindestens dreijähriger Lehrzeit ausgeweitet. In diesen Ausbildungsversuch sind somit fast 200 Lehrberufe einbezogen. Die solcherart erhöhte Auswahlmöglichkeit erlaubt es vor allem Maturanten bei einer Vielfalt fachlicher Möglichkeiten einen erleichterten Berufseinstieg in der Wirtschaft zu finden.

### Übersicht 19: Teilnehmer am Ausbildungsversuch "Verkürzte Lehrzeit"

	Gesamt	B	K	NÖ	ÖÖ	S	St	T	V	W
März 1990 (22 Lehrberufe)	227	11	26	30	32	36	27	15	13	87
Oktober 1991 (198 Lehrberufe)	409	16	42	31	69	56	51	36	18	90

### 5.3. Auswirkungen des technischen und wirtschaftlichen Wandels

Gerade im Hinblick auf die technischen, arbeitsorganisatorischen oder wirtschaftlichen Veränderungen wird die Flexibilität und das Anpassungspotential der Lehrlingsausbildung deutlich. Unbeschadet der Tatsache, daß die verschiedenen Unternehmen derartigen Entwicklungen auf unterschiedliche Art und Weise begegnen, ist es im Rahmen der Lehrlingsausbildung möglich, die berufliche Unterweisung den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen, ohne daß hiefür zwingend eine Änderung von Ausbildungsordnungen erforderlich wäre. Umgekehrt ist es etwa Unternehmen, die von verfahrenstechnischen Veränderungen weniger stark oder in anderer Weise betroffen sind als große Industrieunternehmen, im Rahmen derselben Berufsbilder möglich, Lehrlinge auszubilden.

Aufgrund der technischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen und insbesondere als Folge der voranschreitenden Automatisierung bei Produktions-, Dienstleistungs- und Verwaltungstätigkeiten, zeigt sich bei vielen Lehrberufen, daß die Möglichkeiten der anschauungsgebundenen Unterweisung eingeschränkt werden. Darüber hinaus verlieren im Gefolge derartiger Entwicklungen traditionelle Komponenten der beruflichen Kompetenz, wie Kraft, Geschwindigkeit oder Geschick ihre Bedeutung zugunsten kognitiver Fähigkeiten. In der Praxis der Berufsausbildung kann dies dazu führen, daß die konventionellen Unterweisungstechniken der Lehrlingsausbildung (Vormachen - Nachmachen, Zuschauen lassen und Erklären) in geringerem Umfang angewendet werden können.

Darüber hinaus können gerade bei arbeitsteilig organisierten Massenfertigungen besondere verfahrenstechnische oder wirtschaftliche Rahmenbedingungen dazu führen, daß eine berufliche Unterweisung nicht mehr ohne weiteres im Rahmen des normalen Produktionsgeschehens erfolgen kann. Unter diesen Umständen ist man bei der Lehrlingsausbildung auf besondere Zusatzeinrichtungen wie Lehrwerkstätten oder einen innerbetrieblichen Zusatzunterricht angewiesen. Insbesondere in der Industrie ist als Folge dieser Entwicklung eine Infrastruktur entstanden, die den inhaltlichen und den methodischen Veränderungen der Lehrlingsausbildung in besonderer Weise Rechnung trägt. Die organisatorische und räumliche Nähe derartiger Einrichtungen zum Unternehmensgeschehen sichert dabei den möglichst unmittelbaren Praxisbezug der beruflichen Unterweisung.

Im Zuge der tendenziell geringer werdenden Bedeutung motorischer Fähigkeiten bei der Berufsausbildung kommt es dazu, daß sich manche Inhalte der Berufsausbildung in den verschiedenen Lehrberufen anleichen. So stellen beispielsweise die Grundzüge der Meß-, Steuerungs- und Regelungstechnik, Elektronik, Pneumatik und Hydraulik zentrale inhaltliche Komponenten für eine ganze Reihe von Berufen dar. Infolge dessen ist es bereits in großen Unternehmen gängige Ausbildungspraxis, Lehrlinge unterschiedlicher Lehrberufe bei derartigen Berufsüberschneidungen phasenweise gemeinsam zu unterweisen.

Dieser Entwicklung Rechnung tragend, sind zunächst als Ausbildungsversuch drei neue Lehrberufe in Tirol und Vorarlberg einge-

richtet worden. Deren Berufsbilder enthalten einerseits inhaltliche Verfeinerungen, andererseits aber auch Erweiterungen für Lehrberufe im Bereich der Elektrotechnik und des Anlagen-, Maschinen- und Werkzeugbaus und gehen insbesondere von den Lehrberufen Betriebselektriker, Mechaniker und Werkzeugmacher aus. Zur Erreichung der angestrebten höheren und umfassenderen Qualifikation war es erforderlich, die bislang dreieinhalbjährige Lehrzeit für die genannten Lehrberufe auf vier Jahre zu verlängern, wobei im 4. Semester ein zusätzlicher Berufsschultag pro Woche eingeführt wurde. In den neuen und erweiterten Lehrplan der Berufsschule sind angewandte Mathematik, spezielle Fachkunde mit Fachenglisch sowie Ausdrucks- und Verhaltenstraining aufgenommen worden.

Auch der Prüfungsmodus wurde geändert. Nach der Hälfte der Lehrzeit legt der Lehrling eine Teilprüfung in Form eines Leistungswettbewerbes ab. Der Ausbildungsversuch in Vorarlberg begann mit 45 Anlagenelektrikern, 46 Maschinenmechanikern und 14 Werkzeugmechanikern. Mittlerweile nehmen insgesamt 343 Lehrlinge an diesem Ausbildungsversuch teil. Auch die Ergebnisse der ersten Teilprüfungen erwiesen sich als überaus vielversprechend. Deshalb ist daran gedacht, diese Lehrberufe auf ganz Österreich auszudehnen.

#### 5.4. Verbesserte Eingliederung der Lehre in das Bildungssystem

Bereits auf der Grundlage der 5. Novelle zum Schulorganisationsgesetz hatten sich wichtige Möglichkeiten ergeben, die Lehre in schulrechtlicher und insbesondere in schulorganisatorischer Hinsicht weitestgehend als eigenständigen Bildungsgang im System berufsbildender Sekundarschulen anzuerkennen. So wurde den Lehrabsolventen zusätzlich zu den ohnedies damals schon bestehenden Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung in Form von Meisterkursen und Werkmeisterschulen mit dem Vorbereitungslehrgang/Überleitungslehrgang und dem Aufbaulehrgang ein neuer Bildungsweg eröffnet, der sowohl eine höhere berufliche Bildung als auch einen facheinschlägigen Zugang zum Hochschulstudium ermöglichen sollte. In seiner heutigen Form besteht dieser Weg seit der 9. Schulorganisationsgesetz-Novelle aus dem Jahre 1986 als (neuer) Vorbereitungslehrgang und Aufbaulehrgang, ist aber nicht nur aufgrund seiner geringen Flächendeckung sondern auch hinsichtlich des notwendigen Zeitaufwandes unbefriedigend.

Die Bemühungen, das Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten für Absolventen der Lehre auszudehnen, werden fortgeführt und stellen einen Schwerpunkt für die Arbeit der nächsten Zeit dar. Als Beispiel kann auf einen Schulversuch in Wien verwiesen werden, bei dem Lehrlingen bereits während ihrer Berufsschulzeit Inhalte des Vorbereitungslehrgangs vermittelt werden, um den Übergang zum Aufbaulehrgang nach Abschluß der Lehre zu beschleunigen.

Ferner wird seit Herbst 1991 von den Wirtschaftsförderungsinstituten der Handelskammern mit den sogenannten Fachakademien ein vollkommen neues Bildungsprogramm angeboten, das aufbauend auf der Lehre in erster Linie zu gehobenen Berufskenntnissen führen,

darüber hinaus aber auch die Vorbereitung auf die Studienberechtigungsprüfung bieten soll.

Schließlich kann auch darauf verwiesen werden, daß bei der laufenden Fachhochschuldiskussion in manchen Modellen auch ein differenzierter Zugang für Absolventen der Lehrlingsausbildung vorgesehen ist, der den Bildungsstand der ausgebildeten jungen Fachkräfte in angemessener Weise berücksichtigt.

### 5.5. Ausbildungszeiten im Betrieb und in der Berufsschule

Auf Grund des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes (KJBG) ist die Unterrichtszeit der Berufsschule auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen und es ist für sie der Lohn (Lehrlingsentschädigung) weiterzuzahlen. Da andererseits die wöchentliche Arbeitszeit zunehmend verkürzt wird, schlägt jede Berufsschulzeitänderung überproportional auf die betriebliche Ausbildungszeit durch, während gleichzeitig die Tendenz zu höheren Lehrlingsentschädigungen geht. Es ist daher augenscheinlich, daß die Ausbildungsbetriebe nicht nur eine ständige Verkürzung der betrieblichen Ausbildungszeit, die ja bis zu einem gewissen Grad auch verwertbare Arbeitszeiten enthalten sollten, hinnehmen müssen, sondern für zunehmende Berufsschulzeiten auch zunehmende anteilmäßige Lehrlingsentschädigungen. Wenngleich in vielen Fällen eine Zunahme des theoretischen Inhalts der Ausbildung eine Ausdehnung der Ausbildung in der Berufsschule durchaus rechtfertigen können, ist das Problem dieser "Scherenentwicklung" schwergewichtig. Die Arbeitgeberseite tritt daher für die gesetzliche Garantie einer betrieblichen Mindestausbildungszeit pro Woche ein, um den Charakter der Lehre als vorwiegend betriebliche, praxisorientierte, am Marktgeschehen erfolgende Berufsausbildung zu erhalten. Die Berufsschulseite verweist andererseits darauf, daß nicht nur Inhalte der Pflichtschule teilweise wiederholt werden müssen, sondern der erhöhte theoretische Inhalt der Ausbildungen längere Schulzeiten erfordert. Gespräche zur Erarbeitung von Lösungsvorschlägen zwischen den betroffenen Ministerien, nämlich dem Wirtschaftsministerium, dem Unterrichtsministerium und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sind ergebnislos geblieben. Die letzte Berufsschulzeitausweitung aus 1990, die gegen den Willen der Arbeitgeberseite verordnet wurde, hat andererseits in vielen Fällen das Verhältnis zwischen den Lehrbetrieben und den Berufsschulen, das ja in beiderseitigen Interesse eng kooperativ gestaltet sein sollte, belastet.

### 5.6. Die umweltbezogene Ausbildung in der Lehre

Seit langem hat das Wirtschaftsministerium nicht nur der Sicherheitsrelevanten, sondern auch der umweltrelevanten Ausbildung in der Lehre besonderes Augenmerk geschenkt. Bei den verschiedensten Lehrberufen wurden entsprechende Inhalte ausdrücklich in das Berufsbild und in den Prüfungsstoff bei der Lehrabschlußprüfung aufgenommen. Von den in letzter Zeit neu geordneten Lehrberufen ist etwa auf die Lehrberufe "Lackierer", "Maurer", "Denk-

mal-, Fassaden- und Gebäudereiniger", "Kunststoffverarbeiter" und "Textilreiniger" verweisen. Diese Politik, nämlich in bestehende Lehrberufe umweltrelevante Inhalte aufzunehmen, wird weiter verfolgt.

Es zeigt sich allerdings immer deutlicher, daß auch in Österreich ein spezieller Lehrberuf, in dem die fachgerechte Vermeidung, Entsorgung und Wiederverwertung von Abfall, Reststoffen und Abwasser/Brauchwasser praxisorientiert im wirtschaftlichen Umfeld erlernt werden kann, erforderlich ist. Ein Blick in die Bundesrepublik Deutschland zeigt, daß diese Ausbildung nicht nur für die Kommunen und Spezialentsorgungsbetriebe erforderlich ist, sondern insbesondere auch für Industrieunternehmen. Vom Wirtschaftsministerium wurde gemeinsam mit dem Unterrichtsministerium daher das Konzept für einen Lehrberuf "Abfallbewirtschafter" (Arbeitstitel) erstellt, damit ein derartiger Lehrberuf mit Beginn des Ausbildungsjahres 1992/1993 eingerichtet werden kann. Vom Wirtschaftsministerium wurde im September 1991 eine Enquête zum Thema "Umwelt - Ausbildung" veranstaltet. Dabei wurde nicht nur der deutsche Ausbildungsberuf "Ver- und Entsorger" und die wesentlichen Daten bezüglich der ausbildenden Betriebe und Kommunen und die grundlegenden Ergebnisse seiner Evaluierung vorgestellt, sondern auch die Bedürfnisse der österreichischen Wirtschaft und besonders auch der Kommunen erhoben. Als Ergebnis dieser Enquête wurde der Entwurf einer Ordnungsvorschrift (insbesondere Berufsbild und Stoffgebiete der Lehrabschlußprüfung) für einen Lehrberuf "Abfallbewirtschafter" erstellt, mit dem nunmehr der Bundes-Berufsausbildungsbeirat zur Erstellung eines Gutachtens hiezu befaßt ist. Bereits Anfang 1992 soll das allgemeine Begutachtungsverfahren eingeleitet werden. An Eckdaten sind zu erwähnen: Lehrzeit 3 Jahre, Schwerpunkte in der Abfall-/Reststoffbehandlung bzw. in der Abwasserbewirtschaftung, Verwandtschaft mit chemischen Lehrberufen und mechanischen Lehrberufen, begleitende Evaluierung anhand von Auskünften der Lehrberechtigten.

## 6. Internationale Fragen der Berufsbildung

### 6.1. Multilaterale Zusammenarbeit

Die verstärkte Internationalisierung in der Bildung wird eine wesentliche Komponente der österreichischen Bildungs- und Ausbildungspolitik in den 90-er Jahren darstellen müssen. Die Hinwendung zu einem europaweiten Denken ist auch für Österreich wesentlich und hier sollte an die Traditionen, die Österreich vor 1918 auszeichneten, angeknüpft werden. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten hat in diesem Bereich nicht nur seit jeher in der Arbeitsgruppe Integration mitgearbeitet und auf die Angleichung der österreichischen Bildungslandschaft an die europäischen Entwicklungen gedrängt, sondern auch im Rahmen der Osthilfe der OECD-Staaten die Hilfe Österreichs in der Managementausbildung koordiniert.

Mit dem EWR-Vertrag wird auch die Zusammenarbeit im Bereich der Berufsausbildung, also im oberen Sekundarbereich, eine neue Dimension erfahren. Österreich hat bereits Kontakte zu den einschlägigen EG-Dienststellen aufgebaut und wird demnächst einen Bericht über das österreichische Bildungssystem zur Publikation und Verbreitung in der EG übergeben.

Es wäre insbesondere auch eine Mitarbeit bei den EG-Programmen PETRA II (Aktionsprogramm für die Berufsbildung Jugendlicher und zur Vorbereitung Jugendlicher auf das Erwachsenen- und Erwerbsleben), Austausch junger Facharbeiter und EUROTECNET (Förderung von Innovationen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung) anzustreben und es sollten hiefür möglichst schnell die entsprechenden Ressourcen und organisatorischen Einrichtungen sichergestellt werden. Nachdem Österreich nun bereits an den Hochschulprogrammen "COMETT II" und "ERASMUS" teilnimmt wäre auch die Beteiligung an den Ausbildungsprogrammen, die die obere Sekundarstufe umfassen und hier insbesondere die betriebsbezogene bzw. dual organisierte Ausbildung abdecken, für die Gewinnung von Erfahrungen und eines "Europahorizontes" der österreichischen Teilnehmer von enormer Wichtigkeit.

Wesentlich wäre auch die Teilnahme an den Arbeiten der EG-Stelle "Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung" (CEDEFOP) in Berlin zur Vergleichbarkeit von Berufsprofilen und Erstellung von vergleichenden Berufsbeschreibungen.

Im Rahmen der OECD wirkt Österreich bei dem Projekt "VOTEC-Berufliche und technische Ausbildung" mit. Dieses Projekt zielt durch den Austausch von Informationen und das Studium von Modellvorhaben auf die Formulierung von Leitsätzen für die Ausbildungspolitik im wirtschaftlichen, technologischen und sozialen Wandel ab. Es vereint nicht nur die europäischen Industriestaaten sondern bezieht auch Japan, die USA, Kanada und Australien ein.

### 6.2. Bilaterale Zusammenarbeit

Auch im bilateralen Bereich wird seit jeher der Bildungspolitik große Beachtung geschenkt. Praktisch erfolgen die formellen Anerkennungen ausländischer berufsorientierter Ausbildungen stets auf Grund der einschlägigen Bestimmung des Berufsausbildungsgesetzes bzw. soferne der Zugang zu einem Gewerbe ange-

strebt wird auf Grund der Gewerbeordnung (Individuelles Verfahren), weshalb Kontaktnahmen mit den zuständigen ausländischen Stellen zielführend sind.

Im Jahre 1990 trat das Abkommen mit der Bundesrepublik Deutschland über die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung und die Anerkennung der Gleichwertigkeit von beruflichen Prüfungszeugnissen (BGBl. Nr. 308/1990) in Kraft. Damit werden nunmehr 74 österreichische Lehrabschlußprüfungen mit über 100 deutschen Abschluß/Gesellenprüfungen automatisch gleichgehalten. In nächster Zeit werden fast 40 weitere Lehrabschlußprüfungen mit etwa 50 deutschen Abschluß/Gesellenprüfungen vor allem im elektrotechnischen Bereich gleichgehalten werden. Bei der nächsten Gemischten Expertenkommission werden weitere Lehrabschlußprüfungen bzw. Abschluß-/Gesellenprüfungen in etwa 50 Lehrberufen gleichgestellt werden, es soll aber auch die Gleichhaltung der Werkmeisterausbildung mit dem deutschen Industriemeister und die gegenseitige Anerkennung von Meisterprüfungen im Handwerk erörtert werden.

Nach dem Muster der Zusammenarbeit mit der Bundesrepublik Deutschland soll auch ein Abkommen mit Frankreich geschlossen werden. Der österreichische Entwurf wurde der französischen Seite Anfang 1991 übergeben.

Auch mit der Schweiz erfolgt eine enge Zusammenarbeit in der Lehrlingsausbildung, insbesondere auch um von den zeitaufwendigen individuellen Anerkennungsverfahren zu automatischen Anerkennungen zu gelangen.

Es ist nunmehr auch dringend notwendig, mit den Nachbarstaaten im Norden und Osten (CSFR, Polen, Ungarn) in Verhandlungen betreffend die Hilfe und Zusammenarbeit beim (Wieder)Aufbau der betrieblichen Berufsausbildung zu treten. Dies ist nicht nur vor dem Hintergrund der verstärkten wirtschaftlichen Verflechtung, sondern auch auf Grund des Arbeitskräfteaustausches und damit der zunehmenden individuellen Anerkennungsverfahren der in diesen Staaten zurückgelegten Berufsausbildungen erforderlich.

### 6.3. Internationaler Berufswettbewerb

Wie auch bei den vorangegangenen Internationalen Berufswettbewerben der Lehrabsolventen konnten die österreichischen Teilnehmer ihr hohes berufliches Können auch beim diesjährigen 31. Bewerb in Amsterdam neuerlich unter Beweis stellen. Österreich wurde in dem Feld der mehr als 400 Teilnehmer aus 24 Ländern nicht nur in der Punktewertung beste Nation vor Korea und Taiwan, sondern plazierte sich auch in der Medaillenwertung als erste europäische Nation und vor starken Ländern wie Japan und Australien. Das österreichische Team aus 17 Lehrabsolventen eroberte 6 Gold-, 2 Silber- und 2 Bronzemedaillen sowie 5 besondere Anerkennungen. Erfreulich ist auch die breite Streuung der hervorragenden Leistungen sowohl in Handwerksberufen, in Industrieberufen, in Tourismusberufen und in hochtechnisierten Berufen, wie in der CNC-Technik und Werkzeugfertigung. Nach ihrer Rückkehr wurde das österreichische Team vom Herrn Bundespräsidenten empfangen und von der Frau Staatssekretärin im Wirtschaftsministerium belobigt.

## 7. Daten zur berufsorientierten Weiterbildung

### 7.1. Strukturen der Teilnahme laut Mikrozensus

Im Dezember 1989 wurde im Rahmen des Mikrozensus ein Sonderprogramm über berufliche Fortbildung durchgeführt, und zwar vor allem über Kursbesuche und andere Ausbildungsformen im Laufe der Berufstätigkeit. Es wurden Beschäftigte und vorgemerkte Arbeitslose auf freiwilliger Basis befragt. Etwa 26.000 Personen (hochgerechnet über 3 Millionen) beantworteten dieses Sonderprogramm.

Durchschnittlich nahmen 1989 11,8% der Befragten an Kursen teil (Männer: 12,3%, Frauen: 10,9%).

Berufliche Fortbildungskurse werden vor allem von Personen jüngeren und mittleren Alters besucht (20 bis 49 Jahre). Die Teilnahme an beruflicher Fortbildung sinkt mit zunehmendem Alter.

Je höher die Schulbildung, desto eher werden Fortbildungskurse besucht (Beteiligungsquote 1989 bei Pflichtschulabsolventen 8,0%, bei Universitätsabsolventen 31,9%).

Der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen hängt mit der beruflichen Stellung zusammen: So nahmen z.B. 1989 von den Arbeitern 6,3% an Kursen teil (Angelernte 4,3%, Vorarbeiter/Meister 13,8%), von den Angestellten 16,5% (mit Hilfstätigkeit 8,9%, mit führender Tätigkeit 24,4%), von den Beamten 21%.

Hauptgrund für den Kursbesuch war für 64% der Berufstätigen, die im Zeitraum von 1985 bis 1989 Fortbildungskurse besucht haben, die Erweiterung beruflicher Kenntnisse, gefolgt vom Aufstieg im Beruf.

63% nahmen an den Fortbildungsveranstaltungen in eigener Initiative teil.

Bei 57% der Teilnehmer trug der Dienstgeber zur Gänze die Kosten. Mehr als ein Viertel bezahlte den Kursbeitrag selbst, 6% finanzierten ihre Weiterbildung gemeinsam mit dem Dienstgeber, und bei 8% wurden die Kosten zur Gänze oder teilweise durch öffentliche Förderungen gedeckt.

### 7.2. Schätzung der Teilnahmezahlen an inner- und überbetrieblicher berufsorientierter Weiterbildung

Vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) wurden Schätzungen der Teilnahmezahlen an inner- und überbetrieblicher berufsorientierter Weiterbildung auf der Basis von Trägerstatistiken und einer Befragung der größten Weiterbildungsanbieter vorgenommen:

Bei der betrieblichen Weiterbildung wird eine Teilnahmezahl von etwa 400.000 geschätzt. Davon entfallen etwa 250.000 auf firmeninterne Weiterbildung, der Rest auf die Entsendung von Mitarbeitern auf externe Seminare.

Die 33 größten Weiterbildungsträger im berufsbezogenen Bereich haben 1990 etwa 25.000 Weiterbildungsveranstaltungen mit 13.000 Trainern durchgeführt.

Bei berufsbezogenen Weiterbildungsveranstaltungen externer

Anbieter ergibt eine Schätzung etwa 400.000 Teilnahmen (ohne Berücksichtigung des öffentlichen Dienstes und der Land- und Forstwirtschaft). Etwa 150.000 davon entfallen auf in privater Initiative durchgeführte berufliche Weiterbildung, der Rest auf Unternehmen (davon wiederum etwa ein Drittel auf firmeninterne Seminare unter Mitwirkung von Trainern externer Anbieter und etwa zwei Drittel auf Teilnahmen von Mitarbeitern an überbetrieblichen Seminaren - siehe oben).

Nach überbetrieblichen Veranstaltern aufgeschlüsselt ergeben sich folgende geschätzte Teilnahmehäufigkeiten an berufsorientierter Weiterbildung (Entsendung durch Betriebe sowie private Teilnahmen, inklusive Mehrfachteilnahmen):

Die größten externen Anbieter berufsorientierter Weiterbildung sind die Wirtschaftsförderungsinstitute der Handelskammern mit über 210.000 Teilnehmern bei fast 15.000 Seminaren und weiteren 67.000 Teilnehmern an Vorträgen, Vorführungen und Exkursionen und das Berufsförderungsinstitut mit ca. 5.000 Kursen und 100.000 Teilnehmern. Die Volkswirtschaftlichen Gesellschaften führen über 2.000 Veranstaltungen mit 50.000 Teilnehmern durch. An Veranstaltungen der Managementinstitute (vorwiegend ein- bis dreitägige Blockseminare) nehmen mindestens 20.000 Personen teil. Die Volkshochschulen führen ca. 33.000 Kurse mit 400.000 Teilnehmern durch (Anteil wirtschaftlicher Themen: ca. 4 % oder 16.000 Teilnehmer). Die Anzahl der Teilnahmen bei Veranstaltungen von Trainer- und Beratergruppen wird auf mindestens 50.000 geschätzt.

Eine Übersicht über Teilnahmehäufigkeiten an Erwachsenenbildung und beruflicher Weiterbildung für das Jahr 1989 des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst (OECD-Länderstudie Österreich) weist darüber hinaus weitere bedeutende Anbieter aus:

Zweiter Bildungsweg (Berufstätigenschulen) 15.000, Universitäten (inkl. Studienberechtigungsprüfung) 16.000 Teilnehmer, Lehrerfort- und weiterbildung etwa 39.000, Weiterbildung von Beamten im öffentlichen Dienst (Verwaltungssakademie des Bundes) etwa 4.000, Arbeitsmarktverwaltung etwa 40.000 (wobei diese Zahlen in den Angaben von WIFI und BFI enthalten sind), Landwirtschaftskammern 366.000, AK-Berufstätigenschulen 25.000.

## 8. Stand und Entwicklungen der betrieblichen Weiterbildung

### 8.1. Betriebsbefragungen

Stand und Entwicklungen der betrieblichen Bildungsarbeit wurden in den letzten Jahren durch mehrere Betriebsbefragungen untersucht: Das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF) befragte 300 Unternehmen auf Interviewbasis. Das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) führte eine schriftliche Befragung der 10.000 größten Unternehmen Österreichs durch. Der Rücklauf betrug 1.100 Fragebögen, wobei zwei Drittel der antwortenden Betriebe weniger als 100 Mitarbeiter hatten. Ergänzend wurden weitere schriftliche und mündliche Erhebungen mit kleineren Fallzahlen durchgeführt. Vom Statistischen Zentralamt wurde im Rahmen des Mikrozensus im Dezember 1989 ein Sonderprogramm über berufliche Fortbildung durchgeführt, das auch Fragen zur betrieblichen Weiterbildung beinhaltete.

Die ibw-Befragung ergab, daß praktisch alle antwortenden Unternehmen ( $n = 1.100$ ) Weiterbildung im weiteren Sinn in organisierter oder informeller Form betreiben:

Übersicht 20: Weiterbildungshäufigkeiten ("weite" Begriffsdefinition)

Art der Weiterbildung	Anzahl der Mitarbeiter					Insges.
	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 499	500 bis 999	1.000 und mehr	
nur extern	23 %	14 %	7 %	4 %	—	14 %
nur intern	5 %	—	—	—	2 %	2 %
extern und intern	69 %	85 %	93 %	96 %	98 %	82 %
keine	3 %	1 %	—	—	—	2 %
Insgesamt	442	206	229	68	45	990

Quelle: ibw, 1988, 990 Unternehmen, Spaltensumme 100%

Diese "weite" Begriffsdefinition berücksichtigt auch nicht-seminarmäßige Lernformen (z.B. on-the-job-Training, Qualitätszirkel, Selbststudium).

Berücksichtigt man nur die Teilnahme an inner- bzw. überbetrieblichen Seminaren, zeigt sich eine ähnliche Tendenz: Von den Unternehmen mit 20 bis 50 Mitarbeitern besuchen über die Hälfte nur externe Seminare, über ein Viertel sowohl externe als auch interne Veranstaltungen, 13% überhaupt keine. Bei den Großbetrieben mit mehr als 1.000 Teilnehmern kombinierten weit über 90% externe und interne Seminare.

Die Schwerpunkte und Gestaltungsformen der Weiterbildung unterscheiden sich allerdings stark nach der Unternehmensgröße: In Kleinbetrieben konzentriert sich die interne Weiterbildung auf informelle Formen, wie z.B. das Lesen von Fachliteratur und die Unterweisung am Arbeitsplatz. Extern werden vor allem Fachkurse bei den Wirtschaftsförderungsinstituten der Handelskammern sowie Kundenschulungen von Herstellerfirmen besucht. Größere Unternehmen entsenden mehr Teilnehmer auf externe Seminare und führen verstärkt innerbetriebliche Trainings durch. Die in letzter Zeit an Bedeutung gewinnenden neuen Lernformen (z.B. Qualitätszirkel, computergestützte Unterweisung) sind stark auf Großunternehmen konzentriert.

#### Übersicht 21: Lernformen in Klein- und Großbetrieben

Weiterbildungsform	Anzahl der Mitarbeiter	
	20 bis 49	über 1.000
unternehmensinterne Seminare	34 %	96 %
Train-the-Trainer-Ausbildung	4 %	46 %
on-the-job-Training	37 %	76 %
job-rotation-Programme	4 %	41 %
Lerngruppen am Arbeitsplatz	9 %	46 %
Fachbibliotheken und -zeitschriften	47 %	76 %
computergestützte Unterweisungen (CUU)	7 %	33 %
Selbststudienmaterial, Fernstudien	12 %	38 %
externe Seminare	84 %	99 %
Fachmessen	73 %	85 %

Quelle: ibw, 1988, 433 bzw. 66 Unternehmen - Mehrfachnennungen

#### 8.2. Ziele und Inhalte der Weiterbildung

Die Behebung aktueller und zukünftiger Qualifikationsdefizite sind die am häufigsten angestrebten Weiterbildungsziele, gefolgt von der Steigerung der Identifikation mit dem Unternehmen sowie der Unterstützung bei der Einführung neuer Technologien. Während Kleinbetriebe vornehmlich fachorientierte Weiterbildungsziele verfolgen, gewinnt bei den Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern die Vorbereitung auf beruflichen Aufstieg, Persönlichkeitsentwicklung und die Verbesserung sozial-kommunikativer Fertigkeiten äußerst stark an Bedeutung (insbesondere in Banken und Versicherungen).

Auch in der ÖIBF-Betriebsbefragung zeigte sich diese inhaltliche Schwerpunktsetzung im fachlich-technischen und kommunikativen Bereich:

Übersicht 22: Inhaltliche Schwerpunkte

Inhaltliche Schwerpunkte	fast immer	selten	nie
	in korr. % (Zeilensumme = 100 %)		
- fachlich-technische (N = 300)	94,0	3,0	3,0
- kommunikative (N = 299)	47,5	38,8	13,7
- rechtlich-wirtschaftliche (N = 297)	30,3	45,1	24,6
- allgemeinbildende (N = 295)	10,5	37,3	52,5
- gesellschaftspolitische (N = 296)	4,1	27,4	68,6
- sonstige (N = 166)	10,2	3,6	86,1

Quelle: ÖIBF, 1989

Die Inhalte der Weiterbildungsmaßnahmen unterscheiden sich nach der innerbetrieblichen Zielgruppe:

Bei Weiterbildungsmaßnahmen für die Unternehmensleitung sind kaufmännisch-rechtliche Inhalte sowie Mitarbeiterführung Themen-schwerpunkte, im Kleinbetrieb auch technisch/fachspezifische Inhalte. Mit steigender Unternehmensgröße nimmt die Bedeutung des sozial-kommunikativen Bereiches (Persönlichkeitsbildung, Kommunikation) zu.

Die Führungskräftefortbildung weist die breiteste Themenpalette auf. Fachinhalte wie technisches und kaufmännisch-rechtliches sowie EDV-Wissen stehen an der Spitze, wobei mit zunehmender Unternehmensgröße Mitarbeiterführung und insbesondere der sozial-kommunikative Bereich markant an Bedeutung gewinnen.

Bei der Weiterbildung von Angestellten und Facharbeitern zeigt sich eine Konzentration auf fachspezifische Themen: Mit Abstand am öftesten wird technisches Fachwissen genannt, gefolgt von EDV und kaufmännisch-rechtlichem Wissen.

Die Weiterbildung angelernter Kräfte ist thematisch stark auf technisches Fachwissen konzentriert.

### 8.3. Teilnehmerkreis und Dauer

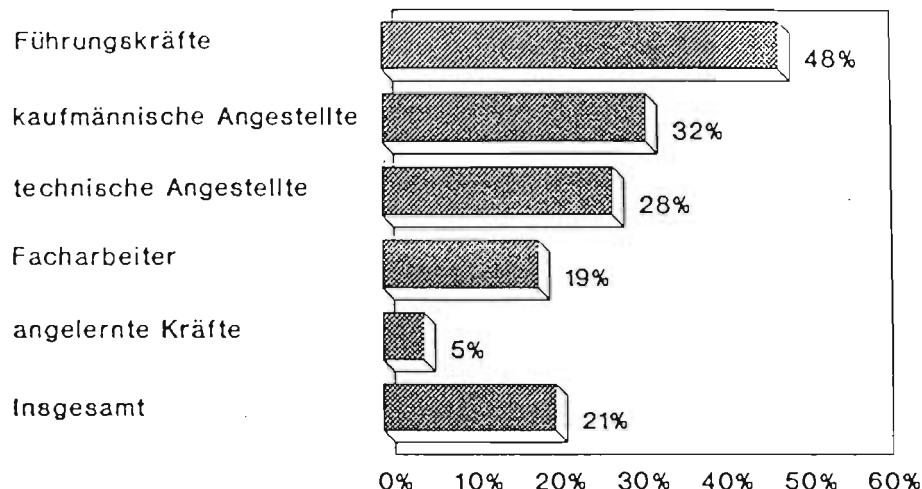
Die Beteiligung an Weiterbildung unterscheidet sich nach der Stellung im Unternehmen und den Unternehmensbereichen:

Am häufigsten weitergebildet werden Mitarbeiter im Bereich EDV/Organisation und Personen, die mit Marketing und Verkauf im weiten Sinn befaßt sind (z.B. Marketing-Spezialisten, Außen- und Innendienst-Verkäufer, aber auch Kundendienst, Service und Reparatur).

1986 wurden nach der ibw-Erhebung von 88% der antwortenden Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte durchgeführt, von 71% für einfache Angestellte und Facharbeiter, von 65% für die Unternehmensleitung sowie von 28% für angelernte Kräfte.

Von den Führungskräften wurden im Jahre 1987 48%, von den Angestellten ca. 30%, von den Facharbeitern 19% und von den angelernten Kräften 5% von den Unternehmen weitergebildet. Die durchschnittliche Beteiligungsquote lag bei 21%, d.h. etwa jeder fünfte Mitarbeiter hat 1987 an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen. Angestellte und Facharbeiter stellen zusammen etwa 80% aller Weiterbildungsteilnehmer, auf Führungskräfte (inkl. Meister) entfallen etwa 14%.

Übersicht 23: Beteiligungsquoten nach Hierarchie



Quelle: ibw, 1988, 200 Unternehmen, 82.000 Beschäftigte

Die ÖIBF-Erhebung zeigt bezüglich der Dauer betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen eine breite Streuung auch innerhalb der einzelnen Mitarbeitergruppen.

#### Übersicht 24: Dauer nach Mitarbeitergruppen

Mitarbeitergruppe	durchschnittliche Weiterbildungstage pro Jahr und Mitarbeiter						N
	0	1-2	3-4	5-10	11-20	mehr	
un/angelernte Arbeiter	12 %	49 %	14 %	14 %	7 %	5 %	155
Facharbeiter	4 %	29 %	24 %	28 %	10 %	6 %	195
Meister/Vorarbeiter	4 %	20 %	26 %	33 %	11 %	5 %	184
kaufm. Angestellte	1 %	24 %	27 %	33 %	13 %	3 %	238
techn. Angestellte	3 %	16 %	20 %	42 %	14 %	6 %	215
Führungskräfte	2 %	11 %	21 %	41 %	20 %	7 %	247

N = Anzahl der Betriebe mit entsprechender Mitarbeitergruppe  
 Zeilenprozentuierung (gerundete Werte)  
 Anm.: Abfrage ohne konkrete Angabe eines Zeitraumes

Quelle: ÖIBF, 1989

#### 8.4. Ausbilder und Ausbildungsprogrammplanung

Von zentraler Bedeutung für die Durchführung firmeninterner Weiterbildung erweisen sich die eigenen Führungskräfte sowie externe Trainer und Berater. Hauptamtliche interne Trainer werden vor allem in Großbetrieben eingesetzt.

Kundenschulung gewinnt als strategischer Wettbewerbsfaktor an Bedeutung: Mehr als jedes fünfte Unternehmen führt Schulungen für Mitarbeiter anderer Unternehmen durch (bei Großunternehmen über 40%).

Bildungspläne und -konzepte werden nur in einem Teil der Unternehmen erstellt: In der ibw-Erhebung verfügte etwa jedes dritte Unternehmen über schriftliche Personalentwicklungs- bzw. Bildungskonzepte (wobei diese nach Umfang und Inhalt unterschiedlich gestaltet sind). Kostenermittlung und Evaluierung werden nur von einem Teil der Unternehmen eingesetzt. Die Ermittlung betrieblicher Weiterbildungskosten beschränkt sich auf eher wenige Positionen; Evaluierung konzentriert sich auf Gespräche nach der Rückkehr vom Kurs (in Kleinbetrieben) bzw. auf den Einsatz von Fragebögen am Seminarende (in Großbetrieben).

Etwa 30% der Unternehmen verfügen über Mitarbeiter, welche haupt- oder nebenamtlich für Weiterbildung zuständig sind. 60% dieser Weiterbildungsverantwortlichen erhielten diese Funktion erst innerhalb der letzten 5 Jahre übertragen.

In Kleinbetrieben wird diese Funktion meist von der Unternehmensleitung übernommen. In Mittelbetrieben ist meist das Personalwesen für Weiterbildung zuständig. In Großunternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern wird die Weiterbildung oft aus der Personalabteilung ausgegliedert. Fast die Hälfte der Großunternehmen verfügt über einen hauptamtlichen Weiterbildungsbeauftragten, jede vierte Großunternehmung verfügt auch über eine eigene Personalentwicklungs-Stelle.

Allerdings hat sich für Weiterbildungsmanager und Trainer noch kein typisches Kompetenzprofil herausgebildet. Neben Bildungsaufgaben i.e.S. wie Bedarfserhebung, Angebotsplanung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen sind die Weiterbildungsverantwortlichen (insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben) auch häufig für die Auswahl neuer Mitarbeiter verantwortlich. Mit steigender Unternehmensgröße erfolgt entweder eine Konzentration auf die Planung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen i.e.S., oder die Weiterbildungsabteilung wird laufend in Projekte der Personalentwicklung bzw. Organisationsentwicklungsprozesse mit eingebunden.

## 9. Kosten der Weiterbildung

Die Ermittlung der Weiterbildungskosten ist aufgrund des Fehlens einschlägiger Statistiken auf Schätzungen angewiesen. Laut der ibw-Betriebsbefragung (Basis 380 Unternehmen) wendeten im Jahre 1986 die österreichischen Unternehmen durchschnittlich S 2.800,- pro Mitarbeiter für Weiterbildung auf, also insgesamt geschätzte S 2.5 Milliarden.

Nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich eine deutlich unterschiedliche Verteilung der Weiterbildungsaufwendungen:

Industrieunternehmen zeichnen für ca. die Hälfte aller Weiterbildungsaufwendungen verantwortlich.

Banken und Versicherungen weisen die bei weitem höchsten Pro-Kopf-Weiterbildungsaufwendungen auf, nämlich ca. S 5.600,- verglichen mit dem Gesamtdurchschnitt von 2.800,-- S pro Mitarbeiter und Jahr. Insgesamt entfällt auf diesen Bereich ein Viertel aller Weiterbildungsausgaben.

Auch der Handel verzeichnet hohe Aufwendungen, wobei allerdings ein hoher Anteil auf wenige sehr weiterbildungintensive Großbetriebe entfällt.

Ähnliches gilt auch für Verkehrsunternehmen mit durchschnittlichen Aufwendungen von knapp S 2.000,- pro Mitarbeiter.

Bei Gewerbebetrieben sowie im Fremdenverkehr betragen aufgrund der kleinbetrieblichen Größenstruktur die Aufwendungen pro Unternehmen etwa S 1.500,-. Hierbei ist zu berücksichtigen, daß auf Grund der betriebsorganisatorischen Rahmenbedingungen und des engen Arbeitskontaktes zwischen Unternehmer und Mitarbeitern die Weiterbildungsmaßnahmen, auch informeller Natur, einfacher und weniger kostenintensiv gestaltet werden können.

Etwa zwei Drittel der Weiterbildungsaufwendungen entfielen auf innerbetriebliche Weiterbildung, wobei der firmeninterne Anteil mit der Anzahl der Mitarbeiter steigt.

Eine ergänzende Erhebung des ibw bei 200 Unternehmen zeigte, daß in den Kostenschätzungen der Unternehmen meist nur direkte Kosten (uzw. Teilnahmegebühren an externen Veranstaltungen, Honorare für externe Trainer, Reise- und Aufenthaltskosten) berücksichtigt werden, dagegen kaum andere Positionen wie z.B. anteilige Lohn- und Gehaltskosten der Teilnehmer, Sachaufwand oder Entwicklungskosten).

Bei einer Einbeziehung nicht nur der Weiterbildungsveranstaltungen, sondern auch der Einschulungsaktivitäten und des Lernens am Arbeitsplatz und einer umfassenden Berücksichtigung der einzelnen Kostenpositionen würden die Weiterbildungskosten der Unternehmen erheblich über den oben dargestellten Eigenangaben liegen.

Bei der ÖBSE-Erhebung wird betriebliche Weiterbildung fast ausschließlich aus betriebseigenen Mitteln finanziert:

Übersicht 25: Formen der Finanzierung

Finanzierungsform	fast	immer	häufig	selten	nie
	(in korrig. %, Zeilensumme 100%)				
eigenes Bildungsbudget (N=291)	45,4	8,2	2,7	43,6	
über laufende Ausgaben (N=280)	49,6	9,3	12,9	28,2	
durch öffentl. Stellen (N=281)	1,8	5,0	31,3	61,9	
Beteilig d. Teilnehmer (N=282)	0,7	6,4	23,8	69,1	
andere Formen (N=152)	0,7	1,3	-	98,0	

Quelle: ÖIBF, 1989

Wichtigste Einflußfaktoren auf die betriebliche Weiterbildungsaktivität sind der Geschäftserfolg (Umsatz, Gewinn), Änderungen in der Ablauf- und Aufbauorganisation der Unternehmen, Neuentwicklungen von Produkten, Investitionen in neue Techniken und die Einschätzung der Weiterbildungsmotivation der Mitarbeiter.

In der ibw-Erhebung gab der Großteil der Unternehmen an, einen Ausbau sowohl der externen als auch der internen Weiterbildung zu planen. Die bereits sehr weiterbildungsintensiven Unternehmen legen dabei den Schwerpunkt eher auf den weiteren Ausbau ihrer internen Aktivitäten. Die externe Weiterbildung wird vornehmlich von Mittelbetrieben verstärkt.

## 10. Daten zur Weiterbildung aus dem Mikrozensus

Auch vom Statistischen Zentralamt wurden Daten über die innerbetriebliche Weiterbildung erhoben. Es wurden dabei allerdings nicht wie bei zitierten Betriebsbefragungen Unternehmen, sondern unselbstständig Erwerbstätige (inkl. Arbeitslose, Beamte usw.) befragt. Dies muß bei Vergleichen berücksichtigt werden.

Direkt auf ihre innerbetriebliche Weiterbildung bezogen nannte etwa ein Drittel der befragten unselbstständig Beschäftigten die Einarbeitung und Übung an Geräten, Maschinen oder EDV-Anlagen als Form der Weiterbildung im eigenen Betrieb. Fachliteratur wurde von 30% genannt, der Erfahrungsaustausch mit Vorgesetzten oder Kollegen von 50%, andere Formen (z.B. Studienfahrten, Exkursionen) von 20%.

Bezüglich der Teilnahme an innerbetrieblicher Fortbildung zeigten sich geschlechtsspezifische Unterschiede (z.B. bei Einarbeitung/Übungen im eigenen Betrieb: Männer 37%, Frauen 29%). Betriebliche Weiterbildung wird vor allem von jüngeren Arbeitnehmern in Anspruch genommen. So nennen z.B. fast 40% der 20-29jährigen Einarbeitung/Übungen im eigenen Betrieb, von den 50 - 59jährigen nur mehr 23%. Beim Studium von Fachliteratur und beim Erfahrungsaustausch mit Vorgesetzten oder Kollegen dominieren jüngere und mittlere Altersgruppen.

Die Häufigkeit der Nennungen der einzelnen Formen innerbetrieblicher Weiterbildung steigt mit der Größe des Betriebes kontinuierlich an:

**Übersicht 26: Innerbetriebliche Weiterbildung nach Schulbildung und Anzahl der Arbeitnehmer**

Höchste abgeschlossene Schulbildung, Anzahl der Arbeitnehmer an der Arbeitsstätte	Alle unselbstständig Beschäftigten mit Auskunfts-erteilung <sup>1)</sup>	Innerbetriebliche Weiterbildung von Bedeutung <sup>2)</sup>							
		Einarbeitung und Übungen an Geräten, Maschinen, EDV-Anlagen		Fachliteratur, Selbststudium		Erfahrungsaustausch mit Vorgesetzten oder Kollegen		Andere Weiterbildung	
		ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein
Absolutzahlen in 1.000		Relativzahlen (Summenspalte = 100)							
Schulbildung									
Pflichtschule .....	1.7147	32'4	67'1	18'9	79'8	41'0	57'8	12'4	85'7
Berufsbildende mittlere Schule .....	269'6	36'6	60'9	38'6	60'6	55'6	43'6	24'3	73'6
Allgemeinbildende höhere Schule .....	111'5	37'7	61'8	49'1	50'1	59'7	39'6	30'3	68'0
Berufsbildende höhere Schule .....	164'8	39'2	59'8	56'6	41'7	64'0	34'1	35'3	62'0
Universität, Hochschule .....	161'8	28'6	69'0	76'2	22'7	76'7	22'1	44'6	53'1
Anzahl der Arbeitnehmer an der Arbeitsstätte									
Bis 4 Personen .....	294'4	23'6	75'7	21'4	77'2	35'7	63'0	11'8	86'3
5 bis 19 Personen .....	685'3	31'5	67'6	28'4	70'5	47'0	51'8	17'4	80'7
20 bis 49 Personen .....	445'0	34'1	65'1	28'9	69'9	48'5	50'5	19'4	78'7
50 bis 99 Personen .....	293'9	34'7	64'8	30'6	67'8	50'2	45'6	19'2	78'7
100 bis 499 Personen .....	416'3	38'0	61'6	30'3	68'5	50'1	45'6	19'6	78'1
500 und mehr Personen .....	255'3	42'0	57'5	34'7	64'3	53'8	45'5	23'2	75'3
Unbekannt .....	30'1	(23'9)	73'2	(23'5)	71'5	(38'5)	55'9	(13'5)	82'3
Insgesamt ...	2.422'3	33'5	65'8	28'9	69'3	47'4	51'4	16'2	79'8

<sup>1)</sup> Alle unselbstständig Beschäftigten, die zur Frage über „innerbetriebliche Weiterbildung“ Auskunft gegeben haben. - <sup>2)</sup> Personen mit unbekanntem Gliederungsmerkmal sind nicht gesondert ausgewiesen. - Bei den in Klammern gesetzten Positionen beträgt der Bereich des Stichprobenfehlers unter der Annahme einfacher Zufallsauswahl mehr als  $\pm 20\%$ .

Quelle: ÖSTAT, 1989, Mikrozensus

Die Art der innerbetrieblichen Weiterbildung hängt auch deutlich von der Schulbildung sowie der beruflichen Stellung der Befragten ab. So werden z.B. Einarbeitung/Übungen von Absolventen berufsbildender mittlerer und höherer Schulen am häufigsten genannt, Fachliteratur und Erfahrungsaustausch von Hochschulabsolventen. Pflichtschulabsolventen liegen bei allen erfragten Formen innerbetrieblicher Weiterbildung an letzter Stelle. Nach der beruflichen Stellung ergeben sich bei Einarbeitung/Übungen die höchsten Anteile bei mittleren und höheren Angestellten, Vorarbeitern und Meistern. Beim Studium von Fachliteratur sowie dem Erfahrungsaustausch führen Beamte und Angestellte. Innerhalb der Gruppe der Arbeiter steigen die Anteile deutlich mit höherer Qualifikation (z.B. beim Erfahrungsaustausch: Arbeiter mit Hilfstätigkeit 12%, Vorarbeiter/Meister 57%) an.

Etwa ein Fünftel der Antwortenden gab an, daß ihr Arbeitsplatz in den letzten fünf Jahren von einer größeren technischen, organisatorischen oder EDV-Umstellung betroffen war. Dies schlägt sich auch markant in der Beteiligung an innerbetrieblicher Weiterbildung nieder.

## 11. Kooperation zwischen Unternehmen und Weiterbildungsträgern

Im Zuge der ibw-Erhebung 1988 (n = 1.100 österreichische Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern) wurden diese nach ihrer Zusammenarbeit mit in- und ausländischen Anbietern berufsbegleitender Weiterbildung befragt.

Die folgende Tabelle zeigt die Bedeutung der einzelnen Anbietergruppen für die betriebliche Weiterbildungsarbeit auf:

Übersicht 27: Von Unternehmen für interne und externe Weiterbildung herangezogene Weiterbildungsträger (nach Unternehmensgröße)

Weiterbildungsträger	Insgesamt	Kleinbetriebe (*)	Großbetriebe (**)
Wirtschaftsförderungsinstitute	92 %	90 %	91 %
inländische Berater und Trainergruppen	41 %	31 %	70 %
ÖPWZ	36 %	14 %	87 %
Berufsförderungsinstitut	33 %	18 %	64 %
Hernstein-Institut für Unternehmensführung	30 %	18 %	64 %
Österr. Akademie für Führungskräfte	30 %	10 %	85 %
ausländische Berater und Trainergruppen	25 %	18 %	49 %
Arbeiterkammer - ÖGB	21 %	11 %	29 %
andere Weiterbildungsträger	17 %	21 %	18 %
Sprachinstitute	17 %	10 %	42 %
Universitätsinstitute, Uni-Außeninstitute	17 %	9 %	41 %
Management-Institut der Industrie	15 %	4 %	56 %
Volkswirtschaftliche Gesellschaft	13 %	2 %	35 %
SPIDI-BWI	12 %	5 %	35 %
andere ausländische Institutionen	8 %	6 %	27 %
Management Center Vorarlberg	5 %	1 %	14 %
Unternehmen insgesamt	1.109	430	66

Quelle: ibw, 1988, Mehrfachnennungen, Spaltensumme 100%  
 Kleinbetriebe 20 bis 49 Beschäftigte  
 Großbetriebe mehr als 1000 Beschäftigte

Neben den Großanbietern WIFI und BFI werden auch Management-Institute relativ häufig genannt. Die größeren Zentren für Führungskräftebildung werden von etwa 30% der Unternehmen als Kooperationspartner in Anspruch genommen. Dies ist darauf zurückzuführen, daß Führungskräftefortbildung nicht nur von Großbetrieben, sondern auch von (weiterbildungssintensiven) Klein- und Mittelbetrieben betrieben wird. Der in den letzten Jahren zu beobachtende starke Zuwachs bei Klein- und Kleinanbietern zeigt sich in der häufigen Nennung von Trainer- und Beratergruppen: Inländische Trainer- und Beratergruppen werden von 41%, ausländische von 24% der Unternehmen in Anspruch genommen. Der Anteil ausländischer Weiterbildungsträger und Trainer- und Beratergruppen, die mit österreichischen Unternehmen kooperieren, ist relativ hoch. Diese Anbieter kooperieren vor allem mit (sehr) weiterbildungssintensiven Unternehmen, z. B. ver-

den Großunternehmen bereits die Hälfte mit ausländischen Trainer- und Beratergruppen sowie etwa ein Viertel mit ausländischen Weiterbildungsinstitutionen kooperiert. Etwa 17% der Unternehmen haben in ihrer Weiterbildungsarbeit mit Universitäten und Außeninstituten zusammengearbeitet. Zu berücksichtigen ist dabei, daß die Beteiligung von Universitätslehrern an Weiterbildungsmaßnahmen bei Bildungsträgern sowie in Unternehmen vorwiegend auf privater Basis erfolgt.

Eine Erhebung des Österreichischen Statistischen Zentralamtes vom Dezember 1989 weist auf der Basis einer Befragung von Erwerbspersonen, welche im Zeitraum 1985 bis 1989 sich in Kursform weitergebildet haben, folgende Aufschlüsselung der Veranstalter aus:

Übersicht 28: Veranstalter beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen (Teilnahmen 1985 - 1989)

Eigener Betrieb:	22.4 %
Herstellerfirma/Kundenschulung	7.1 %
Anderer Betrieb	4.1 %
Wirtschaftsförderungsinstitute	18.5 %
Berufsförderungsinstitut	6.6 %
Ländliches Fortbildungsinstitut	2.1 %
Kammern/Gewerkschaften	5.9 %
Öffentliche Stellen/Schulen	11.0 %
Volkshochschulen	4.0 %
Fernlehrinstitute	4 %
Sonstige	13.0 %
Unbekannt	4.9 %

Quelle: ÖSTAT, 1989, Mikrozensus

Die Expansion der Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen in quantitativer Hinsicht, Innovationen bei den eingesetzten Lernformen und geänderte betriebliche Zielsetzungen für die Weiterbildung wirken sich auch auf die Kooperationshäufigkeit mit bestimmten Anbietergruppen aus. Einer der markantesten Trends innerhalb der letzten Jahre ist dabei die deutliche Zunahme der Kooperationen von Unternehmen mit kleinen Trainer- und Beratergruppen.

Je nach Ausmaß des Marktüberblickes im Bereich der Weiterbildung und nach Kooperationserfahrungen mit Externen kommt es zu unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen bei der Auswahl externer Weiterbildungsanbieter.

Bei den "institutstreuen" Unternehmen (welche nur mit einem Weiterbildungsträger kooperieren) nannten drei von vier Unternehmen die WIFIs. Es handelt sich dabei vor allem um Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitern der Bereiche Gewerbe, Industrie und Handel. Je weiterbildungsintensiver und/oder größer ein

Unternehmen ist, mit desto mehr externen Anbietern kooperiert es. Dies deutet auf eine zielgruppenspezifische und problemorientierte Inanspruchnahme von Weiterbildungsanbietern seitens der Unternehmen hin:

- \* Beginnt ein Unternehmen mit Weiterbildung, arbeitet es in den allermeisten Fällen mit den Wirtschaftsförderungsinstituten zusammen bzw. besucht Kundenschulungen von Herstellern und Lieferanten
- \* Wird die Weiterbildung intensiviert, z.B. durch weiteren Ausbau der Fachschulung, werden zusätzlich Kurse bei anderen Anbietern besucht. Wird in weiterer Folge auch firmenintern weitergebildet bzw. werden andere Themen und Zielgruppen (z.B. Führungskräfteentwicklung, Einleitung von Organisationsentwicklungsprozessen) in Angriff genommen, werden meist zusätzlich Managementinstitute in Anspruch genommen und/oder Trainer- und Beratergruppen eingesetzt.
- \* Unternehmen mit bereits ausgebauter Weiterbildung arbeiten mit einer großen Anzahl von Weiterbildungsinstitutionen sowohl für die Fach- als auch die Führungskräfteschulung zusammen. Die Entsendungen auf externe Kurse werden breit gestreut. Zusätzlich wird der Ausbau firmeninterner Weiterbildung forciert, wobei verstärkt auch externe Trainer- und Beratergruppen firmenintern zur Erweiterung der Trainingskapazität eingesetzt werden.

Nach wie vor dominiert beim externen Weiterbildungsangebot die Form organisierter Veranstaltungen (Kurse, Lehrgänge, Seminare). Neben einer quantitativen Angebotsexpansion in den letzten Jahren zeigen sich jedoch auch Veränderungen in den angebotenen Lern- und Kooperationsformen: Dazu gehören z.B. Veranstaltungsformen wie Workshops, Lernstatt und Qualitätszirkel, weitgehend selbstgesteuerte Lernformen wie der Einsatz von Selbststudienmaterialien, Fernlehrgängen und computergestützten Lernprogrammen, das Angebot von Lern- und Weiterbildungsberatung, der gezielte Einbau transfersichernder Maßnahmen in externe Kurse, das zusätzliche Angebot von Einzel- und Gruppenberatungsgesprächen oder Organisationsentwicklungs-Beratung.

## 12. Ausblick - Einige Maßnahmen

### 12.1. Folgerungen aus der "Qualifikation 2000"

Der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen hat Mitte 1989 eine Studie zur Aus- und Weiterbildung unter dem Titel "Qualifikation 2000" der Öffentlichkeit vorgelegt.

Diese Studie hat das Wirtschaftsministerium zum Anlaß genommen, im Dezember 1989 eine Enquête "Wirtschaft und Qualifikation" abzuhalten. Drei Arbeitsgruppen befaßten sich mit den Themen "Lehrausbildung", "Berufliche Bildung von Maturanten" und "Ausbildung und Selbständigkeit". Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen sind nach wie vor gültig und werden daher im folgenden dargelegt:

#### Arbeitsgruppe "Lehrausbildung" - Empfehlungen und Leitsätze:

1. Das 9. Pflichtschuljahr muß überdacht werden und für alle Pflichtschüler gelten, ein Ersatz durch die erste Klasse der Sekundarstufe II (AHS-Oberstufe, BMS, BHS) diskriminiert die zukünftigen Lehrabsolventen.  
Ziel: Chancengleichheit zum Start in die Ausbildung der Sekundarstufe II (Lehre, AHS, BMS, BHS)
2. Die Gestaltung des 9. Pflichtschuljahres in allen Schulen soll auch die berufsbezogenen Inhalte des derzeitigen Polytechnischen Lehrganges umfassen.  
Ziel: Stärkere Berufsorientierung (Arbeits- und Berufswelt)
3. Berufsorientierung und Berufsinformation müssen wesentlich früher und vertieft als jetzt angeboten werden. Es sollten die Inhalte im Rahmen eines Pflichtfaches beginnend mit der 6. und 7. Klasse überblicksweise gelehrt werden, in der 8. und 9. Klasse intensiv in Form einer Berufsorientierung und Berufskunde gestaltet werden. In Anlehnung an die derzeitige berufspraktische Woche sollte in diesem Gegenstand eine einschlägige Projektarbeit - wenn möglich in Zusammenarbeit mit einschlägigen Betrieben bzw. mit Berufsschulen - abgewickelt werden.
4. Die Grundausbildung in Deutsch, einer lebenden Fremdsprache, Mathematik, Geometrie sollte in der Sekundarstufe I, insbesondere in der Hauptschule wesentlich gestärkt werden. Damit sollen die Schulen der Sekundarstufe II (insbesondere die Berufsschule) von der nachholenden Vermittlung von Inhalten, die an sich in der Sekundarstufe I abgedeckt werden sollen, befreit werden.
5. Die duale Ausbildung (Lehre) ist unbestritten ermaßen das wesentliche Element der Ausbildung in der Sekundarstufe II, in der derzeit 47% bis 48% eines Schulentlaßjahrganges ausgebildet werden. Dementsprechend ist der Stellenwert dieser Ausbildung vor allem in imagemäßiger Hinsicht aber auch hinsichtlich der Durchlässigkeit zu weiteren Bildungsgängen wesentlich zu verbessern.

6. Auf die diesbezüglichen Empfehlungen der Studie "Qualifikation 2000" soll bei den zukünftigen bildungspolitischen Maßnahmen besonders Bedacht genommen werden. Diese Empfehlungen wurden von den Sozialpartnern gemeinsam erarbeitet.
7. Die durch die 9. Schulorganisationsgesetz-Novelle errichteten Vorbereitungslehrgänge sollten eingerichtet und auch bereits während der Lehre als zusätzliches Bildungsangebot ermöglicht werden. Es sollten auch die Möglichkeiten des Fernunterrichtes benutzt werden, um einen breiteren Interessentenkreis anzusprechen.
8. Der Übergang von der Ausbildung im land- und forstwirtschaftlichen Bereich zur Ausbildung im gewerblich-industriellen Bereich sollte generell geregelt werden. Dies bedingt allenfalls eine neue Organisation der land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildung sowohl im Rahmen der Lehre als auch im Rahmen der Fachschulen.
9. Die Vorbereitungslehrgänge sollten schwerpunktmäßig den allgemeinbildenden Teil der entsprechenden berufsbildenden mittleren Schulen abdecken, um die formelle Gleichstellung mit den Absolventen der berufsbildenden mittleren Schulen abzusichern und den Zugang zur berufsbildenden höheren Schule - vor allem hinsichtlich der zeitlichen Komponente (Einstieg in höhere Klassen) - zu erleichtern.
10. Die Kollegs und Speziallehrgänge sollen auch ohne Matura, jedoch mit Lehrabschlußprüfung und längerer einschlägiger Berufstätigkeit zugänglich sein. Allenfalls könnte ein maximal einsemestriger Vorbereitungslehrgang vorgesehen werden, um eine entsprechende Einstiegshilfe anzubieten.
11. Es sollte geprüft werden, ob die Werkmeisterberechtigung nach positiver Absolvierung der ersten, spätestens zweiten Klasse der facheinschlägigen höheren Lehranstalten für Berufstätige bzw. des entsprechenden Aufbaulehrganges ersetzt werden kann.
12. Die Studienberechtigung wäre zu überprüfen. Der Zugang zu Fachstudien sollte ohne formelle Matura bei längerer einschlägiger Berufstätigkeit ermöglicht werden.
13. Hochschullehrgänge sollten geöffnet werden und damit der Zugang für Lehrabsolventen mit längerer einschlägiger Berufspraxis im Hinblick auf den beruflichen Aufstieg ermöglicht werden.
14. In der Sekundarstufe II sollten Kurse geschaffen werden, die zu einer Studienberechtigung im jeweiligen Fachgebiet - ohne zusätzliche Prüfung - führen.

Arbeitsgruppe "Berufliche Bildung von Maturanten" - Empfehlungen und Leitsätze:

1. Es wurde Übereinstimmung erzielt, daß außerhalb der ordentlichen Universitätsstudien eine postsekundäre Ausbildung angeboten werden sollte, in der mehr an Bildungsinhalten vermittelt werden sollte als am Ende der Sekundarstufe II. Der Zugang zu dieser postsekundären Ausbildung sollte möglichst breit gefächert sein (auch Lehrabsolventen) und so wenig wie möglich durch formale Voraussetzungen eingeschränkt sein. Diese postsekundäre Ausbildung kann sowohl in einer beruflichen Erstausbildung als auch in einer beruflichen Weiterbildung bestehen.
2. Eine solche postsekundäre Ausbildung sollte in dualer Form aufgebaut und durch die Einbeziehung von Praktika und einer Tätigkeit in Betrieben möglichst wirtschaftsnahe sein und muß sich an den Erfordernissen der österreichischen Wirtschaft orientieren. Die Weiterbildungsbereitschaft wird sich erhöhen, wenn sie sich für den an der Weiterbildung interessierten Personenkreis bezahlt macht.
3. Als Ausbildungsorte kommen Schulen, Universitäten (Hochschullehrgänge) und die Weiterbildungseinrichtungen der gesetzlichen Interessenvertretungen in Frage.
4. Die Berufsinformation und -beratung sollte in verstärktem Ausmaß jedenfalls schon vor der 8. Schulstufe erfolgen.
5. Die Probleme der Finanzierung einer solchen postsekundären Ausbildung wurden angesprochen.

Arbeitsgruppe "Ausbildung und Selbständigkeit" - Empfehlungen und Leitsätze:

**Prämisse:** Der Grundsatz der Befähigung und seines Nachweises entspricht der gesellschaftlichen Realität und ist daher nicht nur im Gewerberecht und im Recht der freien Berufe verankert, sondern spielt auch im Rahmen unselbständiger Erwerbstätigkeiten eine erhebliche Rolle. Vor diesem Hintergrund sind die folgenden Anregungen zu sehen, die aber auch vor Augen haben, daß das System der Befähigungsnachweise nicht einengend, sondern mehr als bisher durchlässig und flexibel sein soll.

1. Die berufliche Erstausbildung im Rahmen des dualen Systems soll grundsätzlich für die den betreffenden Lehrberufen entsprechenden Gewerbe auch ein Einstieg auf dem Weg in die Selbständigkeit sein. Wie bisher sollen die gewerblichen Befähigungsnachweisregelungen für die einzelnen Gewerbe keine Barrieren gegen das Selbständigwerden von Personen aufbauen, die ihre einschlägige Erstausbildung im Rahmen des dualen Systems erhalten haben.
2. Aufwertung der gewerblichen Befähigungsprüfungen, insbesondere der Meisterprüfungen. Diese Prüfungen sollen nicht nur den Zugang zur selbständigen Gewerbeausübung ermöglichen. Viel-

mehr sollen Personen, die solche Prüfungen abgelegt haben, durch spezielle Aufbaulehrgänge zur Reifeprüfung geführt werden und damit z. B. im technischen Bereich zum Ingenieur.

3. Überprüfen der Position der Werkmeisterausbildung im Hinblick auf deren Einbindung in die gewerblichen Befähigungsnachweise. Einerseits sollte in der Werkmeisterausbildung mehr die Möglichkeit des Selbständigerwerbs berücksichtigt werden. Andererseits werden die in Betracht kommenden Befähigungsnachweisregelungen daraufhin zu überprüfen sein, ob und inwieweit die Werkmeisterausbildung mehr als bisher beim Zugang zur Selbständigkeit berücksichtigt wird.
4. Überprüfung der Position der Diplomingenieure und der HTL-Maturanten im Hinblick auf die Befähigungsnachweisregelungen. Diese Anregung ist etwa auch im Hinblick auf die Regelungen der deutschen Handwerksordnung zu sehen, die vergleichbaren Personengruppen nach Zurücklegung einer einschlägigen Praxis die Ausübung von Handwerken ohne Ablegung der Meisterprüfung ermöglicht. Das österreichische Gewerberecht enthält bereits Ansätze in diese Richtung bei einzelnen gebundenen und konzessionierten Gewerben (Aufstellung von Zentralheizungen und Warmwasserbereitungsanlagen, Aufstellung von Lüftungsanlagen einschließlich Klimaanlagen, Elektroinstallation, Gas- und Wasserleitungsinstallation).
5. Auf allen Wegen zur Selbständigkeit ob über Schule oder Ausbildung im dualen System, sollte die unternehmerische Ausbildung erheblich intensiviert werden. Darüber hinaus sollten bereits im Pflichtschulalter Grundsätze der Ökonomie vermittelt werden, um im Rahmen der weiteren Ausbildung bezüglich der unternehmerischen Kenntnisse auf einem ökonomischen Basiswissen aufbauen zu können.

## 12.2. Ansatzpunkte zur Förderung beruflicher Weiterbildung in Österreich

Das international steigende Weiterbildungsangebot macht Maßnahmen zur Steigerung der Transparenz des Angebotes notwendig. Dabei ist vor allem auf den Informationsbedarf von einzelnen Weiterbildungsinteressenten und Kleinbetrieben Bedacht zu nehmen. Mögliche Maßnahmen in diesem Bereich wären die Einrichtung einer (EDV-gestützten) Weiterbildungsdatenbank und ihre internationale Vernetzung, die Förderung der Einrichtung von Weiterbildungsberatungsstellen (z.B. bei Weiterbildungsträgern) bzw. der Ausbildung von Weiterbildungsberatern sowie die Entwicklung von Checklisten und anderen Instrumenten zur Erleichterung der Auswahl externer Angebote.

In Anlehnung an die schweizerische "Weiterbildungsoffensive" bzw. an die deutsche "Konzertierte Aktion Weiterbildung" sollte eine umfassende Weiterbildungs-Motivationskampagne (mit zielgruppenorientierten Einzelmaßnahmen) von staatlicher Seite unter Beteiligung der Erwachsenenbildungsorganisationen konzipiert werden. Zielgruppen wären Einzelpersonen sowie Unternehmen. Beispiele für Einzelmaßnahmen wären etwa die Förderung gekoppel-

ter Betriebs- und Qualifizierungsberatung, der Koppelung von Trainings- und Beratungsprogrammen oder von branchenbezogenen Weiterbildungsbedarfserhebungen, der Aus- und Weiterbildung des Weiterbildungspersonals.

Förderungen und Unterstützungen wären auch bei der Bildung von (internationalen bzw. regionalen) Netzwerken auf Anbieterseite, bei regionalen Weiterbildungskooperationen (z.B. Weiterbildungsverbund zwischen Unternehmen) sinnvoll.

Darüber hinaus sollte die Informationsgrundlage über den Weiterbildungsbereich durch die Förderung von Forschungsprojekten oder die Durchführung von Befragungen über das Weiterbildungsverhalten der österreichischen Bevölkerung verbessert werden.

**Anhang****Lehrberufsliste und Lehrlingsdaten 1990**

Alphabetische Aufstellung der Lehrberufe in Österreich.

In den Spalten finden sich die Angabe der Lehrzeit, sowie die Anzahl der Lehrlinge in Einfach- und Doppellehren.

Bei den Ausbildungsversuchen ist eine Doppellehre nicht zulässig.

LEHRBERUF	Lehrzeit in Jahren	Einfach- lehren	Doppel- lehren
Anlagenelektriker (Ausbildungsversuch)	4	95	0
Anlagenmonteur	3.5	537	1
Bäcker	3	1654	363
Bandagist	3	70	16
Bauschlosser	3	312	4
Bautechnischer Zeichner	3	414	54
Belagsverleger	2	75	78
Bergwerkschlosser-Maschinenhäuer	3.5	4	0
Berufskraftfahrer (Ausbildungsversuch)	3	52	0
Betonwarenerzeuger	3	12	0
Betriebselektriker	3.5	1464	401
Betriebsschlosser	3.5	1521	86
Binder	3	12	0
Binnenschiffer	2	23	0
Blechblasinstrumentenerzeuger	3	20	4
Blechschlosser	3	59	1
Blumenbinder und -händler (Florist)	3	895	12
Bonbon- und Konfektmacher	2	1	0
Bootbauer	3	10	0
Brauer und Mälzer	3	80	0
Brunnenmacher	3	4	4
Buchbinder	3	162	0
Buchhändler	3	232	1
Büchsenmacher	3	25	1
Bürokaufmann	3	8231	106
Büromaschinenmechaniker	3.5	228	5
Bürsten- und Pinselmacher	2	0	0
Chemielaborant	3.5	569	5
Chemiewerker	3	185	4
Chemischputzer	3	27	0
Chirurgieinstrumentenerzeuger	3.5	13	0
Dachdecker	3	242	454
Damenkleidermacher	3	1154	13
Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger	2.5	10	0
Dessinateur für Stoffdruck	3	2	9
Destillateur	3	6	0
Diamantschleifer	3	0	0
Drechsler	3	26	0
Dreher	3	225	134
Drogist	3	690	1
Drucker	3	245	2
Druckformtechniker	3	345	18

LEHRBERUF	Lehrzeit in Jahren	Einfach- lehren	Doppel- lehren
Edelsteinschleifer	3	2	0
Einzelhandelskaufmann	3	19926	185
Elektroinstallateur	3.5	7560	75
Elektromechaniker für Schwachstrom	3.5	708	7
Elektromechaniker für Starkstrom	3.5	326	2
Elektromechaniker und -maschinenbauer	3.5	814	23
Emailleur	3	5	0
Etui- und Kassettenhersteller	3	1	0
Fahrzeugfertiger	3	261	3
Fahrzeugtapestizer (Fahrzeugsattler)	3	23	0
Feinmechaniker	3.5	188	1
Feinoptiker	3.5	12	0
Fernmeldebaumonteur	3	505	0
Flachdrucker	3	405	12
Fleischer	3	921	9
Formenbauer	3	28	4
Former und Gießer (Metall und Eisen)	3	29	0
Formschmied (auslaufend)	3	11	1
Fotograf	3.5	321	40
Fotograveur	3	0	0
Fotogravurzeichner	2	15	9
Fotokaufmann	3	452	39
Fotolaborant (auslaufend)	2	32	0
Friedhofs- und Ziegärtner	3	52	9
Friseur und Perückenmacher	3	7494	41
Fußpfleger	2	86	352
Gasinstallateur	3	3	2
Gas- und Wasserleitungsinstallateur	3	1008	3005
Gelbgießer	3	0	0
Getreidemüller	3	30	1
Glasbläser und Glasinstrumentenersteller	3	4	0
Glaser	3	294	95
Glasgraveur	3	1	1
Glasmaler	2	1	10
Glasschleifer und Glasbeleger	3	0	1
Gold-, Silber- und Metallschläger	3	2	0
Gold-, Silber- und Perlensticker	3	2	0
Gold- und Silberschmied und Juwelier	3.5	241	6
Graveur	3	34	2
Großhandelskaufmann	3	2435	1
Großmaschinisticker	2	1	0
Gürtler	3	18	2
Hafner	3	569	7
Handschuhmacher	3	0	0
Harmonikamacher	3	5	1
Harmoniumersteller und Ersteller von ähnlichen Musikinstrumenten	3	0	0
Herrenkleidermacher	3	423	6
Hohlglasfeinschleifer (Kugler)	3	6	0
Holz- und Steinbildhauer	3	6	0
Holzblasinstrumentenersteller	3	1	2
Hotel- und Gastgewerbeassistent	3	1162	30
Hüttenwerkschlosser	3	98	0
Hutmacher	2	5	0

LEHRBERUF	Lehrzeit in Jahren	Einfach- lehren	Doppel- lehren
Industriekaufmann	3	1643	14
Kappenmacher	2	0	0
Karosseur	3	1444	319
Kartolithograf	3	11	0
Kartonagewarenerzeuger	3	2	2
Kellner	3	2705	4685
Keramiker	3	44	11
Kerammaler	2	12	6
Kerammodelleur	3	5	0
Klaviermacher	3.5	28	0
Koch	3	5021	4666
Konditor (Zuckerbäcker)	3	1601	393
Korb- und Möbelflechter	2	0	0
Kraftfahrzeugelektriker	3	295	534
Kraftfahrzeugmechaniker	3.5	10964	734
Kühlmaschinenmechaniker	3.5	195	10
Kürschner	3	38	1
Kunststeinerzeuger	3	9	2
Kunststoffverarbeiter	3	209	19
Kupferdrucker	3	2	0
Kupferschmied	3	37	7
Lackierer	3	464	179
Landmaschinenmechaniker	3.5	1541	5
Landschaftsgärtner (Garten- und Grünflächengestalter)	3	54	2
Lebzelter und Wachszieher	2	2	0
Lederbekleidungserzeuger (Säckler)	3	6	0
Ledergalanteriewarenerzeuger und Taschner	3	26	1
Leder- und Lederwarenfärber	2	0	0
Leichtflugzeugbauer	3	1	0
Luftfahrzeugmechaniker	3.5	1	0
Maler und Anstreicher	3	1967	139
Maschinenmechaniker (Ausbildungsversuch)	4	100	0
Maschinenschlosser	3.5	4396	328
Maschinisticker	2	0	0
Masseur	2	181	67
Maurer	3	4340	238
Mechaniker	3.5	845	17
Meß- und Regelmechaniker	3.5	144	187
Messerschmied	3	2	3
Metalldrucker	3	13	0
Metallschleifer und Galvaniseur	3	38	3
Miedererzeuger	3	1	0
Modellschlosser	3	3	2
Modelltischler (Formentischler)	3	49	0
Modist	2	12	6
Molker und Käser	3	76	1
Musikalienhändler	3	7	0
Nachrichtenelektroniker	3.5	522	2
Notenstecher	3	0	0
Oberteilherrichter	2	86	0
Obst- und Gemüsekonservierer	2	3	0
Optiker	3.5	577	1
Orgelbauer	3.5	30	1

LEHRBERUF	Lehrzeit in Jahren	Einfach- lehren	Doppel- lehren
Orthopädiemechaniker	3.5	67	16
Orthopädieschuhmacher	3	63	7
Papiermacher	3	84	10
Pflasterer	3	60	0
Physiklaborant	3.5	42	0
Platten- und Fliesenleger	3	452	5
Polsterer	3	63	0
Porzellanformer	3	1	0
Porzellanmaler	3	15	2
Posamentierer	3	10	0
Präparator	3	20	0
Radio- und Fernsehmechaniker	3.5	873	21
Rauchfangkehrer	3	328	4
Rauhwarenzurichter	2	0	0
Reisebüroassistent	3	305	1
Reproduktionstechniker	3	218	11
Rohrleitungsmonteur	3	22	7
Rotgerber	3	4	0
Säger	3	132	7
Sattler und Riemer	3	5	11
Schädlingsbekämpfer	3	0	0
Schalungsbauer	3	69	23
Schiffbauer	3	22	0
Schilderhersteller	3	155	44
Schlosser	3.5	3013	56
Schmied	3	241	4
Schönheitspfleger (Kosmetiker)	2	135	332
Schriftgießer und Stereotypur	3	0	0
Schuhmacher	3	91	11
Siebdrucker	3	45	4
Skierzeuger	3	27	0
Speditionskaufmann	3	1101	9
Spengler	3	709	736
Stahlbauschlosser	3	634	12
Starkstrommonteur	3.5	518	0
Steinholzleger und Spezialestrichhersteller	2	1	1
Steinmetz	3	213	3
Stempelerzeuger und Flexograf	2	2	0
Stereotypur und Galvanoplastiker	3	0	0
Stickereizeichner	2	8	0
Stoffdrucker	3	25	0
Streich- und Saiteninstrumentenerzeuger	3	1	1
Strickwarenerzeuger	3	80	0
Stukkateur	3	27	0
Tapezierer und Bettwarenerzeuger	3	492	27
Technischer Zeichner	3.5	635	272
Terrazzomacher	3	0	0
Textilmechaniker	3	104	0
Textilmusterzeichner	2	3	0
Textilreiniger (ab 1991)	3	0	0
Textilveredler	3	79	0
Tiefdruckformenhersteller	3	4	1
Tierpfleger	3	23	0

LEHRBEREUF	Lehrzeit in Jahren	Einfach- lehren	Doppel- lehren
Tischler	3	8941	60
Typografiker	3	319	14
Uhrmacher	3.5	58	2
Universalhärter	3	5	0
Universalschweißer	3	115	1
Vergolder und Staffierer	3	20	9
Verpackungsmittelmechaniker	3	85	8
Versicherungskaufmann	3	77	0
Vulkaniseur	2	8	0
Waagenhersteller	3	17	1
Wärme-, - Kälte- und Schallisoliere	3	57	0
Wäschenäher	2	70	0
Wäschewarenerzeuger	3	118	2
Waffen- und Munitionshändler	3	10	0
Waffenmechaniker	3	4	0
Wagner	3	2	0
Wasserleitungsinstallateur	3	269	1000
Weber	3	11	0
Weiβ- und Sämischtgerber	3	2	1
Werkstoffprüfer	3	70	0
Werkzeugmacher	3.5	1870	170
Werkzeugmaschineur	3	762	32
Werkzeugmechaniker (Ausbildungsversuch)	4	40	0
Wirkwarenerzeuger	3	0	0
Zahntechniker	4	582	0
Zentralheizungsbauer	3	147	3741
Zimmerer	3	1801	217
Zinngieße	2	1	0
Ziseleur	3.5	2	0

