



Bericht
über die
Berufsausbildung
in
Österreich
1993



Der Bundesminister für
wirtschaftliche Angelegenheiten



Bericht

über die

Berufsausbildung in Österreich

1993



Der Bundesminister für
wirtschaftliche Angelegenheiten

Wien, November 1993

Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten

A-1011 Wien, Stubenring 1

Dr. Wolfgang Lentsch

Telefon: (0222) 71100-5831

Fax: (0222) 7142718

INHALT

VORWORT

Teil 1: RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE BERUFSBILDUNGSPOLITIK

1.1	Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen	1
1.2	Qualifikationserwerb der Jugendlichen	5
1.3	Mittelfristige Trends	7

Teil 2: LEHRAUSBILDUNG

2.1	Stand und Entwicklung der Lehrlingszahl nach Bundesländern	10
2.2	Ursachen des Rückgangs der Lehrlingszahlen.....	14
2.3	Lehrlingseinstellungen nach Bundesländern	14
2.4	Geschlechtsspezifische Konzentration der Berufswahl	18
2.5	Ausländische Lehrlinge	20
2.6	Vorbildung der Lehrlingseinstellungen	21
2.7	Lehrstellenmarkt	22
2.8	Lehrabschlussprüfung.....	24
2.9	Lehrbetriebe	27
2.10	Absolventen im Beruf	31
2.11	Aktuelle Fragen der Lehrlingseinstellung	33
2.11.1	Die fachliche Breite der Ausbildung	33
2.11.1.1	Ausbildungsversuche	34
2.11.1.2	Doppellehre	35
2.11.1.3	Berufsbildungsüberschneidungen von Lehrberufen	38
2.11.2	Integration der Lehre in das Bildungssystem	38
2.11.3	Auswirkungen der Berufsschulzeiterweiterung	39
2.11.4	Ausbildungsversuch: Verkürzte Lehrzeit für Maturanten.....	45

Teil 3: BERUFLICHE WEITERBILDUNG

3.1	Strukturen der Teilnahme laut dem Mikrozensus	47
3.2	Schätzung der Teilnahmezahlen an Angeboten berufsorientierter Weiterbildung	47
3.3	Stand und Entwicklungen der betrieblichen Weiterbildung	48
3.3.1	Ziele	48
3.3.2	Inhaltliche Schwerpunkte.....	48
3.3.3	Weiterbildungsformen	50
3.3.4	Teilnehmerkreis und Dauer.....	50
3.3.5	Weiterbildungspersonal	53
3.4	Kosten der Weiterbildung	54
3.5	Daten zur betrieblichen Weiterbildung aus dem Mikrozensus	55
3.6	Träger der Weiterbildung.....	57
3.7	Kooperation zwischen Unternehmen und Weiterbildungsanbietern.....	58
3.8	Ansatzpunkte zur Förderung beruflich-betrieblicher Weiterbildung in Österreich	59

Teil 4: INTERNATIONALE ASPEKTE DER BERUFSBILDUNG

4.1	Vorbemerkungen und Vorbedingungen.....	61
4.2	Die Verwirklichung der Niederlassungsfreiheit und der Freizügigkeit in Europa.....	62
4.2.1	Niederlassungsfreiheit und Anerkennung der Diplome und Prüfungszeugnisse.....	63
4.2.2	Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise	65
4.3	Die berufliche Bildung in der Europäischen Gemeinschaft	67
4.3.1	Rechtliche Grundlagen und politische Tendenzen.....	67
4.3.2	Memorandum der Kommission über die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre	73

4.3.3	PETRA (Partnerships in Education and TRAIning).....	77
4.3.4	EUROTECNET (EUROpean TEChnology NETwork for Training)	80
4.3.5	FORCE (FORmation Continue en Europe).....	82
4.3.6	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung.....	87
4.3.7	IRIS	88
4.4	Berufsbildende Gemeinschaftsinitiativen auf Grundlage der Europäischen Strukturfonds	89
4.4.1	Der Europäische Sozialfonds	90
4.4.2	EUROFORM	91
4.4.3	NOW	92
4.4.4	HORIZON	93
4.5	Bilaterale Zusammenarbeit in der Berufsbildung	94
4.5.1	Bundesrepublik Deutschland.....	94
4.5.2	Schweiz.....	95
4.5.3	Ungarn	95
4.5.4	Tschechische Republik	95
4.5.5	Polen	96
4.6	Internationaler Berufswettbewerb	96
ANHANG 1:	Lehrstellenmarkt nach ausgewählten Lehrberufen Ende August 1993	99
ANHANG 2:	Lehrberufsliste und Lehrlingsdaten 1992	103
ANHANG 3:	Informationsstellen	115

VORWORT

Das Wirtschaftsministerium hat in Verfolg der EntschlieÙung des Nationalrates Nr. E 24 vom 3. Oktober 1991 Ende des gleichen Jahres den ersten "Bericht über die Berufsausbildung in Österreich" vorgelegt. Die Behandlung dieses Berichtes durch den Nationalrat wird im Dezember 1993 abgeschlossen werden.

Nunmehr legt das Wirtschaftsministerium den zweiten "Bericht über die Berufsausbildung in Österreich" für den Zeitraum 1992 - 1993 vor.

Im Teil 1 werden die Rahmenbedingungen für die Berufsbildungspolitik in Österreich dargestellt, wie sie sich insbesondere aus der Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen und aus den demographischen Rahmenbedingungen ergeben.

Teil 2 behandelt die Ausbildung in der Lehre, die Hauptform der Berufsbildung in Österreich. Anhand der Daten und Tendenzen werden auch aktuelle Fragen aufgeworfen.

Teil 3 beschreibt die berufliche Weiterbildung, die vornehmlich von den österreichischen Betrieben, daneben aber auch von den Bildungseinrichtungen der Wirtschafts- und Sozialpartner angeboten und durchgeführt wird.

Im Teil 4 werden internationale Aspekte der Berufsbildung behandelt. Dabei steht eine Darstellung der Politiken zur "Personenfreiheit" und der Berufsbildungspolitik der Europäischen Union sowie die Auswirkungen dieser Politiken auf den Europäischen Wirtschaftsraum im Vordergrund. Das Wirtschaftsministerium hofft dadurch die "europäische Dimension" in der Berufsbildung näherbringen zu können und eine gezielte Vorbereitung für die Teilnahme Österreichs im Rahmen des EWR und gegebenenfalls in der Europäischen Union mit echtem Nutzenzugewinn zu initiieren. Die Beschreibung der wesentlichen bilateralen Maßnahmen andererseits soll aber darauf hindeuten, wie wichtig auch dieser Bereich für die österreichische Bildungspolitik ist. Schließlich beweist die Beschreibung der Ergebnisse der österreichischen Vertreter beim Internationalen Berufswettbewerb 1993 in Taiwan die hochwertige und wirtschaftsadäquate Lehrausbildung in Österreich.

Teil 1: RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE BERUFSBILDUNGSPOLITIK

1.1 Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Qualifikationsstruktur der österreichischen Erwerbsbevölkerung Anfang der 80er und Anfang der 90er Jahre. 1992 waren - laut Mikrozensus-Jahresergebnissen - 41,5 Prozent der österreichischen Erwerbspersonen Absolventen einer Lehrlingsausbildung, 11,4 Prozent wiesen einen Fachschulabschluß und knapp 20 Prozent einen höheren schulischen oder einen akademischen Abschluß auf.

Im Vergleich zum Stand vor einem Jahrzehnt hat vor allem die Lehrlingsausbildung (+6,0 Prozent) den Hauptanteil der Qualifikationsoffensive getragen. Die berufsbildenden höheren Schulen (+3,1 Prozent) sowie Hochschulen und Akademien (+2,6 Prozent) konnten im Anteil an den Erwerbspersonen nur halb so viel zulegen. Die Fachschulabsolventen haben hingegen geringfügig (-0,4 Prozent), die Erwerbspersonen ohne Ausbildung nach Absolvierung der allgemeinen Schulpflicht deutlich (-13,1 Prozent) an Anteil verloren.

TABELLE 1:

Stand und Entwicklung der formalen Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung in Österreich

Bildungsabschluß	1981 %	1992 %
Hochschule u. vw. LA	4,8	7,4
BHS	3,7	6,8
AHS	3,7	5,5
Fachschule	11,8	11,4
Lehre	35,5	41,5
Pflichtschule	40,5	27,4
Gesamt	100,0	100,0
abs.: in Mio.	3,412	3,667

Q.: ÖSTAT, Volkszählung 1981,
Mikrozensus-Jahresdaten 1992

Differenziert man die Qualifikationsanalyse weiter in die Richtung der Qualifikationsbedarfe nach Wirtschaftsbereichen, so wird die besondere Bedeutung der betrieblichen Ausbildung für den gewerblichen Wirtschaftssektor erkennbar (siehe Tabelle 2). In der Produktion, den persönlichen Dienstleistungen, im Handel und im Verkehr weisen die Lehrabsolventen Anteile zwischen 43 und 53 Prozent der Erwerbspersonen auf. Höhere Schul- und Hochschulabsolventen erreichen die höchsten Anteile an den Erwerbspersonen in den Finanz- und Wirtschaftsdiensten und den vorwiegend öffentlichen gesellschaftsbezogenen Dienstleistungen.

TABELLE 2:

**Bildungsabschluß der Erwerbsbevölkerung
nach Wirtschaftsbereichen 1992 in Prozent**

	Sach- güter- produk- tion¹	Persön- liche u. frei- zeitbez. Dienst²	Distribu- tive Dienst³	Vorw. private Wirt- schafts- dienst⁴	Vorw. öffentl. soziale u. wirt- schaftsbez. Dienst⁵
Hochschule u. vw. Lehranst.	2,1	0,7	2,1	14,9	24,8
Höhere Schule	8,3	6,4	11,4	29,9	18,9
Fachschule	7,5	8,1	10,9	21,5	16,2
Lehre	52,2	42,5	52,8	22,2	22,8
Pflichtschule ⁶	30,0	42,2	22,8	11,5	17,2
gesamt	100,1	99,9	100,0	100,0	99,9
in 1000:	1.314	287	758	269	739

- 1 Sachgüterproduktion; Bauwesen; Energie- und Wasserversorgung; Bergbau; Steine- und Erdengewinnung
- 2 Beherbergungs- und Gaststättenwesen; Körperpflege und Reinigung; Haushalt und Hauswartung
- 3 Handel/Lagerung; Verkehr/Nachrichtenübermittlung
- 4 Geld- und Kreditwesen; Privatversicherung; Wirtschaftsdienste
- 5 Einrichtungen der Gebietskörperschaften; Sozialversicherungsträger und Interessenvertretungen; Gesundheits- und Fürsorgewesen; Unterrichts- und Forschungswesen; Kunst, Unterhaltung und Sport
- 6 inklusive derzeit in dualer Ausbildung

Q.: ÖSTAT: Mikrozensus Jahresdaten 1992; ibw-Berechnungen

Aus einer Analyse der wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs zwischen 1970 und 1990 im Vergleich zu den anderen OECD-Staaten kann man rückschließen, daß sich unser betriebliches und schulisches Bildungswesen in hohem Maße bewährt und in der Produktion (hohe Dynamik im Industrieexport) und im Tourismus (Aufbau von Qualitätstourismus) zu einem beträchtlichen Teil als Basis der Strukturverbesserung fungiert hat¹.

Die Ergebnisse nach Wirtschaftsbereichen lassen sich durch berufsschichtspezifische Aufgliederungen ergänzen und untermauern. 90 Prozent der Facharbeiter sowie 74 Prozent der Vorarbeiter und Meister kamen 1992 - so die Daten des amtlichen Mikrozensus - aus der betrieblichen Erstausbildung.

Die Daten lassen leider nicht erkennen, ob ein Meister oder Vorarbeiter mit "Fachschulabschluß" eine technisch-gewerbliche Fachschule als Erstausbildung oder als Weiterbildung nach einer Lehrlingsausbildung in Form einer Werkmeisterschule absolviert hat. Das gleiche gilt für die BHS-Absolventen dieser Verwendungsebene, da jene die eine BHS nach der Lehre absolviert haben, nicht mehr als Lehrabsolventen aufscheinen.

TABELLE 3:

Facharbeiter und technisch-gewerblicher Mittelbau 1992

	Facharbeiter (n = 517 000) %	Vorarbeiter/Meister (n = 55 000) %
Lehrabschluß	89,0	73,6
Fachschule	4,7	12,8 *
Pflichtschule	4,2	8,2
Höhere Schule	2,0	5,5
Universität	0,2	0,0
Summe	100,1	100,1

*) inkl. Lehrabsolventen mit Werkmeisterabschluß

Q.: ÖSTAT, ibw-Berechnungen

¹ Kausel, A. (1992), Vier Erfolgsdezennien, Sondernummer der Finanznachrichten, Wien, S. 11.

Neben der Bedeutung der Lehre für den Fachkräftenachwuchs ist auf die - substantielle - Funktion der Lehre in der Heranbildung des Unternehmensnachwuchses der gewerblichen Wirtschaft hinzuweisen. Laut Mikrozensus 1992 absolvierten 54 Prozent der Selbständigen in der gewerblichen Wirtschaft zu Beginn ihrer Berufslaufbahn eine betriebliche Ausbildung, 16 Prozent wiesen den Abschluß einer Fachschule, 15 Prozent einer höheren Schule (AHS oder BHS) und unter 4 Prozent Hochschulabschluß auf.

Die Bedeutung der Berufslehre für den Unternehmensnachwuchs in der gewerblichen Wirtschaft ist - siehe Tabelle 4 - in den achtziger Jahren kaum verändert worden. Die Erhaltung und Weiterentwicklung der dualen Ausbildung sowie die Ausweitung des Prinzips der Verbindung von fachlich orientierter Schule und betrieblicher Praxis in zusätzlichen Angeboten für die Maturanten ist daher ein wichtiger Beitrag, um die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der gewerblichen Wirtschaft zu erhalten.

TABELLE 4:

Selbständige der gewerblichen Wirtschaft nach formaler Qualifikation
(ohne mithelfende Familienangehörige)

	1984 %	1992 %
Hochschule/Akademie	3,0	3,8
BHS	5,3	8,4
AHS	5,4	6,5
Fachschule	16,2	16,2
Lehre *	54,6	53,7
Pflichtschule	15,5	11,4
Gesamt in %	100,0	100,0
abs.: in Tausend	152	159

* Zu beachten ist: Die Anteile für die Lehre dürften unterschätzt sein, da jene Selbständigen, die mit einer Lehre begonnen und nach dieser einen weiteren formalen Bildungsabschluß erreicht haben (z. B. Aufbaulehrgang der BHS), in der Statistik nicht mehr als Lehrabsolventen erfaßt sind.

Q.: Mikrozensus-Jahresdaten; ibw-Berechnungen

1.2 Qualifikationserwerb der Jugendlichen

Wenn man die Bildungswahl der Jugendlichen bzw ihrer Familien betrachtet, muß man zwei Aspekte trennen: die Bildungs- bzw Berufswahl mit etwa 15 Jahren und das Ergebnis mit etwa 18/19 Jahren. Ohne die Berücksichtigung des Ergebnisses der Schulen der 15- bis 18/19jährigen kommt man zu keiner realistischen Einschätzung des Neuangebotes an Qualifikationen.

Vergleicht man die Verteilung der 15/16jährigen Wohnbevölkerung nach Bildungswegen heute und vor zwei Jahrzehnten, so fällt auf: Die bildungspolitische Schwerpunktsetzung - Schulausbau, Bildungswerbung - in Richtung berufsbildende höhere Schulen (BHS) ist weitgehend aufgegangen. Die duale Ausbildung hat ihren Anteil an den Jugendlichen halten können und der Anteil derer, die keine Ausbildung beginnen ist drastisch zurückgegangen.

TABELLE 5:

Allokation des Bildungspotentials der 15/16jährigen

Schuljahr	SCHÜLER DER 10. SCHULSTUFE				keine Aus- bildung	15/16j. Bev. ³
	BHS	AHS ¹	BMS	BPS ² (LGW)		
1970/71	6,3	14,5	12,5	46,3 (44,4)	20,4	= 100 *
1990/91	20,8	16,7	13,9	46,8 (45,0)	1,8	= 100**

* n = 102.397

** n = 94.677

1 exklusive: Gymnasium und Realgymnasium für Berufstätige sowie Aufbaugymnasium und Aufbaurealgymnasium

2 inkl. Hauswirtschaftliche, Land- u. Forstw. Berufssch. (jeweils Wert des Vorjahres eingesetzt)

3 2/3 der 15- und 1/3 der 16jährigen

BPS = Berufsbildende Pflichtschule

LGW = Lehrlinge der gewerblichen Wirtschaft

Q.: Schulstatistik; Lehrlingsstatistik; eigene Berechnungen

Soweit die Situation zu Beginn der Schulen der Oberstufe. Aufgrund eines hohen Abbrecheranteils auch nach der 10. Schulstufe (BHS: 25 Prozent,

AHS: 13,5 Prozent²), ist die Qualifikationsstruktur der Jungerwachsenen anders ausgeprägt als das Schulwahlverhalten nach der Pflichtschule vermuten läßt. So ist nach wie vor rund ein Fünftel an Jungerwachsenen zu verzeichnen, die nach der Pflichtschule keinen Abschluß erreichen. Etwa 43 Prozent eines Altersjahrgangs erreichen einen Lehrabschluß, die Aussteigerquote in der Lehre ist im Vergleich zu den Vollzeitschulen sehr gering.

TABELLE 7:

**Wohnbevölkerung im Haupterwerbsalter nach höchster
abgeschlossener Ausbildung**
Waagrechte Prozentuierung

Altersgruppe (Auswahl)	Pflicht- schule	Lehre ¹	BMS	AHS	BHS	Hoch- schule u.vw.
20 bis unter 25 (n = 623.000)	19,4	40,3	10,6	16,9	10,9	1,9
25 bis unter 30 (n = 690.000)	20,4	39,9	11,8	11,5	10,0	6,4
30 bis unter 40 (n = 1.180.000)	24,7	40,7	12,4	6,1	6,1	10,0
40 bis unter 50 (n = 996.000)	30,9	40,3	10,8	5,2	5,5	7,3
50 bis unter 60 (n = 896.000)	44,3	34,0	9,1	3,5	4,5	4,6
gesamt (n = 6.416.000)	38,7	33,8	9,7	6,9	5,6	5,3

¹ Lehrabsolventen, die im 2. Bildungsweg formal höhere Bildungsabschlüsse erworben haben (Werkmeisterschulen, BHS-Sonderformen, Gymnasien für Berufstätige u.a.), sind nicht mehr unter Lehre eingeordnet, daher ist der Lehrabsolventenanteil etwas geringer als am Altersjahrgang der 18/19jährigen.

Q.: ÖSTAT, Mikrozensus-Jahresergebnisse 1992, Wien 93, S. 45

Unter den mehr als 600.000 Jungerwachsenen haben rund 40 Prozent einen Lehrabschluß und etwas mehr als 20 Prozent den Abschluß berufsbildender

² Maria Hofstätter/Hans Hrudá: Lehrlings- und Facharbeiterprognose 1993, ÖIBF-Info 3/1993, S. 2.

mittlerer oder höherer Schulen. Rund 60 Prozent der Jungerwachsenen in Österreich verfügen damit über einen beruflichen Abschluß.

1.3 Mittelfristige Trends

Mittelfristig betrachtet, hat Berufsbildungspolitik mit folgenden Trends zu rechnen:

1. Veränderungen der Berufswelt, der Wirtschaftsstruktur und der Ausbildung durch grundlegend neue Technologien
2. Internationalisierung der Wirtschaft und der Arbeitsmärkte
3. Ökologisierung der Wirtschaft durch neue Probleme und Lösungsmethoden im Umweltschutz
4. Verringerung der Zahl der Jugendlichen und Jungerwachsenen (Alterung der Gesellschaft durch niedrige Geburtenraten)
5. Zunahme der internationalen Wanderungen und damit Einstrom von wenig oder anders qualifizierten Erwerbspersonen

Die steigende Bedeutung der produktionsbezogenen Dienstleistungen bedeutet keinen generellen Bedeutungsverlust des Produktionsfacharbeiters. Für *qualifizierte Fachtätigkeiten* wurden seitens der Prognos AG für die hochentwickelten Industrieländer des Nordens der EG insgesamt nur geringe Veränderungen (+/- 5%) zwischen 1988 und 2000 errechnet³. Allerdings: Neben den *schrumpfenden herkömmlichen Produktionstätigkeiten* ist das Expansionsfeld der Programmierung/Steuerung/Wartung moderner technischer Anlagen als anhaltender Trend zu berücksichtigen⁴. Grenzen der Rationalisierungsmöglichkeiten in der Fertigung resultieren aus steigenden Qualitätsanforderungen an die hergestellten Produkte. Gefordert ist damit immer wieder die Fachkraft.

³ Prognos AG, K. Eckerle u.a.: Die Arbeitsmärkte im EG - Binnenmarkt bis zum Jahr 2000. Untersuchung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1990.

⁴ Friedemann Stooß/Inge Weidig: Der Wandel der Tätigkeitsfelder und -profile bis zum Jahr 2010, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 23. Jg./1990, 34ff.

Erst die Zukunft wird zeigen, ob sich infolge des wachsenden Anteils der Maschinenprogrammierung, -steuerung, -führung und -instandhaltung jenes technische Qualifikationspotential, das durch die starke Ausweitung des HTL-Schulbesuchs von der betrieblichen Ausbildung abgezogen wird, durch neuartige Arbeitsplatzzuschnitte verstärkt für produktionsorientierte Tätigkeiten in technischen Angestelltenberufen gewinnen läßt. Ähnliche Fragen veränderter Arbeitsplatzzuschnitte werden sich als Folge des veränderten Neuangebots an Formalqualifikationen auch für verschiedene Dienstleistungsbranchen stellen.

Das aus Japan kommende Produktionskonzept der "lean production" unterstreicht die Bedeutung der betrieblichen Ausbildung. Lean Production kombiniert die Vorteile der handwerklichen Fertigung mit denen der Massenproduktion. Vom Handwerk bleiben Flexibilität und Qualität, die taktgesteuerte Fertigung stellt sowohl Schnelligkeit als auch niedrige Stückkosten bei. Der Erfolg der schlanken Produktion basiert auf Teamarbeit (rund 70% der Berufstätigen sind in Arbeitsgruppen integriert) und hohen Ausbildungsinvestitionen. Nur qualifizierte Fachkräfte sind befähigt, betriebliche Abläufe einfacher, flexibler und produktiver zu gestalten und komplexe Arbeitsaufgaben zu bewältigen. Qualifizierte, innovationsfähige Mitarbeiter sind nur durch solide und stetige betriebliche Ausbildung nach modernen Konzepten zu entwickeln. Je praxisnäher und bedarfsorientierter die Ausbildung erfolgt, desto höher ist der Nutzen für die Erwerbspersonen, die Unternehmen und unsere Volkswirtschaft.

Die Wucht der demographischen Herausforderungen an die Berufsbildungspolitik läßt sich an den nachfolgenden Zahlen erkennen. Auf Basis der Bevölkerungsprognose des Statistischen Zentralamtes kann man von einem Rückgang der Zahl der Jungerwachsenen in Österreich bis zum Jahr 2000 um 25 Prozent gegenüber dem Stand von 1991 ausgehen. Bis zum Jahr 2010 wird ein Rückgang von 23 Prozent errechnet (siehe Tabelle).

TABELLE 8:

Um 25 Prozent weniger Jungerwachsene im Jahr 2000

20- bis unter 25jährige Bevölkerung
im Jahresdurchschnitt und bis 2010
(Mittlere Variante der Vorausschätzung)

JAHR	ANZAHL	ENTWICKLUNG
1991	646.285	100
1995	557.867	86
2000	483.258	75
2005	508.828	79
2010	495.178	77

Q.: ÖSTAT

Die Folgen dieser Entwicklung für das wirtschaftliche Umfeld in Österreich können wie folgt skizziert werden:

- * Verringerung des jungen und innovativen Bevölkerungspotentials
- * Gefährdung des Wirtschaftswachstums durch fehlende Innovation und Risikobereitschaft junger Unternehmer
- * Ungenutzter Bestand an Lehrpersonal (vor allem in den berufsbildenden mittleren Schulen und in den Berufsschulen)
- * Lücke im mittleren Ausbildungsniveau 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 westeuropäischen Nachbarländern und in Österreich besteht die 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 würde.

TEIL 2: LEHRAUSBILDUNG

2.1 Stand und Entwicklung der Lehrlingszahl nach Bundesländern

Ende 1992 gab es - laut Statistik der Wirtschaftskammer in Österreich insgesamt rund 136.000 Lehrlinge. Mit 19 Prozent an den Lehrlingen insgesamt verzeichnet Oberösterreich den höchsten Lehrlingsanteil, gefolgt von der Steiermark (17 Prozent), Niederösterreich (16 Prozent) und Wien (15 Prozent). (Siehe GRAPHIK 1: Lehrlinge nach Bundesländern 1992).

Gegenüber 1980 ist ein - in hohem Maße demographisch bedingter (siehe Tabelle 10) - Rückgang der Lehrlingszahl um 30 Prozent festzustellen. Am stärksten ist der Rückgang in Wien mit 36 Prozent des Lehrlingsstandes von 1980. In allen Bundesländern mit Ausnahme von Vorarlberg beträgt der Rückgang 25 Prozent oder mehr (siehe Tabelle 9).

TABELLE 9:

Stand und Entwicklung der Lehrlingszahlen
nach Bundesländern 1980/1992

Bundesland	1980	1992	1980/1992 in % *)
Wien	31.080	20.022	-35,6
Steiermark	35.606	23.700	-33,4
Kärnten	15.288	10.532	-31,1
Burgenland	5.215	3.631	-30,4
NÖ	31.428	21.950	-30,2
Tirol	17.094	12.200	-28,6
OÖ	35.514	26.104	-26,5
Salzburg	13.819	10.422	-24,6
Vorarlberg	9.045	7.466	-17,5
Österreich	194.089	136.027	-29,9

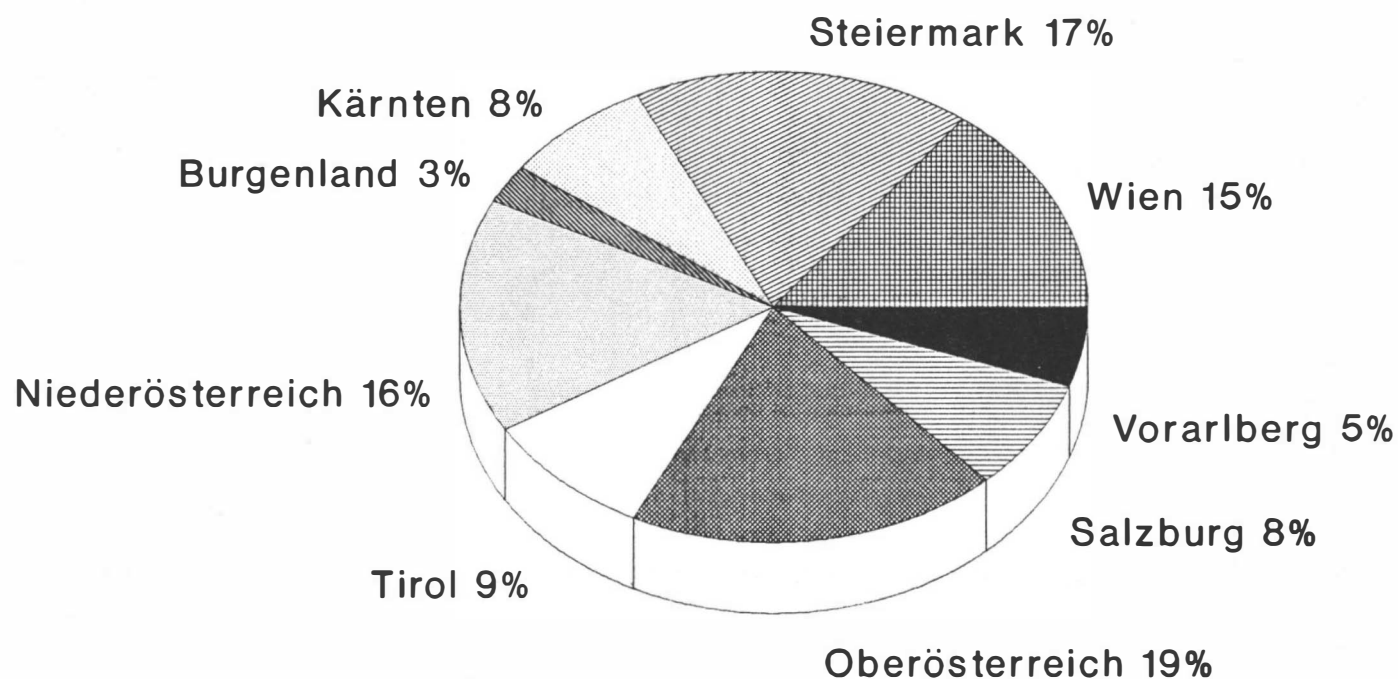
*) Basis 1980 100 %

Q.: Wirtschaftskammer: Lehrlingsstatistik 1992,
Bd. 1, S. 1 ff., Bd. 2, S. 2 ff.

Graphik 1:

Lehrlinge nach Bundesländern 1992

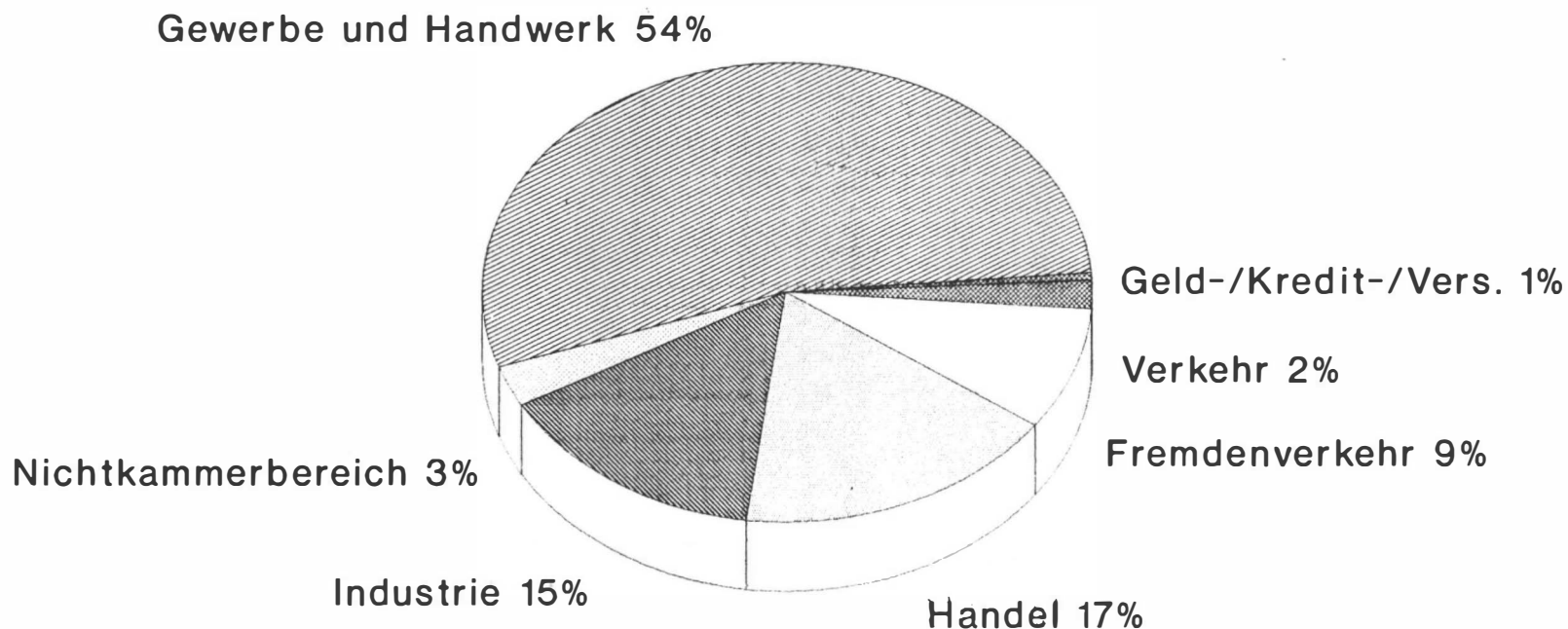
(n = 136.027)



Q.: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik 1992.

Graphik 2:

Lehrlinge nach Wirtschaftsbereichen 1992 (n = 136.027)



Q.: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik 1992.

Gliedert man nach Wirtschaftsbereichen (Sektionen) auf, so entfallen 54 Prozent der aktuellen Lehrlinge auf Gewerbe und Handwerk, gefolgt mit großem Abstand vom Handel (17 Prozent), der Industrie (15 Prozent) und dem Fremdenverkehr (9 Prozent).

(Siehe GRAPHIK 2: Lehrlinge nach Wirtschaftsbereichen 1992)

Nach Wirtschaftsbereichen (Sektionen) zeigt sich - siehe Tabelle 10 - der stärkste Rückgang für den Handel (-42 Prozent im Vergleich 1980/1992). Die übrigen Wirtschaftsbereiche mit relativ großer Lehrlingszahl haben eine durchschnittliche Abnahme der Lehrlingszahl zu verzeichnen. Bei den in der Lehrlingsausbildung zahlenmäßig kleinen Wirtschaftsbereichen ist eine vergleichsweise geringe Abnahme (Verkehr) oder eine Zunahme zu verzeichnen (Geld-, Kredit- und Versicherungswesen und Nichtkammerbereich).

TABELLE 10:

**Lehrlingsstand nach Wirtschaftsbereichen
und Ausbildungspotential**

Sektion:	1980	1992¹	Veränderung: 1980/1992
Gewerbe und Handwerk	102051	73296	-28,2%
Industrie	28668	20097	-29,9%
Handel	40536	23402	-42,3%
Fremdenverkehr	16232	11801	-27,3%
Verkehr	3001	2698	-10,1%
Geld-/Kredit-/Versicherungswesen	524	781	+ 49,0%
Nichtkammerbereich	3077	3952	+ 28,4%
Gesamt	194089	136027	-29,9%
15- bis inkl. 17jährige Wohnbevölkerung	396948	283971	-28,5%
Anteil der Lehrlinge	48,9%	47,9%	-1,0%

¹ Jahresmitte

Q.: ÖSTAT; BWK; ibw-Berechnungen

2.2 Ursachen des Rückgangs der Lehrlingszahlen

Wenn eine Bevölkerung schrumpft, weil weniger Kinder als in der Vergangenheit geboren werden, hat das weitreichende Auswirkungen auf den Berufsnachwuchs. Auf der Hand liegend ist zunächst, daß sich die Zahl der Lehrlinge entsprechend dem Rückgang der Geburtenzahl reduziert. Tabelle 10 zeigt - in der vorletzten Zeile - den Rückgang an Jugendlichen im Alter von 15 bis einschließlich 17 Jahren in Absolutzahlen: von fast 397.000 auf etwas unter 284.000. Hier handelt es sich um die Wohnbevölkerung (nicht um Geburtsjahrgänge), die Personen mit und ohne österreichische Staatsbürgerschaft umfaßt. Die Daten stammen aus der Bevölkerungsfortschreibung des Österreichischen Statistischen Zentralamtes (ÖSTAT).

In Absolutzahlen ist im Vergleich 1980 und 1992 ein Minus von knapp 113.000 Jugendlichen im Alter von 15 bis einschließlich 17 Jahren festzustellen. In Relativzahlen bedeutet dies, wenn man den Stand von 1980 als 100 Prozent setzt: In Österreich gibt es derzeit um exakt 28,5 Prozent weniger 15- bis inklusive 17jährige in der Wohnbevölkerung als im Jahr 1980.

In der letzten Zeile von Tabelle 10 ist der rechnerische Anteil der Lehrlinge an der 15- bis 17jährigen Wohnbevölkerung ausgewiesen: Innerhalb der letzten 12 Jahre ist der Anteil der Lehrlinge prozentuiert an der Zahl der Jugendlichen im entsprechenden Alter um 1 Prozentpunkt zurückgegangen.

Es gibt wichtige Ursachen, die sekundär mit dem Geburtenrückgang zusammenhängen. So entsteht zwischen den verschiedenen Ausbildungs- und Bildungsangeboten nach der Pflichtschule, da die Gesamtzahl an Jugendlichen drastisch verringert ist, eine scharfe Konkurrenz um die Schüler bzw. Lehrlinge. Zugangsbedingungen werden z.B. so modifiziert, daß zumindest in den ersten Klassen eine größere Schülerzahl rekrutiert werden kann, auch wenn hierdurch für den einzelnen Schüler das Drop-Out-Risiko steigt.

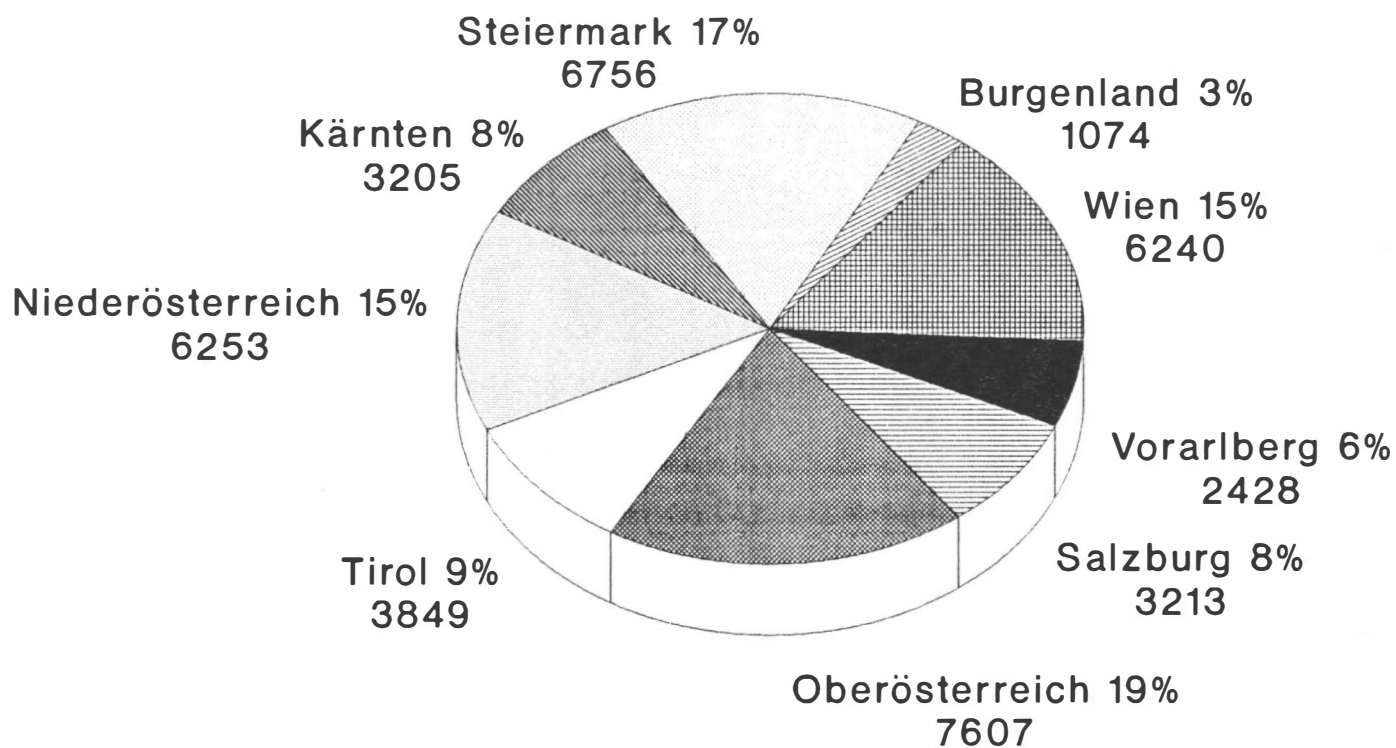
2.3 Lehranfänger nach Bundesländern

1992 wurden rund 40.600 Lehranfänger in Österreich verzeichnet. An der Spitze liegt wie im Gesamtlehrlingsstand Oberösterreich. (Siehe GRAPHIK 3: Lehnanfänger nach Bundesländern 1992).

Graphik 3:

Lehρανfänger nach Bundesländern 1992

(n = 40.625)



Q.: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik 1992.

Um den relativen Stellenwert des Zustroms zur dualen Ausbildung nach Bundesländern herauszuarbeiten, ist eine Prozentuierung der Lehranfängerzahl an der Zahl der 15jährigen im Bundesland ein rechnerischer Näherungswert. Es zeigen sich erhebliche Unterschiede: In Vorarlberg und Salzburg ergibt sich der Höchstwert von 53 Prozent, im Burgenland der niedrigste Wert von 33 Prozent.

TABELLE 11:

**Lehranfänger und 15jährige
nach Bundesländern 1992**

Bundesland	Lehranfänger¹	15jährige²	Anteil der Lehranfänger³
Vorarlberg	2428	4597	53%
Salzburg	3213	6020	53%
Kärnten	3205	6717	48%
OÖ	7607	16206	47%
Steiermark	6756	14305	47%
Tirol	3849	8142	47%
Wien	6240	14280	44%
NÖ	6253	16788	37%
Burgenland	1074	3288	33%
Insgesamt	40625	90343	45%

- 1 Lehrlinge im 1. Lehrjahr
- 2 Wohnbevölkerung mit 15 Jahren zur Jahresmitte 1992
- 3 Lehranfänger in Prozent der 15jährigen im Bundesland

Q.: Wirtschaftskammer, Lehrlingsstatistik;
ÖSTAT-Bevölkerungsfortschreibung

Der Bundesländereffekt bleibt auch erhalten, wenn man die geschlechtsspezifischen Einflüsse berücksichtigt:

**TABELLE 12: Lehranfänger und 15jährige 1992
nach Bundesländern und Geschlecht**

	MÄNNLICH			WEIBLICH		
Bundesland	Lehr-¹ anfänger	15j.²	%³	Lehr-¹ anfänger	15j.²	%³
Vorarlberg	1593	2371	67,2%	835	2226	37,5%
Salzburg	2036	3179	64,0%	1177	2841	41,4%
Steiermark	4454	7372	60,4%	2302	6933	33,2%
Kärnten	2075	3474	59,7%	1130	3243	34,8%
Tirol	2493	4200	59,4%	1356	3942	34,4%
OÖ	4934	8344	59,1%	2673	7862	34,0%
Wien	4086	7521	54,3%	2154	6759	31,9%
NÖ	4262	8782	48,5%	1991	8006	24,9%
Burgenland	785	1680	46,7%	289	1608	18,0%
Insgesamt	26718	46923	56,9%	13907	43420	32,0%

1 Lehranfänger (Lehrlinge im 1. Lehrjahr)

2 Jahresmitte 1992

3 Lehnanfänger in Prozent der 15jährigen im Bundesland

Q.: Wirtschaftskammer, Lehrlingsstatistik;
 ÖSTAT Bevölkerungsfortschreibung; ibw-Berechnungen

Gliedert man nach Geschlechtszugehörigkeit auf, so wird deutlich, daß knapp 6 von 10 Burschen einen Lehrberuf ergreifen, während es unter den Mädchen nur etwas mehr als 3 von 10 sind. Bei den Burschen wie den Mädchen spielt aber offensichtlich auch die regionale Situation (Lehrstellen- und Schulangebot, vorherrschende kulturelle Wertorientierungen, Beschäftigungsmöglichkeiten aufgrund der regionalen Berufsstruktur) eine signifikante Rolle in der Bildungs- und

Berufswahl mit etwa 15 Jahren. Die Spitzenplätze für den Zustrom in die Lehre ergeben sich bei beiden Geschlechtern für die Bundesländer Vorarlberg und Salzburg.

2.4 Geschlechtsspezifische Konzentration der Berufswahl

Die Bedeutung geschlechtsspezifischer Berufswahlmotive zeigt die Liste der von männlichen und weiblichen Lehrlingen am häufigsten gewählten Lehrberufe. Bei den Mädchen kommt man mit 10 Lehrberufen auf knapp 80 Prozent der Lehrlinge.

TABELLE 13:

Die 10 beliebtesten Lehrberufe¹ der weiblichen Lehrlinge 1992

	absolut	in Prozent
Einzelhandelskauffrau	13.386	29,8
Friseurin und Perückenmacherin	6.765	15,1
Bürokauffrau	6.445	14,3
Kellnerin und Köchin	2.070	4,6
Köchin	1.702	3,8
Kellnerin	1.204	2,7
Industriekauffrau	1.104	2,5
Konditorin (Zuckerbäckerin)	1.074	2,4
Hotel- und Gastgewerbeassistentin	1.023	2,3
Großhandelskauffrau	991	2,2
Zusammen	35.764	79,6
Weibliche Lehrlinge insgesamt	44.945	100,0

¹ inklusive Ausbildungsversuch "Verkürzte Lehrzeit"

Q.: Wirtschaftskammer, Lehrlingsstatistik

Hierbei handelt sich durchwegs um Dienstleistungssparten. Mit großem Abstand rangiert die Einzelhandelskauffrau an der Spitze der von den Mädchen gewählten Lehrberufe (30 Prozent der Gesamtzahl), gefolgt von der Friseurin und von der Bürokauffrau.

Die berufliche Konzentration ist bei den männlichen Lehrlingen weniger stark als bei den weiblichen Lehrlingen ausgeprägt. Auf die 10 beliebtesten Lehrberufe entfallen rund die Hälfte der männlichen Lehrlinge, wobei technisch-gewerbliche Berufe einen hohen Anteil aufweisen.

TABELLE 14:

**Die 10 beliebtesten Lehrberufe¹
der männlichen Lehrlinge 1992**

	absolut	in Prozent
Kraftfahrzeugmechaniker	10.189	11,2
Elektroinstallateur	7.913	8,7
Tischler	7.579	8,3
Maurer	4.546	5,0
Maschinenschlosser	3.997	4,4
Einzelhandelskaufmann	3.895	4,3
Gas-, Wasserleitungsinst. und Zentralheizungsbauer	3.093	3,4
Schlosser	2.715	3,0
Koch	2.352	2,6
Koch und Kellner	1.850	2,0
Zusammen	48.129	52,8
Männliche Lehrlinge insgesamt	91.082	100,0

¹ inklusive Ausbildungsversuch "Verkürzte Lehrzeit"

Q.: Wirtschaftskammer, Lehrlingsstatistik

An der Spitze der von den Burschen gewählten Lehrberufe stehen handwerkliche Lehrberufe, wie der Kraftfahrzeugmechaniker (11 Prozent der Lehrlinge), der

Elektroinstallateur (9 Prozent) und der Tischler (8 Prozent). Wie die Lehrstellenmarktstatistik zeigt - siehe Abschnitt 2.7 - gibt es bei den Kraftfahrzeugmechanikern im österreichweiten Durchschnitt auch in der Situation einer demographisch bedingten generellen Lehranfängerlücke keinen Mangel an Lehrstellensuchenden.

2.5 Ausländische Lehrlinge

1992 wurden landesweit rund 9.900 ausländische Lehrlinge verzeichnet, das waren 7,3 Prozent der Lehrlinge insgesamt. Die steigende Tendenz der Ausbildung ausländischer Lehrlinge zeigt sich, wenn man die Lehranfänger heranzieht. Unter den Lehrlingen im 1. Lehrjahr waren 1992 rund 11 Prozent mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Nach Sektionen gibt es Unterschiede: Im Fremdenverkehr waren es 15 Prozent; im Gewerbe 12 Prozent. Der Befund zeigt, daß der ausländischen Bevölkerung die Bedeutung der beruflichen Bildung bewußt ist.

TABELLE 15:

Zahl und Anteil ausländischer Lehranfänger
nach Wirtschaftsbereichen und Geschlecht 1992

	MÄNNLICH		WEIBLICH		INSGESAMT	
Sektion	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Gewerbe/Handwerk	2256	13,0%	520	10,0%	2776	12,3%
Industrie	360	8,6%	39	4,4%	399	7,8%
Handel	217	10,6%	442	8,2%	659	8,9%
Geld/Kredit/Vers.	2	1,6%	1	1,1%	3	1,4%
Verkehr	17	2,7%	6	3,9%	23	2,9%
Fremdenverkehr	332	19,7%	205	11,4%	537	15,4%
Nichtkammer	13	1,7%	6	1,6%	19	1,7%
Gesamt	3197	12,0%	1219	8,8%	4416	10,9%

Q.: Wirtschaftskammer, Lehrlingsstatistik 1992, Bd. 1, S. 9;
ibw-Berechnungen

2.6 Vorbildung der Lehranfänger

Der Großteil der Lehranfänger kommt Anfang der 90er Jahre nach wie vor aus dem Polytechnischen Lehrgang (43 Prozent) oder der Hauptschule (21 Prozent). Man kann daher feststellen, daß fast 2/3 der Lehranfänger aus Hauptschule und Polytechnischem Lehrgang kommen.

Bei den Lehranfängern aus "weiterführenden Schulen" ist auf den Abschlußstatus zu achten. Unter den Jugendlichen aus Handelsschulen und Fachschulen sind rund 80 Prozent Schulabbrecher, nicht wenige von diesen dürften die mittlere Schule zur "Umgehung" des Polytechnischen Lehrgangs gewählt haben.

Unter den Lehranfängern aus allgemeinbildenden höheren Schulen kommen deutlich mehr als die Hälfte (57 Prozent) aus Klassen vor der letzten Klasse, 43 Prozent aus der 8. Klasse.

Am höchsten ist der Abbrecheranteil unter den Jugendlichen, die vor Aufnahme der Lehre in einer berufsbildenden höheren Schule (BHS) waren: 91 Prozent.

TABELLE 16:

Besuchte Schule (mit oder ohne Abschluß) von Lehranfängern 1991

Schultyp	Absolventen	Abbrecher	gesamt
Polytechn. Lehrgang	18.357	3	18.360
Hauptschule	8.635	247	8.882
Berufsbild. höhere Schule	329*	3.533	3.862
Sonstige Schulen	3762	11	3.773
Technisch-gew.Fachschule	704	2.836	3.540
Allgem. höhere Schule	1.052*	1.418	2.470
Kaufmännische BMS	295	1.283	1.578
Sonderschule	548	35	583
Volksschule	79	1	80
gesamt	33.761	9.367	43.128

* Diese Lehranfänger waren vor Aufnahme der Lehre in der letzte Klasse einer höheren Schule: ob sie die Matura gemacht haben oder nicht, läßt sich anhand der Statistik nicht erfassen.

** insbes. Hauswirtschafts- und Büroschulen

Q.: Bundesarbeitskammer: Lehrlinge in Österreich 1991, Wien 1992, S. 98

Aus dem Polytechnischen Lehrgang kommen im österreichischen Durchschnitt 4 von 10 Lehranfängern, die Unterschiede nach Bundesländern sind hoch und verweisen auf die unbefriedigende Lösung des 9. Pflichtschuljahres. Wien und Kärnten heben sich am stärksten vom Bundesdurchschnitt ab.

TABELLE 17:

**Anteil der Absolventen des polytechnischen Lehrgangs
an den Lehranfängern in den Bundesländern 1991**

Kärnten	(n = 1059)	30%
Wien	(n = 2113)	33%
Vorarlberg	(n = 983)	39%
Steiermark	(n = 3157)	43%
Tirol	(n = 1866)	47%
Oberösterreich	(n = 3865)	47%
Niederösterreich	(n = 3253)	47%
Salzburg	(n = 1582)	49%
Burgenland	(n = 522)	52%
gesamt	(n = 43128)	43%

Q.: Bundesarbeitskammer: Lehrlinge in Österreich 1991,
Wien 1992, S. 89 ff.

2.7 Lehrstellenmarkt

Betrachtet man den Lehrstellenmarkt nach Berufsobergruppen, so zeigt sich, daß Fremdenverkehrsberufe, Bauberufe und der Metall-Elektrobereich die quantitativ größte Lücke aufweisen, während es in Büro-, graphischen, technischen und Gesundheitsberufen einen Überhang an Lehrstellensuchenden gibt.

TABELLE 18:

**Lehrstellenmarkt nach Berufsobergruppen
August 1993**

Berufsobergruppe	Lehrstellen- suchende	offene Lehr- stellen	Diff.
Fremdenverkehr	395	2883	-2488
Bauberufe	304	2194	-1890
Metall-Elektroberufe	1294	2886	-1592
Holzverarbeiter	183	1108	-925
Nahrungsmittelherst.	146	578	-432
Handel und Verkehr	1421	1823	-402
Leder, Textil, Schuhe	104	432	-328
Friseure	526	739	-213
Steine, Ziegel, Glas	29	146	-117
Rauchfangkehrer/chem. Putzer	5	93	-88
Chemische Berufe	4	75	-71
Papierhersteller	7	34	-27
Gesundheitsberufe	109	46	+ 63
Graphische Berufe	138	34	+ 104
Land- und Forstwirtschaft	262	140	+ 122
Technische Berufe	174	49	+ 125
unbestimmt	234	-	+ 234
Büroberufe	1074	206	+ 868
Gesamt	6409	13466	-7049

Q.: BMAS, Arbeitsmarktdaten 8/93; ibw-Berechnungen

Die Analyse auf der Ebene der Berufsobergruppen informiert aber nicht hinreichend über die Situation in den einzelnen Lehrberufen. Dies trifft etwa auf die Berufsobergruppe "Metall-Elektro" zu: So wurden für den Kraftfahrzeug-Mecha-

niker, Kraftfahrzeug-Elektriker und den Elektroinstallateur Ende August dieses Jahres Bewerberüberhänge verzeichnet, während es in der Berufsobergruppe Metall-Elektro insgesamt zu wenig Bewerber gibt.

TABELLE 19:

**Lehrstellenmarkt in ausgewählten technisch-gewerblichen Lehrberufen
der Berufsobergruppe "Metall-Elektro"
Ende August 1993**

Lehrberuf (Auswahl)	Lehrstellen- suchende	Offene Lehrstellen	Differenz
Kraftfahrzeug-Mechaniker	335	307	+ 28
Elektroinstallateur	198	174	+ 24
Elektromechaniker/-maschb.	23	16	+ 7
Kraftfahrzeug-Elektriker	12	7	+ 5
Betriebsschlosser	5	77	-72
Stahlbauschlosser	3	108	-105
Maschinenschlosser	42	158	-116

Q.: BMAS, Arbeitsmarktdaten 8/93; siehe Anhang 1

2.8 Lehrabschlußprüfung

1992 sind 55.443 Personen zur Lehrabschlußprüfung angetreten. Hiervon haben 85 Prozent oder knapp 47.200 die Prüfung erfolgreich absolviert. Der Zeitvergleich zeigt, daß die genannte Erfolgsquote kaum von den Ergebnissen der letzten Jahrgänge abweicht. 9 Prozent der Prüflinge des Jahrgangs 1992 erreichten eine Auszeichnung.

TABELLE 20:

Erfolgsquoten bei der Lehrabschlußprüfung 1982 -1992

	Prüfungsantritte	Anteil: bestandene Prüfungen
1982	64.761	87%
1983	65.266	86%
1984	63.109	86%
1985	61.700	86%
1986	60.595	86%
1987	61.156	86%
1988	59.621	86%
1989	58.585	86%
1990	57.247	86%
1991	54.720	86%
1992	55.443	85%

Q.: ÖSTAT, Wirtschaftskammer, Lehrlingsstatistik

Die Lehrabschlußprüfung kann im Falle des Nichtbestehens in der Regel nach einem halben Jahr wiederholt werden, bei Einschränkungen der Wiederholungsprüfung hinsichtlich der Prüfungsgegenstände jedoch auch früher. 9 Prozent der Prüflinge des Jahrgangs 1992 waren Prüfungswiederholer. Eine Befragung des Prüfungsjahrgangs 1987 hat ergeben, daß 75 Prozent der Prüfungswiederholer die Lehrabschlußprüfung im 2. Anlauf bestehen.⁵

Berücksichtigt man die *Retentionsrate* (= Anteil der Lehrlinge im 3. Lehrjahr am entsprechenden 1. Lehrjahr), die rund 94 Prozent beträgt⁶, und den Prüfungserfolg inklusive der Wiederholungsprüfung, so kann man feststellen, daß rund 90

⁵ Arthur Schneeberger: Lehrabschlußprüfung und berufliche Zukunft. Analyse einer schriftlichen Befragung und der amtlichen Statistik. ibw-Forschungsbericht Nr. 61, 2. Auflage, Wien 1990, S. 7.

⁶ Wirtschaftskammer: Lehrlingsstatistik 1992, Band 1, S. 14.

Prozent der Lehranfänger nicht nur das letzte Lehrjahr, sondern den Abschluß ihrer Ausbildung erreichen. Die Bedeutung dieser *Erfolgsquote* wird erst aus dem Vergleich mit der rein schulischen Berufsbildung ersichtlich: Von der 9. bis zur letzten Schulstufe führt die BHS (berufsbildende höhere Schule) 64,5 Prozent ihrer Anfänger (von der 10. bis zur letzten Schulstufe sind es 75 Prozent); von der 9. bis zur letzten Schulstufe führt die 4jährige BMS (berufsbildende mittlere Schule) 53 Prozent ihrer Anfänger (von der 10. bis zur letzten Schulstufe sind es 82 Prozent)⁷.

Nach Wirtschaftsbereichen ist erkennbar, daß das Gewerbe 46 Prozent aller erfolgreichen Lehrabsolventen des Jahrgangs ausgebildet hat. Der wesentliche Grund für den im Vergleich zum Anteil an bestandenen Prüfungen geringeren Anteil an Auszeichnungen im Gewerbe liegt darin, daß große Industrie- und Handelsbetriebe sowie die Banken in der Auswahl ihrer Lehrlinge hochselektiv sind, während Kleinbetriebe im Gewerbe Jugendlichen eine Ausbildungschance geben, die sie in den weiterführenden Schulen oder in den Großbetrieben nicht bekommen würden. Während nur 2 von 10 der Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern so viele Lehrstellenbewerber hat, daß er vor Ausbildungsbeginn eine auf Tests basierende Auswahl treffen kann, sind dies bei den Großbetrieben mehr als 8 von 10⁸.

⁷ Siehe dazu: ÖIBF: Lehrlinge und Facharbeiter am Arbeitsmarkt. Prognose bis zum Jahr 2006/2008. Wien, Juli 1993.

⁸ Siehe dazu: Arthur Schneeberger: Lehrabschlußprüfung und berufliche Zukunft. Analyse einer schriftlichen Befragung und der amtlichen Statistik. ibw-Forschungsbericht Nr. 61, 2. Auflage, Wien 1990, S. 43.

TABELLE 21:

Lehrabschlußprüfung 1992 nach Wirtschaftsbereichen

SEKTION*	Prüfungs- antritte	best. ohne Auszeichn.	best. mit Auszeichn.	Wieder- holer	nicht bestanden
Gewerbe/ Handwerk	25.513	19.307	1.567	2.751	4.639
Industrie	6.956	5.148	979	563	829
Handel	9.208	6.846	1.209	622	1.153
GKV	218	159	44	10	15
Verkehr	1.252	1.056	101	58	95
Fremden- verkehr	5.223	4.225	302	400	696
Nichtkammer	1.176	921	171	51	84
gesamt	49.546	37.662	4.373	4.455	7.511

* Zur Gesamtsumme ist noch die Kategorie "Sonstige" (Prüfungen des 2. Bildungsweges, Zusatzprüfungen) hinzuzählen: 5.881 Antritte, davon 5.148 erfolgreich.

Q.: Wirtschaftskammer, Lehrlingsstatistik 1992

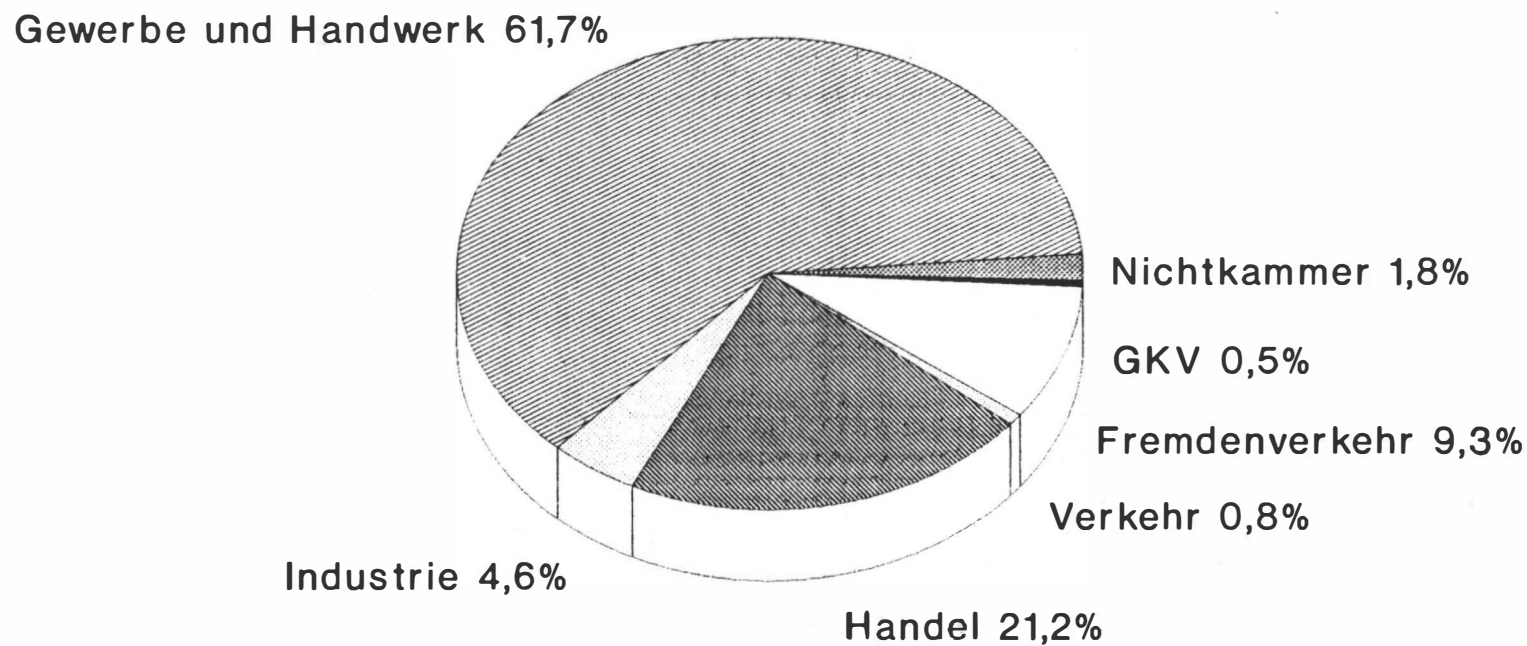
2.9 Lehrbetriebe

1992 wurden über 43.000 Lehrbetriebe in Österreich verzeichnet. 62 Prozent hiervon entfielen auf den Bereich Gewerbe und Handwerk, gefolgt vom Handel (21 Prozent), dem Fremdenverkehr (9 Prozent) und der Industrie (5 Prozent). (Siehe GRAPHIK 4: Lehrbetriebe 1992 nach Wirtschaftsbereichen).

Analog zur demographisch bedingten rückläufigen Entwicklung der Lehrlingszahlen ist auch die Anzahl der Lehrbetriebe in den letzten Jahren gesunken. Im besonderen Maße waren dabei Handelsbetriebe betroffen. Ihr Anteil unter den Lehrbetrieben ist von 28 Prozent im Jahr 1980 auf 21 Prozent 1992 gesunken. Der Anteil der Lehrbetriebe des Gewerbes ist im gleichen Zeitraum deutlich gestiegen, wobei der Anteil der Lehrlinge des Gewerbes an allen Lehrlingen nur geringfügig größer geworden ist.

Graphik 4:

Lehrbetriebe 1992 nach Wirtschaftsbereichen



Q.: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik 1992.

TABELLE 22:

Lehrbetriebe und Lehrlinge 1980 - 1992

	1980		1992	
Sektion:	Lehrbe- triebe	Lehr- linge	Lehrbe- triebe	Lehr- linge
Gewerbe	55,5	52,6	61,7	53,9
Industrie	5,6	14,8	4,6	14,8
Handel	27,8	20,9	21,2	17,2
Fremdenverkehr	9,5	8,3	9,3	8,7
Verkehr	0,5	1,5	0,8	2,0
G/K/V	0,3	0,3	0,5	0,6
Nichtkammer	0,8	1,6	1,8	2,9
Ingesamt	100,0	100,0	100,0	100,1
n =	64.452	194.089	43.333	136.027

Q.: Wirtschaftskammer: Lehrlingsstatistik 1980 und 1992

TABELLE 23:

Anzahl der Lehrlinge je Lehrbetrieb

	1980	1992	Differenz
Gewerbe	2,9	2,7	-0,2
Industrie	8,0	10,0	+ 2,0
Handel	2,3	2,5	+ 0,2
Fremdenverkehr	2,6	2,9	+ 0,3
Verkehr	8,6	7,6	- 1,0
G/K/V	2,8	3,4	+ 0,6
Nichtkammer	6,2	5,0	- 1,2
Ingesamt	3,0	3,1	+ 0,1

Q.: Wirtschaftskammer: Lehrlingsstatistik 1980 und 1992

Das Verhältnis zwischen Lehrbetrieben und Lehrlingen ist die sogenannte Lehrlingsdichte (durchschnittliche Anzahl der Lehrlinge pro Lehrbetrieb): Sie liegt 1992 bei 3,1 und ist gegenüber 1980 geringfügig gestiegen. Die höchste Lehrlingsdichte mit 10 Lehrlingen je Lehrbetrieb ist in den Industriebetrieben festzustellen. Nach Wirtschaftsbereichen sind unterschiedliche Veränderungen im Vergleich 1980/1992 festzustellen (Siehe Tabelle 23).

Die amtliche Statistik bietet keine Daten zur Frage der Betriebsgröße der Lehrbetriebe. Eine Befragung des Lehrabsolventenjahrgangs von 1991, die im Vorjahr durchgeführt wurde, informiert über die Größenstruktur der Lehrbetriebe⁹. Mehr als die Hälfte der Lehrlinge werden hiernach in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern ausgebildet, 18 Prozent der Lehrabsolventen entfallen auf Betriebe mit über 200 Mitarbeitern.

TABELLE 24:

**Verteilung der Lehrabsolventen
nach Betriebsgröße des Lehrbetriebs**

Anzahl Mitarbeiter	%
1 - 5 Mitarbeiter	20,5
6 - 19 Mitarbeiter	32,0
20 - 49 Mitarbeiter	16,7
50 - 199 Mitarbeiter	12,8
200 - 499 Mitarbeiter	5,9
500 - 1000 Mitarbeiter	3,7
mehr als 1000 Mitarbeiter	7,0
keine Angabe	1,5
gesamt	100,1

Q.: ibw-Erhebung 1992 (n = 1725)

⁹ Arthur Schneeberger: Die Berufsschule im Urteil von Absolventen und Ausbildungsfachleuten. Ergebnisse schriftlicher Befragungen. ibw-Schriftenreihe Nr. 91, S. 8.

2.10 Absolventen im Beruf

Im Rahmen des Mikrozensus des Österreichischen Statistischen Zentralamtes wird jährlich die berufliche Stellung nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung erhoben. Für die Lehrabsolventen sind folgende Ergebnisse zu berichten: Ein Drittel befindet sich in der Position eines Facharbeiters. Etwas mehr 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.

TABELLE 25:

Berufliche Stellung der Lehrabsolventen in Prozent (n = 1,520.000)

Facharbeiter	31,3
Angestellte/Beamte: einfache Tätigkeit	20,0
Angestellte/Beamte: mittlere Tätigkeit	11,5
Selbständige und Mithelfende	10,8
Angelernter Arbeiter	10,4
Angestellte/Beamte: zum. höhere Tätigkeit	4,5
Angestellte/Beamte: Hilfstätigkeit	4,3
Hilfsarbeiter	4,1
Vorarbeiter oder Meister	2,6
In Ausbildung	0,5
gesamt	100,0

Q.: ÖSTAT, Mikrozensus-Jahresergebnisse 1992

Angesichts des allgemeinen Anstiegs der Arbeitslosigkeit ist die Situation der Lehrabsolventen, die über 40 Prozent der Erwerbsbevölkerung ausmachen, von besonderem Interesse. Hierzu einige Indikatoren:

Stellenangebot

Ende August des Jahres waren an den Arbeitsämtern 17.429 offene Stellen gemeldet, für die ein Abschluß nach der allgemeinbildenden Pflichtschule als Voraussetzung ausgewiesen wurde. Von dieser Gesamtzahl entfielen 14.358 oder 82 Prozent auf die Lehre (inklusive Lehre + Meisterprüfung)¹⁰.

Stellenandrangsziffer

Ende August 1983 entfielen 5,4 Arbeitslose auf eine gemeldete offene Stelle, was eine Zunahme gegenüber den vergangenen Jahren bedeutet. Die Stellenandrangsziffer betrug bei den Lehrabsolventen zum genannten Zeitpunkt 4,6 Arbeitslose je gemeldeter Stelle, bei Absolventen der technisch-gewerblichen Fachschule jedoch 21,6, bei Absolventen der HTL 10,6 und bei Absolventen der Handelsakademie 19,2.¹¹ Bei den Hochschulabsolventen entfielen zum genannten Zeitpunkt auf eine gemeldete offene Stelle 19,7 Arbeitslose.

TABELLE 26:

Stellenandrangsziffer nach Bildungsabschlüssen (August 1993)

Bildungsabschluß (Auswahl)	Arbeits- lose	offene Stellen	Stellen- andrang
Lehre	65488	14245	4,6
Höhere technische und gewerbliche Schule	4031	379	10,6
Höhere kaufmännische Schule	2768	144	19,2
Universität	5191	264	19,7
Mittlere technische und gewerbliche Schule	1190	55	21,6
Mittlere kaufmännische Schule	6728	306	22,0
Gesamt	186342	34809	5,4

Q.: BM für Arbeit und Soziales: Arbeitsmarktdaten August 1993

Verweildauer

Die Verweildauer beim Abgang aus der Arbeitslosigkeit ist ein aussagefähiger Indikator über Vermittlungschancen. Auch hier zeigt sich zwar eine insgesamt

¹⁰ BMAS, Arbeitsmarktdaten 8/1993, S. 32

¹¹ BMAS, Arbeitsmarktdaten 8/1993, S. 25 und 32

schwierige, jedoch relativ günstige Lage für die Lehrabsolventen: Im Jahr 1992 waren - nach Daten des BMAS - aus der Meldestatistik "abgehende Arbeitslose" im Durchschnitt 136 Tage arbeitslos. Bei den Lehrabsolventen betrug die so definierte Arbeitslosigkeitsdauer 127 Tage, bei den BMS-Absolventen 144 Tage, bei den AHS-Absolventen 159 Tage, bei den BHS-Absolventen 126 Tage und bei den Absolventen von Universitäten/Akademien 167 Tage.¹² Demnach können arbeitsuchende Lehrabsolventen und BHS-Absolventen am schnellsten wieder in Beschäftigung gebracht werden.

2.11 Aktuelle Fragen der Lehrlingsausbildung

2.11.1 Die fachliche Breite der Ausbildung

Das System der dualen Berufsausbildung ist unter anderem dadurch gekennzeichnet, daß es sich trotz der praktischen Ausbildung im Betrieb nicht nur am Qualifikationsbedarf des einzelnen Lehrbetriebes orientiert, sondern die Fertigkeiten und Kenntnisse auf einer breiteren beruflichen Basis erlernt werden und somit die für die wirtschaftliche Entwicklung besonders wichtige Transferierbarkeit beruflicher Qualifikationen ermöglicht wird.

Die Zahl der Lehrberufe beträgt in Österreich derzeit inklusive der Ausbildungsversuche 230. Damit weist Österreich mit Abstand weniger Lehrberufe auf als jene beiden Länder, in denen das duale Bildungssystem ebenfalls große Bedeutung hat: Die Bundesrepublik Deutschland, die flächenberufliche Ausbildung in Industrie und Gewerbe eingerichtet hat, kommt auf 370 anerkannte Ausbildungsberufe, die Schweiz, die die wie in Österreich die durchgängige einzelberufliche Ausbildung vorsieht, kennt 300 berufsspezifische Ausbildungsreglements.

Über die berufsspezifische Ausbildung hinaus reicht insbesondere die Ausbildung im Rahmen der Ausbildungsversuche im Metall-Elektrobereich und die Ausbildung im Rahmen der Doppellehre, die in technisch-gewerblichen und in Dienstleistungsberufen Anwendung findet.

¹² AMV: Personenbezogene Auswertungen zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich 1992. Wien 1993, S. 54ff.

2.11.1.1 Ausbildungsversuche

Die Ausbildungsversuche im Metall-Elektrobereich, die 1989 in Vorarlberg und Tirol begonnen wurden, sind seit Juli 1992 österreichweit möglich. Die Bemühungen, den Ausbildungsversuch auch in anderen Bundesländern einzurichten, sind im Gange. Die Berufsbilder der Ausbildungsversuche 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. Um die angestrebte höhere und umfassendere Qualifikation erreichen zu können, war es erforderlich, die bislang dreieinhalbjährigen Lehrzeiten 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.

TABELLE 27:

Prüfungsergebnisse im Metall-Elektroausbildungsversuch in Vorarlberg 1993

TEILPRÜFUNG

	Teilnehmer	bestanden	mit Ausz. bestanden	nicht bestanden
Anlagenelektriker	50	38	9	3
Maschinenmechaniker	37	34	3	-
Werkzeugmechaniker	26	23	3	-

ABSCHLUSSPRÜFUNG

	Teilnehmer	bestanden	mit Ausz. bestanden	nicht bestanden
Anlagenelektriker	46	28	15	2
Maschinenmechaniker	36	28	7	1
Werkzeugmechaniker	19	13	6	-

Q.: Wirtschaftskammer Vorarlberg

Auch der Prüfungsmodus wurde geändert. Nach der Hälfte der Lehrzeit legt der Lehrling eine Teilprüfung ab. Der Ausbildungsversuch in Vorarlberg begann mit 45 *Anlagenelektrikern*, 46 *Maschinenmechanikern* und 14 *Werkzeugmechanikern*. Mittlerweile nehmen in Vorarlberg 343 Lehrlinge an diesem Ausbildungsversuch teil. Die Ergebnisse der ersten Teilprüfungen und der Abschlußprüfung von 1993 waren ausgezeichnet.

In Tirol werden im Rahmen des Ausbildungsversuchs Maschinenmechaniker ausgebildet. 1992 haben bei der 1. Teilprüfung alle 11 Kandidaten bestanden, 2 davon mit einer Auszeichnung. Insgesamt stehen im Jahr 1993 43 Jugendliche in dem Ausbildungsversuch in Tirol in Ausbildung.

2.11.1.2 Doppellehre

Bedarfsorientierte Qualifikationsverbreiterungen im Produktions- und im Dienstleistungsbereich macht das Instrument der Doppellehre möglich und ist daher als wichtiges Element der Anpassung der Ausbildung zu bewerten. 9,2 Prozent der Lehrlinge standen 1992 in Form einer Doppellehre in Ausbildung.

TABELLE 28:

Doppellehren nach Sektionen 1992

	LEHRLINGE GESAMT	DAVON: DOPPELLEHRE	%
Gewerbe	73.297	6.816	9,3%
Fremdenverkehr	11.801	3.979	33,7%
Industrie	20.097	1.393	6,9%
Nichtkammer	3.952	177	4,5%
Handel	23.402	86	0,4%
Verkehr	2.698	4	0,1%
GKV	781	0	0%
Insgesamt	136.027	12.455	9,2%

Q.: Wirtschaftskammer, Lehrlingsstatistik 1992

Am stärksten ist die Doppellehre im Fremdenverkehr ausgeprägt (34 Prozent der Lehrlinge). Die Doppellehre "Kellner/Koch" ist die häufigste Ausbildungsform im Fremdenverkehr.

TABELLE 28:

**Zahl der Lehrlinge
im Fremdenverkehr 1992**

Kellner/Koch	3920
Koch	3848
Kellner	2124
Hotel- und Gastgewerbeassistent	1246
Reisebüroassistent	329
Hotel- u. Gastgewerbebeass. und Kellner	32
Hotel- und Gastgewerbeassistent-AV	18
Koch/Konditor	13
Kellner/Konditor	11
Koch-AV	7
Reisebüroassistent-AV	4
Hotel- und Gastgewerbebeass. und Koch	4
Kellner-AV	3

AV = Ausbildungsversuch "Verkürzte Lehrzeit"

Q.: Wirtschaftskammer, Lehrlingsstatistik 1992

Innerhalb des Gewerbes hat die Doppellehre vor allem in einigen Montageberufen erhebliche quantitative Bedeutung. So in folgenden Kombinationen (Quelle: Wirtschaftskammer, Lehrlingsstatistik 1992):

Gas- und Wasserleitungsinstallateur und Zentralheizungsbauer	3.037
Wasserleitungsinstallateur und Zentralheizungsbauer	821
Dachdecker und Spengler	396
Maurer und Zimmerer	162

Im industriell-gewerblichen Bereich sind eine Reihe von Doppellehren zu verzeichnen, die als Anpassung an die veränderten technischen Produktionsbedingungen zu erkennen sind (Quelle: Wirtschaftskammer, Lehrlingsstatistik 1992):

Betriebselektriker/Meß- und Regelungsmechaniker	220
Kfz-Elektriker/Kfz-Mechaniker	212
Karosser/Kfz-Mechaniker	212
Betriebselektriker/Maschinenschlosser	184
Karosser/Lackierer	166
Dreher/Werkzeugmacher	93
Maschinenschlosser/Technischer Zeichner	73
Werkzeugmacher/Technischer Zeichner	42
Dreher/Maschinenschlosser	37
Maschinenschlosser/Werkzeugmacher	36
Betriebselektriker/Betriebsschlosser	22
Schlosser/Technischer Zeichner	20
Betriebsschlosser/Dreher	18

Zu erwähnen sind noch die vielfältigen Kombinationen des Bürokaufmanns mit gewerblichen Lehrberufen, die eine hervorragende Voraussetzung zum späteren Selbständigwerden bieten können.

2.11.1.3 Berufsbildüberschneidungen von Lehrberufen

Zur Frage der Vergleichbarkeit und der inhaltlichen Überschneidungen in Lehrberufen innerhalb verwandter Lehrberufe wurde seitens des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) eine erste empirische Analyse am Beispiel von fünf Schwachstromlehrberufen¹³ durchgeführt. Diese Pilot-Studie kommt zu dem Ergebnis, daß im ersten Lehrjahr 30 bis 75 Prozent (je nach Lehrberufen) der Berufsbildpositionen innerhalb der einbezogenen Berufe identisch sind; im zweiten Lehrjahr sind es 10 bis 25 Prozent.

2.11.2 Integration der Lehre ins Bildungssystem

Lehrabsolventen standen bisher als formalisierte berufsbezogene Weiterbildungsgänge vor allem der Besuch von Meisterkursen, Werkmeisterschulen und BHS-Aufbaulehrgängen offen. Der Hochschulzugang ist über die Vorbereitungslehrgänge möglich. Seit Herbst 1991 wird von den Wirtschaftsförderungsinstituten der Handelskammern mit den *Fachakademien* ein vollkommen neues Bildungsprogramm angeboten, das - aufbauend auf der Lehre - in einem berufsbegleitenden, dreijährigen Abendunterricht (3 mal wöchentlich) in erster Linie zu gehobenen Berufskenntnissen führt, darüber hinaus aber auch die Vorbereitung auf die Studienberechtigungsprüfung bieten soll.

Die WIFI-Fachakademien haben sich bewährt (derzeit gibt es geschätzte 1500 Studierende) und wurden auch offiziell anerkannt, untermauert durch die Zitierung in Gesetzestexten und Verordnungen. So werden in der Gewerbeordnungsnovelle 1992 Abschlüsse der Fachakademie prinzipiell als Befähigungsnachweis für die Ausübung eines Handwerks (§18, Absatz 1, Ziffer 5) zitiert. In den Durchführungsverordnungen zum §18 GewO 1993 sind Anrechnungen festgehalten: für die Handwerke Schlosser und Schmied, sowie für Maschinen- und Fertigungstechniker durch den Abschluß der Fachakademie Fertigungstechnik, die Handwerke Maschinen- und Fertigungstechnik, Elektroniker und Elektromaschinenbauer durch den Abschluß der Fachakademie Automatisierungstechnik, das Tischler-Handwerk durch den Abschluß der Fachakademie Innen-

¹³ Siehe dazu: Helmut Knoblich: Mikroanalyse der Schwachstromberufe. ibw, Wien 1993).

ausbau und Raumgestaltung. Weitere Anrechnungen anderer Fachakademien sind zu erwarten.

In der Beamtendienstrechtsnovelle von 1993 findet sich eine Passage, die auf die Voraussetzung eines Fachakademie-Besuches für die B-Einstufung hinweist: Auch jene, die keine Matura haben, können in den B-Dienst eingestuft werden, wenn sie die Lehrabschlußprüfung, die Absolvierung einer dreijährigen Fachakademie und eine Studienberechtigungsprüfung nachweisen können.

In der Novelle 1991 zum Studienberechtigungsgesetz ist (§5 Absatz 5) erstmals vorgesehen, daß Abschlußprüfungen gewisser Lehrgänge, darunter auch der Fachakademien, für Studienberechtigungsprüfungen anerkannt werden. Das heißt: der FA-Abschluß bringt die Anrechnung von vier der insgesamt fünf Prüfungsfächer im Rahmen der Studienberechtigungsprüfung. Nur die Prüfung in "Deutsch" muß an der Universität abgelegt werden.

Schließlich kann auch darauf verwiesen werden, daß bei der laufenden Fachhochschuldiskussion der Zugang für Absolventen der Lehrlingsausbildung ein wichtiges Thema ist.

2.11.3 Auswirkungen der Berufsschulzeiterweiterung

Mit der Verordnung des Bundesministers für Unterricht und Kunst vom 30. Juni 1990 (BGBl. Nr. 555) wird die Erweiterung der Berufsschulzeit geregelt. Im lehrgangsmäßigen Unterricht bedeutet die Erweiterung in etwa eine Ausweitung von 8 auf 10 Wochen, im ganzjährigen Unterricht eine Ausweitung von einem Tag auf 1,5 Tage zumeist im ersten und zweiten Lehrjahr der Lehrzeit. Die Erweiterung betrifft vor allem fachbezogenes Englisch und neue Technologien; die Umsetzung erfolgt seither.

Die betriebliche Ausbildungszeit ist in den letzten zwei Jahrzehnten immer wieder eingeschränkt worden. Gleichzeitig erfordert die Vermittlung der neuen Technologien in Fertigungs- und Dienstleistungsberufen mehr Ausbildungszeit. Insgesamt lassen steigende berufliche Anforderungen eine Reduktion der betrieblichen Ausbildungszeit nicht zu. 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.

TABELLE 29:

**Auswirkungen der Berufsschulzeiterweiterung
aus Sicht der Lehrbetriebe**

FRAGE: "Falls Ihre Lehrlinge bereits von der Berufsschulzeiterweiterung betroffen sind: Welche Auswirkungen hat das auf die Ausbildung im Lehrbetrieb?"

ANTWORTVORGABEN:	ANTEIL DER ZUSTIMMENDEN UNTER DEN ...					
	... gewerblichen Lehrbetrieben			... kaufmännischen Lehrbetrieben		
	ges.	lg.	gj.	ges.	lg.	gj.
Die Lehrlinge haben bessere Fachkenntnisse	13%	16%	7%	17%	19%	16%
Es wird schwerer, die betrieblichen Ausbildungs- ziele zu erreichen	38%	34%	48%	24%	23%	25%
Die betriebliche Ausbildung ist so verkürzt, daß eine gute Ausbildung in Frage gestellt ist	28%	23%	40%	16%	15%	18%
Wir werden deswegen in Zu- kunft nicht mehr ausbilden	14%	13%	17%	10%	11%	9%
Wir mußten die Ausbildung im Betrieb ändern	7%	5%	10%	5%	5%	6%

ges. = insgesamt

lg. = lehrgangsmäßige Berufsschule

gj. = ganzjährige Berufsschule

antwortende gewerbliche Lehrbetriebe: gesamt (n = 1.584), lg. (n = 1.160), gj. (n = 422);

antwortende kaufmännische Lehrbetriebe: gesamt (n = 686), lg. (n = 309), gj. (n = 377)

Q.: ibw-Befragung 1992

Welche Auswirkungen hat die zeitliche Ausweitung des berufsschulischen Teils der Lehrlingsausbildung auf die Erreichung der betrieblichen Ausbildungsziele?

Tabelle 29 zeigt die Sicht der Betriebe auf Basis einer im Vorjahr österreichweit durchgeführten schriftlichen Befragung¹⁴.

Hierbei wird global zwischen gewerblichen Lehrberufen und kaufmännischen Lehrberufen in der Darstellung unterschieden. Neben den Gesamtwerten sind jeweils die Werte für die ganzjährige und die lehrgangsmäßige Berufsschule angeführt, da es nach der Organisationsform deutliche Unterschiede gibt.

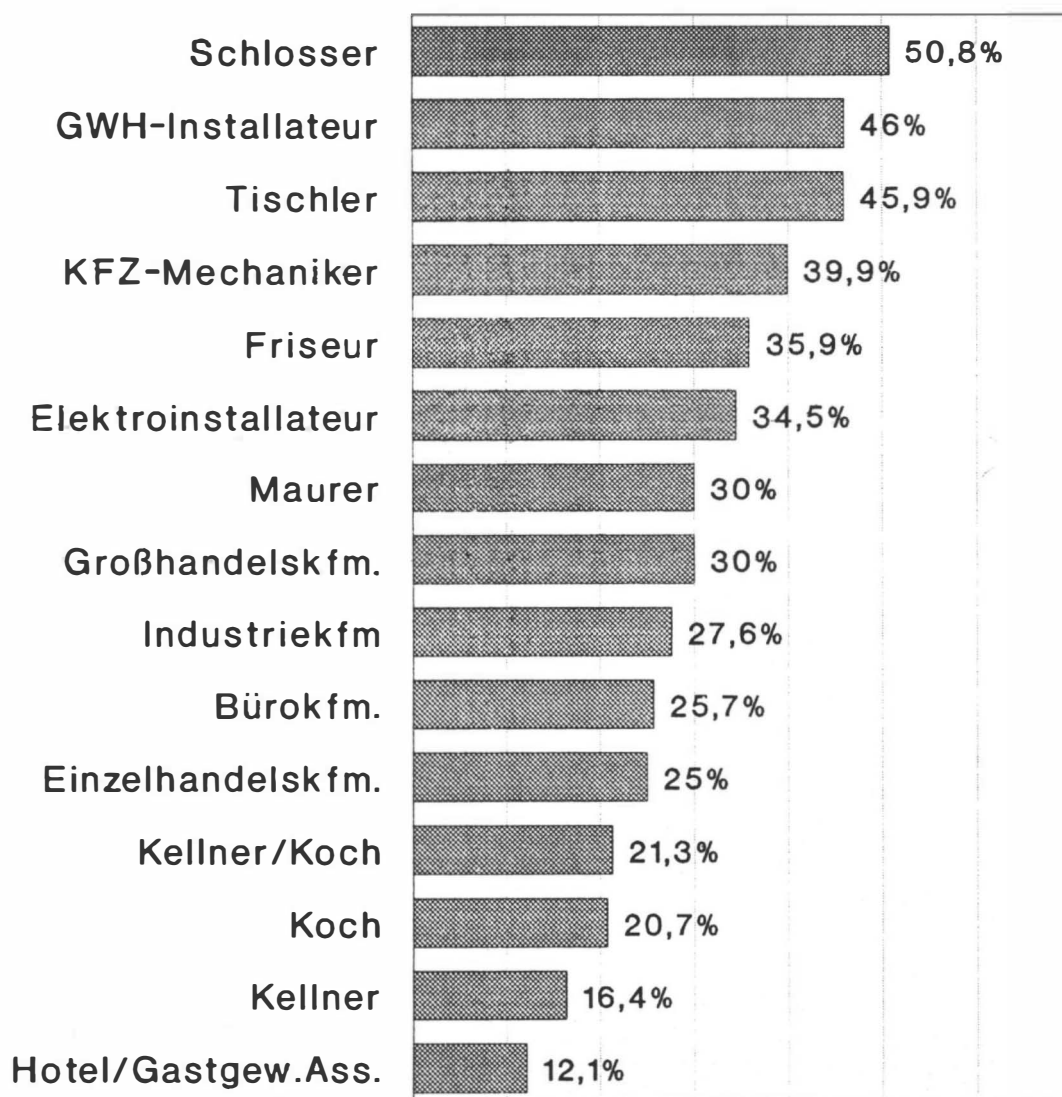
38% der gewerblichen und 24% der kaufmännischen Lehrberechtigten stimmen der Behauptung "Es wird schwerer, die betrieblichen Ausbildungsziele zu erreichen" zu. Bei ganzjährigem Unterricht ist diese Befürchtung in den gewerblichen Berufen noch häufiger: 48% zu 34% bei lehrgangsmäßigem Unterricht (siehe Tabelle 29). Gliedert man nach Lehrberufsbereichen auf, so stehen Handwerke an der Spitze derer, die Ausbildungserschwernisse durch die Berufsschulzeiterweiterung respektive Einschränkung der betrieblichen Ausbildungszeit wahrnehmen (siehe Graphik).

"Die betriebliche Ausbildung ist so verkürzt, daß eine gute Ausbildung in Frage gestellt ist" vertreten 28% der gewerblichen und 16% der kaufmännischen Lehrberechtigten. Die Organisationsform der Berufsschule schlägt hier ebenfalls durch: 40% der Betriebe, deren Lehrlinge die Berufsschule ganzjährig besuchen, sehen die Ausbildung durch die Berufsschulzeiterweiterung in Frage gestellt, bei lehrgangsmäßigem Unterricht sind es 23%. (Siehe GRAPHIK 5: Anteil der Lehrlinge die meinen: "Durch die Berufsschulzeiterweiterung wird es schwerer, die betrieblichen Ausbildungsziele zu erreichen.")

¹⁴ Arthur Schneeberger: Die Berufsschule im Urteil von Absolventen und Ausbildungsfachleuten. Ergebnisse schriftlicher Befragungen. ibw-Schriftenreihe Nr. 91.

Graphik 5:

**Anteil der Lehrlinge die meinen:
"Durch die Berufsschulzeiterweiterung
wird es schwerer, die betrieblichen
Ausbildungsziele zu erreichen."**



Q.: ibw-Betriebsbefragung 1992.

TABELLE 30:

**Auswirkungen der Berufsschulzeiterweiterung
aus Sicht der Lehrbetriebe
nach Betriebsgröße (Mitarbeiterzahl)**

ANTEIL DER ZUSTIMMENDEN UNTER DEN ANTWORTENDEN IN PROZENT DER JEWELIGEN GESAMTHEIT			
	Bessere Fach- kenntnisse¹	Gute Aus- bildung ist in Frage ¹ gestellt	Werden nicht mehr¹ ausbilden
gewerbliche Lehrbetriebe insgesamt (n = 1584)	13%	28%	14%
nach Mitarbeiterzahl des Lehrbetriebs:			
bis 5 MA (n = 273)	8%	30%	21%
6-10 MA (n = 309)	10%	36%	15%
11-20 MA (n = 299)	11%	35%	16%
21-49 MA (n = 293)	13%	24%	14%
50-99 MA (n = 147)	20%	25%	11%
100-249 MA (n = 125)	24%	14%	8%
≥ 250 MA (n = 120)	19%	11%	4%
kaufmännische Lehrbetriebe gesamt (n = 686)	17%	16%	10%
nach Mitarbeiterzahl des Lehrbetriebs:			
bis 5 MA (n = 75)	11%	24%	17%
6-10 MA (n = 74)	7%	19%	12%
11-20 MA (n = 113)	18%	20%	12%
21-49 MA (n = 145)	15%	19%	12%
50-99 MA (n = 78)	23%	12%	5%
100-249 MA (n = 95)	22%	15%	6%
≥ 250 MA (n = 95)	22%	5%	4%

¹ Zur genauen Formulierung der Behauptungen siehe Tabelle 29

Q.: ibw-Erhebung 1992

Ergeben sich - aus Sicht der Betriebe - Vorteile durch die Berufsschulzeiterweiterung?

17% der in kaufmännischen und 13% der in gewerblichen Lehrberufen ausbildenden Lehrberechtigten meinen, daß die Berufsschulzeiterweiterung zu einer besseren fachlichen Qualifizierung der Jugendlichen führt.

Abschließend ist die entscheidende Frage zu stellen, ob die - durch die Berufsschulzeiterweiterung erfolgte - *faktische Verkürzung der betrieblichen Ausbildungszeit der Lehrlinge nicht die Grenze der Akzeptanz der Lehrbetriebe erreicht bzw. überschritten* hat. Siehe hierzu zunächst Tabelle 29 Zeile 3: 14 % der Lehrbetriebe, die in gewerblichen Lehrberufen ausbilden und deren Lehrlinge bereits von der Berufsschulzeiterweiterung betroffen sind, gaben 1992 an, daß sie die Ausbildung einstellen werden; bei kaufmännischen Lehrberufen sind es 10 %. Die Betriebsbefragung (siehe Tabelle 30) zeigt: Gerade in den Kleinbetrieben (Betriebe unter 20 Mitarbeitern) ist durch die Verkürzung der betrieblichen Ausbildungszeit bei vielen die Schmerzgrenze überschritten worden.

Das Wirtschaftsministerium hat im Zuge der Beratungen zur BAG-Novelle 1992 vorgeschlagen, in die Lehrberufsausbildungsvorschriften einen Rahmen für die Ausbildungszeit für Betriebe und für die Berufsschule vorzusehen. Hierbei ist von einer Ausbildungszeit von 40 Stunden je Woche auszugehen. Für die Ausbildung im Lehrbetrieb sollten entsprechend dem Berufsbild 30 Stunden, für die Ausbildung in der Berufsschule entsprechend den Pflichtgegenständen 10 Stunden angesetzt werden. *Diese Verteilung der betrieblichen Ausbildungszeit und der Ausbildung in der Berufsschule sollte auf die Gesamtlehrzeit berechnet und innerhalb dieses Maßes je Lehrjahr verschieden aufgeteilt werden.* Wenn es die Besonderheiten des Lehrberufes erfordern, insbesondere etwa wegen des hohen Anteils an fachtheoretischen Kenntnissen oder des hohen Anteils an praktischen Fertigkeiten, sollte die Ausbildung in der Berufsschule oder im Lehrbetrieb um höchstens 2 Wochenstunden je Lehrjahr verlängert und die betriebliche Ausbildung beziehungsweise die Ausbildung in der Berufsschule entsprechend gekürzt werden.

Dieser Vorschlag wurde von den Sozialpartnern nicht aufgegriffen und für die BAG-Novelle 1992 fallengelassen. Die Frage der zeitlichen Gestaltung hat jedoch für die zukünftige Entwicklung der Lehre eine entscheidende Bedeutung.

2.11.4 **Ausbildungsversuch: Verkürzte Lehrzeit für Maturanten**

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, 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.

TABELLE 31:
Die 10 häufigsten Berufe im Ausbildungsversuch
"Verkürzte Lehrzeit" 1992

Tischler	49
Optiker	37
Buchhändler	33
Kraftfahrzeugmechaniker	32
Bürokaufmann	25
Bautechnischer Zeichner	23
Einzelhandelskaufmann	21
Hotel- und Gastgewerbeassistent	18
Elektroinstallateur	17
Maurer	17

Q.: Siehe Anhang 2

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 die Wirtschaft zu finden.

Die Zahl der Teilnehmer am Ausbildungsversuch "Verkürzte Lehrzeit" betrug im März 1990 227 (22 Lehrberufe betroffen), im Oktober 1991 409 (198 Lehrberufe betroffen) und Ende 1992 bereits 540. Tabelle 31 zeigt die Verteilung der Jugendlichen im Ausbildungsversuch verkürzte Lehrzeit nach Lehrberufen. Auffallend ist dabei vor allem die breite Palette der gewählten Berufe seitens der Maturanten (siehe hierzu auch die Angaben im Anhang 2).

TABELLE 32:

Ausbildungsversuch "Verkürzte Lehrzeit" 1992

	B	Ktn	NÖ	ÖÖ	Sbg	Stmk	Tirol	VLbg	Wien	Gesamt
März 1990	11	26	30	32	36	27	15	13	87	227
Okt. 1991	16	42	31	69	56	51	36	18	90	409
Dez. 1992	9	49	55	62	93	86	65	67	54	540

Q.: BMWA

Teil 3: BERUFLICHE WEITERBILDUNG

3.1 Strukturen der Teilnahme laut dem Mikrozensus

1989 nahmen 11,8% der befragten Beschäftigten und vorgemerkten Arbeitslosen an Kursen teil (Männer:12,3%, Frauen:10,9%), vorwiegend Personen zwischen 20 und 49 Jahren. Die Beteiligung sinkt mit zunehmendem Alter. Je höher die Schulbildung, desto eher werden Kurse besucht (Pflichtschule: 8%, Universität: 31,9%). Der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen hängt mit der beruflichen Stellung zusammen: So nahmen zum Beispiel 1989 von den Arbeitern 6,3% an Kursen teil (Angelernte 4,3% Vorarbeiter 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 zwei Drittel die Erweiterung beruflicher Kenntnisse, gefolgt vom Aufstieg im Beruf. Zwei Drittel nahmen an den Veranstaltungen 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 öffentlichen Förderungen gedeckt.

3.2 Schätzung der Teilnahmezahlen an Angeboten berufsorientierter Weiterbildung

Der Mikrozensus rechnet für die Jahre 1985 bis 1989 insgesamt 745.000 Teilnehmer an Kursen zur beruflichen Weiterbildung hoch. Die Teilnahmestatistiken der Anbieter weisen erheblich höhere Werte aus (z.B. WIFI ca. 240.000, BFI ca. 100.000 pro Jahr). Die Unterschiede sind darauf zurückzuführen, daß der Mikrozensus sich auf den wichtigsten besuchten Kurs bezieht, während die Anbieterstatistiken auch die Teilnahmen an kürzeren Seminaren und anderen Veranstaltungen sowie Mehrfachteilnahmen berücksichtigen.

Legt man Trägerstatistiken, Expertenschätzungen und Befragungsergebnisse zugrunde, ergeben sich für die externen Anbieter folgende (zum Teil geschätzte) Teilnahmezahlen: Es dominieren die Wirtschaftsförderungsinstitute mit 240.000 sowie die Berufsförderungsinstitute mit etwa 100.000 Teilnahmen pro Jahr. An Kunden- und Lieferantenschulungen von Unternehmen nehmen über 100.000 Personen teil, an Veranstaltungen der (weit über 1.500) privaten Anbieter über 50.000. Jeweils etwa 20.000 Teilnahmen entfallen auf Management-Institute, auf den beruflich-betrieblichen Angebotsteil der Volkshochschulen sowie der

Volkswirtschaftlichen Gesellschaften. Die OECD-Länderstudie weist weitere Anbieter aus: Zweiter Bildungsweg (Berufstätigenschulen) 15.000, Universitäten (inkl. Studienberechtigungsprüfung) 16.000, Lehrerfort- und Weiterbildung 39.000, Weiterbildung von Beamten im öffentlichen Dienst (Verwaltungsakademie des Bundes) 4.000, Arbeitsmarktverwaltung 40.000 (größtenteils in den Angaben von WIFI und BFI enthalten), Landwirtschaftskammern 366.000, AK-Berufstätigenschulen 25.000.

3.3 Stand und Entwicklungen der betrieblichen Weiterbildung

Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wurden in den letzten Jahren durch eine Reihe von Erhebungen (insbesondere des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung sowie des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft) untersucht. Vom Statistischen Zentralamt wurde 1989 im Rahmen des Mikrozensus einer Befragung über berufliche Fortbildung durchgeführt.

3.3.1. Ziele

Von den Unternehmen werden am häufigsten die Behebung aktueller und zukünftiger Qualifikationsdefizite als Weiterbildungsziele genannt, 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 Mittel- und Großbetrieben die Vorbereitung auf beruflichen Aufstieg, Persönlichkeitsentwicklung und die Verbesserung sozial-kommunikativer Fertigkeiten stark an Bedeutung.

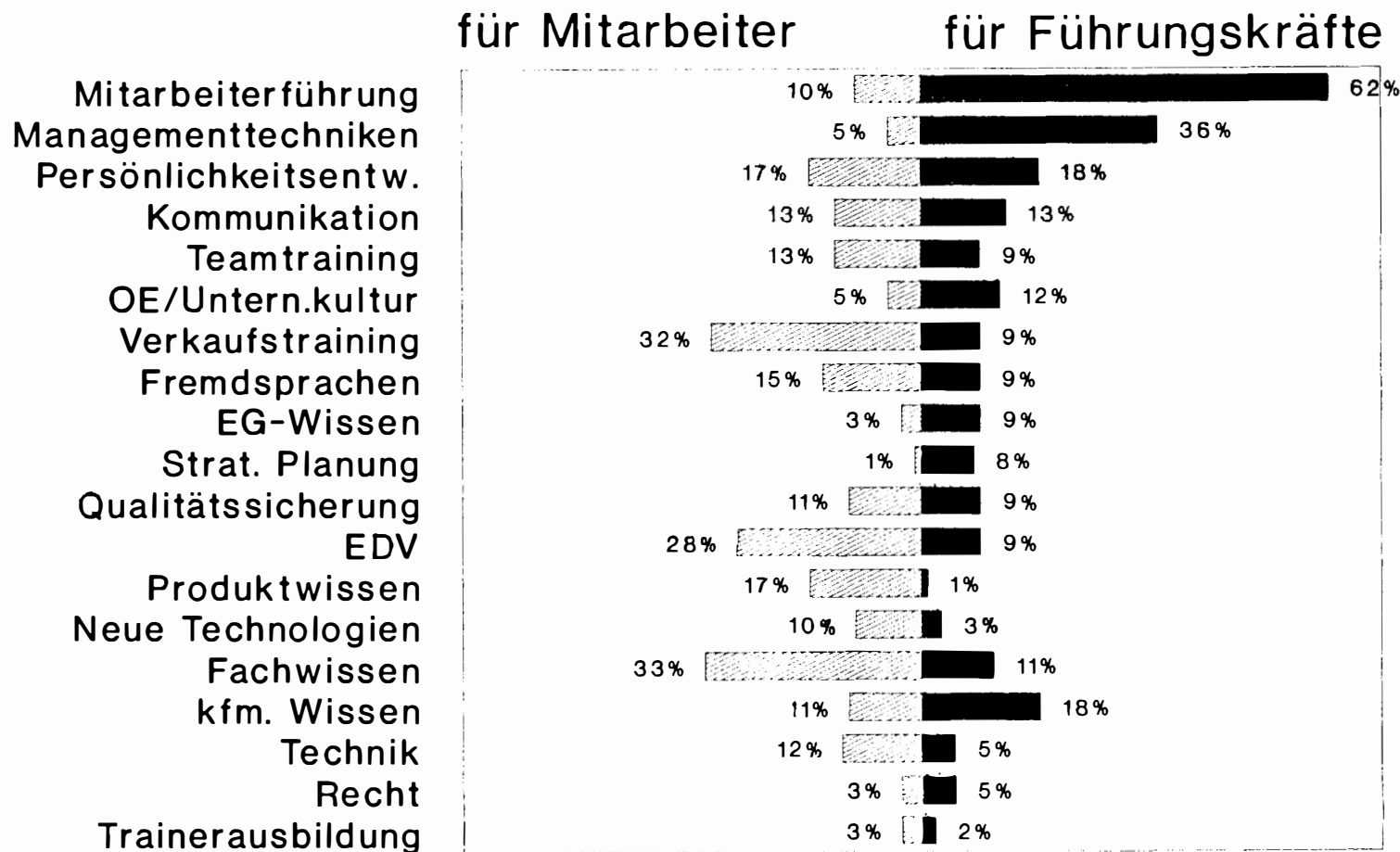
3.3.2. Inhaltliche Schwerpunkte

Bei den Inhalten betrieblicher Weiterbildung im Jahre 1992 wurden für Führungskräfte Mitarbeiterführung und Managementtraining am häufigsten genannt, gefolgt von kaufmännischem Wissen, EDV-Anwenderwissen und Kommunikation. Etwa ein Drittel der antwortenden Unternehmen nannte auch die Themenbereiche Organisationsentwicklung/Unternehmenskultur, EG-Wissen und Fremdsprachen. Auf Mitarbeiterebene sind die Themen stärker fachlich ausgerichtet: Es führen EDV-Anwenderwissen, Verkaufstraining, Produktwissen, technisches und kaufmännisches Wissen. Fremdsprachen und neue Technologien wurden von über der Hälfte der Unternehmen genannt.

Für die Jahre 1993 bis 1995 nennen die Unternehmen folgende Schwerpunkte ihrer Weiterbildungsaktivitäten - siehe GRAPHIK 6: Weiterbildungsschwerpunkte 1993 - 1995:

Graphik 6:

Weiterbildungsschwerpunkte 1993 - 1995



Q.: ibw 1993; n=316 Unternehmen (Mehrfachnennungen)

3.3.3 Weiterbildungsformen

In Kleinbetrieben erfolgt Weiterbildung vor allem am Arbeitsplatz (durch Vorgesetzte oder zusammen mit Kollegen), durch den Besuch von Fachmessen, durch individuelles Lernen aus Unterlagen und Literatur sowie durch den Besuch überbetrieblicher Fachkurse. Bei Großbetrieben überwiegt die Teilnahme an firmenintern angebotenen Weiterbildungsveranstaltungen. Nicht-seminaristische Formen der Weiterbildung, wie z.B. die Verwendung von Selbstlernunterlagen, Fernlehrgängen, computergestützten Lernprogrammen, die Einführung von Qualitätszirkeln und Erfahrungsaustauschgruppen am Arbeitsplatz werden noch vorwiegend in größeren Unternehmen eingesetzt. Das Lernen im Prozeß der Arbeit gewinnt jedoch für alle Mitarbeitergruppen in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung.

(Siehe GRAPHIK 7: Lernformen in Klein- und Mittelbetrieben)

3.3.4. Teilnehmerkreis und Dauer

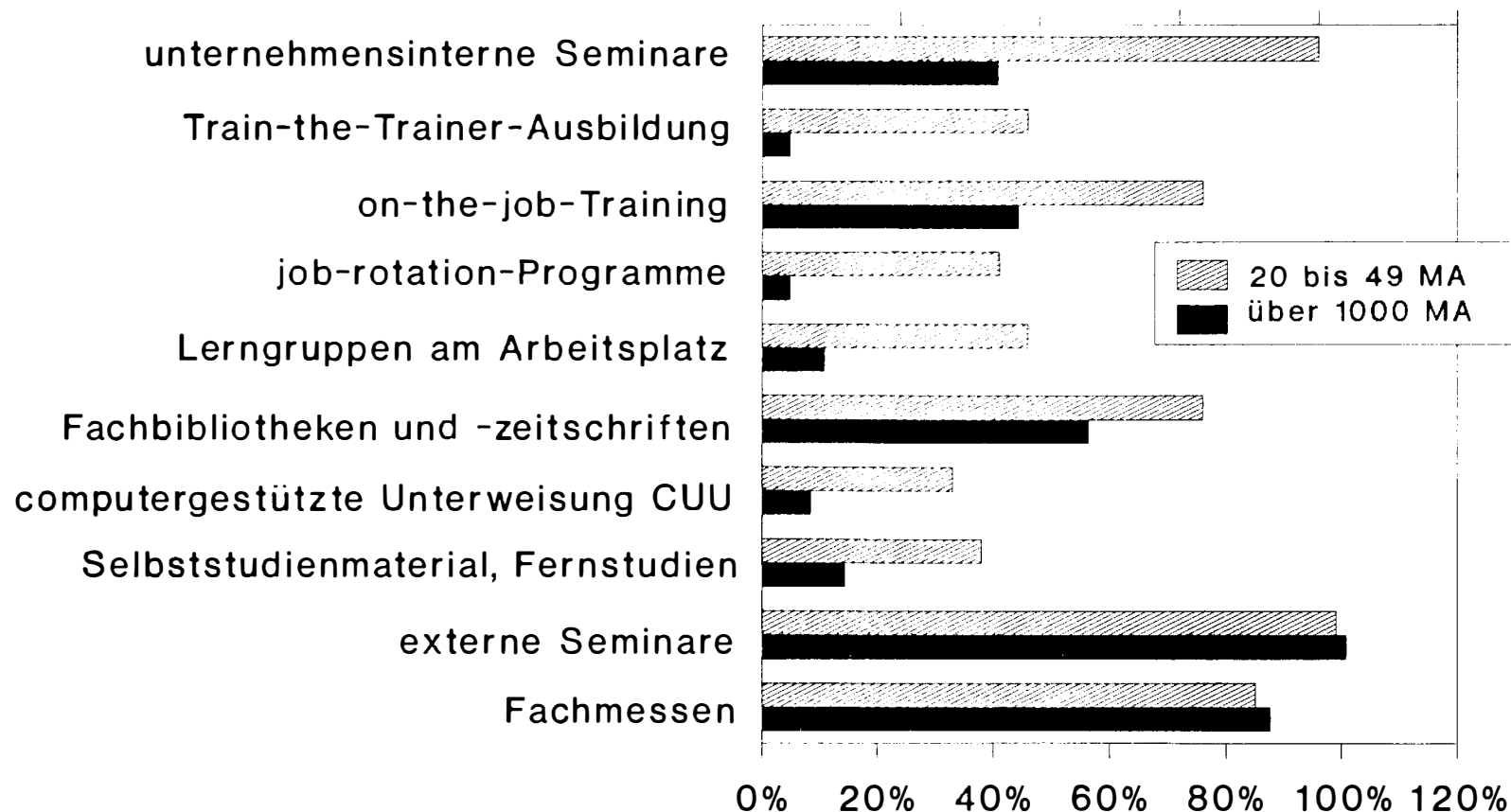
Die Beteiligung an Weiterbildung unterscheidet sich nach der Stellung im Unternehmen und den Unternehmensbereichen: Am häufigsten weitergebildet werden Mitarbeiter im Bereich EDV/Organisation und Personen, die mit Marketing und Verkauf befaßt sind (Marketingspezialisten, Außen- und Innendienst - Verkäufer, Kundendienst, Service, Reparatur usw).

Für das Jahr 1987 ergab eine Untersuchung eine durchschnittliche Beteiligungsquote von 21 %, d.h. etwa jeder 5. Mitarbeiter hat 1987 ein oder mehrmals an betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen. Von den Führungskräften wurden knapp die Hälfte, von den Angestellten ca. 30%, von Facharbeitern 19% und von den angelernten Kräften 5% von den Unternehmen weitergebildet. Angestellte und Facharbeiter stellten zusammen etwa 80% aller Weiterbildungsteilnehmer, auf Führungskräfte (inkl Meister) entfielen etwa 14 %.

(Siehe GRAPHIK 8: Dauer nach Mitarbeitergruppen).

Graphik 7:

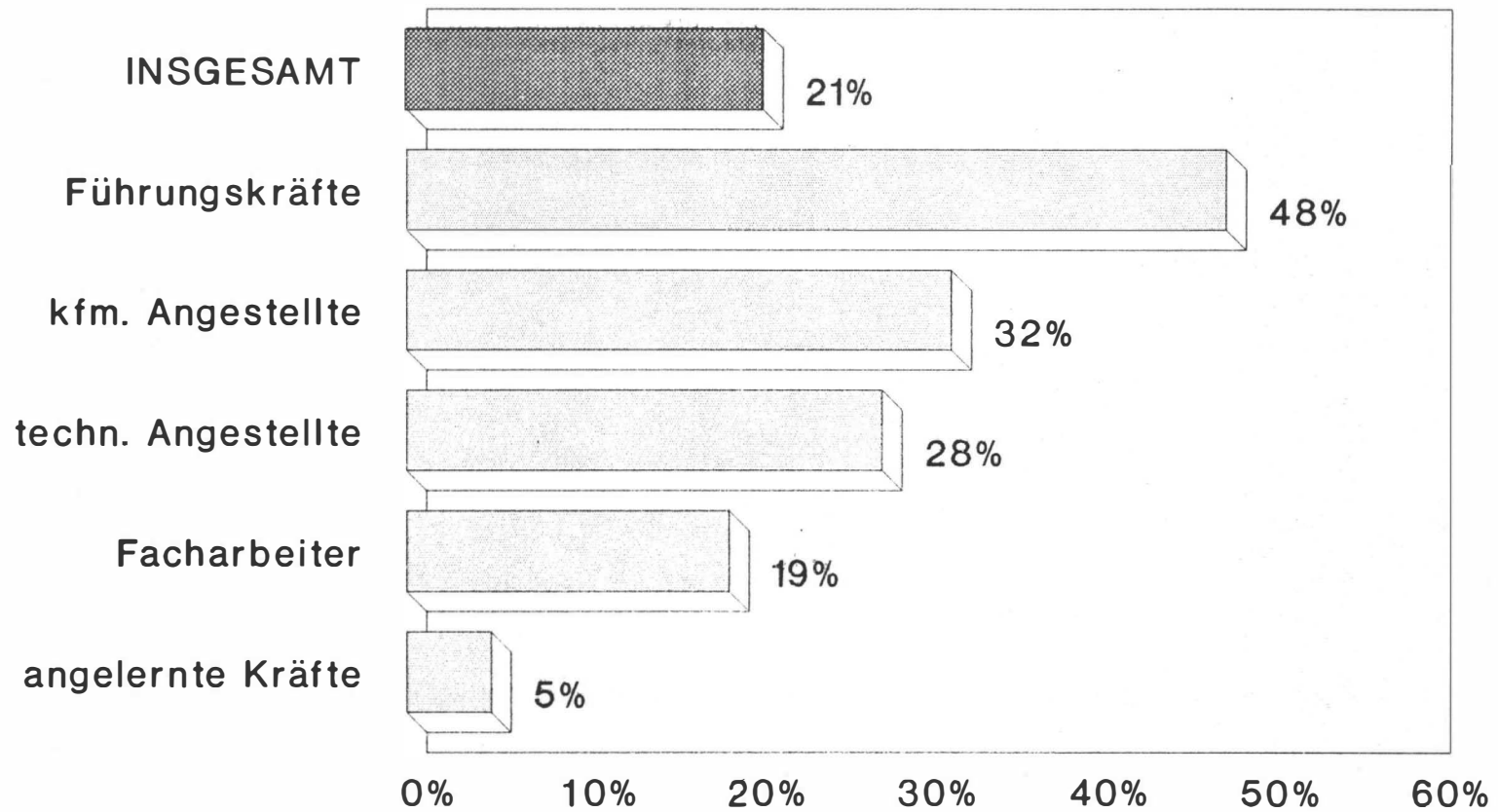
Lernformen in Klein- und Mittelbetrieben



Q.: ibw 1988; 433 bzw. 66 Unternehmen (Mehrfachnennungen)

Graphik 8:

Beteiligungsquoten nach Mitarbeitergruppen



Q.: ibw 1988; n= 200 Betriebe

Eine weitere Befragung (n = 320 Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern) ergab, daß 1992 ein Drittel der Unternehmensangehörigen ein- oder mehrmals an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen hat. Noch nicht berücksichtigt ist dabei die Weiterbildung in anderer Form, (z.B. on-the-job, Qualitätszirkel).

Auch bezüglich der Dauer betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen zeigt sich eine breite Streuung auch innerhalb der einzelnen Mitarbeitergruppen.

TABELLE 33:

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)

Q.: ÖIBF 1989

3.3.5. Weiterbildungspersonal

Von zentraler Bedeutung für die Durchführung firmeninterner Weiterbildung erweisen sich die eigenen Führungskräfte des Unternehmens sowie externe Trainer und Berater. Hauptamtliche interne Trainer werden vor allem in Großbetrieben eingesetzt. Etwa 45 % der Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern verfügen über für Weiterbildung zuständige Mitarbeiter.

In Kleinbetrieben wird diese Aufgabe 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 als eigenständige Stelle aus der Personalabteilung ausgegliedert. Für

Weiterbildungsmanager und Trainer hat sich noch kein typisches Anforderungs- und Kompetenzprofil herausgebildet. Von den Unternehmen wird zusätzlich zu Schul- oder Studienabschluß eine Reihe von fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten gefordert, die oft implizit einschlägige Praxis voraussetzen. Darüberhinaus wird in den meisten Fällen auch eine mehrjährige berufliche Praxis gefordert. Gesucht werden vor allem Absolventen wirtschaftsnaher Studienrichtungen.

3.4 Kosten der Weiterbildung

1986 wendeten österreichische Unternehmen durchschnittlich S 2.800,-- pro Mitarbeiter für Weiterbildung auf, hochgerechnet geschätzt 2,5 Milliarden Schilling. Industrieunternehmen zeichnen für ca. die Hälfte der Gesamtaufwendungen verantwortlich. Banken und Versicherungen weisen die bei weitem höchsten Pro-Kopf-Aufwendungen auf, nämlich ca S 5.600,-- (Gesamtdurchschnitt: S 2.800,-- pro Mitarbeiter). Insgesamt entfällt auf diese Unternehmen ein Viertel aller Weiterbildungsausgaben. Auch der Handel (insbesondere der Großhandel) verzeichnet hohe Aufwendungen. Ähnliches gilt auch für Verkehrsunternehmen mit durchschnittlich S 2.000,-- pro Mitarbeiter. Im Gewerbe und im Fremdenverkehr betragen aufgrund der kleinbetrieblichen Größenstruktur die Aufwendungen etwa S 1.500,--. Hierbei ist zu berücksichtigen, daß aufgrund der betriebsorganisatorischen Rahmenbedingungen und des engen Arbeitskontaktes zwischen Unternehmer und Mitarbeiter die Weiterbildungsmaßnahmen (auch informeller Natur) einfacher und weniger kostenintensiv gestaltet werden können. 1992 wurden pro Mitarbeiter S 4.100,-- aufgewendet (n = 220 Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern). Diese Angaben beinhalten Seminargebühren, Trainerhonorare und Reise- und Aufenthaltskosten anlässlich von Bildungsveranstaltungen, nicht jedoch Positionen wie z.B. anteilige Lohn- und Gehaltskosten der Teilnehmer oder Entwicklungskosten. Unter Einbeziehung nicht nur der Weiterbildungsveranstaltungen, sondern auch der Einschulungsaktivitäten und des Lernens am Arbeitsplatz und einer umfassenden Berücksichtigung der Kostenpositionen würden die Weiterbildungskosten der Unternehmen erheblich über den oben angeführten Beträgen liegen.

Betriebliche Weiterbildung wird fast ausschließlich aus Mitteln der Unternehmen finanziert.

TABELLE 34:

Formen der Finanzierung

Finanzierungsform	fast immer	häufig	selten	nie*
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
Beteiligung d. Teilnehmer(N = 282)	0,7	6,4	23,8	69,1
andere Formen (N = 152)	0,7	1,3	-	98,0

* in korr. %, Zeilensumme 100%

Q.: ÖIBF 1989

3.5 Daten zur betrieblichen Weiterbildung aus dem Mikrozensus

Das Statistische Zentralamt erhob 1989 ebenfalls Daten über die betriebliche Weiterbildung. Befragt wurden unselbständig Erwerbstätige. Etwa ein Drittel nannte Einarbeitung und Übung an Geräten, Maschinen oder EDV-Anlagen, etwa 30% Fachliteratur, etwa 50% Erfahrungsaustausch mit Vorgesetzten oder Kollegen, 20% andere Formen der Weiterbildung. Bei der Teilnahme an innerbetrieblicher Fortbildung zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede (zB bei Einarbeitung/Übungen: Männer 37%, Frauen 29%). Betriebliche Weiterbildung wird vorwiegend von jüngeren Arbeitnehmern in Anspruch genommen (z.B. bei Einarbeitung/Übungen 40 % der 20-29jährigen und 23 % der 50-59jährigen). Die Häufigkeit der Nennungen der einzelnen Formen innerbetrieblicher Weiterbildung steigt mit der Größe des Betriebes kontinuierlich an.

TABELLE 35:

Innerbetriebliche Weiterbildung nach Schulbildung und
Anzahl der Arbeitnehmer an der Arbeitsstätte

8/91 - 2465

Innerbetriebliche Weiterbildung nach Schulbildung und Anzahl der Arbeitnehmer an der Arbeitsstätte

Dezember 1989

Tabelle 2

Höchste abgeschlossene Schulbildung, Anzahl der Arbeitnehmer an der Arbeitsstätte	Alle unselbständig Beschäftigten mit Auskunfts- erteilung ¹⁾	Innerbetriebliche Weiterbildung von Bedeutung ¹⁾							
		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 (Spaltensumme = 100)							
Schulbildung									
Pflichtschule	1.714,7	32,4	67,1	18,9	79,8	41,0	57,8	12,4	85,7
Berufsbildende mittlere Schule	269,6	38,6	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	67,8	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	48,6	19,2	78,7
100 bis 499 Personen	418,3	38,0	61,6	30,3	68,5	50,1	48,6	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	69,9	47,4	51,4	18,2	79,8

¹⁾ Alle unselbständig Beschäftigten, die zur Frage über „Innerbetriebliche Weiterbildung“ Auskunft gegeben haben – ²⁾ 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 ± 20%.

Die Art der innerbetrieblichen Weiterbildung hängt auch von der Schulbildung und der beruflichen Stellung der Befragten ab. Etwa ein Fünftel der Befragten war in den letzten fünf Jahren von einer größeren technisch-organisatorischen oder EDV-Umstellung betroffen, was sich auch markant in der Beteiligung an innerbetrieblicher Weiterbildung niederschlägt.

3.6 Träger der Weiterbildung

Bei der Mikrozensususerhebung gab ein Drittel der befragten Beschäftigten und vorgemerkten Arbeitslosen an, durch das eigene oder ein fremdes Unternehmen in Kursform weitergebildet worden zu sein. An zweiter Stelle wurden die WIFIs genannt.

TABELLE 36:

Veranstalter beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen (Teilnahmen 1985-1989)

Veranstalter	Anteil
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	4,0%
Sonstige	13,0%
Unbekannt	4,9%

Q.: ÖSTAT, Mikrozensus

3.7 Kooperation zwischen Unternehmen und Weiterbildungsanbietern

Unternehmensbefragungen zeigen darüber hinaus die unterschiedliche Bedeutung der einzelnen Anbietergruppen für die betriebliche Weiterbildungsarbeit auf.

TABELLE 37:

Kooperationspartner der Unternehmer in der betrieblichen Weiterbildung

Weiterbildungsträger	insg.	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%
Universtitätsinstitute, 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

Die Unternehmen kooperieren neben den beiden großen Anbietern WIFI und BFI relativ häufig auch mit Managementinstituten (ÖAF, Hernstein, ÖPWZ, MDI). Dies trifft in den letzten Jahren zunehmend auch für kleine und mittlere Unternehmen zu. Der starke Anbieterzuwachs der letzten Jahre schlägt sich in der häufigen Nennung von in- und ausländischen Berater- und Trainergruppen nieder. Etwa jedes sechste Unternehmen nennt auch Universitäten und deren Außeninstitute. Neuere Betriebsbefragungen belegen darüber hinaus die hohe und steigende Bedeutung von Kunden- und Lieferantenschulungen. Zwei von drei Unternehmen bilden ihre Mitarbeiter unter anderem durch Weiterbildungsangebote (vorwiegend fachtechnische Kurse und produktbezogenes Training) von Großhändlern oder Produzenten weiter. Ein weiterer markanter Markttrend besteht in der deutlichen Zunahme der Kooperationen von Unternehmen mit Trainer- und Beratergruppen. Je nach Ausmaß des Marktüberblickes und Kooperationserfahrungen kommt es dabei zu unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen bei der Auswahl externer Anbieter: Beginnt ein Unternehmen mit Weiterbildung, arbeitet es in den allermeisten Fällen mit Wirtschaftsförderungsinstituten zusammen bzw. nimmt Kundenschulungen von Herstellern und Lieferanten in Anspruch. Bei einer Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten werden auch Angebote anderer Anbieter, z.B. von Managementinstituten in Anspruch genommen, in weiterer Folge werden auch Trainer- und Beratergruppen eingesetzt (z.B. zur Begleitung von organisatorisch-strukturellen Veränderungsprozessen).

3.8 Ansatzpunkte zur Förderung beruflich-betrieblicher Weiterbildung in Österreich

Das international weiter zunehmende Weiterbildungsangebot und das steigende Interesse an Angeboten aus dem Ausland machen Maßnahmen zur Steigerung der Transparenz des Weiterbildungsangebotes notwendig. Dabei ist vor allem auf den Informationsbedarf von einzelnen Weiterbildungsinteressenten und von Klein- und Mittelbetrieben Bedacht zu nehmen. Maßnahmen in diesem Bereich wären die Einrichtung einer (EDV-gestützten) Weiterbildungsdatenbank, die Förderung der Einrichtung von Weiterbildungsberatungsstellen (z.B. bei Erwachsenenbildungsorganisationen) sowie der Ausbildung von Weiterbildungsberatern, weiters die Entwicklung von Checklisten und anderen Praxishilfen zur Erleichterung der Auswahl externer Angebote, Trainer und Weiterbildungsinstitute.

In Anlehnung an die schweizerische Weiterbildungsoffensive oder an die deutsche konzertierte Aktion Weiterbildung sollte eine Weiterbildungs - Motivationskampagne mit zielgruppenorientierten Einzelmaßnahmen unter Beteiligung der verschiedenen Erwachsenenbildungsorganisationen konzipiert werden. Zielgruppen wären Einzelpersonen sowie Klein- und Mittelbetriebe. Beispiele für Einzelmaßnahmen sind z.B. die Förderung von gekoppelter Betriebs- und Qualifizierungsberatung, die Förderung der Entwicklung integrierter Trainings- und Beratungsprogramme, von branchenbezogenen Weiterbildungsbedarfserhebungen sowie der Aus- und Weiterbildung des Weiterbildungspersonals in Betrieben und bei Erwachsenenbildungsorganisationen.

Förderungen und Unterstützungen wären auch bei Pilotprojekten zur Bildung von Netzwerken auf regionaler oder internationaler Ebene auf Anbieterseite, bei regionalen Weiterbildungskooperationen oder beim Weiterbildungsverbund zwischen Unternehmen sinnvoll.

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

Teil 4: INTERNATIONALE ASPEKTE DER BERUFSBILDUNG

4.1 Vorbemerkung und Vorbedingung

Österreich bereitet sich darauf vor, in den Europäischen Wirtschaftsraum einzutreten. Darauf aufbauend soll der Beitritt zur Europäischen Union vollzogen werden. Im Bereich des "freien Personenverkehrs", eine der vier Säulen des Binnenmarktkonzepts neben dem "freien Warenverkehr", dem "freien Dienstleistungsverkehr" und dem "freien Kapitalverkehr" sowie bei dem damit zusammenhängenden Gemeinschaftsprogramm in der allgemeinen und beruflichen Bildung, kann auf die Ergebnisse, wie sie für den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) erzielt wurden, zurückgegriffen werden. Anders als beim "freien Personenverkehr" (Niederlassungsfreiheit und Dienstleistungsfreiheit für Selbständige und Unternehmen, Freizügigkeit für Unselbständige) mit den damit verbundenen Anerkennungsregelungen für Diplome und Prüfungszeugnisse, spielen die hiezu vorbereitenden Politiken, nämlich betreffend die Erziehung und Ausbildung selbst, im Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum eine geringerwertige Rolle. Die Erziehung und Berufsausbildung sind im EWR als "flankierende Politiken" eingestuft und somit lediglich Annexmaterie. Nach einem Beitritt zur Europäischen Union ist daher eine entscheidende Verstärkung der Mitwirkung Österreichs in diesen Bereichen erforderlich. Dies betrifft etwa Themen wie die Formulierung der Grundsätze für die gemeinschaftliche Erziehungs- und Ausbildungspolitik, die Auslegung des Subsidiaritätsprinzips für Maßnahmen der Kommission und die Gestaltung der gemeinschaftlichen Aktionsprogramme im Bildungsbereich.

Wenngleich Österreich gerade in der Berufsausbildung im betrieblichen und im schulischen Bereich und auch in der Weiterbildung Hervorragendes leistet und viel in die Europäische Union bzw. in den Europäischen Wirtschaftsraum einzubringen hat, versteht es sich von selbst, daß auch eine Neuorientierung der österreichischen Bildungspolitik, die Bereitstellung geeigneter Abwicklungsorganisationen und vor allem Vorkehrungen für die notwendigen finanziellen Mittel erforderlich sind. Ohne diese Maßnahmen bliebe das Mitwirken Österreichs nur Stückwerk. Dem Wirtschaftsministerium ist bewußt, daß nicht nur eine umfassende Information der österreichischen Bevölkerung, sondern auch eine detaillierte und kontinuierliche Befassung der gesetzgebenden Körperschaften notwendig ist, um der europäischen Dimension im österreichischen Berufsbildungswesen zum Durchbruch zu verhelfen. Gerade durch die Berufsausbildungsgesetz-Novelle 1992 (die im Bundesgesetzblatt unter der Nr. 23/1993 am

14. Jänner 1993 kundgemacht wurde) konnten wesentliche Ansätze für die Europäisierung und Internationalisierung der Lehre gewonnen werden. Das Wirtschaftsministerium vermeint aber, daß im Erziehungswesen insgesamt, aber auch im Berufsbildungsbereich noch immer zu sehr österreichzentriert und zu wenig international gedacht und gehandelt wird. Dabei spielt die Inflexibilität benachbarter Rechtsmaterien ("Annexmaterien zur Berufsausbildung"), wie etwa das rigide Ausländerbeschäftigungsgesetz, das ja auch auf Lehrlinge und Praktikanten anzuwenden ist, eine äußerst hindernde Rolle. Wenngleich dessen negative Auswirkungen durch das EWR-Abkommen zumindest für Staatsanhörige der EWR-Vertragsparteien beseitigt werden, bleiben diese für die Bürger der Staaten Mittel- und Osteuropas bestehen, auch dann wenn sie zum Erwerb beruflicher Kenntnisse im Rahmen eines entsprechenden Programms nach Österreich kommen wollen.

Die folgende Darstellung der europäischen und internationalen Aspekte der Berufsbildung, die sowohl die berufliche Erstausbildung (die "Berufsausbildung" im engeren Sinn) als auch die berufliche Weiterbildung (die "Berufsbildung" im weiteren Sinn) anspricht, soll die vielleicht noch ungewohnte "europäische Dimension" in der Berufsausbildung näherbringen und vor allem das Verständnis für die notwendigen Anpassungen und die zweckentsprechende Einbettung der österreichischen Berufsbildungspolitik in das europäische und internationale Umfeld verbessern helfen.

4.2 Die Verwirklichung der Niederlassungsfreiheit und der Freizügigkeit in Europa

Das Europäische Vertragswerk bezieht sich nicht nur auf den ungehinderten Austausch von Gütern und Dienstleistungen, sondern ein Schwergewicht liegt in der Personenfreiheit. Die Artikel 52 und 59 des EWG-Vertrages zielen auf die ungehinderte Mobilität von Selbständigen ("Niederlassungsfreiheit und Dienstleistungsfreiheit"), der Artikel 48 des EWG-Vertrages auf die ungehinderte Mobilität von unselbständig Erwerbstätigen ("Freizügigkeit") ab. Diesen Bestimmungen liegt das Prinzip der "Inländergleichbehandlung" zu Grunde und sie werden durch das Binnenmarktkonzept der Einheitlichen Europäischen Akte endgültig verwirklicht. Sie wurden durch das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum übernommen und bilden auch einen Schwerpunkt des Europäischen Wirtschaftsraums. So bestimmt Artikel 30 des EWR-Abkommens ausdrücklich, daß zur Erleichterung der Aufnahme und Ausübung der Erwerbstätigkeit von Arbeitnehmern und selbständig Erwerbstätigen die erforderlichen Maßnahmen zur

Umsetzung des im Anhang VII des EWR-Abkommens angeführten sekundären Gemeinschaftsrechts (*Acquis communautaire*) vorzunehmen sind.

Hinsichtlich der Anerkennung und Berücksichtigung von erworbenen Befähigungsnachweisen (Diplome, Prüfungszeugnisse) ergeben sich ganz neue Auswirkungen auf das österreichische Recht, sei es auf das Berufszugangsrecht zu selbständigen Berufen und Gewerben, sei es auf das Arbeitnehmerrecht, insbesondere das Arbeitslosenversicherungsrecht, das Pensionsrecht und das Kollektivvertragsrecht. Das Wirtschaftsministerium hat die Federführung bei den Verhandlungen über die Anerkennung der Diplome und Prüfungszeugnisse und über die informelle Gleichhaltung von Prüfungszeugnissen mit der Kommission, den EG-Mitgliedstaaten und den EFTA/EWR-Staaten übernommen und kann auf die erfolgreiche Darstellung des hervorragenden österreichischen Berufsausbildungssystems verweisen.

4.2.1 Niederlassungsfreiheit und Anerkennung der Diplome und Prüfungszeugnisse

Für den Bereich der vom Wirtschaftsministerium zu betreuenden Berufe im Bereich des Gewerberechts, des Wirtschaftstreuhänderrechts und des Ziviltechnikerrechts sind folgende Richtlinien des EG-Rechts bedeutend:

Übergangsrichtlinien - "Transitional Directives"

Sie regeln den Berufszugang zu selbständigen Berufen, vornehmlich des Gewerberechts, und die transnationale Erbringung von Dienstleistungen unter der Bedingung, daß die Berufe im Heimatstaat bereits über eine gewisse Zeit ausgeübt wurden. In der Regel wird eine selbständige Ausübung oder Ausübung als Geschäftsführer in einem ununterbrochenen Zeitraum von 6 Jahren, bei einigen Berufen von 3 Jahren gefordert. Vom Umfang der betroffenen Berufe wesentliche EG-Richtlinien sind

- * die Richtlinie 64/427 + 429/EWG betreffend Handwerk und Industrie;
- * die Richtlinie 68/365 + 366/EWG betreffend Nahrungs- und Genußmittelgewerbe;
- * die Richtlinie 68/363 + 364/EWG betreffend Einzelhandel;
- * die Richtlinie 82/470/EWG betreffend Speditionsgewerbe und Reisebürogewerbe;
- * die Richtlinie 68/367 + 368/EWG betreffend Gastgewerbe.

Die Umsetzung der Regelungsphilosophie dieser Richtlinien in österreichisches Recht erfolgte durch die Gewerbeordnungs-Novelle 1993 und die auf dem neuen § 373c der Gewerbeordnung fußenden "EWR-Befähigungsnachweise-Durchführungsverordnung BGBl. Nr.775/1993".

Erste Anerkennungsrichtlinie für Diplome 89/48/EWG

Diese Richtlinie regelt die Anerkennung von Berufsbefähigungen für geregelte Berufe, bei denen im Verlaufe der Berufsbildung ein zumindest dreijähriges Hochschulstudium vorgeschrieben ist. Sie ist daher für einige Gewerbe, wie die Arzneimittelherstellung oder die Betriebsberatung anzuwenden, vor allem aber für die Ziviltechniker-Berufe, die Wirtschaftstreuhänder und Patentanwälte. Diese Richtlinie gilt nur für Berufe, die nicht bereits von sektoriellen Diplomanerkennungsrichtlinien erfaßt werden.

Die Umsetzung dieser Richtlinie erfolgte je nach den betroffenen Berufen in der Gewerbeordnungs-Novelle 1993, in der Wirtschaftstreuhänderberufsordnung und anderen Materiengesetzen und ist auch für das Ziviltechnikergesetz geplant.

Zweite Anerkennungsrichtlinie für Diplome unterhalb der Hochschulebene und für Prüfungszeugnisse 92/51/EWG

Diese Richtlinie regelt die Anerkennung von Berufsbefähigungen für geregelte Berufe, sofern sie nicht unter die erste Anerkennungsrichtlinie oder unter sektorielle Richtlinien fallen. Es werden drei Niveaus von Berufsbefähigungen unterschieden, nämlich solche die zumindest ein Jahr postsekundäre Ausbildung in Hochschulen oder hochschulähnlichen Einrichtungen verbunden mit einer Berufszugangsprüfung erfordern, die entweder eine kürzere postsekundäre, gar keine postsekundäre Ausbildung oder keine Berufszugangsprüfung (in Österreich etwa nur fachliche Tätigkeit ohne Prüfung) und schließlich solche, die eine Ausbildung sonstiger Art erfordern. Unter das erste Niveau dieser Richtlinie ("Diplome der 2. Stufe") fallen viele Gesundheitshandwerke, wie etwa Masseur oder Zahntechniker, die Gewerbe Immobilienmakler, Vermittler von Arbeitskräften, Drogist, Technisches Büro, Planender Bau- bzw. Zimmermeister, Gärtner, Lebens- und Sozialberater und einige andere Gewerbe sowie die Meister in der Land- und Forstwirtschaft. Unter das Niveau "Prüfungszeugnisse" fallen etwa die medizinisch-technischen Krankenpflegeberufe auf mittlerer

Ebene, da derzeit noch ohne Reifeprüfung, und verschiedene landesgesetzlich geregelte Berufe, wie etwa Bergführer, Skischulleiter oder Skilehrer.

Architekturrichtlinie 85/384/EWG

Sie regelt den Zugang zum Beruf des Architekten und die Dienstleistung im Bereich der Architektur, erstreckt sich also auf die Planung im Hochbau. Diese sektorielle Richtlinie hat auch das Ausbildungsniveau festgelegt, nämlich eine zumindest vierjährige Hochschulausbildung in der Architektur und Hochbauplanung. Diese im Vergleich zur ersten und zweiten Diplomanerkennungsrichtlinie doch sehr restriktive Ausbildungsvorschrift hat im europäischen Bereich zu einigen Problemen geführt, die durch Übergangsbestimmungen abgedeckt wurden. In Österreich läßt sie das ungelöste Problem der Baumeister, die Planungen und Berechnungen im Bereiche des Hochbaus ausführen, jedoch keine "Architekten" sind, neu entstehen. Demgemäß konnte das Ziviltechnikerrecht noch nicht an die Erfordernisse der Diplomanerkennungsrichtlinien und an die Architekturrichtlinie angepaßt werden.

Sektorielle Richtlinien

Für verschiedene Berufe des Gesundheitswesens wie Ärzte, Zahnärzte, Krankenschwestern, Hebammen, Tierärzte bestehen die sogenannten sektoriellen Richtlinien, die nicht nur die Anerkennung des Berufszugangsdiplooms, sondern auch eine relative Gleichschaltung der Ausbildungswege vorsehen. Demgemäß ergaben sich bei der Anpassung des Rechtes der Zahnärzte an die Zahnärzte-Richtlinie 78/686 + 687/EWG Probleme, die zu einer Aussetzung der Anwendung der Zahnarzt-Richtlinie führte. Dies könnte für österreichische Zahnärzte, die sich im EWR niederlassen wollen, gewisse Probleme aufwerfen.

4.2.2 Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise

Für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und die Verwertbarkeit der erworbenen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse ist das gemeinschaftliche Recht noch nicht vollständig ausgebaut. Im Gegensatz zu den selbständigen Berufen und den höheren Angestelltenberufen wie gewerberechtlicher Geschäftsführer existiert in diesem Bereich kein formelles und zwingendes Prüfungsanerkennungssystem. Demgemäß hat der Ministerrat der EG am 16. Juni 1985 die

Entscheidung 85/368/EWG gefaßt, nach der das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) beauftragt wurde, auf Facharbeiter- und Fachangestelltenstufe branchenbezogene Verzeichnisse über die "Entsprechung der beruflichen Befähigungsnachweise", die in den Mitgliedstaaten ausgestellt werden, zu erstellen. Damit sollte ein Beitrag zur Schaffung eines europäischen Arbeitsmarktes - neben dem SEDOC-System, nunmehr EURES-System - geliefert werden. Die Arbeiten wurden 1992 abgeschlossen, die Publikation dieser Verzeichnisse im Amtsblatt der EG wurde erst kürzlich abgeschlossen. Damit liegen in unverbindlicher Form für etwa 210 Berufe in 19 Branchen Tätigkeitsprofile und Zuordnungslisten für die jeweiligen nationalen Abschlüsse auf Facharbeiter/Fachangestelltenniveau vor. Wenngleich sowohl für die Verwaltungen als auch für die Arbeitgeber unverbindlich, handelt es sich hierbei um ein bedeutendes Kompendium europäischer Berufe, das auch bei der Neuordnung und Überarbeitung von österreichischen Lehrberufen angewendet werden kann.

Die Evaluierung der Arbeiten entsprechend der Entschließung des Rates vom 18. Dezember 1990 ergab, daß nun anstelle von abstrakten Berufsbeschreibungen zu personenbezogenen Berufs-Portefolios, die die von der jeweiligen Person tatsächlich erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse auflisten, geschritten werden sollte. Es stellte sich heraus, daß die unterschiedlichen Ausbildungsinhalte und Ausbildungszeiten eine genaue Vergleichbarkeit nur schwer zulassen und in vielen Fällen, insbesondere um das Niveau einer Lehrabschlußprüfung zu erreichen, Zusatzkurse oder Anpassungsprüfungen erforderlich sind. Diese neue Gemeinschaftspolitik für die Vergleichbarkeit der Zeugnisse in der beruflichen Bildung wurde mit Beschluß des Rates vom 3. Dezember 1992 über die Transparenz auf dem Gebiet der Qualifikationen (publiziert im Amtsblatt der EG vom 19.2.1993 unter Zl. 93/C 49/EWG) festgelegt.

In diesem Bereich sind also folgende weitere Vorgangsweisen zu erwarten, an die Österreich sich möglichst schnell anschließen sollte:

- * Für ein europaweites Dokumentationssystem sollten die Mitgliedstaaten anhand einheitlich gestalteter standardisierter Fragebogen für Berufe und berufliche Abschlüsse (also etwa Lehrabschlußprüfungen) Informationsmaterial erstellen, in dem in ausführlicher Form die mit diesem Beruf verbundenen Voraussetzungen, Kompetenzen, Berechtigungen, Tätigkeitsformen, Weiterbildungsmöglichkeiten (etwa zum Meister oder Werkmeister) sowie weitere relevante und nützliche Hintergrundinformationen dargestellt sind;

- * Berufliche Zeugnisse sollten auch zusammengefaßte Aussagen über so erworbene berufliche Kompetenzen (das Berufsprofil) enthalten, da herkömmliche berufliche Befähigungsnachweise (auch österreichische Lehrabschlußprüfungszeugnisse und Schulabgangszeugnisse) aussagearm und erklärungsbedürftig sind und in aller Regel nur die Berufsbezeichnung und Noten enthalten und von der Kenntnis der zugrundeliegenden Ausbildungssysteme ausgehen, was im übrigen nicht einmal im nationalen Kontext sichergestellt ist;
- * Zum Nachweis der zusätzlichen individuellen Berufserfahrungen und Weiterbildungsaktivitäten sollte darüber hinaus ein individuelles Qualifikationsbuch mit europaweit einheitlichen Kriterien und Strukturmerkmalen erstellt werden, das dann die Behörde im Anerkennungsverfahren (in Österreich § 27a des Berufsausbildungsgesetzes) und den Arbeitgeber im Aufnahmeverfahren in die Lage versetzt, die Güte der zusätzlichen Ausbildungen zu bewerten;
- * Diese Instrumente bedürfen der Entwicklung einer einheitlichen Terminologie und der Einrichtung von nationalen Auskunftstellen.

4.3 Die berufliche Bildung in der Europäischen Gemeinschaft

4.3.1 Rechtliche Grundlagen und politische Tendenzen

Mit dem Vertrag über die Europäische Union vom 7. Februar 1992, dem sogenannten "Maastricht-Vertrag", wurden die einschlägigen Bestimmungen des Europäischen Vertragsrechtes über die gemeinschaftliche Erziehungspolitik und über die gemeinschaftliche Berufsbildungspolitik neu gefaßt. Der alte Artikel 128 des EWG-Vertrages wurde durch die Artikel 126 und 127 des EU-Vertrages ersetzt. Während Artikel 126 die Gemeinschaftspolitik in der allgemeinen bildenden Erziehung formuliert, bezieht sich Artikel 127 auf die gemeinschaftliche Berufsbildungspolitik. Beiden Bestimmungen gemeinsam ist jedoch die strenge Subsidiarität der gemeinschaftlichen Maßnahmen zu denen der einzelstaatlichen Erziehung und Berufsbildung. Wesentliche Ziele sind die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, die Entwicklung einer "europäischen Dimension", die Förderung der Mobilität von Lernenden, Lehrern und Ausbildern und vor allem die Unterstützung der Mobilität von Selbständigen (Niederlassungsfreiheit) und von Unselbständigen (Freizügigkeit).

Der für die Berufsausbildung wesentliche Artikel 127 des Vertrages über die Europäische Union lautet wie folgt:

Art. 127 (1) Die Gemeinschaft führt eine Politik der beruflichen Bildung, welche die Maßnahmen der Mitgliedstaaten unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedstaaten für Inhalt und Gestaltung der beruflichen Bildung unterstützt und ergänzt.

(2) Die Tätigkeit der Gemeinschaft hat folgende Ziele:

- *Erleichterung der Anpassung an die industriellen Wandlungsprozesse, insbesondere durch berufliche Bildung und Umschulung;*
- *Verbesserung der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung zur Erleichterung der beruflichen Eingliederung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt;*
- *Erleichterung der Aufnahme einer beruflichen Bildung sowie Förderung der Mobilität der Ausbilder und der in beruflicher Bildung befindlichen Personen, insbesondere der Jugendlichen;*
- *Förderung der Zusammenarbeit in Fragen der beruflichen Bildung zwischen Unterrichtsanstalten und Unternehmen;*
- *Ausbau des Informations- und Erfahrungsaustausches über gemeinsame Probleme im Rahmen der Berufsbildungssysteme der Mitgliedstaaten.*

(3) Die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten fördern die Zusammenarbeit mit dritten Ländern und den für die berufliche Bildung zuständigen internationalen Organisationen.

(4) Der Rat erläßt gemäß dem Verfahren des Artikels 189c und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen, die zur Verwirklichung der Ziele dieses Artikels beitragen, unter Ausschluß jeglicher Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten.

Zur Auslegung dieses Artikels ist nach wie vor der den ehemaligen Artikel 128 EWG-Vertrag auslegende "Beschuß des Rates 63/266/EWG vom 2. April 1963 über die Aufstellung allgemeiner Grundsätze für die Durchführung einer gemeinsamen Politik der Berufsausbildung" maßgebend. Diese "Allgemeinen Grund-

sätze für die Berufsausbildung" wurden im Amtsblatt der EG vom 20.4.1965, S. 1338/63 publiziert. Zur gemeinsamen Beratung der konkreten Maßnahmen in der gemeinschaftlichen Berufsausbildung wurde der "Beratende Ausschuß für die Berufsausbildung" eingerichtet, dem Vertreter der Mitgliedstaaten auf Regierungs-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerebene und der Kommission angehören. Inwieweit die EFTA/EWR-Staaten einbezogen werden können, ist noch Gegenstand von Verhandlungen. Für die Kenntnis der zukünftigen Gemeinschaftspolitik in der Berufsbildung und deren Anknüpfung an verschiedene andere Initiativen etwa im Bereich der Forschung und technologischen Entwicklung und im Bereich der Strukturpolitik wäre jedoch eine sofortige Einbindung unbedingt erforderlich.

Entschließung des Rates über die allgemeine
und berufliche Bildung in den neunziger Jahren

Der Ministerrat hat am 11. Juni 1993 eine Entschließung über die Berufsbildung in den neunziger Jahren angenommen (publiziert unter der Zahl 93/C 186/02 im Amtsblatt C 186 vom 8.7.1993). Diese Entschließung bildet eine Grundlage für die weitere Entwicklung der Bildungspolitiken sowohl auf Gemeinschaftsebene als auch in den einzelnen Mitgliedstaaten. Besondere Beachtung gilt dem Schwergewicht, welches auf die Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung gelegt wird, weiters auf die Transparenz von Qualifikationen wie auch auf den hohen Stellenwert der Weiterbildung im Hinblick auf eine bessere Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen. In der Entschließung wird die Bedeutung der folgenden Schlüsselfaktoren hervorgehoben:

- * neue Technologien, moderne Formen der dezentralisierten Arbeitsorganisation und neue Arbeitsmethoden;
- * Zusammenhänge zwischen einer breit angelegten beruflichen Erstausbildung, der arbeitsplatzbezogenen Spezialisierung sowie Weiterbildungsangeboten, die den Beschäftigten die Möglichkeit geben sollen, sich während des gesamten aktiven Berufslebens weiterzubilden;
- * Abbau von Mobilitätsschranken;
- * Entwicklung von neuen Qualifikationen und erweiterten Programmen zum Technologietransfer und zur Anpassung an industrielle Wandlungsprozesse;

- * Verständnis von Bildung als einen wichtigen Bestandteil der Gesamtstrategie von Unternehmen.

Als besonders wichtig wird die Förderung der Weiterbildung in kleinen Unternehmen hervorgehoben. Weiterbildungsprogramme sollten im Rahmen von Partnerschaften erstellt werden, in denen auch die Wirtschafts- und Sozialpartner vertreten sind. Ferner wird in der EntschlieÙung nachdrücklich angeregt, daß die nationalen Bildungspolitiken

- * Investitionen fördern, die zu anerkannten Qualifikationen und Abschlüssen führen;
- * Qualifikationen auf den neuesten Stand bringen und das Weiterbildungsangebot durch die Einbeziehung u.a. von nationalen und regionalen Einrichtungen, Arbeitgebern und Gewerkschaften ausweiten;
- * breiter angelegte Themen in die berufliche Weiterbildung integrieren, um die in der Zukunft höhergesteckten Qualifikationsanforderungen zu erfüllen und die Mobilität der Arbeitnehmer zu fördern;
- * die Qualität der Weiterbildung der Ausbilder und Lehrenden verbessern;
- * die Berufsberatung verbessern;
- * Innovationen und angewandte Forschung fördern, um die Modernisierung, Anpassung und Qualität der allgemeinen und beruflichen Bildung zu unterstützen;
- * die europäische Dimension von Bildung stärken, um die Mobilität im Binnenmarkt zu vergrößern.

Leitlinien für die Gemeinschaftsaktion
im Bereich allgemeine und berufliche Bildung

Die Kommission hat im Hinblick auf die Neuordnung der gemeinschaftlichen Erziehungs- und Berufsbildungspolitik im Vertrag über die Europäische Union ("Maastricht-Vertrag"), aber auch als Reaktion auf die Bewertung der einzelnen Gemeinschaftsaktionen zur Berufsbildung im sekundären Bereich und im Hochschulbereich im Mai 1993 eine erste Arbeitsunterlage für "Leitlinien für die Gemeinschaftsaktion im Bereich Allgemeine und Berufliche Bildung", Dokument

KOM(93)183, zur Diskussion vorgelegt. Ziel dieser Leitlinien ist eine Neuorientierung, Effizienzsteigerung und stärkere Verbindung der einzelnen derzeit laufenden Gemeinschaftsaktionen im Bereich der Hochschulausbildung (ERASMUS, COMETT, LINGUA) und im Bereich der Berufsausbildung (PETRA, EUROTECHNET, FORCE, IRIS). Hierbei wurden in Rechnung gestellt:

- * die Ende 1991 vorgelegten Memoranden der Kommission zur "Hochschulbildung in der EG", über die "Berufsausbildung in der EG für die 90er Jahre" (das im folgenden deutlicher dargestellt wird) und betreffend den "offenen Fernunterricht in der EG" und die hiezu eingegangenen Stellungnahmen der Mitgliedstaaten;
- * das Memorandum vom August 1990 über die Rationalisierung und Koordinierung von Berufsbildungsprogrammen auf Gemeinschaftsebene und die hiezu eingegangenen Stellungnahmen der Mitgliedstaaten;
- * Berichte über die Durchführung der einzelnen Programme;
- * die Rats-Entschließung über die allgemeine und berufliche Bildung in den neunziger Jahren und
- * die abschätzbaren Verbindungen Wirtschaft-Bildung-Wissenschaft in den 90er Jahren in Europa.

Generell ist zu sagen, daß in der Berufsbildung eine Komprimierung der gemeinschaftlichen Aktionsprogramme auf zwei Aktionslinien, nämlich die "Aktionslinie A" (Universität/Hochschule und Schulen betreffende Aktionen) und "Aktionslinie B" (Berufliche Bildung und Befähigungsnachweise betreffende Aktionen) erfolgen soll. Eine engere Verknüpfung und finanzielle Anbindung an das Forschungs- und Entwicklungsprogramm der EG und an die Strukturfonds ist beabsichtigt, vor allem um Synergieeffekte auszunützen, etwa beim DELTA-Programm mit dem EUROTECHNET-Programm, aber auch, um für die unterdotierten Berufsbildungsprogramme neue Finanzquellen zu erschließen, etwa im Europäischen Sozialfonds (ESF). Die "Leitlinien" werden zur Zeit ausgiebig diskutiert, da Ende 1994 alle Berufsbildungsprogramme auslaufen. Es bleibt abzuwarten, ob die Mitgliedstaaten die Subsidiarität der gemeinschaftlichen Maßnahmen gegenüber der Kommission verteidigen oder der "europäischen Dimension" und der Transparenz stärkeres Gewicht zubilligen und damit der Kommission stärkere Rechte einräumen werden.

Bedauerlich ist, daß in diesem Stadium, in dem über die europäischen Berufsbildungsprogramme bis zum Jahr 2000 entschieden wird, die Mitsprache oder zumindest Einbindung der EFTA/EWR-Mitgliedstaaten nicht gewährleistet ist. Der Einstieg in die europäischen Bildungsprogramme ab 1995 muß sich daher zunächst an den bestehenden Programmen orientieren, die - soweit sie für die Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung wesentlich sind - im folgenden dargestellt werden.

Immerhin konnte das Wirtschaftsministerium Anfang November 1993 in Brüssel am großangelegten "Europäischen Forum der beruflichen Bildung" teilnehmen. Dieses Forum wurde vom Europäischen Parlament in Zusammenarbeit mit der Kommission, der Belgischen Präsidentschaft und dem Wirtschafts- und Sozialausschuß veranstaltet, um einen Überblick über die notwendigen gemeinschaftlichen Maßnahmen in der Berufsbildung zu gewinnen bzw. wie die Mitgliedstaaten die bisherige Arbeit der Kommission und die bisherigen Ergebnisse der Aktionsprogramme bewerten. Allgemeine Meinung war, daß vorrangige Aufgaben der Kommission sind:

- * Sicherstellung der Niederlassungsfreiheit und Freizügigkeit durch Gewährleistung von Transparenz und damit leichtere Beurteilung der jeweiligen Berufsbildungswege in den Mitgliedstaaten;
- * Hilfestellung beim Erwerb von Fremdsprachen durch Austauschprogramme für Jugendliche;
- * Vermeidung jeglicher Harmonisierung der Berufsbildungswege, wie dies etwa bei Ärzten und Architekten angestrebt wurde;
- * Eindämmung eher ineffizienter Datenbanknetzwerke und Ersatz durch Informationsveranstaltungen für Experten der Mitgliedstaaten, denen dann die Umsetzung überlassen werden sollte;
- * ganz generell ein wesentliches Abspecken der Bürokratie in der Kommission und in den Mitgliedstaaten zugunsten verstärkter Vertrauensbildung zwischen den Mitgliedstaaten;
- * verpflichtende Anerkennung von Diplomen und Prüfungszeugnissen nur bei Selbständigen und bei höheren Managerberufen (z.B. gewerberechtlicher Geschäftsführer).

Das Wirtschaftsministerium strebt für Österreich eine schnelle dreigliedrige Vertretung im Beratenden Ausschuß für die Berufsausbildung an und begrüßt jede Unterstützung hierfür, etwa im Wege des Europäischen Parlaments, der Union der Europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände (UNICE), der ständigen Konferenz der Industrie- und Handelskammern (EUROCHAMBRES) oder dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB).

4.3.2 Memorandum der Kommission über die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre

Am 12. Dezember 1991 legte die Kommission der Europäischen Gemeinschaft das *"Memorandum über die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre"* vor (Dokument KOM(91) 397). Mit diesem Dokument sollte in Ergänzung zu zwei weiteren Memoranden einerseits betreffend die *"Hochschulpolitik in der Europäischen Gemeinschaft"* andererseits betreffend den *"Offenen Fernunterricht in der Europäischen Gemeinschaft"* - eine umfassende Debatte zu Fragen der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Europäischen Gemeinschaft nach Errichtung des Binnenmarktes 1992 angeregt werden.

Der Binnenmarkt, an dem Österreich nun im Wege des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum teilnimmt, beeinflußt insbesondere unter dem Aspekt "freier Personenverkehr" aber natürlich auch unter dem Aspekt "freier Verkehr für gute und sichere Produkte und für Dienstleistungen" notwendigerweise auch die Politiken der Mitgliedsstaaten in der allgemeinen Bildung und vor allem in der Berufsausbildung und in der beruflichen Weiterbildung. Dazu kommt, daß mit der Öffnung und Neuorientierung der Staaten Mittel- und Osteuropas nach dem freien Europa gänzlich neue Rahmenbedingungen vorliegen, die für die gemeinschaftlichen und die nationalen Bildungspolitiken - zunächst insbesondere mit unmittelbarer Wirkung auf das Arbeitskräftepotential am europäischen Arbeitsmarkt und auf eine Neuverteilung von produzierenden Arbeitsplätzen in Europa - vollkommen neuartige Herausforderungen bringen.

Das Memorandum beschreibt vor dem Hintergrund der tiefgreifenden sozio-ökonomischen Veränderungen, die für die 90er Jahre zu erwarten sind, die neuen Herausforderungen, die sich in den kommenden Jahren für die gemeinschaftliche und die einzelstaatliche Bildungspolitik stellen und den Berufsbildungspolitiken eine immer größere Bedeutung für die Wirtschaftspolitik und Gesellschaftspolitik verleihen werden. Die Fortsetzung der ökonomischen Restrukturierungen in allen Wirtschaftsbereichen, vor allem aber im güterproduzierenden Sektor,

sich beschleunigende technische Innovationen, sich verändernde und sich weiterentwickelnde Berufsqualifikationen, sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen hinsichtlich der Verfügbarkeit von Arbeitskräften und daraus resultierende Mobilitätsströme und Wanderbewegungen vor allem von Mittel- und Osteuropa nach Westeuropa sind Eckdaten, die die Bildungspolitik zu berücksichtigen hat. Das sozioökonomische Umfeld im Europa der 90er Jahre wird stark durch die immer wichtiger werdende Rolle des "Humankapitals" (immaterielles Kapital) geprägt sein, daß heißt nicht nur durch berufliche Qualifikationen und technische Fachkenntnisse, sondern auch durch organisatorische Fähigkeiten und unternehmerische Kultur. Die europäischen Unternehmungen werden sich nur dann im globalen Wettbewerb durchsetzen können, wenn sie sich auf eine Bildungs- und Ausbildungsinfrastruktur stützen können und diese auch selbst auszubauen im Stande sind, innerhalb derer die genannten Fertigkeiten und Kenntnisse ausreichend grundgelegt und vermittelt werden können. Allerdings ist die Internationalisierung der großen Unternehmen ein Grundmerkmal der heutigen Zeit, die kleinere Unternehmen in eine Nischenpolitik zwingt und verschärften Wettbewerbsbedingungen aussetzt. Oft genug wird damit die Ausbildungsbereitschaft geschmälert und betriebliche Ausbildung als Kostenfaktor betrachtet. Es muß daher Aufgabe der europäischen Bildungspolitik sein, betriebliche Ausbildung und Weiterbildung als gutangelegte Investition darzustellen und zu fördern. Dabei muß der Flexibilität und Innovation ein entscheidender Stellenwert zuerkannt werden. Da die kleinen und mittleren Unternehmen mehr als 90 Prozent der Unternehmen in Europa und mehr als 95 Prozent der Unternehmen in Österreich ausmachen, muß besonderes Augenmerk auf deren Aus- und Weiterbildungsleistungen und deren Aus- und Weiterbildungsbereitschaft gelegt werden.

Als Ziele nennt das Memorandum drei Themen für die Berufsbildungspolitik: *Investieren, verbessern, transparent machen*.

Mehr in die Ausbildung investieren: Dieses Ziel erfordert, daß jedem Jugendlichen eine umfassende und anerkannte Basisqualifikation vermittelt wird, um den Übergang zum Erwerbs- und Erwachsenenleben sowie die Eingliederung in das Berufsleben zu erleichtern und die fortwährende Bildungsbereitschaft im Rahmen der Weiterbildung während des gesamten Erwerbslebens zu gewährleisten. Es ist dabei notwendig, in Anbetracht der immer rascheren und komplexeren Entwicklungen bei den Qualifikationen und Fachkenntnissen die aktuellen Erfordernisse in Abstimmung mit der Wirtschaft und durch die Bereitstellung von flexiblen rechtlichen Rahmenbedingungen zu bestimmen.

Letzteres ist in Österreich im Rahmen der Berufsausbildungsgesetznovelle aus 1992 nur in unzureichendem Ausmaß geglückt, in gewissen Bereichen erfolgte im Gegenteil eine zunehmende Bürokratisierung und neuerliche Einengung der ausbildungspolitischen Rahmenbedingungen für die Unternehmen (wie etwa bei der Zulassung zur Lehrausbildung). Auch im schulorganisatorischen Bereich konnte die Phase der Zentralisierung noch nicht ausreichend überwunden werden, die Autonomie der Schulen ist noch immer zu gering und kann daher zu wenig auf regionale Bedürfnisse der Wirtschaft abgestimmt werden. Lediglich im tertiären Bildungsbereich könnte durch die Einrichtung von Fachhochschulen der Zentralismus und damit die Rigidität der bildungspolitischen Rahmenbedingungen durchbrochen worden sein.

Qualität der Ausbildungsmaßnahmen verbessern: Im Bereich der Europäischen Gemeinschaft sollte der gesteigerte Informations- und Erfahrungsaustausch, gefördert durch die Bildungsprogramme, einen Beitrag zur Verbesserung der Qualität des Ausbildungsangebots leisten. Dieser Informationsaustausch sollte auch mit einer gesteigerten transnationalen Mobilität von Ausbildern und Auszubildenden, insbesondere Lehrlingen, einhergehen.

In Österreich wurde im Bereich der Lehrlingsausbildung durch Neuformulierung der einschlägigen Anerkennungs- und Anrechnungsbestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (§§ 27a, 27b sowie 29h) die transnationale Neuorientierung eingeleitet, deren Ausfüllung nun einen Schwerpunkt der Arbeiten des Wirtschaftsministeriums in Zusammenarbeit mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern bildet. Die entsprechende Neuorientierung der rechtlichen Ordnungsmittel konnte allerdings in vielen Fällen gegen die eher traditionalistische Einstellung der im Bundes-Berufsausbildungsbeirat vertretenen Wirtschafts- und Sozialpartner noch nicht ausreichend durchgesetzt werden. So scheiterte bislang insbesondere die Auffächerung von Lehrberufen nach einer gemeinsamen Berufsgrundbildung in Fachrichtungen (hier sollte der neue Umweltlehrberuf Recycling- und Entsorgungstechniker - vgl. Berufsbildungsbericht 1991, Punkt 5.7 - Pate stehen, was an der Haltung der Arbeitnehmervertretungen scheiterte) bzw. die Zusammenfassung von Lehrberufen zu Lehrberufsgruppen mit entsprechender großzügiger Verwandtschaftsregelung.

Transparenz sicherstellen: Die Europäische Gemeinschaft will eine ausreichende Transparenz des Ausbildungsmarktes und der Anerkennung der durch die verschiedenen Berufsausbildungsmaßnahmen erworbenen Qualifikationen gewährleisten. Die Diplome, die Zeugnisse und die Befähigungsnachweise müssen auf transparente und vergleichbare Weise ausgestaltet werden. Die Zusammenarbeit

zwischen den Akteuren sollte dazu führen, daß die auf Gemeinschaftsebene konzipierten Ausbildungsmaßnahmen und Ausbildungsgänge vervielfacht und somit de facto schon in ihrer Konzeption anerkannt werden. Dabei sollen trans-europäische Netzwerke, wie etwa EURYDICE, das Informationsnetz über bildungspolitische Entwicklungen in der Gemeinschaft, und europaweite Ausbildungspartnerschaften, wie etwa die ENAPs im Aktionsprogramm PETRA, eingeführt und verbessert werden, durch die die nationalen Daten verknüpft werden, um so die Verbindung von Ausbildungsakteuren und Entscheidungsträgern sicherzustellen.

In Österreich plant das Wirtschaftsministerium jeden Lehrberuf mit einem Berufsprofil zu versehen, um so dieser Zielsetzung leichter gerecht werden zu können. Auch hier ist allerdings unerwartet Widerstand bei den Wirtschafts- und Sozialpartnern und insbesondere im Bundes-Berufsausbildungsbeirat entstanden, der in einer formalistischen Grundhaltung begründet ist. Als weitere Maßnahme plant das Wirtschaftsministerium, eine österreich-spezifische Ergänzung der einschlägigen Arbeiten des Europäischen Zentrums zur Förderung der Berufsausbildung (CEDEFOP) im Bereich der Berufsbeschreibungen auf Facharbeiterebene vorzunehmen, wofür jedoch noch die finanziellen und personellen Ressourcen zu schaffen wären.

Ein wesentliches Kriterium bei der Vorgabe von Zielen und Empfehlungen für eine Berufsbildungspolitik der Europäischen Gemeinschaft ist die Beachtung des *Subsidiaritätsprinzips*. Dieses Prinzip wurde wie oben dargestellt im Vertrag über die Europäische Union von Maastricht gestärkt. Das Subsidiaritätsprinzip macht es erforderlich, daß bei Gemeinschaftsmaßnahmen die Zuständigkeiten der einzelnen Mitgliedstaaten und der Europäischen Gemeinschaft sorgfältig abgegrenzt und beachtet werden. In der Berufsausbildung liegt die Zuständigkeit zur Formulierung der Politiken und Rahmenbedingungen eindeutig bei den einzelnen Staaten. Aufgabe der EG ist es jedoch, den transnationalen Charakter zu fördern, Programme zum Austausch von Auszubildenden, Ausbildern und Entscheidungsträgern zu organisieren, Programme zum Austausch von Ideen, Projekten und Lehrmaterialien vorzuschlagen und Projekte mit Modellcharakter zur Innovation in der beruflichen Bildung einzurichten.

Das Memorandum wurde den im Bundes-Berufsausbildungsbeirat vertretenen Wirtschafts- und Sozialpartnern vorgelegt mit der Einladung hiezu Stellung zu nehmen. Es wird bei den einschlägigen Verhandlungen über einen Beitritt zu den Europäischen Gemeinschaften zu beachten sein.

4.3.3 PETRA (*Partnerships in Education and TRAINing*)

PETRA ist das Programm der EG zur Förderung der Berufsbildung Jugendlicher und zur Vorbereitung der Jugendlichen auf das Erwachsenen- und Erwerbsleben. Die gegenwärtige Phase II wurde vom Rat am 22. Juli 1991 verabschiedet (Ratsbeschluß 91/387/EWG, der im Amtsblatt der EG Nr. L 214/69 vom 2.8.1991 veröffentlicht wurde) und ist mit 1. Jänner 1992 in Kraft getreten. Der Name leitet sich von der englischen Fassung der Programmbezeichnung ab. Das Programm wird mit Ende 1994 auslaufen. Es baut bereits auf ein ähnliches Programm von Jänner 1988 bis Dezember 1991 auf (Beschluß des Rates 87/569/EWG vom 1. Dezember 1987 über ein Aktionsprogramm für die Berufsbildung Jugendlicher und zur Vorbereitung der Jugendlichen auf das Erwachsenen- und Erwerbsleben). Es ist zu erwarten, daß dieses bedeutende Programm in einer Phase III ab Jänner 1995 unter Einschluß der EFTA/EWR-Mitglieder weiterläuft. Voraussetzung hierfür ist allerdings die Erschließung weiterer Finanzquellen, um den Hochschulprogrammen auch nur einigermaßen zu entsprechen.

Das Ziel des PETRA-Programms ist es, durch Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene die Berufsausbildungspolitiken der Mitgliedstaaten zu ergänzen und zu unterstützen, um das Niveau und die Qualität der beruflichen Erstausbildung anzuheben. Unter Beachtung der Subsidiarität der Gemeinschaftsmaßnahmen erstreckt sich das PETRA-Programm auf Jugendliche bis einschließlich 27 Jahre und gewährt finanzielle und technische Unterstützung:

- * für Jugendliche zum Erwerb einer beruflichen Erstausbildung oder einschlägiger fachlicher Tätigkeiten in einem anderen Mitgliedstaat;
- * für Ausbildungsbetriebe und Ausbildungseinrichtungen im Rahmen eines europäischen Netzes der Ausbildungspartner zur Entwicklung transnationaler gemeinsamer Projekte im Bereich der beruflichen Erstausbildung;
- * für Jugendliche oder Vereinigungen von Jugendlichen, die einschlägige Initiativprojekte (Jugendinitiativprojekte - JIP) einrichten und abwickeln;
- * für die Mitgliedstaaten zum Aufbau von Arbeitsbeziehungen zwischen den einzelnen nationalen Systemen der Berufsberatung und zur Ausbildung der Berufsberater;
- * für begleitende Informations- und Verbreitungsmaßnahmen und Studien.

Das PETRA-Programm setzt sich demgemäß aus 3 Aktionen und einem Ergänzenden Programm ("Aktion IV") zusammen:

Aktion I: Förderung von Ausbildungsaufenthalten oder Arbeitspraktika in einem anderen EG-Mitgliedstaat für Jugendliche in der beruflichen Erstausbildung (3 Wochen bis 3 Monate) und unmittelbar nach der Ausbildung (3 Monate bis 1 Jahr). Es muß hierbei eine Eingliederung in formale Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsmodelle moderner Prägung erfolgen, die dann auch zertifiziert und angerechnet wird. Die Kommission gibt Zuschüsse zu den grundsätzlich von den Mitgliedstaaten zu tragenden Kosten (im ersten Fall im Schnitt 700 ECU, im zweiten Fall im Schnitt 2700 ECU). Die Organisation erfolgt dezentral durch eine nationale Koordinierungsstelle (in der Bundesrepublik Deutschland das Bundesinstitut für Berufsbildung) und nationale oder regionale Stellen (in der Bundesrepublik Deutschland die Carl Duisberg-Gesellschaft und die Zentrale Stelle für Arbeitsvermittlung), die in Österreich erst aufzubauen wären, etwa nach dem Muster des COMETT-Programms.

Aktion II: Verbundnetz von Ausbildungspartnerschaften. Es wird in Modulen wechselseitig ausgebildet. Die Projekte sollen Pilotfunktion haben und ein positives Ausbildungsklima initiieren. Weiters wird auch der Ausbildung der Ausbilder und der Entwicklung und dem Austausch von Berufsprofilen besonders Augenmerk geschenkt. Die Verweildauer eines Projekts beträgt etwa 2 Jahre, Förderungen bis zu 60000 ECU/Projekt sind möglich. Ziel ist die Errichtung eines Europäischen Verbundes von Ausbildungspartnerschaften (ENAPs). Die Organisation erfolgt zentral von Brüssel, Anmeldungen der Projekte erfolgen durch die Mitgliedstaaten über die Nationale Koordinationsstelle (in der Bundesrepublik Deutschland das Bundesinstitut für Berufsbildung) und werden ausgewählt. In der Bundesrepublik Deutschland laufen derzeit etwa 55 Projekte, für Österreich könnte mit etwa 5 bis 10 Projekten gerechnet werden.

Im Rahmen dieser Aktion laufen auch die Jugendinitiativprojekte (JIPs), die von Jugendlichen in eigener Verantwortung für andere Jugendliche geplant und durchgeführt werden. Damit sollen Eigenverantwortung, Initiative, Kreativität und Unternehmergeist gefördert werden und Maßnahmen zur beruflichen Integration von Jugendlichen ermutigt werden. Einmalige Errichtungszuschüsse bis 10000 ECU (als maximal 50% Zuschuß) sind möglich. Auch hier erfolgt die Auswahl über Anmeldung durch die nationale Koordinierungsstelle zentral in Brüssel.

Aktion III: Förderung grenzübergreifender Verbundnetze in der Berufsberatung durch Austausch von Informationen und Weiterbildung von Beratungsfachleuten. Damit sollen europäische Aspekte der Berufsberatung erarbeitet werden. Diese eher gering dotierte Aktion (2 Mio ECU/Jahr) hat die Errichtung einer oder mehrerer nationaler Anlaufstellen für Berufsberatung mit europäischer Dimension zum Ziel, um den Jugendlichen Informationen, Beratung und Vermittlungsdienste für Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten bieten zu können. In der Bundesrepublik Deutschland wird diese Aktion neben der Nationalen Koordinierungsstelle von der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg betreut und es wurden bei elf Arbeitsämtern europäische Informations- und Beratungszentren eingerichtet.

Ergänzende Aktion ("Aktion IV"): Verbreitung der Ergebnisse des Programms und grenzübergreifende Zusammenarbeit bei der Berufsbildungsforschung zu speziellen Themen der Berufsausbildung für Jugendliche. Insbesondere Institute haben damit die Möglichkeit im Rahmen dieses Programms an einem Forschungsverbund zu speziellen Themen mitzuwirken und damit ihre bereits bestehenden nationalen Forschungsarbeiten mit europäischer Dimension zu versehen. In der Bundesrepublik Deutschland wird diese Aktion vom Bundesinstitut für Berufsbildung koordiniert.

Organisatorische Durchführung des PETRA-Programms:

Auf Gemeinschaftsebene wird das Programm von der "Task Force Humanressourcen" (TFHR) und von einem zentralen PETRA-Büro durchgeführt. Ein Beratender Ausschuß, der aus Mitgliedern der Regierungen der Mitgliedstaaten und Vertretern der europäischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen besteht, berät über die jeweiligen Jahres-Leitlinien, den Umfang der finanziellen Unterstützung durch die Kommission, die sachliche und geografische Ausgewogenheit und die Beurteilung und Evaluierung des Programms.

Auf Ebene der Mitgliedstaaten sind die betreffenden Bundesministerien als Verbindungsstelle zur Kommission bzw. zum Beratenden Ausschuß tätig. Für die aktuelle Programmdurchführung ist eine Nationale Koordinierungsstelle zuständig. Auf den darunterliegenden regionalen Ebenen führen Regionalbüros oder bestimmte Stellen die konkreten Programme durch.

Finanzielle Mittel des PETRA-Programms:

Bei Einrichtung des Programms wurden etwa 178 Mio ECU (= öS 2,6 Mrd) präliminiert, ein Betrag der bei weitem nicht erreicht werden wird. Hiezu kommen noch die jeweils von den Mitgliedstaaten einzusetzenden Mittel, da PETRA primär ein Zuschußprogramm ist. Die Bundesrepublik Deutschland hat seit 1992

etwa 1,4 Mio DM eingesetzt. Die Beitragssummen werden jedoch zur Zeit, nach dem Anlaufen der Projekte in den neuen Bundesländern, sehr ausgeweitet.

Bis Ende 1994 ist mit einer Ausschüttung von EG-Mitteln in der Höhe von 90 Mio ECU, also von etwa 50% der präliminierten Mittel zu rechnen.

Maßnahmen in Österreich: Sofern am PETRA-Programm oder dem entsprechenden Nachfolgeprogramm ab 1995 sinnhaft teilgenommen werden soll, müßte möglichst schnell Klarheit über aufzubringende Mittel und über die organisatorische Programmabwicklung in Österreich geschaffen werden. Die Erfahrungen, die bei der Implementierung der Teilnahme Österreichs beim COMETT-Programm gewonnen wurden, müßten unbedingt auch für die organisatorischen und finanziellen Maßnahmen zur Teilnahme am PETRA-Programm oder dessen Nachfolgeprogramm genutzt werden. Das Wirtschaftsministerium hat den anderen interessierten Ministerien, nämlich dem Unterrichtsministerium und dem Arbeitsministerium sowie den Wirtschafts- und Sozialpartnern Vorschläge zur organisatorischen Gestaltung vorgelegt und tritt für eine Ausgliederung aus der Hoheitsverwaltung und die Übergabe der nationalen Koordination an eine dem Europäischen Büro für Bildungskooperation im Hochschulbereich vergleichbare Einrichtung - entweder Angliederung oder Neuschaffung - ein. Erörterungen über die Gestaltung der nationalen Koordination und die praktische Durchführung im Wege von Büros wurden allerdings noch nicht eingeleitet. Generell ist statt der notwendigen Kooperation und Koordination eine gewisse Konkurrenz festzustellen. Allerdings ist auch die Bereitschaft der "Task Force Humanressourcen" (TFHR) in Brüssel zu entsprechender Transparenz und Beratung zur Eingliederung der EFTA/EWR-Staaten in das PETRA-Programm sehr gering.

4.3.4 EUROTECNET (*EU*ropean *TECH*nology *NET*work for Training)

Das EUROTECNET-Programm wurde vom Rat am 18. Dezember 1989 verabschiedet (Ratsbeschluß 89/657/EWG, der im Amtsblatt der EG Nr. L 393/29 vom 30.12.1989 veröffentlicht wurde) und ist mit 1. Jänner 1990 in Kraft getreten. Der Name leitet sich von der englischen Fassung der Programmbezeichnung ab. Das Programm wird mit Ende 1994 auslaufen. Dieses Aktionsprogramm dient dem Aufbau eines europäischen Netzes zur Förderung von Innovationen in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung infolge des technologischen Wandels. Es erstreckt sich insbesondere auf transnationale Studien und methodische Lösungen für neuartige Ausbildungsmethoden und Curricula bzw. Berufsbilder für die betriebliche oder betriebsnahe Ausbildung im

Hinblick auf die veränderten Qualifikationsanforderungen im Umgang mit den neuen Informationstechnologien (wie etwa CAD, NC, CNC, CIM). Im Vergleich zu den übrigen Berufsbildungsprogrammen, vor allem denen im Hochschulbereich, ist es mit einem finanziellen Volumen von 7,5 Mio ECU für die Jahre 1990-1992 (=öS 112 Mio) als extrem klein zu bezeichnen. Dennoch hat es wegen der strategischen Bedeutung für die berufliche Erstausbildung in Betrieben und betriebsnahen Ausbildungseinrichtungen eine nicht zu unterschätzende Bedeutung, zumal es vor allem die Berufsforschung zwingt, transnationale Lösungsansätze zu suchen. Das Ziel dieses Programms soll durch Informations-transfer in Form von Workshops, Konferenzen und Publikationen erreicht werden. Die einzelnen transnationalen Netzwerkprojekte beruhen demnach zum Großteil auf einzelstaatlichen Forschungsprojekten und Maßnahmen in der Berufsbildgestaltung (etwa Berufsprofile und Berufsbilder für einzelne Lehrberufe) und werden daher zum überwiegenden Teil aus nationalen Mitteln finanziert. Wichtigstes Merkmal für die Auswahl der einzelstaatlichen Projekte für das Netzwerk ist demnach das Informations- und Transferpotential für den übernationalen europäischen Erfahrungsaustausch.

Organisation des EUROTECNET-Programms:

Auf Kommissionsebene ist die Task Force Humanressourcen (TFHR) zuständig, die durch ein EUROTECNET-Büro in organisatorischer und technischer Hinsicht unterstützt wird. Bei der Durchführung des Programms wird die TFHR durch einen Beratenden Ausschuß (der nunmehr gemeinsam mit dem FORCE-Ausschuß tätig wird), bestehend aus Vertretern der Mitgliedstaaten und der europäischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, unterstützt. Diesem Ausschuß obliegt insbesondere die Formulierung der Leitlinien für die Jahresprogramme, die Herbeiführung der regionalen und finanziellen Ausgewogenheit der Gemeinschaftsförderung und die Verknüpfung mit anderen Programmen, etwa mit dem PETRA-Programm oder dem FORCE-Programm.

Auf einzelstaatlicher Ebene sind die zuständigen Bundesministerien und vor allem eine Nationale Koordinationsstelle mit der Durchführung des Programms, der Mitarbeit im Beratenden Ausschuß und mit der Auswahl der einzelstaatlichen Projekte befaßt. Der Nationalen Koordinierungsstelle obliegt im Hinblick auf die Arbeitsweise dieses Programms auch die Organisation von Workshops und Konferenzen, die Formulierung von Berichten über die laufende Arbeit im Netzwerk, die Publikation von einschlägigen Broschüren und die Auskunftserteilung zu den einzelnen Programmen. Wichtig ist vor allem die Verbindung zu den Projekten,

deren Beratung und die Sammlung von Information über die einzelnen Projekte, um einen entsprechenden Mehrwert zu erzielen. Der Transfer von Informationen, das entscheidende Ziel des Programms, erfordert daher die datenmäßige Vernetzung mit Brüssel und den übrigen nationalen Koordinierungsstellen der Mitgliedstaaten. In der Bundesrepublik Deutschland etwa hat die nationale Koordinierungsstelle, das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) das BIBBMAIL-System eingerichtet über das jederzeit Informationen über EUROTECNET abgerufen werden können.

Maßnahmen für die Teilnahme Österreichs:

Die dargestellte Struktur des Programms in inhaltlicher und organisatorischer Hinsicht erfordert eine entsprechende Vorgangsweise in Österreich, damit erfolgreich und mit höchstmöglichem Mehrwert für Österreich an diesem Programm oder dessen Nachfolgeprogramm teilgenommen werden kann. Das Wirtschaftsministerium würde auch bei diesem Programm die möglichst weitgehende Loslösung von der Hoheitsverwaltung befürworten, da wohl nur dadurch die Unternehmen und Berufsforschungsinstitute für die Mitarbeit gewonnen werden können. Gerade dieses Programm hat nämlich seinen Schwerpunkt in der Entwicklung von wirtschaftsadäquaten Ausbildungs- und Weiterbildungsprogrammen in den Unternehmen, vor allem den KMUs, und in der sachdienlichen Ausbildung der betrieblichen Ausbilder. Die inhaltliche Diskussion in Österreich wird aber nicht nur durch die gewohnte Zuständigkeitsdebatte geprägt, sondern auch durch die wenig kooperative Haltung der Kommission-TFHR den EFTA/EWR-Staaten gegenüber.

4.3.5 FORCE (*FOR*mation Continue en Europe)

Das Programm FORCE (Berufliche Weiterbildung in Europa) wurde vom Rat am 29. Mai 1990 verabschiedet (Ratsbeschluß 90/267/EWG, der im Amtsblatt der EG Nr. L 156/1 vom 21.6.1990 veröffentlicht wurde) und ist mit 1. Jänner 1991 in Kraft getreten. Der Name leitet sich von der französischen Wortfolge der Programmbezeichnung ab. Das Programm wird mit Ende 1994 auslaufen, allenfalls kurzfristig um ein Jahr bis Ende 1995 verlängert. Es zielt auf die qualitative und quantitative Entwicklung und Verbesserung der beruflichen Weiterbildung in den Unternehmen der EG ab. Es unterstützt vor allem die Investitionen dieser Unternehmen in die Qualifizierung ihrer Humanressourcen, die ihrem Entwicklungsbedarf, ihrer Marktbehauptung und ihrer benötigten Wettbewerbsfähigkeit angepaßt werden sollen. Zugleich wird dadurch der Zugang aller Arbeit-

nehmer zu einer Berufsbildung und qualifizierten beruflichen Weiterbildung sowie anerkannten beruflichen Qualifikationen unterstützt. Das Programm begünstigt auch die Synergie von Innovationen zwischen allen Akteuren der beruflichen Weiterbildung sowie die Konvergenz der Initiativen der einzelnen Mitgliedstaaten im Bereich der beruflichen Bildung der Arbeitnehmer und Selbständigen.

Das Programm umfaßt daher unter Berücksichtigung der grundsätzlichen Subsidiarität der Gemeinschaftsmaßnahmen zwei einander ergänzende Teile:

- * einen gemeinsamen Rahmen von - im Artikel 5 des Ratsbeschlusses näher bestimmten - Leitlinien zur Unterstützung und Ergänzung der Maßnahmen der Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Zuständigkeiten der Beteiligten, um die kohärente Ausweitung der beruflichen Weiterbildung zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern;
- * verschiedene länderübergreifende Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene - nach Maßgabe von Artikel 6 und des Anhangs des Ratsbeschlusses - zur Unterstützung und Ergänzung der Maßnahmen von und in den Mitgliedstaaten.

Ziele des FORCE-Programmes:

- * verstärkte und wirksamere Förderung von Investitionen in die berufliche Weiterbildung sowie Verbesserung der Effizienz;
- * Demonstration und Verbreitung beispielhafter Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in den Wirtschaftszweigen oder Gemeinschaftsregionen, in denen die Investitionen gegenwärtig unzureichend sind;
- * Förderung der Innovation in den Bereichen Weiterbildungsmanagement, Methodik und Ausstattung;
- * bessere Bündelung der positiven Auswirkungen der Vollendung des Binnenmarktes, indem insbesondere länderübergreifende und grenzüberschreitende Weiterbildungsvorhaben sowie der Informations- und Erfahrungsaustausch gefördert werden;
- * Beitrag zu einer größeren Effizienz der beruflichen Weiterbildungsinstrumente und ihrer Fähigkeit, um mit den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt Schritt zu halten.

Partner im FORCE-Programm:

- * Einzelpersonen, die mit der beruflichen Weiterbildung betraut sind;
- * Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere, und Unternehmensgruppen;
- * Berufsbildungseinrichtungen, die mit Unternehmen zusammenarbeiten;
- * Wirtschafts- und Sozialpartner;
- * regionale Arbeitsgemeinschaften zu Berufsbildungsfragen.

Maßnahmen im FORCE-Programm:

1. Programmteil:

- * Austauschprogramme für die Verantwortlichen im Bereich der beruflichen Weiterbildung;
- * länderübergreifende Modellvorhaben in bezug auf Inhalt, Ausrüstung und Methodik der beruflichen Weiterbildung;
- * qualifikationsbezogene Vorhaben, um die Entwicklung der Qualifikationen und Berufe besser prognostizieren zu können.

2. Programmteil:

- * Ausarbeitung einer Übersicht über die berufliche Weiterbildung und Durchführung einer Erhebung durch EUROSTAT;
- * Analyse der Tarifpolitik in den einzelnen Mitgliedstaaten;
- * Durchführung von sektorspezifischen Erhebungen über die wichtigsten Weiterbildungspläne und weiterbildungsspezifischen Praktiken.

Bedeutung von FORCE:

Der besondere Wert von FORCE besteht in der Unterstützung und Ergänzung derjenigen Aktivitäten, die die Mitgliedstaaten selber im Bereich der Förderung von beruflicher Weiterbildung in Angriff nehmen. Bereits in den ersten beiden Jahren ergaben sich folgende Daten:

- * Ausrichtung auf alle Branchen in der Produktion und Dienstleistung durch ein Netzwerk von Partnerschaften (3.500 Partner, 2.000 Unternehmen, 150 Projekte der Wirtschafts- und Sozialpartner)

- * Weiterbildung für alle Rang- und Qualifikationsstufen, von Fach- und Führungskräften über Teilzeit- und Saisonbeschäftigte zu Un- und Angelernten
- * Einrichtung von "Conférences d'impact" zur Erörterung der Wirkungen und Einflüsse der Aktionen auf die staatlichen Weiterbildungspolitiken;
- * Evaluierung und Kommerzialisierung von erfolgreichen Projekten mit FORCE-Logo;
- * Drei Sektorstudien (Einzelhandel, Nahrungs- und Getränkeindustrie, Kfz-reparatur und -handel) mit 12 nationalen und einem europäischen Bericht;
- * europaweite Studie über die Tarifpolitik auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung;
- * EG-weite Synopse über Weiterbildung und Kosten.

Bewertung des FORCE-Programms:

In den drei Jahren des Bestehens dieses Programmes werden ca. 600 Projekte bewilligt werden. Damit wird es möglich sein, das Profil der "europäischen Weiterbildung" mitzuprägen.

In den Jahren 1991 und 1992 wurden insgesamt 1558 transnationale Partnerschaften angemeldet. Von diesen sind 422 Projekte ausgewählt worden (3500 einzelne Partner, davon 2000 Unternehmen), nämlich

- * 76 Projekte für Austauschmaßnahmen für Experten (Personalleiter, betriebliche Weiterbildungsverantwortliche, Belegschaftsvertreter, Vertreter der Wirtschafts- und Sozialpartner);
- * 228 Projekte für Pilotprojekte zur Entwicklung von Weiterbildungsplänen, spezifischen Materialien und Hilfsmitteln;
- * 119 Projekte für Qualifikationsprojekte zur Analyse des Weiterbildungs- und Qualifikationsbedarfs in Unternehmen, insbesondere KMUs.

Die Ausschreibung 1993 bezog sich auf die Themen "Industrieller Wandel" und "Sektoren": Einzelhandel, Nahrungs- und Getränkeindustrie, Kraftfahrzeugreparatur und -handel" und wird auf 200 Projekte ausgelegt.

Finanzielle Mittel für das FORCE-Programm:

Im Vergleich zu ERASMUS (bis Ende 1992 310 Mio ECU) und PETRA (bis Ende 1992 80 Mio ECU) handelt es sich um ein eher gering dotiertes Programm. Nachdem im ersten Jahr (1991) etwa 12 Mio ECU (= öS 180 Mio) zugewiesen wurden, erhöhten sich die Mittel 1992 auf 20 Mio ECU (= öS 300 Mio) und 1993 auf 24 Mio ECU (= öS 360 Mio). Der Mehrwert durch Erfahrungsakkumulation wird jedoch in die neuen EG-Bildungsprogramme eingehen und es ist zu erwarten, daß ab 1995 eine entscheidende Mittelsteigerung auch im Lichte der europäischen und nationalen Weiterbildungs- und Umschulungsstrategien erfolgen wird. Die Weiterbildung des Arbeitskräftepotentials wird auch bei Berücksichtigung der demografischen Entwicklung zu einer entscheidenden Wettbewerbsstrategie der Industrieländer werden.

Mögliche Struktur in Österreich bei einer Mitwirkung:

In der Bundesrepublik Deutschland etwa wurde eine "Nationale Arbeitsgruppe" aus Vertretern von Bund, Ländern, Wirtschafts- und Sozialpartnern und dem Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichtet. Diese Arbeitsgruppe berät die nationalen Belange und beschickt das beratende Komitee in Brüssel. Zur Durchführung der Projekte wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung eine "Nationale Koordinierungsstelle" eingerichtet, die ständiger Ansprechpartner für Projektanträge und Projektabwicklungen ist.

Für Österreich wäre eine ähnliche Organisationsstruktur aufzubauen. Das Wirtschaftsministerium tritt hierbei für eine Struktur ein, wie sie zur Durchführung der Programme ERASMUS und COMETT vom Wissenschaftsministerium aufgebaut wurde, also für ein nach privatwirtschaftlichen Grundsätzen geführtes Koordinationsbüro - etwa die "Innovationsagentur" oder das "Büro für europäische Bildungsk Kooperation" und weiters für regionale Büros die Verbindung zu den Unternehmen, Kammern und anderen Weiterbildungsträgern halten. Ganz wesentlich wäre eine EDV-mäßige Vernetzung mit den übrigen europäischen Koordinierungsstellen und der Task Force Humanressourcen (TFHR) bei der EG-Kommission bzw. mit dem FORCE-Verbindungsbüro "BAT" (Büro für fachliche Unterstützung) in Brüssel. Das nationale Koordinierungsbüro müßte fähig sein, die österreichischen Projektpartner zu betreuen durch:

- * eingehende Beratung in inhaltlicher Hinsicht;
- * Projektbesuche und -betreuung, vorrangig bei Treffen der Projektpartner;

- * regelmäßige Kontaktnahme zu den Projekten, Evaluierung und Berichterstattung an die "Nationale Arbeitsgruppe";
- * Workshops zu ausgewählten Themen mit begrenzter Teilnehmerzahl;
- * Jahrestreffen aller Projekte zum persönlichen Erfahrungsaustausch und projektübergreifenden Diskussionen;
- * Aufforderungen an Projektträger, Berichte für das Informationsblatt zu erstellen bzw. über die laufende Arbeit zu berichten;
- * Herausgabe eines FORCE-Infos etwa alle drei Monate;
- * Verbreitung von Berichten der "Nationalen Arbeitsgruppe" an das Parlament zum vorliegenden Bildungsbericht des Wirtschaftsministers.

4.3.6 Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, auch CEDEFOP genannt - nach der französischen Wortfolge der Benennung "**C**entre **E**uropeenne pour la **D**eveloppement de la **F**ormation **P**rofessionnelle" wurde mit Verordnung des Rates 75/337/EWG im Jahre 1975 geschaffen. Es hat seinen Sitz derzeit noch in Berlin, wird jedoch nach Thessaloniki verlegt werden. Es ist eine unabhängige gemeinschaftliche Einrichtung (keine Dienststelle der Kommission) und beschäftigt sich mit dem Austausch von Informationen und Erfahrungen in der Berufsausbildung auf europäischer Ebene. Damit sollen die Mitgliedstaaten bei der Formulierung von Berufsausbildungspolitiken und bei der praktischen Arbeit in der Berufsausbildung unterstützt werden. Durch diverse Aktionsprogramme (etwa TEMPUS) hat das CEDEFOP dazu weitere gemeinschaftliche Aufgaben zugeteilt bekommen. Von besonderer Bedeutung ist etwa die Rolle, die das CEDEFOP bei der Unterstützung der Staaten Mittel- und Osteuropas beim Aufbau oder Wiederaufbau der Berufsausbildungssysteme übernommen hat.

Schwerpunkt der Arbeiten des CEDEFOP ist die Berufsausbildung im Betrieb und in betriebsähnlichen Einrichtungen und vor allem die Schulung der Ausbilder sowie die Integration der Wirtschafts- und Sozialpartner in die Berufsausbildung. Die Bezeichnung des Institutes weist bereits darauf hin, daß es sich hierbei nicht schwergewichtig um ein Forschungsinstitut handelt, sondern es mehr praktisch auf den Austausch von Informationen und auf die Bereitstellung einer Plattform für diesen Informationsaustausch ausgerichtet ist. Daher sammelt und verbreitet

CEDEFOP Informationen über Aktivitäten, die die einzelnen Mitgliedstaaten im Bereich der beruflichen Bildung unternommen haben.

Seit langem und verstärkt seit 1985 ist CEDEFOP mit der Entwicklung von europäischen Berufsprofilen und der Katalogisierung der "vergleichbaren Berufe" in den EG-Mitgliedstaaten im sogenannten "Entsprechungsverfahren der beruflichen Befähigungsnachweise" (Ratsentscheidung 85/368/EWG vom 16. Juni 1985).

Für Österreich ist CEDEFOP deswegen besonders interessant, da sich hier besonders der "deutsche Weg" der Berufsausbildung (also dual und vornehmlich im Betrieb) durchgesetzt hat. Auf die veröffentlichten Arbeiten, insbesondere die im Amtsblatt der EG veröffentlichten Entsprechungen in den einzelnen Wirtschaftssektoren, wird auch bei der Neuordnung von Lehrberufen in Österreich Bedacht genommen. Eine umfangreiche Mitarbeit Österreichs mit seiner stark ausgebauten und qualitativ hochstehenden Berufsausbildung in der oberen Sekundarstufe (Lehre, berufsbildende mittlere und höhere Schulen) wäre daher dringend anzustreben. Daher hat gerade Österreich bei den übrigen EFTA/EWR-Staaten auf eine rasche Beteiligung an den Arbeiten des CEDEFOP gedrängt. Das EWR-Abkommen trägt dem Rechnung, indem sofort ab Inkrafttreten des Abkommens an den einzelnen Projekten des CEDEFOP mitgearbeitet werden kann. Darüberhinaus strebt das Wirtschaftsministerium eine dreigliedrige Vertretung im Verwaltungsrat des CEDEFOP an, wo Arbeitsprogramm und finanzielle Implikationen festgelegt und beschlossen werden. Die Bereitschaft der österreichischen Wirtschafts- und Sozialpartner zur Mitarbeit im CEDEFOP konnte sichergestellt werden.

4.3.7 IRIS

Das IRIS-Programm ist ein Europäisches Netzwerk von Ausbildungsprogrammen für Frauen. Es läuft seit 1988 bis Ende 1993 und soll den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Projekten zur beruflichen Qualifizierung von Frauen unterstützen. Dieses in finanzieller Hinsicht äußerst kleine Programm (bis Ende 1992 2,5 Mio ECU = öS 35 Mio) fördert Austauschbesuche, Seminare und Publikationen von jeweils national bestehenden Berufsbildungsprojekten für Frauen. Im IRIS-Programm sind etwa 460 Ausbildungsprojekte in einem europäischen Netzwerk verbunden. Bezüglich der folgenden Phase liegt eine Entschliessung des Europäischen Parlaments vom 25. Juni 1993 vor, die im Amtsblatt der EG vom 19.7.1993, Nr. C 194/361, publiziert wurde. Es ist zu erwarten,

daß dieses Projekt stärker mit den europäischen Strukturfonds und insbesondere mit der nachfolgend beschriebenen Initiative NOW verknüpft wird.

4.4 Berufsbildende Gemeinschaftsinitiativen auf Grundlage der Europäischen Strukturfonds

Anders als dies bei den Bildungsprogrammen der EG der Fall ist, können die EFTA/EWR-Staaten im Rahmen des EWR-Abkommens an den Initiativen im Bereich der Berufsausbildung und Umschulung, die im Rahmen der europäischen Strukturfonds durchgeführt werden, nicht teilnehmen. Dennoch lohnt sich ein kurzer Überblick über diese Initiativen, da bereits jetzt in Österreich neue Abstimmungsprozedere und Koordinationsmuster erarbeitet werden könnten.

Die europäischen Strukturfonds - der Europäische Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft (EAGFL), der Europäische Sozialfonds (ESF) und der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) - wurden im Juli 1993 durch die Verordnung (EWG) Nr. 2081 (publiziert im Amtsblatt der EG Nr. L 193 vom 31.7.1993) grundlegend reformiert. Gemeinsam mit anderen Finanzinstrumenten, vor allem mit dem durch den Maastricht-Vertrag gegründeten Kohäsionsfonds und mit der Europäischen Investitionsbank (EIB) sollen in Europa folgende fünf Hauptziele erreicht werden:

- Ziel 1:** Förderung der Entwicklung und der strukturellen Anpassung der Regionen mit Entwicklungsrückstand;
- Ziel 2:** Umstellung der Regionen, Grenzregionen oder Teilregionen, die von der rückläufigen industriellen Entwicklung schwer betroffen sind;
- Ziel 3:** Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und Erleichterung der Eingliederung der Jugendlichen und der vom Ausschluß aus dem Arbeitsmarkt bedrohten Personen in das Erwerbsleben;
- Ziel 4:** Erleichterung der Anpassung der Arbeitskräfte an die industriellen Wandlungsprozesse und an Veränderungen der Produktionssysteme;

Ziel 5: Förderung der Entwicklung des ländlichen Raums

- a: durch beschleunigte Anpassung der Agrarstrukturen im Rahmen der Reform der gemeinsamen Agrarpolitik,
- b: durch Erleichterung der Entwicklung und der Strukturanpassung der ländlichen Gebiete.

Die Verwirklichung der Ziele 3 und 4 werden dem ESF übertragen und hiebei spielen Berufsausbildungsinitiativen und -programme sowie Initiativen bzw. Programme zur beruflichen Weiterbildung eine bedeutende Rolle.

4.4.1 Der Europäische Sozialfonds

Der Europäische Sozialfonds (ESF) wurde im Anschluß an die Neufestlegung der Ziele 3 und 4 der Europäischen Strukturfonds hinsichtlich seiner Durchführung und Modalitäten durch die Verordnung (EWG) Nr. 2084/93 vom 20. Juli 1993 (publiziert im Amtsblatt der EG Nr. L 193 vom 31.7.1993) grundlegend reformiert. Damit wurde diesem Fonds im Rahmen der gemeinschaftsweiten Industriepolitik eine neue Dimension gegeben. Die finanziellen Mittel werden schwergewichtig zur Förderung der beruflichen Bildung, der beruflichen Weiterbildung und Umschulung eingesetzt. Daneben beteiligt sich der ESF durch den Ausbau und die Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildung an Vorhaben im Rahmen des Ziels 1 und durch Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen an der Förderung der Umstrukturierung der Gebiete, die vom industriellen Niedergang besonders schwer betroffen sind (Ziel 2) sowie an der Entwicklung des ländlichen Raums (Ziel 5b).

1992 verwaltete der ESF etwa 5,5 Mrd ECU. Den Stellenwert des ESF für die Bildungspolitik ins rechte Licht rückt die Tatsache, daß allein für die unten angeführte ESF-Initiative EUROFORM 1992 mehr Mittel zur Verfügung standen, als für alle Bildungsprogramme der Gemeinschaft zusammen (253,8 Mio ECU im Gegensatz zu 221,3 Mio ECU). Wenngleich bereits jetzt ein Teil dieser Mittel für Maßnahmen zur beruflichen Bildung zur Verfügung stehen, sollen künftighin EG-Bildungsprogramme, die ESF-Initiativen und andere Fonds nicht parallel sondern aufeinander abgestimmt laufen. Derzeit ziehen im Bereich der Berufsausbildung vornehmlich Ziel 1-Gebiete für strukturpolitische Maßnahmen mit folgenden Schwerpunkten Mittel ab:

- * Berufsbildung;
- * Einstellungsförderung;
- * Existenzgründung (unternehmerische Ausbildung);
- * Entwicklung der Ausbildung und Umschulung;
- * Beschäftigungsbeihilfen (Aufnahme selbständiger Tätigkeiten/Beihilfen zur räumlichen und beruflichen Mobilität).

Bei den Ausbildungsmaßnahmen für Jugendliche wird hierbei insbesondere die betriebliche Ausbildung (betriebliche Grundausbildung, Ausbildung in neuen Techniken, Ausbildung zur erhöhten Arbeitsfähigkeit und Produktivität) favorisiert, da sie praxisrelevant und direkt verwertbar ist.

4.4.2 EUROFORM

Ab 1991 läuft aus Mitteln vornehmlich des ESF gespeist die Kofinanzierungs-Initiative EUROFORM, deren Grundsätze durch Kommissionsbeschluß 90/C 327/03 vom 18. Dezember 1990 (veröffentlicht im Amtsblatt der EG C 327 vom 29.12.1990) festgelegt sind. Durch grenzüberschreitende Berufsbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen soll ein Beitrag zur Beschäftigungsförderung in den Mitgliedstaaten geleistet werden. Die Dotierung von EUROFORM betrug für 1991 bis 1993 300 Mio ECU. Zielgruppen von EUROFORM sind wie bei der ESF-Förderung selbst Langzeitarbeitslose, jugendliche Arbeitslose und in bestimmten Förderregionen auch von Arbeitslosigkeit Bedrohte sowie Beschäftigte in KMUs.

Das spezifisch Neue an diesem Gemeinschaftsprogramm ist jedoch der transnationale Aspekt der Maßnahmen. Jeder nationale Projektträger muß seine Maßnahmen mit mindestens einem Partner aus einer Zielregion mit Entwicklungsrückstand in einem anderen Mitgliedstaat durchführen. Im Hinblick auf die Transnationalität der Maßnahmen sind vor allem folgende Aspekte von Bedeutung:

- * Lernprozesse der Teilnehmer durch Begegnung auf transnationaler Ebene in fachlicher und soziokultureller Hinsicht;
- * Transfer der besten Ausbildungspraktiken und Verbesserung nationaler Problemlösungen durch gemeinsame Entwicklung von Qualifikationskonzepten und neuen Qualifikationsangeboten samt feed-back zum Projektträger;

- * Entwicklung von Qualifikationen für einen europäischen Arbeitsmarkt ("Euroqualifikationen").

Es sind daher zwei Maßnahmentypen im EUROFORM-Projekt zu unterscheiden. Der erste Maßnahmentyp zielt auf die "europäische Dimension" und entwickelt und erprobt etwa Euromodule, wodurch im Bausteinsystem Innovationen in der beruflichen Bildung schnell verbreitet und formal anerkennungsfähig werden. Speziell damit soll die Mobilität der Arbeitnehmer in Krisenregionen erhöht werden, nämlich durch gegenseitige Abstimmung und Anerkennung gemeinsamer Ausbildungsziele und Ausbildungsinhalte und durch die Verbreitung europäischer Qualitätsstandards in der Berufsausbildung. Sie betreffen vor allem Dienstleistungsberufe (Sprachkompetenz, interkulturelle Praxis).

Der zweite Maßnahmentyp zielt auf den transnationalen Erfahrungs- und Know-how-Austausch. Es werden inhaltlich und methodisch innovative Qualifikationskonzepte entwickelt, transnational verbreitet und auch im eigenen Praxiszusammenhang verwendet. Von diesem Maßnahmentyp werden insbesondere Ausbilder und sonstige Multiplikatoren in innovativen Tätigkeitsbereichen, wie Ökologie, sanfter Tourismus betroffen, die jedoch verpflichtet werden, Ausbildung und Eingliederung der eigentlich angesprochenen Jugendlichen zu bewerkstelligen.

4.4.3 NOW

Das Kofinanzierungsprogramm NOW - *New Opportunities for Women* wurde mit Kommissionsbeschluß vom 18. Dezember 1990 (veröffentlicht im Amtsblatt der EG unter Zl. 90/C 327 vom 29.12.1990) in den ESF eingebunden und hat dadurch eine neue Dimension erhalten. In den 70er und 80er Jahren wurden zwar im Rahmen des ESF auch Wiedereingliederungsmaßnahmen für Frauen finanziert, doch erreichte die Anzahl der Förderungen nicht den prozentuellen Anteil der Frauen an den Arbeitslosen. Das NOW-Programm bündelt die bisherigen Einzelaktionen und zielt vor allem auf transnationale Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung und Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt. Dabei soll auch ein Erfahrungsaustausch zwischen den erfolgreichen und weniger erfolgreichen Mitgliedstaaten stattfinden, also eine europäische Dimension beachtet werden. Förderfähig sind Maßnahmen, die grenzüberschreitend sind und in

mindestens einem der fünf Zielbereiche der Strukturfonds liegen (regional- und personenbezogen). Die Maßnahmen sollen

- * zur Aufwertung und Förderung der beruflichen Qualifikation von Frauen einen Beitrag leisten;
- * die unternehmerischen Fähigkeiten von Frauen stärken, damit sie ein Unternehmen oder eine Genossenschaft gründen können;
- * zur Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt beitragen.

Die finanziellen Mittel zur Kofinanzierung betragen für die Jahre 1990 bis 1993 165 Mio ECU (= öS 2,5 Mrd). Der EG-Zuschuß beträgt in Ziel 1-Regionen 65%, ansonsten 45%.

4.4.4 HORIZON

Diese Gemeinschaftsinitiative wurde durch Beschluß des Rates vom 18. Dezember 1990 (publiziert im Amtsblatt der EG Nr. C 327/7 vom 29.12.1990) eingerichtet. Sie richtet sich an Behinderte und auch an Benachteiligte mit spezifischen Schwierigkeiten bei der wirtschaftlichen, sozialen oder beruflichen Eingliederung. Die operationellen Programme werden von den Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft kofinanziert. Für den Zeitraum 1991 bis 1993 wurde ein gemeinschaftlicher Gesamtbetrag von 180 Mio ECU (= öS 2,7 Mrd) veranschlagt. Für Ziel 1-Gebiete beträgt der gemeinschaftliche Zuschuß 65%, im übrigen 45%. Es sind 2 Programmlinien zu unterscheiden:

Behindertenprogramm: Wenigstens ein Partner im grenzüberschreitenden Projekt muß in einem Ziel 1-Gebiet liegen. Die Maßnahmen können die Gründung von KMUs und Genossenschaften, die Ausbildung von Ausbildern und Sozialarbeitern sowie Ausbildungsprogramme für Behinderte umfassen.

Benachteiligtenprogramm: Dieses Programm umfaßt Aktionen oder Pilotvorhaben zur Orientierung und Beratung, Berufsbildungsmaßnahmen zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung sowie den grenzübergreifenden Austausch von Sozialfachkräften.

4.5 Bilaterale Zusammenarbeit in der Berufsbildung

4.5.1 Bundesrepublik Deutschland

Auf der Grundlage des "Abkommens zwischen der Regierung der Republik Österreich und der Regierung der Bundesrepublik Deutschland über die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung und über die gegenseitige Anerkennung der Gleichwertigkeit von beruflichen Prüfungszeugnissen" vom 27. November 1989 (publiziert im Bundesgesetzblatt unter der Nr. 308/1990 vom 19. Juni 1990) wurde die Zusammenarbeit in der Lehrausbildung intensiv fortgesetzt. Nachdem die Expertenkommission im Mai 1993 die gegenseitige Anerkennung von weiteren 47 österreichischen Lehrabschlußprüfungen und 75 deutschen Abschluß- bzw. Gesellenprüfungen beschlossen hatte, konnte am 22. Juni 1993 in Wien ein weiterer Notenwechsel vom Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten Dr. Wolfgang Schüssel und vom deutschen Bundesminister für Bildung und Wissenschaft Prof. Dr. Rainer Ortleb feierlich unterzeichnet werden. Damit erhöht sich die Zahl der gegenseitig anerkannten Prüfungszeugnisse auf 159 österreichische Lehrberufe und 254 deutsche Ausbildungsberufe. Derzeit wird über die gegenseitige Anerkennung von Lehrabschlußprüfungen bzw. Abschluß-/Gesellenprüfungen für die Branche Musikinstrumentenbau bzw. -erzeugung verhandelt. Für die nächste Tranche sind die land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufe vorgesehen.

Als neue Dimension wurde die Anerkennung der Ausbilderprüfung bzw. Ausbilderereignungsprüfung, zunächst im Verwaltungsverfahren, vereinbart. Eine formelle Aufnahme in das Abkommen ist derzeit wegen der entgegenstehenden deutschen Rechtslage noch nicht möglich, daher ist noch der individuelle Antragsweg erforderlich. In Österreich wurde § 29h des Berufsausbildungsgesetzes im Rahmen der letzten Novelle entsprechend geändert.

Als weiteres neues Gebiet der gegenseitigen Anerkennung werden nun die Meisterprüfungen in den Handwerken bearbeitet. Hierbei soll der gemeinsamen Tradition Beachtung geschenkt und diese berufliche Befähigung im europäischen Umfeld gesichert werden. Die fachlichen Arbeiten konzentrieren sich zunächst auf die drei Handwerke Kraftfahrzeugtechniker, Landmaschinenmechaniker und Karosseur.

Schließlich erfolgen auch laufende Konsultationen in Fragen der Berufsausbildung in der Europäischen Union bzw. im Europäischen Wirtschaftsraum.

4.5.2 Schweiz

Mit dem negativen Referendum zur Teilnahme am Europäischen Wirtschaftsraum ergibt sich für die Schweiz eine neue Ausgangslage zur bilateralen Zusammenarbeit mit Österreich auch in der beruflichen Bildung. Anlässlich eines Treffens von Bundesminister Schüssel mit seinem Amtskollegen Delamuraz wurde die Aufnahme von Vorarbeiten auf Beamtenebene mit dem Ziel des Abschlusses eines Regierungsabkommens zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung und zur gegenseitigen Anerkennung beruflicher Prüfungszeugnisse vereinbart. Hiebei soll auf einen österreichischen Abkommensentwurf aus dem Jahr 1989 zurückgekommen werden.

4.5.3 Ungarn

Die Republik Ungarn hat im Frühsommer 1993 das gesamte Erziehungs- und Berufsbildungswesen auf neue gesetzliche Grundlagen gestellt. Ungarn wird im Bereich der beruflichen Erstausbildung die betriebliche Lehre wieder beleben. Bereits seit 1992 führt das Wirtschaftsministerium mit dem für die Berufsausbildung zuständigen ungarischen Arbeitsministerium Verhandlungen zum Zwecke des Abschlusses eines Abkommens über die Zusammenarbeit in der Berufsbildung. Der Abkommensentwurf wurde bereits der innerösterreichischen Begutachtung unterzogen, wird Anfang 1994 unterzeichnet und danach dem Nationalrat zur Genehmigung vorgelegt werden. Ziel dieses Abkommens ist eine enge Zusammenarbeit in technischer Hinsicht, die Hilfestellung bei der Umstrukturierung der Berufsausbildung in Ungarn und die gegenseitige Anerkennung von beruflichen Prüfungszeugnissen. Mit Abschluß des geplanten Abkommens können bereits Lehrabschlußprüfungszeugnisse bzw. Facharbeiterprüfungszeugnisse in 19 Lehrberufen - vornehmlich im Handwerk - gegenseitig anerkannt werden.

4.5.4 Tschechische Republik

Mit dem für die duale Berufsausbildung zuständigen Wirtschaftsministerium konnten bereits Kontakte und Vereinbarungen zur Zusammenarbeit bei der Neustrukturierung der Lehrausbildung in der Tschechischen Republik hergestellt werden. Die Zusammenarbeit erstreckt sich derzeit vornehmlich auf die Strukturierung von etwa 15 Pilot-Lehrberufen, soll jedoch weiter verstärkt werden.

4.5.5 Polen

Polen ist dabei, die berufliche Erstausbildung neu zu strukturieren. Das Wirtschaftsministerium konnte mit Hilfe der Berufsbildungseinrichtungen der Wirtschafts- und Sozialpartner wesentliche Impulse bei der Ausbildung von Managern setzen, die weitergeführt werden.

4.6 Internationaler Berufswettbewerb

Wie bei den vorangegangenen Internationalen Berufswettbewerben (IBWB) der Lehrabsolventen konnten die österreichischen Teilnehmer ihr hohes berufliches Können auch beim diesjährigen Bewerb unter Beweis stellen. Aufgrund der durchgeführten Vorausscheidungen wurden 18 Wettbewerbsteilnehmer entsandt.

Der 32. IBWB fand Ende Juli/Anfang August 1992 in Taipeh statt. 430 junge Fachkräfte der Wirtschaft aus 24 Ländern aller Kontinente demonstrierten während 4 Tagen ihr fachliches Wissen und Können in 36 verschiedenen Berufen aus Gewerbe, Industrie und aus dem Dienstleistungssektor. Die Prüfungsaufgaben wurden von 300 Experten in den Internationalen Prüferjurys vorbereitet und bewertet. Neben Österreich nahmen folgende Länder teil: Australien, Brasilien, Canada, Deutschland, Finnland, Frankreich, Fürstentum Liechtenstein, Gibraltar, Großbritannien, Isle of Man, Irland, Japan, Korea, Malaysia, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Portugal, Südafrika, Schweiz, Taiwan, Thailand und die USA.

Die 18 österreichischen Facharbeiter (Alterslimit 22. Lebensjahr) erreichten bei diesem Bewerb 9 Medaillen, davon eine Gold-, 6 Silber- und 2 Bronzemedailles; weitere 4 Teilnehmer erhielten aufgrund ihrer erreichten Punktezahl und ihrer qualifizierten Leistung ein Diplom.

Hervorzuheben ist auch, daß die Medaillen der österreichischen Teilnehmer sowohl in Dienstleistungs- als auch in Handwerks- und Industrierberufen erzielt wurden. So wurden die österreichischen Teilnehmer in den Berufen Werkzeugmacher, Maschinenschlosser und Dreher mit ihren Plazierungen beste Europäer. Die Platzierung im Beruf CNC-Metallbearbeitung (4. Platz) zeigt die Spitzenposition der Österreicher auch in hochtechnisierten Berufen.

Durch die Leistungen der Österreicher mit ihren Medaillen und Diplomen, aber auch durch die Plazierungen der "restlichen" Teilnehmer konnte die österreichische Mannschaft entsprechend der offiziellen Wertung der Internationalen Organisation (Relation der erreichten Plazierungen bzw. Punkte zur Teilnehmerzahl) hinter Taiwan, Korea und Japan den 4. Platz unter den teilnehmenden Ländern erreichen und wurde somit auch bestes europäisches Land.

Wenn man die Ergebnisse der österreichischen Teilnehmer in den letzten 10 Jahren bei den letzten 6 Wettbewerben betrachtet, wurden 52 Prozent der österreichischen Teilnehmer mit Medaillen ausgezeichnet bzw. erhielten 78 Prozent Medaillen oder Auszeichnungen. Dieser hohe Prozentsatz konnte wohl nur erreicht werden, da eine breite Basis gut ausgebildeter Lehrlinge vorhanden ist, aus der Teilnehmer für die Wettbewerbe gewonnen werden konnten. Die Ergebnisse zeigen jedenfalls, daß die Lehrlinge in Österreich im dualen System ausgezeichnet ausgebildet werden und die jungen Facharbeiter zur Weiterbildung bereit sind.

ANHANG 1:

**Lehrstellenmarkt nach ausgewählten Lehrberufen
Ende August 1993**

Lehrberuf	Lehrstellen- suchende	Offene Lehrstellen	Differenz
Gesamt <i>darunter:</i>	6409	13466	-7049
Bürokaufmann	1009	163	+ 846
Radio- u. Fernsehmechaniker	82	3	+ 79
Blumenbinder u. -händler	96	23	+ 73
Fotograf	66	3	+ 63
Technischer Zeichner	81	20	+ 61
Schönheitspfleger	68	12	+ 56
Reisebüroassistent	55	4	+ 51
Zahntechniker	49	10	+ 39
Elektromech. f. Schwachstr.	43	4	+ 39
Drogist	53	15	+ 38
Gold- u. Silberschmied	35	0	+ 35
Kfz-Mechaniker	335	307	+ 28
Konditor	75	47	+ 28
Chemielaborant	37	13	+ 24
Elektroinstallateur	198	174	+ 24
Nachrichtenelektroniker	24	1	+ 23
Bautechnischer Zeichner	25	3	+ 22
Optiker	25	10	+ 15
Speditionskaufmann	30	10	+ 20
Industriekaufmann	47	27	+ 20
Feinmechaniker	15	3	+ 12
Büromaschinenmechaniker	12	1	+ 11

Elektromechaniker/-maschb.	23	16	+7
Kfz-Elektriker	12	7	+5
Fermmeldemonteur	3	0	+3
Starkstrommonteur	1	1	0
Buchhändler	12	12	0
Anlagenmonteur	9	10	-1
Flachdrucker	1	3	-2
Fußpfleger	11	15	-4
Buchbinder	6	15	-9
Molker und Käser	0	11	-11
Universalschweißer	0	13	-13
Strickwarenerzeuger	0	14	-14
Platten- und Fliesenleger	28	43	-15
Mechaniker	23	40	-17
Fotokaufmann	9	28	-19
Werkzeugmaschineur	4	27	-23
Betriebselektriker	23	46	-23
Dreher	1	26	-25
Herrenkleidermacher	4	32	-28
Damenkleidermacher	61	89	-28
Wasserleitungsininstallateur	8	39	-31
Schmied	0	37	-37
Oberteilherrichter	1	38	-37
Lackierer	18	56	-38
Kunststoffverarbeiter	4	47	-43
Landmaschinenmechaniker	10	54	-44
Karosser	53	100	-47

Zentralheizungsbauer	0	54	-54
Werkzeugmacher	13	76	-63
Fahrzeugfertiger	1	68	-67
Steinmetz	7	79	-72
Betriebsschlosser	5	77	-72
Säger	1	73	-72
Rauchfangkehrer	4	77	-73
Bauschlosser	5	82	-77
Glaser	9	86	-77
Stahlbauschlosser	3	108	-105
Tapezierer/Bettwarenerz.	14	124	-110
Maschinenschlosser	42	158	-116
Hotel/Gastgew. Assistent	91	226	-135
Fleischer	11	228	-217
Bäcker	60	280	-220
Friseur/Perückenmacher	447	712	-265
Gas- und Wasserl.inst.	130	396	-266
Schlosser	59	372	-313
Spengler	16	420	-404
Zimmerer	15	428	-413
Maler- und Anstreicher	103	544	-441
Einzelhandelskaufmann	1144	1643	-499
Maurer	100	648	-548
Tischler	177	1011	-834
Kellner	130	1086	-956
Koch	174	1571	-1397

Q.: BMAS, Arbeitsmarktdaten 8/93

ANHANG 2:**Lehrberufsliste und Lehrlingsdaten**

**Alphabetische Auflistung der Lehrberufe in Österreich.
Stand Ende Dezember 1992**

LEHRBERUF (AV = Ausbildungsversuch)*)	Lehrzeit in Jahren	Einfach- lehren	Doppel- lehren
Anlagenelektriker (AV)	4	178	0
Anlagenmonteur	3,5	591	2
Bäcker	3	1424	354
Bäcker (AV)	2	4	0
Bandagist	3	50	20
Bauschlosser	3	284	7
Bauschlosser (AV)	2	1	0
Bautechnischer Zeichner	3	514	59
Bautechnischer Zeichner(AV)	2	23	0
Belagsverleger	2	91	0
Bergwerkschlosser-Maschinenhauer	3,5	4	0
Berufskraftfahrer	3	33	0
Berufskraftfahrer (AV)	3	57	0
Betonbauer	3	0	0
Betonwarenerzeuger	3	8	0
Betriebselektriker	3,5	1262	477
Betriebsschlosser	3,5	1289	48
Binder	3	13	1
Binnenschiffer	2	26	0
Blechblasinstrumentenerzeuger	3	17	0
Blechschröcker	3	60	0

Blumenbinder und -händler	3	891	5
Blumenbinder und -händler (AV)	2	2	0
Bonbon- und Konfektmacher	2	10	0
Bootbauer	3	9	0
Brauer und Mälzer	3	71	0
Brauer und Mälzer (AV)	2	5	0
Brunnenmacher	3	1	4
Buchbinder	3	150	0
Buchhändler	3	190	0
Buchhändler (AV)	2	33	0
Büchsenmacher	3	24	1
Bürokaufmann	3	8041	93
Bürokaufmann (AV)	2	25	0
Büromaschinenmechaniker	3,5	220	0
Bürsten- und Pinselmacher	2	2	0
Chemielaborant	3,5	584	5
Chemielaborant (AV)	2,5	3	0
Chemiewerker	3	175	4
Chemischputzer	3	11	0
Chirurgieinstrumentenerzeuger	3,5	17	0
Dachdecker	3	175	404
Dachdecker (AV)	2	5	0
Damenkleidermacher	3	833	12
Damenkleidermacher (AV)	2	3	0
Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger	2,5	19	0
Dessinateur für Stoffdruck	3	2	9
Destillateur	3	6	0

Diamantschleifer	3	0	0
Drechsler	3	12	0
Dreher	3	162	137
Dreher (AV)	2	1	0
Drogist	3	627	0
Drogist (AV)	2	1	0
Drucker	3	213	6
Drucker (AV)	2	3	
Druckformtechniker	3	273	16
Druckformtechniker (AV)	2	7	0
Edelsteinschleifer	3	2	0
Einzelhandelskaufmann	3	17260	134
Einzelhandelskaufmann (AV)	2	21	0
Elektroinstallateur	3,5	7944	68
Elektroinstallateur (AV)	2,5	17	0
Elektromechaniker für Schwachstrom	3,5	683	0
Elektromechaniker für Schwachstrom (AV)	2,5	4	0
Elektromechaniker für Starkstrom	3,5	344	0
Elektromechaniker für Starkstrom (AV)	2,5	1	0
Elektromechaniker und -maschinenbauer	3,5	787	20
Emailleur	3	3	0
Emailleur (AV)	2	1	0
Etui- und Kassettenerzeuger	3	0	0
Fahrzeugfertiger	3	231	1
Fahrzeugtapezierer (Fahrzeugsattler)	3	11	0
Feinmechaniker	3,5	176	3

Feinoptiker	3,5	14	0
Fernmeldebaumonteur	3	557	0
Flachdrucker	3	402	8
Flachdrucker (AV)	2	5	0
Fleischer	3	723	1
Fleischer (AV)	2	10	0
Formenbauer	3	17	5
Former und Gießer (Metall und Eisen)	3	23	0
Formschmied (auslaufend)	3	3	0
Fotograf	3,5	271	9
Fotograf (AV)	2,5	15	0
Fotograveur	3	0	0
Fotogravurzeichner	2	9	0
Fotokaufmann	3	310	19
Fotokaufmann (AV)	2	1	0
Fotolaborant (auslaufend)	2	0	0
Friedhofs- und Ziergärtner	3	40	0
Friseur und Perückenmacher	3	7094	45
Friseur und Perückenmacher (AV)	2	15	0
Fußpfleger	2	71	378
Gasinstallateur	3	1	2
Gasinstallateur (AV)	2	1	0
Gas- und Wasserleitungsinstallateur	3	1034	3205
Gas- und Wasserleitungsinstallateur (AV)	2	8	0
Gelbgießer	3	0	0
Getreidemüller	3	18	0

Glasbläser und Glasinstrumenten- erzeuger	3	3	0
Glaser	3	290	57
Glaser (AV)	2	1	0
Glasgraveur	3	6	0
Glasmaler	2	2	1
Glasschleifer und Glasbeleger	3	1	0
Gold-, Silber- und Metallschläger	3	1	0
Gold-, Silber- und Perlensticker	3	3	0
Gold- und Silberschmied und Juwelier	3,5	209	1
Graveur	3	31	0
Großhandelskaufmann	3	2293	0
Großhandelskaufmann (AV)	2	4	0
Großmaschinsticker	2	1	0
Gürtler	3	14	3
Hafner	3	569	7
Hafner (AV)	2	5	0
Handschuhmacher	3	0	0
Harmonikamacher	3	2	1
Harmoniumerzeuger und Erzeuger von ähnlichen Musikinstrumenten	3	0	0
Herrenkleidermacher	3	284	0
Hohlglasfeinschleifer (Kugler)	3	2	0
Holz- und Steinbildhauer	3	7	0
Holzblasinstrumentenerzeuger	3	1	0
Hotel- und Gastgewerbeassistent	3	1246	36
Hotel- und Gastgewerbeassistent (AV)	2	18	0
Hüttenwerkschlosser	3	78	0

Hutmacher	2	4	0
Industriekaufmann	3	1508	21
Industriekaufmann (AV)	2	3	0
Kappenmacher	2	0	0
Karosser	3	1358	378
Kartolithograf	3	8	0
Kartonagewarenerzeuger	3	4	0
Kellner	3	2124	3931
Kellner (AV)	2	3	0
Keramiker	3	45	0
Keramiker (AV)	2	3	0
Kerammler	2	11	5
Kerammodelleur	3	2	0
Klaviermacher	3,5	24	0
Koch	3	4047	13
Koch (AV)	2	7	0
Konditor (Zuckerbäcker)	3	1509	0
Konditor (Zuckerbäcker) (AV)	2	9	0
Korb- und Möbelflechter	2	1	0
Kraftfahrzeugelektriker	3	284	771
Kraftfahrzeugmechaniker	3,5	10304	7
Kraftfahrzeugmechaniker (AV)	2,5	32	0
Kühlmaschinenmechaniker	3,5	202	0
Kürschner	3	15	1
Kunststeinerzeuger	3	5	0
Kunststoffverarbeiter	3	192	21
Kupferdrucker	3	0	0

Kupferschmied	3	24	2
Lackierer	3	441	18
Landmaschinenmechaniker	3,5	1434	3
Landmaschinenmechaniker (AV)	2,5	2	0
Landschaftsgärtner (Garten- und Grünflächengestalter)	3	59	0
Landschaftsgärtner (Garten- Grünflächengestalter) (AV)	2	3	0
Lebzelter und Wachszieher	2	2	0
Lederbekleidungserzeuger (Säckler)	3	3	0
Ledergalanteriewarenerzeuger /Taschner	3	26	0
Leder- und Lederwarenfärber	2	0	0
Leichtflugzeugbauer	3	0	0
Luftfahrzeugmechaniker	3,5	6	0
Maler und Anstreicher	3	1975	124
Maler und Anstreicher (AV)	2	4	0
Maschinenmechaniker (AV)	4	185	0
Maschinenschlosser	3,5	4020	126
Maschinenschlosser (AV)	2,5	4	0
Maschinsticker	2	1	1
Masseur	2	166	12
Maurer	3	4541	217
Maurer (AV)	2	17	0
Mechaniker	3,5	723	8
Mechaniker (AV)	2,5	1	0
Meß- und Regelmechaniker	3,5	106	6
Messerschmied	3	2	0
Metalldrücker	3	7	0

Metallschleifer und Galvaniseur	3	28	0
Miedererzeuger	3	0	0
Modellschlosser	3	4	0
Modelltischler (Formentischler)	3	44	0
Modist	2	8	0
Molker und Käser	3	62	0
Musikalienhändler	3	8	0
Nachrichtenelektroniker	3,5	520	1
Notenstecher	3	0	0
Oberteilherrichter	2	44	0
Obst- und Gemüsekonserverier	2	0	0
Optiker	3,5	542	0
Optiker (AV)	2,5	37	0
Orgelbauer	3,5	35	0
Orgelbauer (AV)	2,5	1	0
Orthopädiemechaniker	3,5	63	0
Orthopäadieschuhmacher	3	57	0
Orthopäadieschuhmacher (AV)	2	2	0
Papiermacher	3	50	0
Papiertechniker	3,5	15	0
Pflasterer	3	46	0
Pflasterer (AV)	2	2	0
Physiklaborant	3,5	22	0
Platten- und Fliesenleger	3	464	0
Platten- und Fliesenleger (AV)	2	1	0
Polsterer	3	52	1
Polsterer (AV)	2	1	0

Porzellanformer	3	0	0
Porzellanmaler	3	11	0
Posamentierer	3	2	0
Präparator	3	15	0
Radio- und Fernsehmechaniker	3,5	798	0
Radio- und Fernsehmechaniker (AV)	2,5	5	0
Rauchfangkehrer	3	314	0
Rauchfangkehrer (AV)	2	8	0
Recyclings- u. Entsorgungstechn. (AV)	3	1	0
Rauwarenzurichter	2	0	0
Reisebüroassistent	3	329	0
Reisebüroassistent (AV)	2	4	0
Reproduktionstechniker	3	198	1
Reproduktionstechniker (AV)	2	15	0
Rohrleitungsmonteur	3	16	0
Rotgerber	3	3	0
Säger	3	86	5
Säger (AV)	2	1	0
Sattler und Riemer	3	10	2
Schädlingsbekämpfer	3	0	0
Schalungsbauer	3	54	0
Schalungsbauer (AV)	2	2	0
Schiffbauer	3	10	0
Schilderhersteller	3	132	6
Schlosser	3,5	2731	41
Schlosser (AV)	2,5	4	0
Schmied	3	237	1

Schönheitspfleger (Kosmetiker)	2	134	0
Schriftgießer und Stereotypeur	3	0	0
Schuhmacher	3	74	0
Siebdrucker	3	49	0
Siebdrucker (AV)	2	3	0
Skierzeuger	3	13	0
Speditionskaufmann	3	1112	0
Speditionskaufmann (AV)	2	7	0
Spengler	3	583	85
Spengler (AV)	2	4	0
Stahlbauschlossler	3	537	12
Stahlbauschlossler (AV)	2	1	0
Starkstrommonteur	3.5	475	0
Steinholzleger und Spezialestrichhersteller	2	1	2
Steinmetz	3	198	0
Steinmetz (AV)	2	4	0
Stempelerzeuger und Flexograf	2	5	0
Stereotypeur und Galvanoplastiker	3	0	0
Stickereizeichner	2	6	0
Stoffdrucker	3	23	0
Streich- und Saiten- instrumentenerzeuger	3	0	0
Strickwarenerzeuger	3	56	0
Stukkateur	3	28	0
Tapezierer und Bettwarenerzeuger	3	506	11
Tapezierer und Bettwarenerzeuger (AV)	2	8	0
Technischer Zeichner	3,5	751	4

Technischer Zeichner (AV)	2	10	0
Terrazzomacher	3	0	0
Textilmechaniker	3	65	0
Textilmusterzeichner	2	0	0
Textilreiniger	3	11	0
Textilreiniger (AV)	2	1	0
Textilveredler	3	48	1
Textilveredler (AV)	2	1	0
Tiefdruckformenhersteller	3	0	0
Tierpfleger	3	19	0
Tischler	3	7996	23
Tischler (AV)	2	49	0
Typografiker	3	278	0
Typografiker (AV)	2	17	0
Uhrmacher	3,5	42	0
Uhrmacher (AV)	2	1	0
Universalhärter	3	3	0
Universalschweißer	3	85	0
Vergolder und Staffierer	3	14	0
Vergolder und Staffierer (AV)	2	4	0
Verpackungsmittelmechaniker	3	80	0
Verpackungsmittelmechaniker (AV)	2	1	0
Versicherungskaufmann	3	269	0
Versicherungskaufmann (AV)	2	6	0
Vulkaniseur	2	12	0
Waagenhersteller	3	17	0
Wärme,- Kälte- und Schallisolierer	3	68	0

Wäschenäher	2	43	0
Wäschewarenerzeuger	3	87	0
Waffen- und Munitionshändler	3	10	0
Waffen- und Munitionshändler (AV)	2	1	0
Waffenmechaniker	3	10	0
Wagner	3	3	0
Wasserleitungsinstallateur	3	226	827
Wasserleitungsinstallateur (AV)	2	4	0
Weber	3	9	0
Weiß- und Sämischgerber	3	2	1
Werkstoffprüfer	3	61	0
Werkzeugmacher	3,5	1716	42
Werkzeugmacher (AV)	2	2	0
Werkzeugmaschineur	3	709	32
Werkzeugmechaniker (AV)	4	84	0
Wirkwarenerzeuger	3	0	0
Zahntechniker	4	599	0
Zahntechniker (AV)	3	10	0
Zentralheizungsbauer	3	140	9
Zentralheizungsbauer (AV)	2	1	0
Zimmerer	3	1712	1
Zimmerer (AV)	2	15	0
Zinngießer	2	0	0
Ziseleur	3	0	0

* Bei Ausbildungsversuchen ist eine Doppellehre nicht zulässig.

Q.: Wirtschaftskammer: Lehrlingsstatistik 1992, Bd. 2. Wien 1993

ANHANG 3:**Informationsstellen**

Für nähere Auskünfte stehen Ihnen zur Verfügung:

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE ANGELEGENHEITEN

1011 Wien, Stubenring 1

Dr. Wolfgang Lentsch

(0222) 71100-5831

Mag. Michael Renner

(0222) 71100-5813

LEHRLINGSSTELLEN DER KAMMERN DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT FÜR

Burgenland, 7001 Eisenstadt, Ing.-Julius Raab-Straße 1

Dr. Sigrid Prattinger

(02682) 695-46

Kärnten, 9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 40-41

Dr. Wolf Burian

(0463) 5868-850

Niederösterreich, 1014 Wien, Herrengasse 10

Dr. Hans-Peter Kmonicek

(0222) 53466-314

Oberösterreich, 4020 Linz, Fadingerstraße 27

Dr. Herwig Siegl

(0732) 7800-301

Salzburg, 5027 Salzburg, Julius Raab-Platz 1

Dr. Peter Kranzlmayr

(0662) 8888-318

Steiermark, 8021 Graz, Körblergasse 111-113

Mag. Karl-Heinz Kallab

(0316) 601-556

Tirol, 6020 Innsbruck, Meinhardstraße 14

Dr. Werner Steger

(0512) 5310-266

Vorarlberg, 6800 Feldkirch, Wichnergasse 9

Dr. Stefan Veigl

(05522) 305-260

Wien, 1030 Wien, Rudolf Sallinger-Platz 1

Dr. Heinz Paul

(0222) 71168-413

Für spezielle Fragen zur Berufsschule:

BUNDESMINISTERIUM FÜR UNTERRICHT UND KUNST

1010 Wien, Minoritenplatz 3

Dr. Herbert Winkler

(0222) 53120-4423

Mag. Theodor Siegl

(0222) 53120-4271

