

Berufsbildungs- bericht 1999

Das
Wirtschaftsministerium

BMWA

BERUFSAUSBILDUNG → WEITERBILDUNG
Wirtschaftsministerium

[Bericht über die Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung in Österreich]

Berufsbildungs- bericht 1999

BERUFSAUSBILDUNG → WEITERBILDUNG
Wirtschaftsministerium

Der Berufsbildungsbericht wird entsprechend der Entschließung des Nationalrates vom 3.10.1991, Nummer 24/XVIII. Gesetzgebungsperiode, jedes zweite Jahr erstellt.

Der Berufsbildungsbericht wird vom Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit unentgeltlich herausgegeben.

Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten
A-1011 Wien, Stubenring 1
Abteilung III/A/3: Dr. Wolfgang Lentsch
Telefon: +43(0).1.71100.5831
Telefax: +43(0).1.7142718
e-mail: post@iii3.bmwa.bmwa.gv.at
Homepage: <http://www.bmwa.gv.at>

Satz und Druck im Eigenverlag
Wien, Mai 1999

Inhaltsverzeichnis

TEIL 1: RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE BERUFSBILDUNGSPOLITIK	5
1.1 Qualifikationsentwicklung der Erwerbsbevölkerung	5
1.2 Qualifikationserwerb der Jugendlichen	7
1.3 Rahmenbedingungen von Berufsbildungspolitik	12
TEIL 2: LEHRLINGSAUSBILDUNG	18
2.1 Entwicklung der Lehrlingszahl	18
2.2 Lehrlinge nach Wirtschaftsbereichen	19
2.3 Lehrbetriebe nach Wirtschaftsbereichen	20
2.4 Lehrlinge nach Bundesländern	21
2.5 Lehranfänger nach Bundesländern	22
2.6 Lehrberufswahl	26
2.7 Ausländische Lehrlinge	27
2.8 Vorbildung der Lehranfänger	28
2.9 Retentionsrate	31
2.10 Lehrabschlußprüfung	34
2.11 Lehrlingswettbewerbe	38
2.12 Lehrstellenmarkt	40
2.12.1 Veränderungen seit Anfang der 90er Jahre	40
2.12.2 Lehrstellenmarktstützende Maßnahmen	45
2.13 Zur Einführung neuer Lehrberufe	46
2.14 Beruflicher Verbleib von Lehrabsolventen	55
2.14.1 Berufliche Stellung	55
2.14.2 Verbleib im Berufsbereich	58
2.15 Arbeitsmarktlage	61
2.16 Auszeichnung österreichischer Lehrbetriebe	63
2.17 Mobilitäts- und Bildungsförderungen	64
2.17.1 Austauschprogramme	64
2.17.2 Begabtenförderung	65
2.17.3 Berufsreifepfung	67
2.18 Zukünftige Aufgaben	69

TEIL 3: BERUFLICHE WEITERBILDUNG	70
3.1 Einführung	70
3.2 Weiterbildungsbeteiligung: Stand und Perspektive	70
3.3 Ergebnisse einer OECD-Studie 1998 zur Finanzierung: Folgerungen	75
TEIL 4: WEITERBILDUNG UND BERATUNG FÜR KMU	77
4.1 Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen in der Wachstumsphase	77
4.2 Unterstützung von Jungunternehmern/innen durch Weiterbildung und Unternehmensberatung: Nachfrage und Angebot in Österreich	78
4.2.1 Ausgangssituation	78
4.2.2 Training und Beratung als Unterstützung von Jungunternehmern/-innen	85
4.2.2.1 Bedarf aus der Sicht der Jungunternehmer/-innen Ausgangssituation	85
4.2.2.2 Angebote für Jungunternehmer/-innen: Beispiele und Entwicklungstendenzen	87
4.2.2.3 Problemfelder	95
4.2.3 Ansatzpunkte zur Verbesserung	98
4.2.4 Literaturverzeichnis zum vorstehenden Vorlagebericht	105
4.3 Diskussionsergebnisse und Leitsätze	108
TEIL 5: EVALUIERUNG DER SONDERAKTION 1997 ZUR LEHRSTELLENSCHAFFUNG	116
5.1 Einführung	116
5.2 Darstellung der Förderungen	120
5.3 Ergebnis der Förderungen	121
LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS	125
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	128
ANHANG 1: LEHRBERUFLISTE, DAUER DER LEHRZEIT, LEHRLINGSZAHL	129
ANHANG 2: LEHRLINGE IN DOPPELLEHREN 1998	136

Teil 1: Rahmenbedingungen für die Berufsbildungspolitik

1.1 Qualifikationsentwicklung der Erwerbsbevölkerung

Als Folge der Bildungsexpansion in den letzten 25 Jahren ist eine weitreichende Höherqualifizierung in Österreich festzustellen. So ist der Anteil der Erwerbspersonen mit absolvierter Schulpflicht ohne abgeschlossene weiterführende Ausbildung gegenüber dem Beginn der 80er Jahre von 41 Prozent auf 23 Prozent zurückgegangen. Von den berufsfachlichen Erstausbildungen hat die Lehre zugelegt, während die Fachschule stagniert. Höhere Bildungsabschlüsse haben in den 80er und den 90er Jahren im Anteil an den Erwerbspersonen zugenommen, am stärksten die berufsbildende höhere Schule (BHS).

Über 42 Prozent der Erwerbspersonen in Österreich wiesen 1997 einen Lehrabschluß auf, 11,5 Prozent einen Fachschulabschluß, rund 9 Prozent den Abschluß einer berufsbildenden höheren Schule. Der Anteil der Erwerbspersonen mit einem berufsbildenden Abschluß (Lehre, Fachschule, berufsbildende höhere Schule) ist im Zeitraum 1981 bis 1997 von 51 auf 63 Prozent angestiegen.

Die quantitative Bedeutung der Ausbildung in der Lehre, nämlich im Lehrbetrieb und in der Berufsschule, ist unter den Jungerwachsenen noch höher als im Bevölkerungsdurchschnitt. Von den 20 bis 24jährigen Erwerbspersonen sind mehr als die Hälfte durch eine Lehrlingsausbildung gegangen.

Die Aufgliederung der Erwerbspersonen nach Wirtschaftsabschnitten zeigt die besondere Bedeutung der betrieblichen Ausbildung für fast alle Sektoren des Beschäftigungssystems (siehe Tabelle 6). Der Anteil der Lehrabsolventen unter allen Erwerbspersonen beläuft sich in der Sachgüterproduktion auf 51 Prozent, im Bauwesen auf 60 Prozent, in Verkehr und Nachrichtenübermittlung auf 53 Prozent. Aber auch im Handel und im Tourismus ist die Lehrabsolventenquote mit 55 bzw. 45 Prozent überdurchschnittlich hoch.

Österreich weist im internationalen Vergleich einen vergleichsweise niedrigen Anteil an Personen mit maximal Pflichtschulbildung, einen sehr hohen Anteil mit Sekundarschulbildung - eine breite *mittlere* berufliche Qualifikationsschicht - und eine

geringe Akademisierung auf.¹ Bislang haben in Österreich Ausbildungseinrichtungen, wie die Höheren Technischen Lehranstalten (HTL) oder die Handelsakademien (HAK), jenen Qualifikationsbedarf abgedeckt, der in anderen Ländern von Absolventen kürzerer Hochschulstudien oder Fachhochschulabsolventen wahrgenommen wird. Durch die Entwicklung des Fachhochschulsektors seit 1994 ist für die Zukunft mit einem veränderten Qualifikationsneuangebot zu rechnen, wobei es allerdings fraglich erscheint, ob das geringe Tempo des Fachhochschulaufbaus dem Bedarf am Arbeitsmarkt entspricht. Schwerpunktorientierte Investitionen in Forschung und technische Entwicklung werden ein wesentlicher Faktor der Umsetzung und Nutzung des gestiegenen Neuangebotes an Hochqualifizierten sein müssen.²

TABELLE 1: Erwerbsbevölkerung nach formaler Qualifikation, 1981 – 1997

Höchste abgeschlossene Ausbildung	VZ 1981 %	VZ 1991 %	MZ 1997 %
Lehre	35,5	40,5	42,2
Berufsbildende Mittlere Schule	11,8	13,0	11,5
Berufsbildende Höhere Schule	4,0	5,6	9,1
Allgemeinbildende Höhere Schule	3,4	4,3	5,5
Hochschulverwandte Lehranstalt	0,8	1,8	2,1
Universität, Hochschule	3,9	5,4	6,5
Pflichtschule	40,6	29,4	22,9
Gesamt	100,0	100,0	99,8
in Absolutzahlen	3,411.521	3,684.282	3,884.000

Quelle: ÖSTAT, Volkszählungen; Mikrozensus (Labour-Force-Konzept)

Der OECD-Wirtschaftsbericht über Österreich stellte fest, dass es gelungen ist, die Bevölkerung mit einem hohen beruflichen Bildungsniveau auszustatten. Als Problem wird

¹ OECD: Education at a Glance, OECD Indicators 1998, Paris 1998, S. 43.

² Siehe dazu: Gunther Tichy: Technologie und Bildung. In: Heinz Handler (Hrsg.): Wirtschaftsstandort Österreich, Wettbewerbsstrategien für das 21. Jahrhundert, Wien: Februar 1996, S. 92ff.

hiebei genannt, dass diese Investitionen doch nicht den technologischen Fortschritt gebracht haben, der zur Aufrechterhaltung einer Hochlohnwirtschaft erforderlich ist. Um hier Abhilfe zu schaffen, müßten verschiedene Mängel beseitigt werden. Insbesondere sollten die Trennungen zwischen den verschiedenen Zweigen des Bildungssystems aufgehoben und das neue Fachhochschulsystem weiter ausgebaut werden. Der größte Reformbedarf im Bildungs- und Innovationssystem wird seitens der OECD nicht in der beruflichen Bildung, sondern im Bereich der Universitäten konstatiert, die einem erhöhten Wettbewerbsdruck seitens der Fachhochschulen und der spezialisierten Forschungsinstitute ausgesetzt werden müßten, um ihre Effektivität zu erhöhen.³

1.2 Qualifikationserwerb der Jugendlichen

Den Qualifikationserwerb der Jugendlichen kann man von zwei Seiten aus betrachten: Einerseits hinsichtlich des *Zustroms* zu den Bildungsgängen nach Absolvierung der Schulpflicht, andererseits hinsichtlich der *Abschlüsse* dieser Bildungsgänge. Da die Ergebnisse dabei unterschiedlich ausfallen, empfiehlt es sich, beiden Betrachtungsweisen Aufmerksamkeit zu schenken.

Die 10. Schulstufe ist in Österreich die erste Schulstufe nach Absolvierung der allgemeinen Schulpflicht. In den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen handelt es sich dabei um den 2. Jahrgang, in der allgemeinbildenden höheren Schule um die 6. Klasse und in der Lehrlingsausbildung um das 1. Lehrjahr.

Bis zum Jahrgang 1996/97 beruht die Darstellung auf Berechnungen der Berufs- und Qualifikationsforschung im AMS Österreich⁴, die weiteren Jahrgänge sind auf Basis der Schulstatistik errechnet. Im Jahrgang 1997/98 ist die Zahl der Schüler in der 10. Schulstufe rechnerisch größer als die theoretisch vergleichbare Wohnbevölkerung. Dies hängt vermutlich sowohl mit Mehrfachzählungen als auch mit Mehrfachanfängen in der 10. Schulstufe zusammen.

³ OECD: Wirtschaftsberichte, Österreich 1997, Paris 1997, S. 18.

⁴ Siehe dazu: Maria Hofstätter, Hans Hrudá: Lehrlinge und FacharbeiterInnen am Arbeitsmarkt. Prognose bis zum Jahr 2011/2013, Wien, Juni 1998, S. 41.

TABELLE 2: **Bildungswege der Jugendlichen nach Absolvierung der Schulpflicht***Schätzung auf der Basis von Schülerzahlen und demographischen Daten*

Jahrgang	Lehre / BPS	BMS	BHS	AHS	Nicht in Ausbil- dung	Theoretisch vergleichbare Bevölkerung (gerundet)	
	%	%	%	%	%	%	Absolut
1970/71	48,8	12,3	6,2	14,3	18,4	100,0	104.200
1975/76	47,3	16,3	9,1	14,8	12,5	100,0	123.100
1985/86	46,7	15,8	16,3	16,3	4,9	100,0	115.800
1990/91	47,4	13,9	20,8	16,6	1,3	100,0	96.100
1995/96	40,2	14,0	22,7	20,2	2,9	100,0	93.800
1996/97	38,6	14,0	24,4	21,1	1,9	100,0	97.100
1997/98	39,9	13,9	25,7	20,5	n.B.	100,0	98.971*
1998/99	40,6	x	x	x	x	100,0	97.200

*identisch mit der Zahl der Schüler der 10. Schulstufe

n.B. = nicht berechenbar

BPS = Berufsbildende Pflichtschulen, inkl. land- und forstwirtschaftlicher Bereich

Quelle: Berechnungen nach Daten des BMUkA und AMS/BIQ

Berufliche Bildung insgesamt – also in ihrer betrieblichen und ihren vollzeitschulischen Varianten – zeigt anhaltend hohe Attraktivität: Fast 80 Prozent der Jugendlichen sind Mitte der 90er Jahre in der 10. Schulstufe in einem einschlägigen Bildungsgang. Mitte der 80er Jahre waren es mit 79 Prozent nur geringfügig weniger, Mitte der 70er Jahre waren es 73 Prozent. Innerhalb der beruflichen Bildungsgänge haben die berufsbildenden höheren Schulen (BHS) gegenüber den mittleren berufsfachlichen Erstausbildungen (Lehre, Fachschule) im Zustrom (im Vergleich der 10. Schulstufe) dazugewonnen.

Auffällig ist der Trend zur BHS (berufsbildende höhere Schule): Der Anteil der Schüler in berufsbildenden höheren Schulen der 10. Schulstufe an den Jugendlichen im theoretisch vergleichbaren Alter ist in den letzten zwei Jahrzehnten von 9 auf 26 Prozent angestiegen. Diese Entwicklung entspricht bildungspolitischen Zielsetzungen des Staates, die sich in einer Ausweitung des Angebots an berufsbildenden höheren Schulen niedergeschlagen haben: So

wurde die Zahl der berufsbildenden höheren Schulen zwischen 1973/74 und 1993/94 von 149 Einrichtungen auf 309 erhöht⁵ und damit die „Gelegenheitsstruktur“⁶ des Bildungswahlverhaltens durch die Entscheidung für eine spezifische Systementwicklungsvariante nachhaltig verändert.

Der Anteil der Jugendlichen ohne weiterführende Ausbildung ist im Rahmen der obigen Tabelle nicht mehr ausweisbar. Grund hierfür sind Mehrfachzählungen in den involvierten Statistiken, Mehrfachanfänge von Ausbildungen sowie Unschärfen der Erfassung. Für 1991/92 ergab sich in der Betrachtungsweise, welche der in obiger Tabelle verwendeten Methode der Schätzung der Jugendlichen ohne Ausbildung zugrundeliegt, ein Anteil von 2,8 Prozent an den Jugendlichen im theoretisch vergleichbaren Alter.⁷ Die letzte Volkszählung (1991) gibt einen empirisch gut gesicherten Anhaltspunkt über den Anteil der Jugendlichen, die nicht im Bildungssystem sind, in den Übergangsjahren. Für die 15jährigen ergab sich ein Wert von 5 Prozent, für die 16jährigen von rund 11 Prozent und für die 17jährigen von bereits 16 Prozent an Personen, welche im Rahmen der Volkszählung weder als Schüler noch als Lehrlinge erfaßt wurden.⁸ Diese statistischen Aggregate enthalten sowohl Jugendliche, welche keine Bildung nach Abschluß der Pflichtschule begonnen haben, als auch solche, die zwar eine oder mehrere solcher Ausbildungen begonnen, aber nicht abgeschlossen haben.

Welche Abschlüsse werden von den Jugendlichen erreicht? Damit stellt sich die Frage nach dem Output der Bildungswege nach der Pflichtschule.

Einen empirischen Hinweis hierauf gibt der jährliche Mikrozensus des Österreichischen Statistischen Zentralamtes. Die amtliche Statistik belegt eine erfolgreiche Berufsbildungspolitik: Der Anteil der 20- bis 24jährigen in der Wohnbevölkerung mit einem über die Pflichtschule hinausführenden berufsbildenden Abschluß lag 1997 bei rund

⁵ ÖSTAT: Republik Österreich 1945 - 1995, Wien 1995, S. 55.

⁶ Lorenz Lassnigg: Das Bildungswahlverhalten der Jugendlichen in der österreichischen Berufsbildung. In: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales: Jugend, Bildung, Beschäftigung, Wien 1997, S. 21.

⁷ Siehe: Maria Hofstätter, Hans Hrudá: Lehrlinge und FacharbeiterInnen am Arbeitsmarkt. Prognose bis zum Jahr 2010/2012. Wien, Juni 1997, S. 39.

⁸ Siehe dazu: Lorenz Lassnigg / Arthur Schneeberger: Transition from Initial Education to Working Life. Country Background Report: AUSTRIA, Vienna, July 1997, S. 65.

65 Prozent, inkludiert man auch die AHS sowie die postsekundären oder tertiären Abschlüsse, so kommt man auf fast 84 Prozent. Nur noch 16 Prozent der Jungerwachsenen (20- bis 24jährige) haben keinen weiterführenden beruflichen oder allgemeinbildenden Abschluß erreicht, vor 20 Jahren war es noch rund ein Drittel der Bevölkerung⁹.

TABELLE 3: 20- bis 24jährige Wohnbevölkerung nach höchster abgeschlossener Bildung, 1997, (n=507.400), Angaben in Teilenprozenten

Pflicht- schule	Lehre	Fachschule	Berufs- bildende höhere Schule	Allgemein- bildende höhere Schule	Hochschule und vw. Lehran- stalten	Gesamt
16,1	40,6	9,8	14,1	17,7	1,7	100,0

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus 1997

Der Anteil der 20- bis 24jährigen in Österreich, die einen ersten beruflichen Bildungsabschluß erworben haben, belief sich 1997 laut Mikrozensus auf fast 65 Prozent, wobei 41 Prozent auf die Lehrabschlüsse, 10 Prozent auf Abschlüsse an berufsbildenden mittleren Schulen (Fachschulen) und 14 Prozent auf Abschlüsse an berufsbildenden höheren Schulen entfielen. Während im Übergang nach der Absolvierung der Schulpflicht auf betriebliche und vollzeitschulische Wege der beruflichen Bildung etwa ein gleich hoher Anteil entfällt, trifft dies bei Betrachtung des Absolventenoutputs nicht mehr zu. Dies unterstreicht die Bedeutung der betrieblichen Ausbildung für die berufliche und gesellschaftliche Integration.

⁹ A.a.O., S. 74.

TABELLE 4: Arbeitslosenquote der unter 25jährigen in der Europäischen Union, den USA und Japan, 10/1998

Spanien	33,9%
Italien (7/1998)	32,5%
Griechenland (1995)	27,9%
Frankreich	26,8%
Finnland	23,6%
Belgien	21,6%
Schweden	14,8%
Vereinigtes Königreich (8/1998)	13,5%
Irland	12,0%
USA	10,6%
Deutschland	10,1%
Portugal	8,9%
Japan (9/1998)	7,9%
Niederlande (9/1998)	6,6%
Dänemark	6,3%
Österreich	6,3%
Luxemburg (9/1998)	5,8%

Quelle: Eurostat

Europäische Länder, die duale Erstausbildungen anbieten, sind weniger stark von Jugendarbeitslosigkeit betroffen als Länder ohne entsprechende Ausbildungsmöglichkeiten.¹⁰ Dies ist ein Verdienst vielfältiger und praxisnaher Bildungsangebote nach der allgemeinbildenden Pflichtschule. Die Entwicklung in den 90er Jahren zeigt aber zunehmend auch in Österreich – wie bereits seit längerem in anderen europäischen Ländern – das Problem einer wachsenden Zahl von Jugendlichen, welche nach Absolvierung der Schulpflicht weder eine weiterführende Schule beginnen wollen oder noch nicht die entsprechenden schulischen Voraussetzungen haben und auch nicht oder noch nicht von einem ausbildenden Unternehmen als Lehranfänger akzeptiert werden können. Als Reaktion auf diese Entwicklung sind in Österreich eine Reihe von politischen Aktionen gesetzt worden, die ergänzende Angebote und

¹⁰ Siehe dazu: A. Gelderblom, J. de Koning, J. Stronach: The role of apprenticeship in enhancing employability and job creation. The significance of apprenticeship training for the labour market. Final report to the European Commission, DG XXII, Rotterdam, April 1997.

Förderungen am Lehrstellenmarkt nach sich zogen. Probleme des Übergangs von der Schule in das Erwerbsleben zeigen sich in allen hochentwickelten Gesellschaften und wurden daher seitens der OECD in Form einer aktuellen Studie untersucht. Am österreichischen Beispiel werden insbesondere die Vielfalt der Bildungswege und das starke Engagement von Regierung und Sozialpartnern angesichts der Lehrstellenlücke in den 90er Jahren hervorgehoben.¹¹

1.3 Rahmenbedingungen von Berufsbildungspolitik

Berufsbildungspolitik sollte im Gleichklang mit der Entwicklung des Beschäftigungssystems, aber auch der gesellschaftspolitischen Vorstellungen agieren. Ihre Herausforderungen sind im Zusammenhang mit den langfristigen Trends im Qualifikationsbedarf, aber auch der Veränderung der sozialen Bildungsnachfrage zu sehen. Mittelfristig betrachtet hat Berufsbildungspolitik mit folgenden diesbezüglichen Trends zu rechnen:

1. Die Informatisierung der Berufswelt, die nicht nur zu Ausweitungen der Beschäftigung auf der Ebene der Ingenieurberufe in der Informationstechnik (IT), sondern auch im Bereich der fachspezifischen Umsetzer und der Endnutzer in Produktion, Verwaltung, Medien sowie Ausbildung und Schulung führt. Die berufliche Umsetzung der Informationstechnik manifestiert sich heute durch eine breite Qualifikationsnachfrage auf der Fachkräfteebene. Der Tendenz nach wird die Informationstechnik zunehmend zum integrierten Qualifikationselement eines Großteils der Berufe, zumal jener mit Wachstumschancen.
2. Die Tertiärisierung der Wirtschaft und der Beschäftigung in Richtung der Dienstleistungen (Tätigkeiten, Berufe und Branchen) ist der strukturelle Kontext der Verschiebung des beruflichen Ausbildungsbedarfs.¹² Dieser Trend zeigt sich in Österreich¹³ und

¹¹ OECD: Thematic Review of the Transition from Initial Education to Working Life. Interim Comparative Report, 26. Oct. 1998, S. 29ff.

¹² Siehe dazu: Peter Schnur: Sektorale Entwicklung der Beschäftigung in Deutschland. In: Laslo Alex, Manfred Tessaring (Hrsg.): Neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsfelder. Dokumentation des BIBB/IAB-Workshops am 13./14. November 1995, Bertelsmann, Bielefeld, 1996, S. 37ff.

¹³ Siehe dazu: Michael Mesch (Hrsg.): Neue Arbeitsplätze in Österreich. Die Beschäftigungsentwicklung im österreichischen Dienstleistungssektor. Eine Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Wien, 1998.

international¹⁴. Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen¹⁵ bieten Chancen für zusätzliche Arbeitsplätze (siehe Tabelle 5).

3. Die Internationalisierung der Wirtschaft und der Arbeitsmärkte schafft spezifische Qualifikationsanforderungen und vor allem erhöhten Bedarf an Transparenz und Vergleichbarkeit von Abschlüssen und Diplomen.
4. Schließlich ist auf Trends im Zusammenhang mit wachsenden und sich immer rascher ändernden Kundenwünschen sowie
5. die verstärkte Umweltbezogenheit der Wirtschaft durch neue ökologische Lösungsmethoden zu verweisen.
6. Eine wesentliche Randbedingung von Berufsbildungspolitik betrifft die Veränderung der Bildungsströme in Richtung schulischer Bildung in den letzten etwa drei Jahrzehnten und die hieraus folgende angebotsseitig bedingte Tendenz zur formalen Höherqualifizierung, die in Österreich bereits bislang zu einer deutlichen Steigerung der Beschäftigung von Absolventen der Hochschulen und der berufsbildenden höheren Schule (BHS) geführt hat.¹⁶

Von den unselbständig Beschäftigten waren 1997 bereits 68 Prozent im Dienstleistungssektor tätig, zehn Jahre zuvor waren es 60 Prozent¹⁷, internationale Vergleiche lassen noch weitere Verschiebungen in Richtung Tertiärsektor erwarten. Eine langfristige Projektion des zukünftigen Qualifikations- und Arbeitskräftebedarfs liegt für Österreich nicht vor. Eine kurzfristige Vorausschau bietet jedoch eine Projektion nach Branchen bis zum Jahr 2002.

Interessant ist hierbei zunächst, dass der weitere Tertiärisierungsprozeß der Beschäftigung innerhalb der Sachgüterproduktion in der Projektion von gegensätzlichen Entwicklungen gekennzeichnet ist, da der Technologiesektor seinen Beschäftigtenanteil von 6,5 auf 6,6 Prozent erhöhen dürfte, während die übrigen Abschnitte des sekundären Sektors weiter

¹⁴ Siehe dazu: Manfred Tessaring: Beschäftigungstendenzen nach Berufen, Tätigkeiten und Qualifikationen. In: Laslo Alex, Manfred Tessaring (Hrsg.): Neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsfelder. Dokumentation des BIBB/IAB-Workshops am 13./14. November 1995, Bertelsmann, Bielefeld, 1996, S. 54ff.

¹⁵ Siehe dazu: Werner Clement, Bernhard Dachs, Silvia Macek: Industriennahe Dienstleistungen und Beschäftigung, IWI-Arbeitsheft 38, Wien, September 1998, S. 78ff.

¹⁶ Lorenz Lassnigg/Peter Prenner/Peter Steiner: Ausbildung – Beruf – Beschäftigung. Einige Entwicklungstendenzen in Österreich, in: SWS-Rundschau, Heft 3, 1998, 38. Jahrgang, S. 292.

¹⁷ Peter Prenner, Michael Mesch: Beschäftigungstendenzen im österreichischen Dienstleistungssektor 1971 – 1997 (=Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 70), Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Juli 1998, S. 102.

schrumpfen sollten. In Summe würde der Beschäftigtenanteil der Sachgüterproduktion im Jahr 2002 auf unter 20 Prozent sinken.

Der Dienstleistungssektor soll insgesamt um 2,3 Prozentpunkte zwischen 1997 und 2002 im Anteil an den Beschäftigten zulegen. Handel, Lagerung, Instandhaltung und Reparatur, Tourismus sowie dem Geld- und Kreditwesen werden dabei geringe Anteilsverluste, Verkehr/Nachrichtenübermittlung Konstanz im Anteil an den Beschäftigten zugeschrieben; starkes Wachstum wird jedoch für die Wirtschaftsdienste erwartet (siehe Tabelle 5).

Qualifizierte, innovationsfähige Mitarbeiter sind nur durch solide und stetige betriebliche Aus- und Weiterbildung nach modernen Konzepten zu entwickeln. Je praxisnäher und bedarfsorientierter Aus- und Weiterbildung erfolgen, desto höher ist der Nutzen für die Erwerbspersonen, die Unternehmen und die Volkswirtschaft. Von besonderer Bedeutung ist, dass sowohl in der Sachgüterproduktion als auch in den Dienstleistungen Bereiche mit überdurchschnittlicher Qualifikation kaum Verluste, sondern eher Wachstum zu erwarten haben.

TABELLE 5: **Beschäftigte nach Branchen 1997 - 2002**

<i>Wirtschaftssektor/Branche</i>	Beschäftigte 1997	Beschäftigte 2002	1997/2002 in %-Punkten
<i>Land- und Forstwirtschaft, Energie, Wasser</i>	1,9	1,7	-0,2
Versorgungsindustrie	3,6	3,2	-0,4
Grundstoffindustrie	3,0	2,8	-0,2
Bekleidung	1,5	1,3	-0,2
Sonstige Sachgüterproduktion	6,0	5,7	-0,3
Technologiesektor	6,5	6,6	+0,1
<i>Sachgüterproduktion</i>	<i>20,6</i>	<i>19,7</i>	<i>-0,9</i>
<i>Bau- und Baunebengewerbe</i>	<i>8,7</i>	<i>8,2</i>	<i>-0,5</i>
Handel, Lagerung, Instandhaltung, Reparatur	15,7	15,6	-0,1
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	4,7	4,6	-0,1
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	7,3	7,3	0,0
Geld- und Kreditwesen	3,6	3,5	-0,1
Wirtschaftsdienste	6,7	8,4	+1,7
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	15,4	15,5	+0,1
Unterricht und Forschung	3,8	3,9	+0,1
Gesundheit, Veterinär-, Sozialwesen	4,5	4,7	+0,2
Sonstige öffentliche und private Dienste	4,3	4,8	+0,5
<i>Dienstleistungen</i>	<i>65,9</i>	<i>68,2</i>	<i>+2,3</i>
Alle Wirtschaftsklassen	97,1	97,7	+0,6
Präsenzdiener und Karenzgeldbezieherinnen	2,9	2,3	-0,6
Unselbständig Beschäftigte insgesamt	100,0 (n=3,055.600)	100,0 (n=3,172.500)	--

Quelle: Berechnungen nach Daten des Arbeitsmarktservice Österreich:
Arbeitsmarktvorschau 1999, Endbericht, Wien, Februar 1999, S. 198

TABELLE 6: **Erwerbspersonen nach Wirtschaftsabschnitt und höchster abgeschlossener Schulbildung**
Mikrozensus - Jahresdurchschnitt 1997, Angaben in Zeilenprozenten

Wirtschaftsabschnitt	Pflicht- schule	Lehre	BMS	AHS	BHS	Hoch- schule u. vw. LA	Gesamt in % in 1000	Gesamt
Land- und Forstwirtschaft	49,6	33,4	12,7	0,7	3,0	0,8	100,0	256,0
Bergbau und Gewinnung von Steinen u. Erden	23,4	51,1	8,5	0,0	12,8	5,3	100,0	9,4
Sachgütererzeugung	26,3	51,0	7,6	3,5	8,0	3,6	100,0	795,5
Energie- und Wasserversorgung	7,5	59,5	11,7	5,2	10,1	6,0	100,0	38,5
Bauwesen	30,6	59,7	4,7	1,1	2,8	1,0	100,0	334,9
Handel; Reparatur v. Kfz u. Gebrauchsgütern	19,9	55,4	10,0	4,4	6,9	3,3	100,0	613,1
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	33,1	45,0	9,3	5,2	5,4	2,0	100,0	232,6
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	20,9	52,7	10,0	6,1	7,8	2,4	100,0	239,5
Kredit- und Versicherungswesen	6,9	22,6	25,4	13,8	23,3	7,9	100,0	145,5
Realitätenwesen, Unternehmensdienstl.	18,6	24,5	12,0	9,1	16,3	19,4	100,0	251,5
Öffentl. Verwaltung, Sozialversicherung	12,0	34,8	19,6	12,1	11,7	9,9	100,0	267,5
Unterrichtswesen	6,6	9,1	8,2	7,0	19,8	49,3	100,0	215,5
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	18,8	24,1	22,7	7,1	10,2	17,0	100,0	302,2
Erbring. v. sonst. öffentl. u. pers. Dienstl.	18,1	40,9	9,7	7,8	8,8	14,8	100,0	162,5
Private Haushalte	54,7	26,4	8,8	3,4	6,1	0,7	100,0	14,8
Exterritoriale Organisationen	1,9	5,7	37,7	20,8	11,3	20,8	100,0	5,3
Insgesamt	22,9	42,2	11,5	5,5	9,1	8,7	100,0	3.884,0

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus-Jahresergebnisse 1997; Labour-Force-Konzept

TABELLE 7: **Erwerbspersonen nach Alter und höchster abgeschlossener Schulbildung**
Mikrozensus - Jahresdurchschnitt 1997, Angaben in Zeilenprozenten

Alter in Jahren	Pflichtschule	Lehre	BMS	AHS	BHS	Hochschule u. vw. LA	Gesamt in %	Gesamt in 1000
15 bis 19	68,7	19,2	7,1	2,8	2,2	0,0	100,0	200,8
20 bis 24	14,6	52,5	12,0	6,4	12,7	1,8	100,0	370,5
25 bis 29	14,2	45,1	12,5	6,6	13,3	8,4	100,0	554,9
30 bis 34	13,9	45,2	12,4	6,5	10,8	11,2	100,0	622,8
35 bis 39	17,7	43,1	13,0	6,4	9,1	10,7	100,0	575,4
40 bis 44	22,3	41,5	12,1	5,0	7,8	11,2	100,0	483,1
45 bis 49	28,2	43,1	9,7	4,0	6,4	8,6	100,0	435,9
50 bis 54	28,0	41,1	10,7	5,0	6,6	8,5	100,0	345,5
55 bis 59	29,5	37,3	10,5	4,7	7,5	10,4	100,0	220,0
60 bis 64	46,1	21,2	8,1	4,5	5,8	14,4	100,0	38,2
65 bis 69	55,1	20,9	7,0	3,2	5,3	9,1	100,0	18,7
70 bis 74	64,8	12,4	6,7	1,0	3,8	11,4	100,0	10,5
75 und mehr	57,7	15,4	3,8	2,6	7,7	14,1	100,0	7,8
Insgesamt	22,9	42,2	11,5	5,5	9,1	8,7	100,0	3.884,0

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus-Jahresergebnisse 1997; Labour-Force-Konzept

Teil 2: Lehrlingsausbildung

2.1 Entwicklung der Lehrlingszahl

Ende 1998 waren in Österreich rund 125.500 Lehrlinge in Ausbildung. Der rückläufige Trend wurde damit, wie bereits 1997, auf der Ebene der Gesamtlehrlingszahl gestoppt. Gegenüber 1997 ist eine Steigerung der Lehrlingszahl um 3.870 Lehrlinge zu verzeichnen. Rund 111.200 Lehrlinge waren im Rahmen einer Einfachlehre in Ausbildung, rund 14.300 oder 11 Prozent aller Lehrlinge im Rahmen einer Doppellehre, d.h. gleichzeitiges Erlernen von zwei Lehrberufen (siehe dazu Anhang 2).

Eine Zunahme der Lehrlingszahl ist sowohl bei den männlichen wie auch den weiblichen Lehrlingen gegeben. 1998 waren von den Lehrlingen insgesamt 32 Prozent weiblich. In Absolutzahlen war dabei eine Zunahme um 2.090 weibliche Lehrlinge gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.

TABELLE 8: Entwicklung der Lehrlingszahl nach Geschlecht

Jahr	Gesamt	Männlich	Weiblich	Anteil: Weiblich
1970	137.445	95.452	41.993	31%
1975	170.172	119.820	50.352	30%
1980	194.089	131.837	62.252	32%
1985	169.921	113.296	56.625	33%
1990	145.516	95.919	49.597	34%
1996	119.932	82.757	37.175	31%
1997	121.629	83.423	38.206	31%
1998	125.499	85.203	40.296	32%

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik

2.2 Lehrlinge nach Wirtschaftsbereichen

Gliedert man den Lehrlingsstand nach Wirtschaftsbereichen (Sektionen im Sinne der Kammersystematik) auf, so entfallen 55 Prozent der Lehrlinge auf *Gewerbe und Handwerk*, gefolgt mit großem Abstand vom Handel, der Industrie sowie Tourismus und Freizeitwirtschaft.

TABELLE 9: Lehrlingszahl nach Sektionen, 1996 – 1998

Sektion	1996	1997	1998	Veränderung im letzten Jahr in %
Gewerbe und Handwerk	68.942	69.307	69.092	-0,31
Handel	19.006	18.684	18.925	1,29
Industrie	13.837	13.973	14.442	3,36
Tourismus und Freizeitwirtschaft	11.589	12.145	13.031	7,30
Verkehr	1.770	1.832	2.065	12,72
Geld-, Kredit- und Versicherungswesen	699	682	786	15,25
Nichtkammerbereich	4.089	5.006	5.255	4,97
Nichtkammerbereich in Einrichtungen gemäß §§ 29 ¹⁸ und 30 ¹⁹ BAG	--	--	1.903	--
Gesamt	119.932	121.629	125.499	3,18

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik, verschiedene Jahrgänge

Während Gewerbe und Handwerk auf hohem Niveau in der Lehrlingsausbildung gegenüber dem Vorjahr in etwa gleichbleibt, zeigen alle anderen Wirtschaftsbereiche Zuwächse, von den quantitativ großen Ausbildungssektionen am stärksten der Tourismus.

¹⁸ Dies betrifft Ausbildungen in Anstalten nach dem Jugendwohlfahrtsgesetz oder in Anstalten für Körperbehinderte.

¹⁹ Dies betrifft Ausbildungen in „besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen“ außerhalb des Unternehmenssektors.

Der *Nichtkammerbereich* weist 1998 5,7 Prozent der Lehrlinge insgesamt auf. Trotz dieses noch relativ geringen Anteils weist die Tendenz deutlich in Richtung höherer Ausbildungsbeteiligung auch der freien Berufe und des öffentlichen Sektors. Zu beachten ist, dass Lehrverhältnisse des Nichtkammerbereiches in Einrichtungen gemäß §§ 29 und 30 des Berufsausbildungsgesetzes (siehe Fußnoten zur Tabelle 9) erstmals statistisch gesondert ausgewiesen werden.

2.3 Lehrbetriebe nach Wirtschaftsbereichen

Die Zahl der Lehrbetriebe hat 1998 gegenüber dem Vorjahr um über 1.000 ausbildende Unternehmen zugenommen. Von den rund 41.000 Lehrbetrieben entfallen dabei 62 Prozent auf „Gewerbe und Handwerk“, 18 Prozent auf den Handel, 10 Prozent auf Tourismus und Freizeitwirtschaft und knapp 5 Prozent auf den Nichtkammerbereich. Die Industrie stellt zwar nur 4 Prozent der Lehrbetriebe, vereinigt aber aufgrund der überdurchschnittlich hohen Zahl an Lehrlingen je Lehrbetrieb (8,5 Lehrlinge je Lehrbetrieb gegenüber 3,0 im Durchschnitt) 11,5 Prozent der Lehrlinge des Jahres 1998 auf sich.

Betrachtet man nur den Zuwachs gegenüber dem Vorjahr, so fällt in Relation zum Ausgangsbestand Ende 1997 vor allem die Zunahme im Nichtkammerbereich (Freie Berufe, Öffentliche Einrichtungen u.a.) auf. Hier wirkt sich insbesondere auch die Neueinrichtung jener Lehrberufe aus, die für diesen Bereich fachlich einschlägig sind. Die Ausbildungsbereitschaft insbesondere bei den freien Berufen war offensichtlich höher als gemeinhin angenommen und konnte durch die Einrichtung spezifischer Lehrberufe durch das Wirtschaftsministerium erstmals auch realisiert werden.

TABELLE 10: **Lehrbetriebe nach Sektionen, 1996 – 1998**

Sektion	1996	1997	1998	Veränderung 1997-1998: absolut
Gewerbe und Handwerk	25.025	25.272	25.517	245
Industrie	1.638	1.667	1.701	34
Handel	7.497	7.402	7.387	-15
Tourismus und Freizeitwirtschaft	3.827	4.045	4.344	299
Verkehr	271	284	316	32
Geld-, Kredit- und Versicherungswesen	192	174	178	4
Nichtkammerbereich	1.213	1.509	1.908	399
Nichtkammerbereich §§ 29 und 30 BAG*	--	--	30	30
Gesamt	39.663	40.353	41.381	1.028

*Zur Erläuterung siehe die Fußnoten zur vorhergehenden Tabelle

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik

2.4 Lehrlinge nach Bundesländern

Gegenüber 1997 hat sich die Zahl der Lehrlinge um 3,2 Prozent erhöht. Zuwächse sind in allen Bundesländern zu verzeichnen, in der Steiermark allerdings nur ein sehr geringfügiger.

Mit einem Anteil von über 20 Prozent der Lehrlinge insgesamt verzeichnet Oberösterreich den höchsten Lehrlingsanteil, gefolgt von Niederösterreich und der Steiermark mit jeweils etwa 16 Prozent. An vierter Stelle rangiert Wien mit 14 Prozent der österreichischen Lehrlinge.

TABELLE 11: **Lehrlingszahl nach Bundesländern, 1996 – 1998**

Bundesland	1996	1997	1998	Veränderung 1997/1998
Oberösterreich	23.533	24.784	25.722	3,8%
Niederösterreich	19.460	19.690	20.490	4,1%
Steiermark	19.799	19.877	19.891	0,1%
Wien	16.738	16.380	17.692	8,0%
Tirol	11.354	11.625	11.946	2,8%
Salzburg	9.883	9.804	9.846	0,4%
Kärnten	9.179	9.335	9.708	4,0%
Vorarlberg	6.870	6.972	7.007	0,5%
Burgenland	3.116	3.162	3.197	1,1%
Österreich	119.932	121.629	125.499	3,2%

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik

2.5 Lehnanfänger nach Bundesländern

1998 wurden 39.052 Lehnanfänger in Österreich verzeichnet. An der Spitze liegt Oberösterreich mit etwa 7.800 Lehrlingen im ersten Lehrjahr, gefolgt von Niederösterreich mit rund 6.500 Lehnanfängern. In Österreich insgesamt nahm die Lehnanfängerzahl 1998 gegenüber dem Vorjahr um knapp 3 Prozent ab. Den stärksten Rückgang verzeichnen das Burgenland, Oberösterreich und die Steiermark. In Niederösterreich stieg die Zahl der Lehnanfänger spürbar, in Kärnten geringfügig.

TABELLE 12: **Lehranfängerzahl nach Bundesländern, 1996 – 1998**

Bundesland	1996	1997	1998	Trend 97/98
Oberösterreich	7.148	8.454	7.815	-7,6%
Niederösterreich	5.852	6.206	6.539	5,4%
Steiermark	6.066	6.391	5.996	-6,2%
Wien	5.289	5.524	5.448	-1,4%
Tirol	3.645	3.919	3.820	-2,5%
Salzburg	3.081	3.179	3.109	-2,1%
Kärnten	2.875	3.158	3.166	0,3%
Vorarlberg	2.228	2.322	2.248	-3,2%
Burgenland	895	1.022	911	-10,9%
Österreich	37.079	40.175	39.052	-2,8%

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik

Der Vergleich der Absolutzahlen an Lehranfängern ist aber weniger aussagekräftig als der Vergleich der Lehranfänger mit den Schulpflichtabsolventen im jeweiligen Bundesland. Die Frage, wie viele Jugendliche relativ zu den Gleichaltrigen eine Ausbildung in der Lehre aufnehmen, wird in der Öffentlichkeit immer wieder aufgeworfen, weil damit die Leistung des Lehrlingsausbildungssystems bei der Eingliederung der jungen Menschen in Beruf und Gesellschaft eingeschätzt werden kann.

Die österreichweite Lehranfängerquote liegt bei 42 Prozent an der Zahl der theoretisch vergleichbaren Jugendlichen. In nachfolgender Tabelle wird die Zahl der Absolventen der Schulpflicht als Basis der Prozentuierung verwendet.

Nach Bundesländern sind deutliche Unterschiede in der so berechneten Lehranfängerquote festzustellen. Unterdurchschnittlich sind die Quoten in Wien und vor allem im Burgenland.

TABELLE 13: **Lehranfänger und Absolventen der Schulpflicht nach Bundesländern**

Bundesland	Lehranfänger 1998	Absolventen der Schulpflicht 1997/98	Lehranfängerquote
Vorarlberg	2.248	4.563	49%
Salzburg	3.109	6.666	47%
Kärnten	3.166	6.752	47%
Oberösterreich	7.815	17.045	46%
Tirol	3.820	8.473	45%
Steiermark	5.996	13.780	44%
Niederösterreich	6.539	16.957	39%
Wien	5.448	15.724	35%
Burgenland	911	3.505	26%
Gesamt	39.052	93.465	42%

Quelle: Berechnungen nach Daten der Wirtschaftskammer Österreich und des BMUKA

Die Lehranfängerquoten der männlichen Lehrlinge beläuft sich – nach der hier vorgenommenen Schätzmethode – auf 54 Prozent, bei den weiblichen Lehrlingen auf 29 Prozent. In allen Bundesländern liegt der Anteil der männlichen Lehranfänger deutlich über jenem der weiblichen. In Vorarlberg war die Lehranfängerquote unter den Burschen mit 60 Prozent am größten, während Vorarlberg und Salzburg gleichauf mit 37 Prozent die Spitze bei der länderspezifischen weiblichen Lehranfängerquote stellen. Sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Lehranfängern verzeichnet das Burgenland den geringsten Anteil.

TABELLE 14: **Lehranfänger und Absolventen der Schulpflicht nach Geschlecht**

Bundesland	Lehranfänger 1998	Absolventen der Schulpflicht 1997/98	Lehranfängerquote
Burschen			
Vorarlberg	1.422	2.356	60%
Kärnten	1.995	3.403	59%
Oberösterreich	5.016	8.512	59%
Steiermark	4.032	6.808	59%
Tirol	2.474	4.251	58%
Salzburg	1.902	3.424	56%
Niederösterreich	4.623	8.779	53%
Wien	3.307	7.978	41%
Burgenland	675	1.712	39%
Gesamt	25.446	47.223	54%
Mädchen			
Salzburg	1.207	3.242	37%
Vorarlberg	826	2.207	37%
Kärnten	1.171	3.349	35%
Oberösterreich	2.799	8.533	33%
Tirol	1.346	4.222	32%
Steiermark	1.964	6.972	28%
Wien	2.141	7.746	28%
Niederösterreich	1.916	8.178	23%
Burgenland	236	1.793	13%
Gesamt	13.606	46.242	29%

Quelle: Berechnungen nach Daten der Wirtschaftskammer Österreich und des BMUKA

2.6 Lehrberufswahl

Geschlechtsspezifische Konzentration und Ausprägung der Berufswahl zeigt sich anhand der von männlichen und weiblichen Lehrlingen am häufigsten gewählten Lehrberufe.

Bei den Mädchen kommt man mit den 10 beliebtesten Lehrberufen auf knapp 78 Prozent der weiblichen Lehrlinge. Hierbei handelt es sich durchwegs um Dienstleistungssparten. Mit großem Abstand rangiert die Einzelhandelskauffrau an der Spitze der von den Mädchen gewählten Lehrberufe, gefolgt von der Bürokauffrau und der Friseurin. Über die Hälfte der Lehrlinge in den 10 beliebtesten weiblichen Lehrberufen entfallen auf kaufmännische Berufe. Lehrberufe außerhalb des Dienstleistungssektors rangieren bei den Mädchen in der Berufswahlpräferenz deutlich tiefer als bei den männlichen Lehrlingen.

TABELLE 15: Die 10 beliebtesten Lehrberufe der weiblichen Lehrlinge, 1998

Lehrberuf	Absolut	%
Einzelhandelskauffrau	10.447	25,9
Bürokauffrau	5.739	14,2
Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	5.420	13,5
Restaurantfachfrau und Köchin	2.396	5,9
Köchin	2.098	5,2
Restaurantfachfrau	1.771	4,4
Hotel- und Gastgewerbeassistentin	1.074	2,7
Blumenbinderin und -händlerin	825	2,0
Konditorin (Zuckerbäckerin)	812	2,0
Großhandelskauffrau	761	1,9
Zusammen	31.343	77,7
Weibliche Lehrlinge insgesamt	40.296	100,0

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik 1998

Die berufliche Konzentration ist bei den männlichen Lehrlingen weniger stark ausgeprägt als bei den weiblichen. Auf die 10 beliebtesten Lehrberufe entfallen 53 Prozent der männlichen Lehrlinge, wobei technisch-gewerbliche Berufe einen hohen Anteil aufweisen.

An der Spitze der von den Burschen gewählten Lehrberufe stehen der Kraftfahrzeugmechaniker, der Tischler und der Elektroinstallateur. Die kaufmännischen Lehrberufe haben bei den Burschen einen deutlich geringeren Stellenwert als in der Berufswahl der Mädchen.

TABELLE 16: **Die 10 beliebtesten Lehrberufe der männlichen Lehrlinge, 1998**

Lehrberuf	Absolut	%
Kraftfahrzeugmechaniker	7.758	9,1
Tischler	7.472	8,8
Elektroinstallateur	7.188	8,4
Maurer	4.153	4,9
Einzelhandelskaufmann	3.874	4,5
Maschinenschlosser	3.273	3,8
Schlosser	2.977	3,5
Gas- und Wasserleitungsinstallateur und Zentralheizungsbauer	2.848	3,3
Maler und Anstreicher	2.824	3,3
Koch	2.616	3,1
Zusammen	44.983	52,7
Männliche Lehrlinge insgesamt	85.203	100,0

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik 1998

2.7 Ausländische Lehrlinge

Der Anteil der ausländischen Lehrlinge an der Gesamtzahl der Lehrlinge ist in den 90er Jahren zunächst angestiegen (von 5 auf 11 Prozent), seit Mitte der 90er Jahre jedoch etwas rückläufig. Dieser Rückgang kann aber vermutlich nicht als abnehmende Integrationsfähigkeit der betrieblichen Ausbildung interpretiert werden, denn gegenüber dem Anfang der 90er Jahre ist die Zahl der jährlichen Einbürgerungen (laut ÖSTAT) von rund 11.100 auf fast 17.800 angestiegen.

TABELLE 17: **Zahl und Anteil ausländischer Lehrlinge in Österreich, 1991 - 1998**

Jahr6	Männlich	Weiblich	Gesamt	Anteil an allen Lehrlingen
1991	5.335	2.092	7.427	5,3%
1992	7.183	2.715	9.898	7,3%
1993	9.127	3.617	12.744	9,7%
1994	10.266	4.302	14.568	11,4%
1995	9.802	4.274	14.076	11,4%
1996	8.527	3.740	12.267	10,2%
1997	7.455	3.137	10.592	8,7%
1998	7.049	2.949	9.998	8,0%

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik

1998 wurden landesweit knapp 10.000 ausländische Lehrlinge ausgebildet, das waren 8 Prozent der Lehrlinge insgesamt. Der Mädchenanteil unter den ausländischen Lehrlingen ist mit 29,5 Prozent geringfügig niedriger als im Durchschnitt (32 Prozent).

2.8 Vorbildung der Lehranfänger

Die einzige verfügbare Datenquelle zur Vorbildung der Lehranfänger ist gegenwärtig die amtliche Schulstatistik, welche die Vorbildung der Berufsschüler nach Schuljahren erfaßt. Allerdings ist auch hier ein gewisses Time Lag der Statistik unvermeidlich. Nachfolgend werden die zur Zeit der Berichtlegung neuesten verfügbaren Zahlen der amtlichen Statistik genutzt.

Tabelle 18: **Vorbildung* der Berufsschüler der ersten und zweiten Schulklasse im Schuljahr 1996/97**

Im Vorjahr besuchte Schule	1. Berufsschulklasse		2. Berufsschulklasse	
	Absolut	%	Absolut	%
Volksschule	29	0,1	0	0,0
Sonderschule	506	1,3	0	0,0
Hauptschule	7.719	19,8	7	0,0
Polytechnische Schule	15.753	40,3	28	0,1
Berufsbildende mittlere Schule	5.411	13,9	26	0,1
Sonstige	1.522	3,9	292	0,8
Allgemeinbildende höhere Schule	2.231	5,7	143	0,4
Berufsbildende höhere Schule	3.685	9,4	17	0,0
Berufsschule, anderer Bereich	984	2,5	677	1,8
Berufsschule, gleicher Bereich	1.211	3,1	36807	96,9
Gesamt	39.051	100,0	37997	100,0

* Besuchte (aber nicht notwendigerweise abgeschlossene) Schule vor Besuch der genannten Berufsschulklasse

Quelle: Berechnungen nach Daten des BMUKA

Da Lehranfänger mit höherer schulischer Vorbildung durch Anrechnungen in eine höhere Berufsschulklasse einsteigen können, umfaßt die Kategorie „Lehnanfänger“ nicht nur die Berufsschüler des 1. Berufsschuljahres, sondern zu einem kleinen Teil auch des 2. Berufsschuljahres.

Die präsentierte Aufgliederung bezieht sich auf die besuchte Schule der Berufsschüler im jeweils vorhergehenden Schuljahr. Das bedeutet meistens, aber nicht notwendigerweise, auch abgeschlossene Schulbildung bei der genannten zuvor besuchten Schulform.

Von den Berufsschülern im ersten Berufsschuljahr entfallen erwartungsgemäß 60 Prozent auf die Vorbildungen Hauptschule und Polytechnische Schule. Ein quantitativ bedeutender Anteil kommt aus Fachschulen (BMS, sonstige Schulen) (18 Prozent).

Für die Absolventen der Fachschulen und der Polytechnischen Schule ist der Abschlußstatus über die amtliche Statistik nicht zugänglich. Von den Hauptschulabsolventen haben 92,7 Prozent der Berufsschüler einen positiven Abschluß.

Eine höhere Schule haben vor dem Einstieg in die erste Berufsschulklasse 15 Prozent besucht, diese jedoch zumeist nicht abgeschlossen (97,4 Prozent). Wenn man die Zahl der Maturanten unter den Lehranfängern eines Jahrgangs schätzen möchte, muß man jene, die ins erste Berufsschuljahr einsteigen mit jenen, die in weitere Berufsschuljahre einsteigen, zusammenzählen und am Lehnanfängerjahrgang prozentuieren. Für die Berufsschuljahre 1996/97 ergeben sich dabei 337 Berufsschüler, welche als Vorbildung eine abgeschlossene AHS oder BHS laut amtlicher Schulstatistik aufweisen.²⁰ Das sind rund 0,9 Prozent der Lehnanfänger des Jahres 1996. Die auf Basis anderer Datenquellen genannten höheren Prozentwerte dürften damit zusammenhängen, dass nicht der Abschluß, sondern das Erreichen der letzten Schulstufe der höheren Schule erfaßt wurde.

Die positive Rolle der Polytechnischen Schule im Zugang zur Lehrlingsausbildung wurde in einer aktuellen Studie aufgezeigt. Man kann erfahrungsgemäß davon ausgehen, dass über 80 Prozent der Lehrstellensuchenden mit entsprechender Vorbildung (Abschluß der Polytechnischen Schule) bereits mit Schulende eine Lehrstelle haben; bei den männlichen Polytechnischülern sind es sogar 90 Prozent.²¹ Als besonders wichtig kann dabei der Umstand eingestuft werden, dass 87 Prozent der Absolventen oder Absolventinnen einen Ausbildungsplatz in einem Berufsfeld finden, das jenem Interessensfeld entspricht, in dem während des letzten Schuljahres eine gezielte vorberufliche Grundbildung erworben wurde. Die Basis für erfolgreiche Berufsorientierung liegt – von institutioneller Seite her betrachtet – in einem funktionierenden Informationsfluß in den Regionen zwischen Unternehmen einerseits und Schülerberatern und Orientierungslehrern andererseits – beginnend mit Betriebspraktika für Beratungslehrer und kontinuierlicher fachlicher Weiterbildung.²² Reale Begegnungen der Jugendlichen (und von Lehrkräften) mit der Betriebs- und Arbeitswelt in der

²⁰ Österreichisches Statistisches Zentralamt, Abteilung I, Österreichische Schulstatistik, Schuljahr 1996/97, Tab. 3/1/4.2.

²¹ Siehe dazu die Untersuchungsergebnisse in: Peter Härtel, Erwin Kämmerer: Berufsüberleitung an Polytechnischen Schulen. Ergebnisse einer österreichweiten Erhebung zu Ende des Schuljahres 1997/98, Graz, November 1998, S. 12f.

²² Siehe dazu: Peter Härtel: Berufsinformation für eine Arbeitswelt im Wandel. In: GdWZ 10, 1/1999, S. 25.

regionalen Umgebung schaffen Interesse und Angebote im Bereich der betrieblichen Ausbildung.

2.9 Retentionsrate

Die vorgeschriebene Lehrzeit beträgt zwischen 2 und 4 Jahren, in der Mehrheit der Lehrberufe jedoch 3 bzw. 3,5 Jahre. Durch den Ersatz von Lehrzeiten auf Grund schulmäßiger Berufsausbildung kann die tatsächliche Dauer des Lehrverhältnisses jedoch verkürzt werden. Bei gleichzeitiger Ausbildung in zwei Lehrberufen beträgt die Dauer der Gesamtlehrzeit die Hälfte der Gesamtdauer der beiden festgesetzten Lehrzeiten, vermehrt um ein Jahr; die gesamte Lehrzeit darf höchstens 4 Jahre betragen.

Während der ersten sechs Wochen kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen. Dieser Gesichtspunkt ist für die Einschätzung des Verbleibs in der Ausbildung zu berücksichtigen. Anhand des Vergleichs des Lehrlingsstandes im 3. Lehrjahr eines bestimmten Jahres und des Lehrlingsstandes im 1. Lehrjahr zwei Jahre zuvor (siehe nachfolgende Tabelle) läßt sich eine Verbleibs- oder Retentionsrate errechnen. Diese Retentionsrate betrug 1990 94 Prozent und ist 1998 auf 96 Prozent gestiegen, was auch auf Einstiege in die Lehre mit Anrechnungen, also nach dem ersten Lehrjahr, zurückzuführen sein dürfte.

TABELLE 19: **Retentionsrate in der Lehrlingsausbildung 1990 – 1998**
Schätzung des Verbleibs aufgrund eines Bestandsgrößenvergleichs

Jahr	3. Lehrjahr	Entsprechendes 1. Lehrjahr	Retentionsrate
1990	43.697	46.438	94,1%
1991	42.852	45.625	93,9%
1992	41.949	44.845	93,5%
1993	39.536	42.558	92,9%
1994	37.437	40.625	92,2%
1995	36.655	40.084	91,4%
1996	36.159	39.700	91,1%
1997	34.340	37.343	92,0%
1998	35.546	37.079	95,9%

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik

Ist es gerechtfertigt, den Verbleib zwischen dem 1. und 3. Lehrjahr als empirischen Indikator auszuwählen? Im Hinblick auf die reale Lehrzeit ist hierzu festzuhalten, dass die 3jährigen Lehrberufe nach wie vor fast 2/3 der Lehrlinge betreffen und durch die veränderte schulische Vorbildung der Lehrlinge Lehrzeitverkürzungen eine zunehmende und erhebliche Bedeutung haben, so dass die Frage bejaht werden kann. Die Retentionsrate informiert nicht direkt über individuelle Verläufe, sondern vergleicht zwei Aggregate, die theoretisch aufeinander bezogen werden können. Der Aggregatvergleich gibt uns *indirekt* Aufschluß über den Verbleib der Lehranfänger.

Mit den über Bestandszahlen errechneten Verbleibsraten ist allerdings der Wechsel der Lehrstelle im gleichen Lehrberuf oder auch der Wechsel des Lehrberufs nicht erfaßt. Das Institut für Höhere Studien (IHS) versuchte daher, Abschluß- und Abbruchquoten für Lehnanfänger der Jahre 1981 und 1985 zu errechnen, und zwar auf der Basis einer 2,5 Prozent-Stichprobe von Sozialversicherungsdaten, deren Definitionskriterium die Beschäftigung „zumindest einen Tag“ im Beobachtungszeitraum war. Das Ergebnis war dabei

eine Abbruchquote von 18 Prozent.²³ Diese Quote müßte insofern bereinigt werden, als erst der Verbleib in der Ausbildung *nach* der Probezeit ein relevantes Maß darstellt. Die Probezeit hat den Sinn, sowohl für den Lehrling als auch den Lehrberechtigten zu prüfen, ob Neigung und Eignung für den gewählten Lehrberuf tatsächlich gegeben sind. Die IHS-Studie läßt erkennen, dass 2/3 der Lehrlinge ein einziges Lehrverhältnis, rund 1/5 zwei Lehrverhältnisse und 1/10 drei oder mehr Lehrverhältnisse hatten.²⁴

Die Statistik der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte weist die Zahl der vorzeitigen Lösungen von Lehrverträgen jährlich aus. Für 1994 wurden knapp 15.000 vorzeitige Lösungen ausgewiesen, das waren 11,6 Prozent aller Lehrverhältnisse des Jahres.²⁵ Vertragslösung ist nicht mit Ausbildungsabbruch gleichzusetzen. Vorzeitige Lösung bedeutet nicht unbedingt Ausbildungsabbruch, da die Ausbildung im Rahmen eines anderen Vertrages fortgesetzt werden kann. Vertragslösung kann daher auch Ausdruck eines beruflichen Suchprozesses der Jugendlichen sein, wie wir ihn auch in den vollzeitschulischen Bildungswegen oder auch in Hochschulen häufig feststellen können.

Vorzeitige Lösungen sind – wie der Blick ins Nachbarland zeigt – auch in Deutschland häufig. Der aktuellste Berufsbildungsbericht für Deutschland (1998) nennt einen Anteil von 23 Prozent vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen für das Jahr 1996.²⁶ Der steigende Anteil von vorzeitigen Vertragslösungen wurde 1993 auf die – aus damaliger Sicht – „fortschreitende Entspannung am Ausbildungsstellenmarkt“ und die damit gegebene Möglichkeit, „Betriebs- und Berufswahlentscheidungen auch während der Ausbildungszeit zu korrigieren“, zurückgeführt.²⁷

In der Öffentlichkeit wird häufig die Frage nach dem Vergleich der Retentionsrate der Lehrlingsausbildung mit jener der vollzeitschulischen Bildungswege nach der Pflichtschule

²³ Siehe dazu: Franz Brandel, Helmut Hofer, Lorenz Lassnig und Karl Pichelmann: Aspekte der Arbeitsmarktintegration von Lehranfängern. Einige deskriptive Indikatoren für zwei Lehrlingskohorten aus den Jahren 1981 und 1985, Studie des IHS im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien, April 1994, S. 5, 14, 28 und Tabelle 2.3.1-1 im Tabellenanhang.

²⁴ A.a.O. 1994, S. 7.

²⁵ Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, Lehrlinge in Österreich 1994, Wien o.J., S. 69.

²⁶ Daten aus: BMBW-Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft: Berufsbildungsbericht 1998, Bonn 1998, S. 60.

²⁷ A.a.O., S. 61.

angesprochen. Obgleich die beiden Wege nicht wirklich vergleichbar sind, da wir es im Falle der Lehrlingsausbildung mit Anforderungen in Bildung und Erwerbstätigkeit, im Falle der Schulen ausschließlich mit schulischen Anforderungen zu tun haben, sollen nachfolgend einige Vergleichswerte angeführt werden.

Die Verbleibsrate der Lehrlingsausbildung, bezogen auf Absolventen Mitte der 90er Jahre, ist mit über 90 Prozent mit Abstand höher als in den schulischen Berufsbildungswegen.²⁸ In den fünfjährigen berufsbildenden höheren Schulen beträgt diese 64 Prozent und in den vierjährigen berufsbildenden mittleren Schulen 57 Prozent vom ersten bis zum letzten Jahrgang. Für die dreijährigen berufsbildenden mittleren Schulen wurde in der genannten Forschungsarbeit gegenüber der zuvor genannten Schulform eine etwas höhere Verbleibsquote von rund 64 Prozent errechnet.

Viele der oben angesprochenen „Schulabbrecher“ sind allerdings entweder Schultypwechsler oder sie wechseln den Bildungsweg. So gibt es – wie Vorbildungsdaten belegen²⁹ – einen erheblichen Zustrom aus den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen in die Lehrlingsausbildung. Die Lehrlingsausbildung als Teil des gesamten Bildungssystems für die 15- bis 18/19jährigen in Österreich ist damit in hohem Maße dafür verantwortlich, dass wir am Ende der Bildungswege nach der Pflichtschule, also bei den Jung erwachsenen, nur noch 16 Prozent und nicht etwa 30 Prozent an Personen ohne anerkannten weiterführenden Ausbildungsabschluß zu verzeichnen haben.

2.10 Lehrabschlußprüfung

1998 sind rund 46.700 Personen zur Lehrabschlußprüfung angetreten. Hievon haben rund 83 Prozent die Prüfung erfolgreich absolviert.

Der Zeitvergleich zeigt, dass die Erfolgsquote etwas geringer ist als in den 80er Jahren. Dies verweist auf steigende Anforderungen in den Lehrberufen in Relation zu der persönlichen

²⁸ Maria Hofstätter, Hans Hrudá: Lehrlinge und Facharbeiter am Arbeitsmarkt. Prognose bis zum Jahr 2011/2013. Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesgeschäftsstelle, BIQ / Berufsinformations- und Qualifikationsforschung (Hg.), Wien, Juni 1998, Seite 43.

²⁹ Siehe Kapitel 2.8 dieses Berichts.

Ausbildungseignung der Jugendlichen. Dieser Umstand wird auch im Hinblick auf die Umsetzung der „Vorlehre“ oder anderer Maßnahmen, um die Abschlußquote bei den Bildungswegen nach der Pflichtschule über die heute erreichten 84 Prozent an der Altersgruppe der 20- bis 24jährigen hinaus zu erhöhen, zu bedenken sein.

TABELLE 20: **Erfolgsquoten bei der Lehrabschlußprüfung seit 1984**

Jahr	Prüfungsantritte	Bestandene Prüfungen
1984	63.109	85,7%
1985	61.700	86,0%
1986	60.595	85,7%
1987	61.156	85,9%
1988	59.621	85,8%
1989	58.585	86,2%
1990	57.247	86,2%
1991	54.720	86,2%
1992	55.443	85,1%
1993	54.575	84,9%
1994	52.894	84,5%
1995	51.618	84,0%
1996	49.585	83,2%
1997	47.068	82,8%
1998	46.683	82,9%

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik

Die Lehrabschlußprüfung kann im Falle des Nichtbestehens zumeist nach drei Monaten *wiederholt* werden, da die Prüfungsgegenstände in der Regel eingeschränkt sind. Rund 87 Prozent oder 4.070 Personen der insgesamt knapp 46.700 Prüfungsantritte des Jahrgangs 1998 waren Prüfungswiederholer.³⁰ Befragungen von Prüfungsteilnehmern aus den Jahren 1987

³⁰ Berechnet nach Daten aus: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik 1997, Wien 1998, Band 2, S. 169ff.

und 1994 haben ergeben, dass rund 75 Prozent der Prüfungswiederholer die Lehrabschlussprüfung bestehen.³¹

TABELLE 21: **Verteilung der bestandenen Lehrabschlussprüfungen* nach Wirtschaftsbereichen, 1998**

Sektion	Bestandene Prüfungen	Verteilung der bestandenen Prüfungen
Gewerbe und Handwerk	18.347	54,7
Handel	5.871	17,5
Industrie	3.959	11,8
Tourismus und Freizeitwirtschaft	3.308	9,9
Verkehr	664	2,0
Geld-, Kredit- und Versicherungswesen	306	0,9
Nichtkammerbereich	995	3,0
Nichtkammerbereich §§ 29/30*	75	0,2
Gesamt	33.525	100,0

*siehe Fußnoten zur Tabelle 9

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik 1998

Die Aufgliederung der Prüfungsergebnisse für 1998 nach Sektionen (im Sinne der Kammersystematik) zeigt, dass 55 Prozent aller erfolgreichen Lehrverhältnisse in *Gewerbe und Handwerk* angesiedelt sind. An zweiter Stelle der Zahl bestandenen Prüfungen rangiert der *Handel* mit rund 18 Prozent, gefolgt von der *Industrie* mit 12 Prozent und dem *Tourismus und Freizeitwirtschaft* mit 10 Prozent der erfolgreichen Prüfungen. Der *Verkehr* kommt auf 2 Prozent und der *GKV-Bereich* auf ein Prozent der erfolgreich absolvierten Antritte; der *Nichtkammerbereich* schließlich vereint 3 Prozent der bestandenen Abschlussprüfungen auf sich.

³¹ Arthur Schneeberger, Bernd Kastenhuber: Anfänger- und Abschlußquoten in der Lehrlingsausbildung, ibw-Schriftenreihe Nr. 102; Wien, November 1996, S.54f.

TABELLE 22: **Abschlußquoten nach Wirtschaftsbereichen, 1998**

Sektion	Zahl der Prüfungsantritte	Anteil bestandener Prüfungen
Gewerbe und Handwerk	22.887	80%
Handel	6.864	86%
Industrie	4.546	87%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	4.153	80%
Verkehr	730	89%
Geld-, Kredit- und Versicherungswesen	328	93%
Nichtkammerbereich	1.144	87%
Nichtkammerbereich §§ 29/39	81	87%
Sonstige*	5.950	87%
Gesamt	46.683	83%

* Prüfungen im 2. Bildungsweg, Zusatzprüfungen und andere sonstige Antritte

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik 1998

Die höchste Abschlußquote je Sektion weist mit 93 Prozent das *Geld-, Kredit- und Versicherungswesen* auf, auf das insgesamt 0,9 Prozent der positiven Prüfungsergebnisse entfallen. Die Erfolgsquote in der Sektion *Gewerbe und Handwerk* beläuft sich auf 80 Prozent und liegt damit etwas unter dem Durchschnitt der Prüfungsantritte insgesamt (83 Prozent).

Der Grund für den über dem Gesamtdurchschnitt liegenden Anteil an nichtbestandenen Prüfungen in *Gewerbe und Handwerk* liegt vor allem darin, dass ausbildende Großbetriebe in der Auswahl ihrer Lehrlinge selektiver vorgehen oder vorgehen können (u.a. mittels Eingangstests und anderer Methoden der Bewerberauswahl aus einem Überangebot an Bewerbern), während Kleinbetriebe Jugendlichen eine *Ausbildungschance* geben, welche sie in Fachschulen oder den Großbetrieben nicht bekommen.

Neben der Zulassung zur Lehrabschlußprüfung nach Abschluß der Lehrzeit gibt es Sonderformen der Zulassung. Insgesamt machten die Sonderformen des Antretens zur Lehrabschlußprüfung 12,7 Prozent der Antritte im Jahr 1998 aus. Eine Aufgliederung nach Zulassungsarten liegt für die Zusatzprüfungen und ausnahmsweise Zulassungen dort vor, wo sie sektionsspezifisch zugeordnet in der Lehrlingsstatistik erfaßt sind. 1,8 Prozent der Prüfungsantritte entfallen dabei auf ausnahmsweise Zulassung, dabei wiederum etwas mehr auf Prüflinge, die zumindest die Hälfte der Lehrzeit absolviert haben. Rund 1,7 Prozent der Antritte insgesamt entfallen auf Zusatzprüfungen (in einem verwandten Lehrberuf), die in der Lehrlingsstatistik einer Sektion zugeordnet wurden.³²

2.11 Lehrlingswettbewerbe

Ein wesentlicher Faktor für eine geglückte Ausbildung und erfolgreiche spätere berufliche Tätigkeit ist die Motivation des Lernenden. Um diese zu stimulieren, um eventuelle Stärken und Schwächen aufzudecken, um den Vergleich mit anderen Jugendlichen zu ermöglichen, aber auch um den jeweiligen Lehrberuf der Öffentlichkeit vorzustellen, werden von den Wirtschaftskammern und den Kammern für Arbeiter- und Angestellte auf Landes- und Bundesebene (bisweilen auch mit internationaler Beteiligung) Lehrlingswettbewerbe veranstaltet.

An den meisten Wettbewerben nehmen Lehrlinge aus dem jeweils letzten Lehrjahr teil. Typischerweise wird zunächst ein Landeswettbewerb durchgeführt (von der jeweiligen Landesfachorganisation), bei dem sich die besten Teilnehmer für den Bundeswettbewerb qualifizieren können. Dieser wird zumeist turnusmäßig von einer der Landesfachorganisationen ausgetragen. Neben dem besten Teilnehmer wird hierbei auch die beste Mannschaft gekürt, so dass neben dem individuellen Ehrgeiz auch noch der Teamgeist als Motivation dient. Seitens der Wirtschaftskammern werden von verschiedenen Innungen Berufswettbewerbe veranstaltet. Auf Bundesebene fanden 1998 z.B. Wettbewerbe der Floristen, der Tischler, der Bäcker, der Konditoren, der Fleischer oder der Spengler statt.

³² Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik, Band 2, 1998, Wien 1999, S. 178ff.

Zusätzlich zu den nationalen Wettbewerben finden auch neben der Großveranstaltung „Internationale Berufsolympiade für die Jugend“ regelmässig internationale Wettkämpfe statt, wie z.B. der „28. internationale Leistungswettbewerb der Bäckerjugend“, der von 29. November bis 2. Dezember 1998 ausgetragen wurde. Elf Staaten hatten 22 Vertreter (davon 6 Frauen) im Alter von 19 bis 22 Jahren nach Baden bei Wien geschickt, um den Besten/die Beste unter ihnen zu ermitteln. Österreich erzielte neben einem Sieg im Mannschaftswettbewerb auch den ersten und dritten Rang in der Einzelwertung. Silber ging an einen Teilnehmer aus Schweden.

Auf Landesebene finden weitere Berufswettbewerbe statt, wobei Organisationsgrad wie Teilnehmerzahlen dabei von Land zu Land erheblich schwanken. So finden seit 1953 jährlich von der Arbeiterkammer Wien organisierte Berufswettbewerbe statt. An diesen Wettbewerben beteiligen sich Lehrlinge aus allen Berufsgruppen. Die Durchführung der Wettbewerbe sieht die Lösung theoretischer Aufgaben hinsichtlich Fachkunde, Bildung, Arbeitsrecht und Sozialversicherung, aber auch die Durchführung praktischer Arbeiten vor.

Heuer finden die Internationalen Berufswettbewerbe (IBWB) eine Fortsetzung. Die 35. „*Internationale Berufsolympiade für die Jugend*“ findet von 11. bis 14. November 1999 im Olympiastadion von Montreal statt. Es werden insgesamt 600 Teilnehmer aus aller Welt erwartet, darunter 20 Mitbewerber aus Österreich, die in den Vorausscheidungen ermittelt werden. Auch im Hinblick auf die Besucherzahlen wird mit einem neuen Rekord gerechnet. Waren es 1997 in St. Gallen noch 100.000 Besucher, so werden in Montreal bis zu 150.000 Gäste erwartet.

Wie bereits bei vorangegangenen Internationalen Berufswettbewerben der Lehrabsolventen konnten die österreichischen Teilnehmer bei der im Sommer 1997 durchgeführten 34. „Internationalen Berufsolympiade für die Jugend“ in St. Gallen gegen Konkurrenz aus 31 Ländern ihr Können unter Beweis stellen.³³

Die 18 österreichischen Teilnehmer (13 männlich und 5 weiblich) errangen 4 Gold-, 2 Silber- und 3 Bronze-Medaillen. Außerdem erhielten 8 weitere Teilnehmer Diplome. Aufgrund dieser

³³ Zu den Ergebnissen seit 1981 siehe: Berufsbildungsbericht 1997, S. 40.

guten Einzelergebnisse gewann Österreich – wie in Lyon (1995) – gemäß der offiziellen Wertung der Internationalen Organisation (Relation der erreichten Plazierung bzw. Punkte zur Teilnehmerzahl) die Nationenwertung vor den Mannschaften des Fürstentums Liechtenstein, Korea, Taiwan und der Schweiz. Seit 1981 nahmen an 9 Wettbewerben insgesamt 170 österreichische Fachkräfte teil. 53 Prozent errangen eine Medaille, 29 Prozent erhielten ein Diplom. Dreimal wurde Österreich als beste teilnehmende Nation ausgezeichnet. Dieser hohe Anteil erfolgreicher Teilnahmen an den internationalen Wettbewerben konnte wohl nur erreicht werden, da eine breite Basis gut ausgebildeter Lehrlinge vorhanden ist, aus der Teilnehmer für die Wettbewerbe gewonnen werden konnten.

2.12 Lehrstellenmarkt

2.12.1 Veränderungen seit Anfang der 90er Jahre

Der Lehrstellenmarkt hat sich seit Anfang der 90er Jahre für die Jugendlichen verschlechtert. So kamen z.B. Ende Dezember 1992 – rechnerisch betrachtet – auf einen Lehrstellensuchenden 3,7 offene Lehrstellen, während sich hierfür Ende 1998 ein Wert von 0,6 ergibt; 1996 lag dieser Wert mit 0,4 noch darunter. Ende des Vorjahres waren 2.500 Jugendliche als lehrstellensuchend vorgemerkt. Diese Zahl ist wesentlich geringer als in den Vorjahren, auch die Lehrstellenlücke konnte verringert werden.

Der entscheidende Unterschied zum Anfang der 90er Jahre ist der, dass zum damaligen Zeitpunkt am Jahresende noch fast 10.000 offene Lehrstellen vorgemerkt waren.

Das Faktum des Vorgemerktseins Ende September ist in der überwiegenden Mehrheit der Vormerkungsfälle Hinweis auf gravierende Vermittlungsprobleme. Ende September 1992 hat diese Gruppe von Jugendlichen unter 4.000 Personen betragen, Ende September 1997 belief sie sich auf rund 9.000 Personen, Ende 1998 auf über 7.000.

Im Dezembervergleich war 1996 die Situation – rechnerisch gesehen – am ungünstigsten, auch Ende 1997 blieb eine Lehrstellenlücke von rund 1800 Ausbildungsplätzen, Ende 1998 betrug dieser Wert nur noch die Hälfte. Da aber einfache Gegenrechnungen von Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen aufgrund erheblicher regionaler und

berufsgruppenbezogener Unterschiede nicht realistisch sind, muß de facto von rund 2.500 Jugendlichen ausgegangen werden, welche trotz intensiver Anstrengungen seitens der ausbildenden Wirtschaft und seitens der Arbeitsmarktförderung keine Lehrstelle zu finden vermochten.

TABELLE 23: **Lehrstellensuchende und „rechnerische Lehrstellenlücke“**

Zeitpunkt	Lehrstellen- suchende	Offene Lehrstellen	Lehrstellen: Überhang bzw. Lücke	Lehrstellen je Bewerber
September 1992	3.957	16.086	12.129	4,1
September 1993	5.139	10.098	4.959	2,0
September 1994	4.986	7.750	2.764	1,6
September 1995	5.563	5.719	156	1,0
September 1996	7.924	3.282	-4.642	0,4
September 1997	9.032	3.791	-5.241	0,4
September 1998	7.323	2.311	-5.012	0,3
Dezember 1992	2.731	9.971	7.240	3,7
Dezember 1993	3.389	6.504	3.115	1,9
Dezember 1994	3.137	4.966	1.829	1,6
Dezember 1995	3.677	3.291	-386	0,9
Dezember 1996	5.237	2.205	-3.032	0,4
Dezember 1997	4.101	2.258	-1.843	0,6
Dezember 1998	2.520	1.564	-956	0,6

Quelle: AMS, Arbeitsmarktdaten, verschiedene Jahrgänge

Betrachtet man die Lehrstellensuchenden nach Berufsobergruppen, so zeigt sich, dass fast 40 Prozent auf Handel, Verkehr und Büroberufe und weitere gut 20 Prozent auf andere Dienstleistungssparten entfallen. Dies unterstreicht die Wichtigkeit der Fortsetzung der Anstrengungen des Wirtschaftsministeriums bei der Schaffung neuer Lehrberufe in technischen, kaufmännischen und anderen Dienstleistungssparten (siehe dazu Kapitel 2.13). Unter 30 Prozent entfallen auf Produktions- und handwerkliche Berufe; die Bauberufe vereinigen rund 9 Prozent der Lehrstellensuchenden auf sich.

Die Aufgliederung des Lehrstellenmarktes nach Berufsobergruppen zeigt aber auch, dass es nach wie vor Berufssparten gibt, auf die in Summe zu wenige Bewerber entfallen. Allerdings sind damit nur überregionale Durchschnittswerte gegeben. Dies trifft auf Tourismusberufe und einige Produktionsberufe zu.

TABELLE 24: Lehrstellenmarkt Ende Dezember 1998

Berufsobergruppe	Lehrstellen- suchende	Offene Lehrstellen	Lehrstellen- lücke
Land- und Forstwirtschaft	68	42	26
Steine, Ziegel, Glas	15	9	6
Leder, Textil, Schuhe	20	46	-26
Nahrungsmittelhersteller	66	86	-20
Metall-Elektroberufe	492	256	236
Papierhersteller	2	4	-2
Chemische Berufe	1	10	-9
Holzverarbeiter	84	82	2
Rauchfangkehrer, Chemischputzer	1	18	-17
Bauberufe	236	96	140
Handel und Verkehr	559	189	370
Büroberufe	392	65	327
Friseure	207	96	111
Tourismusberufe	213	515	-302
Gesundheitsberufe	64	39	25
Graphische Berufe	32	2	30
Technische Berufe	44	9	35
Unbestimmt	24	0	24
Gesamt	2.520	1.564	956

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich, Arbeitsmarktdaten 12/1998

Die Situation am Lehrstellenmarkt hat sowohl demographische Ursachen, da die Pflichtschulabsolventenjahrgänge im Berichtszeitraum deutlich stärker als zwischen 1992 und 1995 sind, als auch strukturelle Hintergründe. Diese hängen mit reduziertem respektive verändertem Personalbedarf, Substitutionseffekten zwischen Bildungsebenen infolge eines steigenden Arbeitskräfteangebotes bei gleichzeitig steigender Beschäftigung und steigender Arbeitslosigkeit im Berichtszeitraum zusammen, die sich auch auf dem Arbeitsmarkt der Jugendlichen und den Lehrstellenmarkt auswirken.

TABELLE 25: Entwicklung der Lehranfänger-, der Lehrbetriebs- und der Geburtenzahlen der 15jährigen, 1992 - 1998

Jahr	Lehnanfänger	Anteil am Geburtsjahrgang	Altersjahrgang der 15jährigen	Lehrbetriebe
1992	40.625	45,7	88.969	43.333
1993	40.084	45,1	88.846	42.304
1994	39.700	44,5	89.281	41.299
1995	37.343	40,1	93.065	40.359
1996	37.079	37,8	98.016	39.663
1997	40.175	40,6	98.900	40.353
1998	39.052	40,6	96.260	41.381

Quelle: Berechnungen nach Daten der Wirtschaftskammer Österreich und des ÖSTAT

Eine österreichweite schriftliche Befragung von Betrieben, welche die Ausbildung in den letzten drei Jahren eingeschränkt oder eingestellt haben, hat folgende Gründe der Ausbildungsplatzrücknahme als relevant aufgezeigt³⁴:

- die Kosten der Ausbildung,

³⁴ Siehe dazu: Arthur Schneeberger, Bernd Kastenhuber: Anfänger- und Abschlußquoten in der Lehrlingsausbildung, Schriftenreihe des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft, Nr. 102, Wien, November 1996, S. 18f. u. 22f.

- bestimmte gesetzliche Regelungen (z. B. die Schwierigkeit, ein Lehrverhältnis nach der Probezeit zu beenden, falls sich der Lehrling als für den Beruf nicht motiviert oder geeignet erweist),
- das Fehlen geeigneter Bewerber.

Erhebungsergebnisse des Instituts für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE) unterstreichen die zentrale Bedeutung der „direkten Kosten“ (vor allem die Lehrlingsentschädigung) in der Erhaltung der Ausbildungsbeteiligung der Unternehmen und verweisen auch auf die nichtintendierten Folgeprobleme der Berufsschulzeitverlängerung im Hinblick auf die Ausbildungsbeteiligung: Von 210 im Jahr 1996 befragten oberösterreichischen Unternehmen mit Lehrlingsrückgang

- haben 52 Prozent – und damit an erster Stelle – die Arbeitskosten als Ursache des Rückgangs genannt; weitere Ursachen waren:
 - zu lange Berufsschulzeit,
 - zu hohe indirekte Kosten,
 - Mangel an qualifizierten Bewerbern,
 - genereller Personalabbau und Abwerbungsgefahr.³⁵

Die Berufsschulzeitverlängerung und abnehmende Ausbildungsreife von Lehrstellenbewerbern einerseits und stärker als die Inflationsrate und die Tariflöhne steigende Lehrlingsentschädigungen in den 90er Jahren andererseits haben die Kostenproblematik in einem Maße verschärft, dass auch 1998 auf lehrstellenmarktstützenden öffentlichen Mitteleinsatz nicht verzichtet werden konnte, um möglichst allen Jugendlichen einen Einstieg zu bieten. Eine gewisse Entlastung brachten diverse Entlastungen der Lehrbetriebe wie etwa der Entfall der Krankenversicherungsbeiträge der Dienstgeber (1. - 3. Lehrjahr) durch das Lehrlingspaket I, 1997; die Einräumung eines Steuerfreibetrags³⁶, der Entfall von ASVG-

³⁵ Blumberger, W./Dornmayr, H. (1997): Rückgang des Lehrstellenangebots in Oberösterreich. WISO, Nr. 1/97, 20. Jg., S. 57.

³⁶ in der Höhe von 20.000 ATS für Lehrverhältnisse mit Lehrzeitbeginn ab 1.6. 1998 bis 31.12. 1999; vorausgesetzt ist der Ablauf der Probezeit und damit ein definitives Lehrverhältnis.

Unfallversicherungsbeiträgen³⁷. Die Steuerreform 1999 wird einen auf 60 000 ATS erhöhten Steuerfreibetrag bei erfolgreichem Lehrabschluß bringen.

2.12.2 Lehrstellenmarktstützende Maßnahmen

Vom AMS werden unter der Förderkategorie „Lehrausbildung in Betrieben“ (Teilprogramm 426) für den Zeitraum 2.2.1998 bis 27.1.1999 insgesamt 12.305 geförderte Personen ausgewiesen. Davon 3.218 im ersten Lehrjahr, 7.654 im zweiten Lehrjahr, 1.389 im dritten Lehrjahr und 44 Personen im 4. Lehrjahr.

Hinzu kommen 173 Personen in der Förderkategorie „Lehrausbildung in Ausbildungseinrichtungen“ (Teilprogramm 427) und 1.090 Personen im „Sonderprogramm zur Förderung zusätzlicher Lehrstellen in Lehrwerkstätten“(SZL). Beim Sonderprogramm hat sich der Stand gegenüber 1997 um 323 Personen erhöht.

Insgesamt sind dies 13.568 oder knapp 11 Prozent der Lehrverhältnisse im Jahr 1998.

Davon unabhängig wurden im Rahmen des NAP (Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung) 2.476 Ausbildungsplätze für Jugendliche in Lehrgängen und 1.690 in Stiftungsplätzen bewilligt, womit die Vorgaben des NAP quantitativ erfüllt wurden. Die qualitative Dimension wird erst bei der Eingliederung dieser Personen im weiteren Verlauf ihrer Ausbildung in Lehrverhältnisse oder vollschulische Berufsausbildung erkennbar werden.

TABELLE 26: Verteilung der Lehrlings- und Stiftungsplätze im Rahmen des NAP nach Bundesländern, 1998

Bundesland	Lehrgangsplätze	Stiftungsplätze	Gesamtplätze
Wien	532	320	852
Oberösterreich	514	480	994
Steiermark	470	350	820
Niederösterreich	415	249	664
Tirol	144	93	237

³⁷ Eine Novelle zum ASVG sieht für Lehrverhältnisse mit Lehrbeginn ab 1. Juli 1998 bis 31.12. 1999 den Entfall der Beiträge zur Unfallversicherung für die Dauer des ersten Lehrjahres vor.

Kärnten	80	77	157
Salzburg	118	70	188
Burgenland	105	51	156
Vorarlberg	98	0	98
Gesamt	2.476	1.690	4.166

Quelle: BMwA

2.13 Zur Einführung neuer Lehrberufe

In den 1997 und 1998 neu eingeführten 24 Lehrberufen (siehe nachfolgende Tabelle) wurden per 31.5.1999 insgesamt 2.139 Lehrverträge gezählt, das sind rund 5 Prozent aller Lehranfänger. Rund 1.600 Betriebe haben in den neuen Lehrberufen bei den Lehrlingsstellen ein Verfahren zur Feststellung der Ausbildungseignung beantragt (Verfahren nach § 3a BAG), und sind somit als neu gewonnene, zusätzliche Lehrbetriebe zu zählen. Gemessen an der Zahl der Lehrbetriebe sind das mehr als 3 Prozent.

Zählt man alle Neuordnungen von bestehenden Lehrberufen aus den Jahren 1997 und 1998 dazu, so kommt man auf 49 neue oder neu geordnete Lehrberufe. Bei den 1998 eingeführten Lehrberufen liegt der „Bankkaufmann“ mit 306 Lehrlingen an erster Stelle, gefolgt vom „EDV-Techniker“ (207 Lehrlinge), dem „Gartencenterkaufmann“ (139 Lehrlinge) und dem „EDV-Kaufmann“ (130 Lehrlinge).

TABELLE 27: **Lehrverträge und Verfahren zur Ausbildungsbewilligung per 31.5.1999**

Lehrberufe	Lehrverträge	Anträge zur Ausbildungsberechtigung
Bankkaufmann	306	93
Bekleidungsfertiger	23	1
EDV- Kaufmann	130	164
EDV- Techniker	207	335
Entsorgungs- und Recyclingfachmann – Abfall	20	24
Entsorgungs- und Recyclingfachmann – Abwasser	3	11

Fitneßbetreuer	39	74
Gartencenterkaufmann	139	8
Immobilienkaufmann	35	43
Kanzleiassistent – Notariat	6	6
Kanzleiassistent – Rechtsanwaltskanzlei	34	34
Kommunikationstechniker – Elektron. Datenverarbeitung und Telekommunikation	236	33
Medienfachmann – Mediendesign	37	63
Medienfachmann – Medientechnik	10	25
Modellbauer	8	3
Produktionstechniker	98	31
Sanitär und Klimatechniker – Lüftungsinstallation	12	8
Sonnenschutztechniker	20	23
Sportartikelmonteur	6	8
Straßenerhaltungsfachmann	2	30
Systemgastronomiefachmann	93	91
Tiefbauer	34	23
Vermessungstechniker	73	79
Verwaltungsassistent	568	368
SUMME	2139	1578

Quelle: ibw

Nur bei drei neuen Lehrberufen ist die zahlenmäßige Entwicklung schwach, nämlich beim Lehrberuf „Entsorgung- und Recyclingfachmann Kaufmann – Abwasser“ mit drei Lehrlingen, beim Lehrberuf „Straßenerhaltungsfachmann“ mit einem Lehrling und beim Lehrberuf „Sportartikelmonteur“ mit zwei Lehrlingen. Allerdings deutet die Zahl der Verfahren zur Feststellung der Ausbildungseignung von interessierten Lehrbetrieben auf ein steigendes Angebot auch bei diesen Lehrberufen hin. Die nächsten Jahre werden daher zeigen, ob es für diese Sparten in bezug auf die Nachfrage der Jugendlichen und den Bedarf der Betriebe eine ausreichende Grundlage für facheinschlägige Lehrberufe gibt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der vier bereits 1997 verordneten Lehrberufe. Wie daraus hervorgeht, kann die Entwicklung nach dem ersten Jahr noch nicht hinreichend beurteilt werden.

TABELLE 28: **Lehrverträge in den 1997 verordneten neuen Lehrberufen**

Lehrberuf	31.12.1997	31.1.1999	31.5.1999
Bekleidungsfertiger	0	23	23
Kommunikationstechniker – EDV und Telekommunikation	107	230	236
Sanitär- und Klimatechniker – Lüftungsinstallation	1	15	12
Verwaltungsassistent	22	513	568

Quelle: ibw

Ein Schwerpunkt bei der Einführung neuer Lehrberufe liegt im Bereich der Anwendung der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT-Berufe). In der Informations- und Kommunikationstechnologie vollzieht sich heute ein Verbreitungs- und Umsetzungsprozeß im Beschäftigungssystem von epochaler Bedeutung. Ähnlich wie in der Vergangenheit z.B. in der Mechanik oder in der Elektrotechnik hat die technische Entwicklung dazu geführt, dass berufliche Inhalte und Instrumente, die zunächst auf der Ingenieurebene entwickelt und angewandt wurden, in der Folge auf der Ebene der Fachkräfte genutzt werden und damit auch in entsprechenden Ausbildungen umgesetzt werden müssen.

Die Umsetzung der Informations- und Kommunikationstechnik in der Produktion, in der Verwaltung sowie in den Medien im Rahmen der Lehrberufe hat technische, gestalterische (Design) und kaufmännische Schwerpunkte und Kombinationen zu berücksichtigen. Dementsprechend wurden Lehrberufe mit unterschiedlichen „Schneidungen“ der beruflichen Aufgaben konzipiert, um eine breite Umsetzung der Informations- und Kommunikationstechnologien im Rahmen des Lehrlingsausbildungssystems zu gewährleisten. So nehmen z.B. der Handel mit EDV-Produkten und damit verbundene Dienstleistungen technischer Natur einen wachsenden Stellenwert ein. Fachkräfte, die zum/zur EDV-Kaufmann/frau ausgebildet werden, müssen daher sowohl kaufmännische Kenntnisse, Beratungskompetenz und technische Kenntnisse aufweisen, die mit einer Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann nicht mehr gewährleistet werden kann.

Mit dem Lehrberuf EDV-Techniker/in soll eine Fachkraft in der Erstausbildung qualifiziert werden, die von der Beschaffung, der Störungsbehebung bis zur Beratung und Schulung der Anwender reicht.

Neue Lehrberufe wurden auch in der Medienwirtschaft eingerichtet, nämlich der Lehrberuf Medienfachmann/-frau – Mediendesign und der Lehrberuf Medienfachmann/-frau – Medientechnik, um die dort entstehenden neuen Ausbildungsmöglichkeiten auszuschöpfen. Beide Lehrberufe sollen im boomenden Multimedia-Bereich die Möglichkeiten der Rekrutierung und Ausbildung von Mitarbeitern über die Lehrlingsausbildung erschließen.

Informationen zum neuen Lehrberuf: **EDV-Kaufmann/frau**

Kurzprofil:

- ◆ Beratung von Kunden bei der Auswahl von Hard- und Softwareprodukten
- ◆ Anbieten von Service- und Betreuungskonzepten und Abstimmen auf Kundenwünsche
- ◆ Herstellen von Betriebsbereitschaft von Hardware, Installieren und Konfigurieren von Software sowie von einfachen Netzwerken
- ◆ Fehlersuche und Beheben einfacher Störungen
- ◆ Abschließen von Kaufverträgen und Lizenzverträgen

Lehrzeitdauer: 3 Jahre

Lehrbetriebe: EDV-Handelsbetriebe und vergleichbare Betriebe

Informationen zum neuen Lehrberuf: **EDV-Techniker/in**

Kurzprofil:

- ◆ Fachgerechtes Auswählen, Beschaffen und Überprüfen von EDV-Betriebsmitteln und – Programmen
- ◆ Fachgerechtes Einsetzen von Programmierertools und Programmiermethoden
- ◆ Aufsuchen, Eingrenzen, Analysieren und Beheben von Fehlern und Störungen
- ◆ Einrichten und Betreuen von Einzelarbeitsplätzen und Netzwerkarbeitsplätzen in der elektronischen Datenverarbeitung
- ◆ Beraten und Schulen der Anwender

Lehrzeitdauer: 3 ½ Jahre

Lehrbetriebe: EDV-Dienstleistungsbetriebe (EDV-Gewerbe), Betriebe mit entsprechenden EDV-Abteilungen u.ä.

Informationen zum neuen Lehrberuf: **Medienfachmann/-frau - Mediendesign**

Kurzprofil:

- ◆ Konzeption von Medienprodukten
- ◆ Gestalten von Layouts und Erstellen von Mediendesigns
- ◆ Rechnergestütztes Umsetzen von Vorlagen, Bearbeiten von analogen und digitalen Daten
- ◆ Rechnergestütztes Bearbeiten und Gestalten von Texten und Bildern
- ◆ Projektbezogenes Betreuen und Beraten von Kunden

Lehrzeitdauer: 3 ½ Jahre

Lehrbetriebe: Multimedia-Betriebe, Druckvorstufenbetriebe, Verlage, Grafik- und Werbestudios u.ä.

Informationen zum neuen Lehrberuf: **Medienfachmann/frau - Medientechnik**

Kurzprofil:

- ◆ Rechnergestütztes Umsetzen von Vorlagen, Bearbeiten von analogen und digitalen Daten
- ◆ Arbeiten mit Layout-, Zeichen- und Bildbearbeitungssystemen
- ◆ Zusammenstellen von Teilprodukten zu Endvorlagen
- ◆ Vorbereitungen der Medienprodukte für die Ausgabe in unterschiedlichen Medien
- ◆ Beurteilen und Sichern der Qualität von Arbeitsergebnissen

Lehrzeitdauer: 3 ½ Jahre

Lehrbetriebe: Multimedia-Betriebe, Druckvorstufenbetriebe, Verlage, Grafik- und Werbestudios u.ä.

Im ersten Halbjahr 1999 wurden Entwürfe für 28 neue Lehrberufe zur Diskussion gestellt, um die Berufsbildung an die neuen Anforderungen anzupassen.

Mit Juli 1999 werden drei neue Lehrberufe in der Textilwirtschaft, nämlich die Lehrberufe „Textilmechanik“, „Textiltechnik – Maschentechnik“ und „Textiltechnik – Webtechnik“ eingerichtet.

Weiters wurden weitere neue Lehrberufe in der Informations- und Kommunikationstechnik, nämlich die Lehrberufe „Informatik“, „Informations- und Telekommunikationssysteme-Elektronik (IT-Elektronik)“, „Informations- und Telekommunikationssysteme-Kaufmann/-frau (IT-Kaufmann/-frau)“ und „Veranstaltungstechnik“ fertiggestellt. In der Elektrotechnik wurden acht neue Lehrberufe fertiggestellt, nämlich die Lehrberufe „Elektroanlagentechnik“, „Elektrobetriebstechnik“ (in einer dreieinhalbjährigen Normalform und einer vierjährigen Form mit vertiefter Ausbildung in der Prozeßleittechnik), „Elektroenergietechnik“, „Elektroinstallationstechnik“, „Elektromaschinenteknik“, „Elektronik“, „Mikrotechnik“ und der zukunftsweisende Hybridberuf in der Elektro-/Metalltechnik „Mechatronik“. In der Metalltechnik wurden die sechs neuen Lehrberufe „Baumaschinenteknik“, „Karosseriebautechnik“, „Maschinenbautechnik“, „Maschinenfertigungstechnik“, „Werkzeugbautechnik“ und „Zerspanungstechnik“ fertiggestellt. In der Medienwirtschaft werden die Lehrberufe „Reprografie“ und „Schilderherstellungstechnik“ eingerichtet. Schließlich wird der Lehrberuf „Vulkaniseur“ als dreijähriger Lehrberuf „Vulkanisation“ neu geordnet, ebenso der Lehrberuf „Kunststoffverarbeiter“ als neuer Lehrberuf „Kunststoffverarbeitungstechnik“. In der Gastronomie soll neben den bestehenden dreijährigen Lehrberufen „Restaurantfachmann/-frau“ und „Systemgastronomiefachmann/-frau“ (seit 1998) auch ein zweijähriger Lehrberuf „Servierfachkraft“ treten.

Dringend gefordert wird von Seiten der Wirtschaft die baldige Umsetzung der neuen Lehrberufe in der Fleischwirtschaft, nämlich der Lehrberuf „Fleischer – Verarbeitung“ und der Lehrberuf „Fleischer – Verkauf“. Speziell für den neuen Lehrberuf „Fleischer – Verkauf“ wird mit einem Ausbildungsangebot von rund 600 Lehrstellen (sowohl bei Fleischern als auch bei Handelsketten) bereits in der ersten Phase gerechnet.

Trotz großer Erfolge mit den in den Jahren 1997 und 1998 neueingerichteten oder neugeordneten Lehrberufen muß darauf hingewiesen werden, dass ein gravierendes Problem bislang noch nicht gelöst werden konnte. Alle Versuche zur Einführung von kurzen Lehrberufen sind bislang gescheitert, obwohl im Jahr 1997 ein grundsätzliches Übereinkommen zwischen Regierung und Sozialpartnern zur Schaffung von kurzen, in der Regel zweijährigen Lehrberufen getroffen worden war. Praktisch begabten Jugendlichen könnten durch kurze Lehrberufe geeignete Einstiegsmöglichkeiten in die Lehrlingsausbildung geboten werden.

Zum Zwecke der Verbreiterung des Ausbildungsangebotes wäre es auch sinnvoll und notwendig, eine gewisse Anzahl von bestehenden Lehrberufen in vereinfachten und damit auch hinsichtlich der Lehrzeit verkürzten Varianten einzurichten. Solche Lehrberufe könnten beispielsweise sein: „Servierfachkraft“ (als Teil des „Restaurantfachmannes“), „Verkaufsfachkraft“ (als Teil des „Einzelhandelskaufmannes“), kurze Lehrberufe im Bereich Holzbearbeitung (z. B. „Möbelmontage“ als Teil des „Tischlers“) und im Bereich der Metallbearbeitung (z. B. „Wartungsmechanik“ als Teil des „Kraftfahrzeugmechanikers“ (oder in Zukunft des neuen Lehrberufs „Kraftfahrzeugtechnik“)). In all diesen Fällen wäre es für Absolventen dieser Lehren möglich, nach Abschluß der Lehre mit einer Zusatzausbildung den Lehrabschluß im jeweils längeren und fachlich vertieften Lehrberuf zu erlangen. Wichtig wäre dabei auch eine gewisse Flexibilität bei der Dauer dieser einfachen Lehrberufe. Grundsätzlich muß davon ausgegangen werden, dass die Lehrzeitdauer kürzer ist, als die des umfassenden Lehrberufs, weil auch nur ein Teil des Berufsbildes ausgebildet wird. Es sollte aber berücksichtigt werden, dass gerade Lehrlinge mit zwar größerer praktischer Begabung aber mit Lernschwierigkeiten bei der Theorie unter Umständen länger brauchen, um ihren Beruf zu erlernen. Auch darf die Notwendigkeit einer gewissen Übungszeit nicht unterschätzt werden. Es sollte deshalb die Möglichkeit vorgesehen werden, die Lehrzeit im Bedarfsfall (bei Lernschwierigkeiten oder im Einvernehmen) verlängern zu können.

Bedauerlich war, dass durch Verzögerungen bei der Herstellung des Einvernehmens seitens des BMAGS³⁸ die rechtzeitige Einrichtung vieler neuer Lehrberufe mit Beginn des Ausbildungsjahrs 1998, also ab 1.7.1998, nicht möglich war und auch die Informationsphase über diese neuen Lehrberufe erst im Spätsommer bzw. Herbst 1998 erfolgen konnte. Daher

³⁸ Seit der BAG Novelle 1993 kann der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten Änderungen der Lehrberufsliste nur im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales vornehmen.

wurden auch die Lehrlingszahlen gedrückt. Viele Entwürfe für neue Lehrberufe, die das Wirtschaftsministerium für das Ausbildungsjahr 1998 fertiggestellt hatte, sind auch in der letzten Phase vor Erlassung gescheitert, wie etwa Lehrberufe in der Lagerwirtschaft („Lagerwirtschaftsfachkraft“), in der Bauwirtschaft („Fassader“), kaufmännische Lehrberufe in der Medienwirtschaft („Medienfachmann/-frau – Marketing“) und in der Personaldienstwirtschaft („Personaldienstleistungskaufmann/-frau“) oder auch ein neuer „Hybridlehrberuf“ im technisch-kaufmännischen Bereich („Technisch-kaufmännischer Assistent/-in“).

Bei den nachfolgend genannten Entwürfen zu neuen Lehrberufen konnte bislang kein Konsens erzielt werden (einige davon werden aber nach vormaligem Scheitern noch immer oder schon wieder verhandelt).

TABELLE 29: Liste (vorläufig) gescheiterter Entwürfe für Lehrberufe

1. Baustoffhandel
2. Fassadengestaltung
3. Fertighausbau
4. Fleischer – Verarbeitung
5. Fleischer – Verkauf
6. Lagerwirtschaft
7. Medienwirtschaft – Marketing
8. Parkettleger
9. Personaldienstwirtschaft
10. Solaranlagentechnik
11. Technisch-kaufmännischer Assistent/-in
12. Tabakwaren
13. Werbeagentur
14. Wirtschaftstreuhandenschaft
15. Zweiradmechanik

Quelle: BMwA

2.14 Beruflicher Verbleib von Lehrabsolventen

2.14 Beruflicher Verbleib von Lehrabsolventen

2.14.1 Berufliche Stellung

Im Rahmen der Mikrozensusserhebungen des Österreichischen Statistischen Zentralamtes wird die berufliche Stellung der Erwerbspersonen nach höchster abgeschlossener Bildung erfaßt. Für die Lehrabsolventen sind die folgenden Ergebnisse zu berichten: Etwa 11 Prozent aller Lehrabsolventen sind als selbständige oder mithelfende Erwerbstätige erfaßt. Am stärksten vertreten sind die Einstufungen als Facharbeiter oder Angestellte in gelernter oder mittlerer Tätigkeit im privaten Sektor. Rund 14 Prozent entfallen auch auf den öffentlichen Sektor.

TABELLE 30: Berufliche Stellung der Lehrabsolventen 1997

Berufliche Stellung	Anteil in Prozenten
Selbständiger oder Mithelfender	11,2
Vorarbeiter oder Meister	2,2
Facharbeiter	26,8
Angestellte (gelernte oder mittlere Tätigkeit)	22,1
Angestellte (höhere, hochqual., führende Tätigkeit)	3,3
Beamte	8,2
Vertragsbedienstete	6,1
Angelernte Tätigkeit in Arbeiterberufen	11,9
Angestellte (Hilfstätigkeit)	3,5
Hilfsarbeiter	4,3
in Lehrlingsausbildung befindlich	0,4
Gesamt (n=1,640.200)	100,0

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus, Labour-Force-Konzept

Rund 30 Prozent der Lehrabsolventen sind in der Einstufung eines Facharbeiters oder Vorarbeiters bzw. Meisters in der Wirtschaft zu finden. Der Facharbeiteranteil an den berufstätigen Lehrabsolventen unterscheidet sich allerdings erheblich nach

Wirtschaftsabschnitten und erreicht im Bauwesen mit 63 Prozent den höchsten Anteil; in „Verarbeitendem Gewerbe und Industrie“ liegt er bei 47 Prozent.³⁹

Knapp 12 Prozent sind in angelernten Tätigkeiten in Arbeiterberufen tätig. Hier handelt es sich sowohl um einkommensbedingte Mobilität vom erlernten Beruf als auch um Auswirkungen des Strukturwandels und globaler Wirtschaftsprozesse (wie Outsourcing), aber auch um Tätigkeiten in Wirtschaftsbereichen, deren Ausbildungsmöglichkeiten eher begrenzt sind.⁴⁰

Unter 8 Prozent der Lehrabsolventen verrichten Hilfstätigkeiten als Arbeiter oder Angestellte. Auch sind sehr starke wirtschaftsbereichsspezifische Unterschiede zu konstatieren. Die Lehrabsolventen finden sich damit trotz großer Veränderungen im Bildungs- und im Beschäftigungssystem in den letzten Jahrzehnten mehrheitlich in qualifizierter Beschäftigung. In den Tätigkeitsbereichen der Facharbeiter, im gewerblich-industriellen Mittelbau und bei den Selbständigen in der gewerblichen Wirtschaft liegen noch immer ihre Domänen. Die Lehrlingsausbildung ist im Hinblick auf Facharbeiter-, Mittelbau- und Unternehmenswachstum ein wesentliches Reservoir der österreichischen Wirtschaft.

Laut Mikrozensus 1997 hatten 88 Prozent der Facharbeiter einen Lehrabschluß als höchste abgeschlossene Bildung. 4 Prozent waren Fachschulabsolventen, wobei jene, welche im 2. Bildungsweg nach einer Lehrlingsausbildung eine Sonderform der Fachschule abschließen (wie z.B. die Werkmeisterschule), hierin inkludiert sind. Die Verteilung hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Substitution durch Schulabsolventen findet damit auf der Facharbeiterebene kaum statt.

Auch im technisch-gewerblichen Mittelbau, auf der Ebene der Vorarbeiter und Meister, bleibt die Lehre bzw. die Lehre mit Aufstiegsfortbildung (z.B. in Form der Werkmeisterschule, die als Sonderform der Fachschule eingestuft ist) der dominante Zugangsweg: Über 70 Prozent der Vorarbeiter und Meister hatten laut Mikrozensus 1997 einen Lehrabschluß, weitere 14 Prozent einen Fachschulabschluß, wobei wiederum die aufstiegsmobilen Lehrabsolventen mit weiterer formaler Bildung (z.B. Werkmeisterschulabschluß) inkludiert sind.

³⁹ Berechnungen nach Daten der Volkszählung von 1991.

⁴⁰ Berechnungen nach Daten der Volkszählung von 1991.

TABELLE 31: **Facharbeiter in der Wirtschaft* nach höchster abgeschlossener Bildung, 1997**

Bildungsabschluß	Facharbeiter (n=500.200) %
Lehrlingsausbildung	88,0
Fachschule	4,3
Pflichtschule	5,4
Höhere Schule oder mehr	2,4
Gesamt	100,1

*ohne Facharbeiter im öffentlichen Dienst

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus, Labour-Force-Konzept

Neben der Bedeutung der Lehre für Fachkräftenachwuchs und technisch-gewerblichen Mittelbau der Betriebe muß auch auf die Bedeutung der Lehre in Bezug auf den Selbständigennachwuchs in der *gewerblichen Wirtschaft* hingewiesen werden. Von den rund 180.000 Selbständigen in der gewerblichen Wirtschaft (das heißt: ohne Land- und Forstwirtschaft und ohne Freiberufler) hatten 1997 rund 50 Prozent zu Beginn ihrer Berufslaufbahn eine betriebliche Ausbildung und 14 Prozent einen Fachschulabschluß gemacht. Die berufsfachliche Ausbildung bleibt wichtig als Zugangsweg zur unternehmerischen Selbständigkeit. Hinzu kommt, dass in der amtlichen Statistik, die auf „höchste abgeschlossene Ausbildung“ bezogen ist, alle Lehrabsolventen mit weiterer formaler Bildung (Fachschule, höhere technische Lehranstalt (HTL) oder anderes) automatisch in die formal höhere Bildungsebene subsumiert werden, wodurch die tatsächliche Bedeutung der fachlichen Erstausbildungen durch die Statistik eher reduziert als überschätzt wird.

Besondere Chancen selbständiger Erwerbstätigkeit bestehen für Absolventen einer Lehrlingsausbildung in Gewerbe und Handwerk, im Handel, Tourismus und den persönlichen Dienstleistungen.⁴¹

⁴¹ Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten: Berufsbildungsbericht 1997, Wien, Dez. 1997, S. 50.

**TABELLE 32: Selbständige in der gewerblichen Wirtschaft*
nach formaler Qualifikation**

Höchste abgeschlossene Ausbildung	1991	1996	1997
	%	%	%
Lehre ⁽¹⁾	53	50	51
Fachschule	15	14	14
Pflichtschule	12	12	11
Höhere Schule	15	18	18
Hochschule oder hochschulverwandte Lehranstalt	5	6	7
Gesamt	100	100	101
	(n=162.500)	(n=174.200)	(n=183.200)

* Dies bedeutet: ohne Land- und Forstwirtschaft und ohne Freie Berufe

⁽¹⁾ Zu beachten ist: Die Anteile für die Lehre sind wesentlich unterschätzt, da jene Selbständigen, die mit einer Lehre begonnen und nach dieser einen weiteren formalen Bildungsabschluß erreicht haben (z.B. Werkmeisterschule, HTL für Berufstätige), in der Statistik nicht mehr als Lehrabsolventen erfaßt sind. Eine gesonderte Berechnung ist jedoch nicht möglich.

Quelle: Berechnungen nach Daten des ÖSTAT

2.14.2 Verbleib im Berufsbereich

Bei der Lehrlingsausbildung handelt es sich um eine Ausbildung und Beschäftigung für Jugendliche im Alter zwischen etwa 15 und 19 Jahren. Die Erwartung einer weitreichenden Berufsfixierung wäre daher nicht nur durch den allgemeinen Trend erhöhter beruflicher Mobilität und lebensbegleitender Bildung, sondern auch altersbedingt nicht realistisch. Umgekehrt treffen auch die Betriebe oder wollen auch die Betriebe nach der Erstausbildung noch eine Wahl bezüglich ihrer Fachkräfte treffen.

Eine Überblickspublikation, welche Arbeiten des Instituts für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE), des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) und der Universität Klagenfurt zu diesem Thema in einer Synopse zusammenfaßt,

zeigte einige Jahre nach Lehrabschluß etwa 60 Prozent der Lehrabsolventen im erlernten Beruf, weitere 10 bis 15 Prozent befanden sich in einem verwandten Beruf oder sind (durch Aufstieg im Betrieb) in einem Bezug zum erlernten Beruf verblieben. Auch die Rückkehr in den erlernten Beruf nach Jahren des anderwärtigen Probierens ist empirisch belegbar, wenn man den Horizont auf 10 Jahre ausdehnt.⁴²

Noch umfassender ist die Betrachtung auf Basis von Volkszählungsergebnissen. Eine Analyse des beruflichen Verbleibs von Lehrabsolventen ohne Altersdifferenzierung zeigt „eine Verbleibsrate von 40% bis 60%“⁴³. Ausnahmen stellen Textil-, Bergbau- und Metallerzeugungsberufe dar, wo viele Arbeitsplätze durch Rationalisierung, Betriebsschließungen und Produktionsverlagerung verloren gegangen sind. Die weitere Analyse macht deutlich, dass die Verbleibsraten stark mit dem Alter (und Geschlecht) der Erwerbspersonen zusammenhängen (siehe nachfolgende Tabelle).

Der *Verbleib in der Berufsabteilung* ist zweifellos ein großzügiges Maß, das berufliche Flexibilität innerhalb verwandter Berufsklassen als positiv bewertet, eine rigide Beschränkung auf Berufsklassen wäre allerdings angesichts der Anforderungen an berufliche und branchenbezogene Mobilität und lebensbegleitende Lernbereitschaft auch kontraproduktiv.

⁴² Arthur Schneeberger, Barbara Brunbauer: Beruflicher Verbleib und Zukunftspläne von Lehrabsolventen. Jugendliche an der „zweiten Schwelle“ der beruflichen Laufbahn (Schriftenreihe des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft, Nr. 96, 1994, S. 30ff.

⁴³ Adelheit Bauer: Ausbildung und ausgeübter Beruf. Am Beispiel von Personen mit Lehrabschluß (Volkszählung 1991), in: Statistische Nachrichten 7/1998, S. 502.

**TABELLE 33: Verbleib im erlernten Beruf im weiteren Sinne
bezogen auf den Verbleib nach Berufsabteilungen;
Angaben in Prozent der erwerbstätigen Absolventen**

Ausgewählte Berufsbereiche	Frauen		Männer	
	20- bis 24jährige	40- bis 49jährige	20- bis 24jährige	40- bis 49jährige
Gastgewerbe-, Hotelführungskräfte	70,7	76,9	73,4	66,4
Technische und naturwissenschaftliche Fachkräfte	77,0	46,9	77,9	65,8
Kellner, Köche	75,0	64,7	74,5	64,6
Transport- und Verkehrsfachkräfte	76,2	29,7	79,6	61,1
Druckereiberufe	75,6	37,3	82,9	56,5
Friseure, Kosmetiker, Fußpfleger	69,5	50,4	69,2	56,1
Spengler, Rohrleitungsinstallateure	-	-	66,1	52,2
Maurer, Stukkateure	-	-	70,9	51,8
Elektroberufe	-	-	74,6	50,1
Büroberufe	83,6	75,1	63,0	49,2
Schmuckwarenmacher, Feinmechaniker und verwandte Berufe	72,2	45,6	75,3	49,2
Maler, Lackierer	55,8	26,2	63,6	44,5
Händler, Verkäufer	62,5	41,0	57,0	44,1
Schlosser, Grobmechaniker und verwandte Berufe	-	-	63,5	42,9
Holzverarbeiter und verwandte Berufe	55,5	27,6	61,9	41,5
Keramik-, Glas-, Steinbearbeitungsberufe	65,2	28,7	57,6	41,3
Nahrungs- und Genußmittelherstellungsberufe	57,4	29,7	60,9	36,5
Textilverarbeitungsberufe	60,0	23,0	56,4	35,6
Metallbearbeitungsberufe	-	-	63,8	31,2

Quelle: ÖSTAT, Volkszählung 1991; Statistische Nachrichten 7/1998, S. 504f.

2.15 Arbeitsmarktlage

Nachfolgende Tabelle zeigt wesentliche Arbeitsmarktindikatoren, jeweils aufgegliedert nach formaler Bildung. Zum einen das „Arbeitslosigkeitsrisiko“ (eine Variante der Arbeitslosenquotenberechnung, welche die Gesamtzahl der Erwerbspersonen nach Labour-Force-Konzept als Basis zugrundelegt) in der Berechnung des Arbeitsmarktservices Österreich; zum andern die Indikatoren, welche sich auf die Dauer der Arbeitslosigkeit beziehen. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Schulabsolventen der Allgemeinbildenden Höheren Schulen und der Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen sowie Abgänger von Hochschulen wegen des fehlenden Anspruchs auf Arbeitslosengeld vielfach nicht registriert sind.

TABELLE 34: Aktuelle Indikatoren der Arbeitsmarktlage nach formaler Bildung

Bildungsab- schluß	Erwerbs- personen 1997*	Arbeitslose 1998	Arbeits- losen- quote**	Gesamtdauer der Arbeits- losigkeit 1997 in Tagen***	Gesamtdauer der Arbeits- losigkeit 1998 in Tagen***
Pflichtschule	890.400	104.319	11,7%	128	130
Lehre	1,640.200	94.030	5,7%	117	117
BMS	446.200	15.512	3,5%	127	127
AHS	215.200	6.498	3,0%	136	138
BHS	354.700	10.427	2,9%	111	111
Hochschule, Akademie	337.300	6.570	1,9%	121	117
Ungeklärt	-	438	-	-	-
Gesamt	3,884.000	237.794	6,1%	122	123

* Labour - Force – Konzept

** Arbeitslose in Prozent der Erwerbspersonen insgesamt

*** Jahresdurchschnitt basierend auf einer Längsschnittbetrachtung in Tagen

Quelle: ÖSTAT, Mikrozensus; AMS; Berechnungen nach Daten des AMS und des ÖSTAT

Zieht man das Arbeitslosigkeitsrisiko heran, so wird der Vorteil der Lehrlingsausbildung gegenüber Arbeitskräften ohne Ausbildung deutlich. Zieht man zusätzlich auch ein dynamisches Maß für die Situation am Arbeitsmarkt heran, nämlich die Gesamtdauer der

Arbeitslosigkeit⁴⁴, so erweisen sich Erwerbspersonen mit abgeschlossener Lehre oder berufsbildender höherer Schule (BHS) als jene mit den relativ kürzesten Dauern der Arbeitslosigkeit – dies sowohl 1997 als auch 1998.

TABELLE 35: **Abgänge an vorgemerkten Arbeitslosen nach Bildungskategorien und durchschnittlicher Verweildauer in Tagen, 1998**

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Jahressummen	Durchschnittliche Verweildauer in Tagen
Ohne abgeschlossene Ausbildung	22.249	126
Pflichtschule	286.947	132
Lehre	285.519	120
Lehre und Meisterprüfung	5924	157
Mittlere technische Schule	3.869	127
Mittlere kaufmännische Schule	19.102	148
Mittlere sonstige Schule	20.267	116
Allgemeinbildende höhere Schule	14.787	149
Höhere technische Schule	9.959	137
Höhere kaufmännische Schule	8.753	117
Höhere sonstige Schule	12.433	103
Akademie	2.797	129
Universität	14.086	147
Gesamt	706.692	127

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich

Analysiert man die dynamischen Aspekte des Arbeitsmarktgeschehens noch weitergehend, in dem man die Bildungskategorie weiter aufschlüsselt und in der Interpretation zusätzlich den Alterseffekt berücksichtigt, so zeigen sich für die Lehrabsolventen intakte Vermittlungschancen. Generell steigt die Verweildauer der Abgänge aus der Arbeitslosigkeit mit dem Lebensalter kontinuierlich an.⁴⁵ Dies belegt die Wichtigkeit der Weiterführung und

⁴⁴ Arbeitsmarktservice Österreich: Arbeitsmarktvorschau 1999, Endbericht, Wien: Februar 1999, S. 104.

⁴⁵ Für 1998 ergab sich für die 19- bis 25jährigen eine durchschnittliche Verweildauer der Abgänge aus der Arbeitslosigkeit von 82 Tagen, bei den 25- bis 30jährigen von 107 Tagen; bei den 30- bis 40jährigen waren es 129 Tage, bei den 40- bis 50jährigen 142 Tage und bei den 50 bis unter 55jährigen 182 Tage (Quelle: AMS-Österreich, Arbeitsmarktbeobachtung und Statistik).

Aktualisierung der beruflichen Erstausbildung durch berufsbegleitende Weiterbildungsanstrengungen seitens der Unternehmen und der Erwerbspersonen.

2.16 Auszeichnung österreichischer Lehrbetriebe

Durch die Berufsausbildungsgesetznovelle, BGBl. Nr. 23/1993, wurde die staatliche Auszeichnung von Ausbildungsbetrieben durch den Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten eingeführt. Lehrbetriebe, die im Lehrlingswesen Verdienste um die österreichische Wirtschaft erworben haben und eine allgemein geachtete Stellung einnehmen, werden hiermit berechtigt, als Kopfaufdruck auf Geschäftspapieren und auch in der äußeren Geschäftsbezeichnung das Wappen der Republik Österreich mit dem Hinweis „staatlich ausgezeichnete Ausbildungsbetrieb“ zu führen.

Die Auszeichnung wird vom Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten auf einstimmigen Antrag des sozialpartnerschaftlich besetzten Bundes-Berufsausbildungsbeirates verliehen. Voraussetzung für den Erwerb der Auszeichnung ist, dass sich der Ausbildungsbetrieb durch besondere Leistungen in der Ausbildung von Lehrlingen verdient gemacht hat. Der Bundes-Berufsausbildungsbeirat prüft Ansuchen von Betrieben, die an ihn herangetragen werden, unter Berücksichtigung folgender Richtlinien:

So muß die Ausbildung seit mindestens 10 Jahren in einem dem Betrieb entsprechenden Umfang stattfinden und der Betrieb sollte sich durch besondere Leistungen bei der Gestaltung der Ausbildung, wie z.B. Betreiben einer Lehrwerkstätte oder zusätzliche vertiefende und erweiternde Kurse für Lehrlinge, auszeichnen. Weiters wird das Engagement des Betriebes bei der Ausbildung von schwierigen und behinderten Jugendlichen bewertet. An die Lehrlinge wird die Anforderung gestellt, durchschnittlich gute Erfolge bei den Lehrabschlußprüfungen zu erzielen und an Lehrlingswettbewerben sowie nationalen und internationalen Berufswettbewerben teilzunehmen. Der Ausbildungsbetrieb sollte außerdem die Aus- und Weiterbildung der im Betrieb beschäftigten Ausbilder besonders unterstützen.

Schließlich wird an den Betrieb die Anforderung gestellt, keinerlei Verletzungen von Vorschriften des Berufsausbildungsgesetzes und der einschlägigen Vorschriften des Arbeits- und Sozialrechtes begangen zu haben.

Schließlich wird an den Betrieb die Anforderung gestellt, keinerlei Verletzungen von Vorschriften des Berufsausbildungsgesetzes und der einschlägigen Vorschriften des Arbeits- und Sozialrechtes begangen zu haben.

Seit der Einführung der Auszeichnung im Jahre 1993 haben rund 150 Betriebe die staatliche Auszeichnung erhalten, wobei sich etwa ein Viertel dieser Betriebe in Wien befindet. Unter den ausgezeichneten Lehrbetrieben finden sich nicht nur große Betriebe mit Lehrwerkstätten, sondern auch kleine und mittlere Betriebe.⁴⁶

2.17 Mobilitäts- und Bildungsförderungen

2.17.1 Austauschprogramme

Berufspraktika im Ausland für Jugendliche werden als Bereicherung und Förderung der Qualifizierung in fachlicher, aber auch in noch höherem Ausmaß im Bereich der Schlüssel- und Zusatzqualifikationen gesehen.⁴⁷ Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten fördert die Höherqualifikation von Lehrlingen und Lehrabsolventen durch berufspraktische Auslandserfahrung in der Form projektbezogener Finanzierung des Vereins zur Förderung des internationalen Fachkräfteaustausches von Lehrlingen, Facharbeitern und Ausbildern der Wirtschaft (IFA). Nach dem erfolgreichen Start des IFA-Vereines im Jahr 1995 konnten im Jahr 1998 mehr als 100 Programmteilnehmer organisatorisch unterstützt respektive finanziell gefördert werden.⁴⁸ Der IFA-Verein arbeitet auf der Basis der projektbezogenen Förderung durch das BMWA und im Rahmen von Austauschprojekten, die vom europäischen Berufsbildungsprogramm LEONARDO mitfinanziert werden.

⁴⁶ Alfred Freundlinger: *Ausgezeichnete Lehrbetriebe*, Wirtschaftskammer Österreich (Hg.), Wien, November 1996.

⁴⁷ Zur Frage des Nutzens von Auslandspraktika im Bereich der Lehre und danach: CEDEFOP Projekt 03.2088: „Längerfristige Auswirkungen von Auslandsaufenthalten von Auszubildenden und jungen Berufstätigen“, Studie durchgeführt von der Carl Duisberg Gesellschaft 1998.

⁴⁸ Zu Erfahrungen und Perspektiven des Lehrlingstauschprogrammes: Georg Matzner: *Mobilität vor und nach der Lehre: Erste Erfahrungen und Anforderungen an europäische Bildungsprogramme (LEONARDO)*. In: Arthur Schneeberger, Monika Thum-Kraft (Hrsg.): *Qualifikationsanforderungen und Bildungsströme im Wandel* (=Schriftenreihe des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft Nr. 110), Wien 1998, S. 143ff.

IFA übernimmt die Organisation der Praktika sowie Beschaffung der Unterkünfte und Buchung der Flüge. Zudem werden auch Einzelpersonen während ihres selbst organisierten Praktikums im Rahmen von LEONARDO unterstützt.

Acht von zehn Teilnehmern an den Austauschprojekten kommen aus der Lehrlingsausbildung, die übrigen aus vollzeitschulischer Berufsbildung (Berufsbildende Mittlere Schulen, Berufsbildende Höhere Schulen). Im Jahr 1998 konnten neue Projekte mit Dänemark in Berufen aus der *Metallverarbeitung* und in Frankreich im Berufsfeld *Koch/Kellner* organisiert werden. Weitere Länder nahmen vor allem Gruppen aus dem Elektrobereich auf.

Für 1999 werden seitens IFA wieder eine Reihe neuer Initiativen gesetzt, so erhalten z. B. Lehrlinge, die eine Doppellehre (Metall/Elektro) absolvieren, die Möglichkeit, in Finnland ein mehrwöchiges facheinschlägiges und berufspädagogisch vorbereitetes respektive betreutes Betriebspraktikum zu machen. Auch für Frankreich und Großbritannien werden neue Austauschkontakte aufgebaut.

Als neue Aktivität hat IFA 1998 im Rahmen der Exportoffensive die Ausschreibung zur Errichtung einer Clearingstelle für alle Fragen aus dem In- und Ausland zum Thema Praktika gewonnen. Die Clearingstelle soll als Informationsdrehscheibe für sämtliche Probleme und Informationsbedürfnisse (Rechtsfragen, Unterkunft, Kontaktstellen,...) fungieren und dabei motivierten Jugendlichen als One-Stop-Shop leistungsfähige Dienstleistungen anbieten.

2.17.2 Begabtenförderung

Die Aktion zur Förderung besonders begabter Lehrlinge und Lehrabsolventen, die Begabtenförderung, wurde auch im Jahr 1998 als Gemeinschaftsaktion des *Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten* und der *Wirtschaftskammern Österreichs* durchgeführt. Die organisatorische Abwicklung erfolgte durch den Verein IFA (Internationaler Fachkräfteaustausch).

Insgesamt wurde ein Fördervolumen von etwa 7 Mio. Schilling an begabte Lehrlinge und Lehrabsolventen vergeben. Als Auswahlkriterium für die Begabtenförderung wird ein

Notendurchschnitt von 2,0 in der Berufsschule bzw. bei der Lehrabschlußprüfung oder eine erfolgreiche Teilnahme an Lehrlingswettbewerben⁴⁹ herangezogen.

In der abgeschlossenen Aktion 1998 wurden 1.700 Antragsteller für 1.881 Kurse gefördert. Die größte Gruppe geförderter Kurse bilden die Meisterprüfungskurse. Dieses Verhältnis entspricht etwa den Werten vorangegangener Jahre. Zunehmend war im abgelaufenen Jahr auch die Zahl der geförderten Auslandsaufenthalte (Reisekosten), wobei 147 Anträge bewilligt werden konnten. Eine quantitativ erhebliche Gruppe bildeten auch die seit der Aktion 2/1998 förderbaren Fachakademien mit 347 geförderten Kursen. Nachfolgende Tabelle zeigt die Verteilung der geförderten Kurse in der Aktion 1998.

Änderungen der Begabtenförderung 1999: Um für die Begabtenförderung in Betracht zu kommen, muß in Zukunft ein ausgezeichnetes Berufsschulzeugnis bzw. ein ausgezeichneter Lehrabschluß vorgelegt werden. Zudem werden nur mehr im laufenden Kalenderjahr abgeschlossene Kurse (bis 15.12.1999) gefördert. Hierbei werden nur noch Kursgebühren, nicht jedoch mit dem Kursbesuch verbundene Reisekosten refundiert. Ausgenommen hiervon sind Reisekosten bei Auslandsaufenthalten.

TABELLE 36: **Förderungen im Rahmen der Begabtenförderung für Lehrabsolventen, 1998**

Kursart	Zahl der Förderungen
Meisterprüfung	545
Unternehmerprüfung	254
Werkmeisterschule	266
Auslandsaufenthalte	146
Berufseinschlägige Fachkurse	250
Fachakademien	347
Sonstiges	73
Gesamt	1.881

Quelle: IFA

⁴⁹ Siehe Kapitel 2.11 dieses Berichtes.

2.17.3 Berufsreifeprüfung

Die seit dem Schuljahr 1997/98 gegebene Möglichkeit der *Berufsreifeprüfung* bietet einen zusätzlichen Weg der berufsorientierten Bildung zu einem höheren Bildungsabschluß bzw. als Vorbereitung auf Fachhochschule oder Hochschule. Hiebei handelt es sich nicht nur um eine Frage der formalen Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung in der Lehre mit der vollschulischen berufsbildenden oder allgemeinbildenden Ausbildung hinsichtlich des Zuganges zur Weiterbildung, sondern auch um die Akzeptanz der Lehre als gleichwertiger Weg der persönlichen, sozialen und fachlichen Entwicklung von jungen Menschen. Jede Ausgrenzung von bestimmten Weiterbildungswegen aus formalen Gründen ist für die wirtschaftliche Entwicklung hinderlich.⁵⁰

Ein wichtiges Ziel der Bildungsförderung des BMWA für Lehrlinge und Lehrabsolventen – und damit ein weiterer Beitrag zur Herstellung der Gleichwertigkeit von Bildungswegen – ist daher die Förderung der Vorbereitung auf diese Form der formalen Höherqualifizierung.

Die Berufsreifeprüfung ist als Externistenprüfung organisiert und umfaßt Teilprüfungen in Deutsch, Mathematik und einer lebenden Fremdsprache sowie eine berufsbezogene Fachbereichsarbeit. Letztere kann durch eine Meisterprüfung, eine Werkmeisterausbildung oder durch Absolvierung einer Fachakademie ersetzt werden.

Im Studienjahr 1997/98 wurden im Bereich von Erwachsenenbildungseinrichtungen (WIFI, bfi, VHS) österreichweit bereits 2.080 Teilnehmer- und Teilnehmerinnen gezählt, für 1998/99 wird für diesen Bereich bereits eine Teilnehmerzahl von ca. 2.500 Personen geschätzt.

Hinzu kommen noch die Teilnehmer an Vorbereitungskursen zur Berufsreifeprüfung außerhalb der Erwachsenenbildung, also in Schulen. Offizielle Zahlen hierzu aus den Bundesländern, in denen Schulen einschlägige Kurse anbieten, liegen nicht vor. Die aktuellen Zahlen werden bei den schultypspezifischen Landesschulinspektoraten erhoben, liegen aber noch nicht publiziert vor.

⁵⁰ Vgl. dazu auch: Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten: Die Lehre: Berufsbildung in Österreich. Wien, Oktober 1998, S. 36.

Erste Informationen lassen auf eine beträchtliche Zahl an Teilnehmern in einigen Schulformen schließen. So wurde z.B. für die technisch-gewerbliche Abendschule (TGA) in Wien eine Zahl von 217 Teilnehmern ab dem Schuljahr 1998/99 ermittelt. An der Berufsschule Bludenz wurden für das genannte Schuljahr 21 Teilnehmer registriert. Derzeit ist eine gemeinsame Studie des ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft und des ÖIBF-Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung im Gange, in deren Rahmen auch die Teilnahme an allen Bildungseinrichtungen erhoben wird.

Informationen zur Berufsreifeprüfung (BRP)

Voraussetzungen:

Lehrabschlußprüfung oder
Mindestens 3-jährige mittlere Schule oder
Krankenpflegeschule oder
Schule für den medizinisch-technischen Fachdienst (mind. 30 Monate umfassend)
Alter: zur ersten Teilprüfung vollendetes 17. Lebensjahr, zur letzten Teilprüfung vollendetes 19. Lebensjahr

Berechtigungen:

Die BRP vermittelt – wie die Reifeprüfung – eine allgemeine Studienberechtigung für Universitäten, Hochschulen, Fachhochschulen, Akademien und Kollegs.
Studienwechsel möglich.
Erfüllung der Anstellungsvoraussetzungen für B-Planstellen im öffentlichen Dienst
keine weiteren beruflichen Berechtigungen

Prüfungen: 4 Teilprüfungen

Eine Teilprüfung kann schon während der oben genannten Ausbildungsgänge abgelegt werden.

Deutsch (5-stündige schriftliche Klausurarbeit)

Mathematik (4-stündige schriftliche Klausurarbeit)

Lebende Fremdsprache (nach Wahl eine 5-stündige schriftliche Klausurarbeit oder eine mündliche Prüfung)

Fachbereich (mindestens 4-stündige schriftliche Klausurarbeit und mündliche Prüfung;
Behandlung eines Projektes aus einem Berufsfeld mit dem Ziel einer theoretischen Auseinandersetzung auf höherem Niveau)

Der Fachbereichsteil der Berufsreifeprüfung entfällt bei Nachweis einer Meisterprüfung, Abschluß einer Werkmeisterschule oder mindestens 3-jähriger Fachakademieausbildung

Ansuchen auf Zulassung:

Das Zulassungsansuchen ist an einer öffentlichen Schule einzubringen.

Dauer:

mindestens 1 Jahr, je nach Vorbildung

Ergänzungsprüfungen:

je nach Universitätsstudium zusätzlich notwendig (z.B. Latinum)

2.18 Zukünftige Aufgaben

Für die Zukunft der Lehrlingsausbildung ist – neben der Weiterbildungs- und Mobilitätsförderung – die Erschließung von Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in *neuen Lehrberufen* und *zusätzlichen Branchen* die wesentliche Herausforderung. Diese Zielsetzung wird auf verschiedenen Ebenen verfolgt:

- durch die Schaffung von neuen Lehrberufen in Dienstleistungsbranchen, insbesondere in Berufen, welche traditionelle Berufsordnungen und Kollektivvertragsgruppen überschreiten;
- durch die Schaffung zusätzlicher 2jähriger Lehrberufe, die eine Fortsetzungsmöglichkeit in längeren Lehren haben, um ein differenziertes Ausbildungsangebot zu gewährleisten;
- durch die Überwindung von Hürden im Zugang zur Ausbilderberechtigung insbesondere im kleinbetrieblichen Bereich durch schnellere Verfahren zur Feststellung der Lehrbetriebseignung, durch verstärkte Einführung des Ausbilderkurses als Alternative zur Ausbilderprüfung, durch Ausdehnung der Gleichhaltung von Berufszugangsprüfungen mit der Ausbilderberechtigung;
- durch die Komprimierung und gleichzeitig Verstärkung der Fachbezogenheit des Berufsschulunterrichts, um damit die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu erhalten bzw. zu erhöhen;
- Neuregelung der Lehrberufsverwandtschaften durch Einführung von Lehrberufsgruppen nach Wirtschaftsbereichen (gegenseitige Vollverwandtschaft im ersten Lehrjahr) samt allfälliger Untergruppen (erhöhte Verwandtschaft auch im zweiten Lehrjahr);
- Neuregelung der Zusatzprüfungen in Richtung selbstgesteuertes lebenslanges Lernen und Weiterbildung zum Erwerb von Kenntnissen in anderen Branchen (z.B. vom Maschinenschlosser zum Technischen Zeichner oder Industriekaufmann);
- Verknüpfung der Lehrlingsausbildung und der beruflichen Weiterbildung durch großzügigere Anrechnungsmöglichkeiten von erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten (wie alternative Wege zur Zusatzprüfung oder Anrechnung von Kursen auf die Lehrabschlußprüfung im zweiten Bildungsweg, z. B. Ersatz des theoretischen Teils der Lehrabschlußprüfung).

Teil 3: Berufliche Weiterbildung

3.1 Einführung

Technischer und organisatorischer Wandel im Berufsleben einerseits, Erhaltung des hohen wirtschaftlichen Niveaus andererseits, sind wesentliche Herausforderungen der beruflichen Weiterbildung. Berufsbegleitende Bildung ist zunehmend Voraussetzung für das Erhalten und Verbessern der persönlichen und beruflichen Chancen des Individuums, aber zugleich auch für die Innovationsfähigkeit unserer Wirtschaft und Gesellschaft. Auch in Zukunft wird die berufliche Weiterbildung ihre Aufgaben dann am besten erfüllen, wenn sie sich an den Anforderungen der beruflichen und wirtschaftlichen Realität orientiert, sie soll daher auch weiterhin in enger Verbindung mit der Wirtschaft durchgeführt werden. Weiterbildung baut auf unterschiedlichen Grundlagen der Erstausbildung auf und stellt einen eigenständigen Bildungsbereich dar.

3.2 Weiterbildungsbeteiligung: Stand und Perspektive

Die beruflichen Weiterbildungsaktivitäten sind im letzten Jahrzehnt gestiegen, wie repräsentative Erhebungen des Österreichischen Statistischen Zentralamtes aufzeigen.⁵¹ Eine aktuelle Erhebung des Fessel + GfK Institutes im Auftrag des Unterrichtsministeriums von 1996 zeigt⁵², dass fast 6 von 10 Berufstätigen weiterbildungsaktiv sind (58 Prozent), wobei die Männer etwas häufiger als die Frauen entsprechende Aktivitäten angaben. Weiterbildung erfolgt am häufigsten in den Altersgruppen zwischen 20 und 40 Jahren, womit Ergebnisse des letzten einschlägigen Mikrozensus bestätigt werden.⁵³ Diese Weiterbildungsquote ist wesentlich höher als bislang ermittelt, da sie nicht nur Kursbesuch, sondern auch „Lesen von Fachliteratur“ einschließt. Der Besuch von Kursen wird aber von 2/3 der weiterbildungsaktiven Berufstätigen genannt.

⁵¹ Sylvia Zeidler: Teilnahme an beruflicher Fortbildung. Ergebnisse des Mikrozensus Dezember 1989, in: Statistische Nachrichten, 45. Jahrgang 1990, Heft 11, S. 789; siehe hierzu auch: Adelheid Fraiji, Lorenz Lassnigg: Berufliche Weiterbildung in Österreich. Institut für Höhere Studien, Wien, 1992, S. 8.

⁵² Peter A. Ulram: Studie „Lebensbegleitendes Lernen - Life-Style 1996“. In: Nationale Koordinationsstelle des Europäischen Jahres für Lebensbegleitendes Lernen (Hg.): Österreich, Europäisches Jahr des lebensbegleitenden Lernens 1996, Endbericht 1997, S. 46f.; ders.: Lebenslanges Lernen - Life-Style 1996, Textkommentar + Tabellenband.

⁵³ Zeidler 1990, a.a.O., S. 790.

TABELLE 37: Struktur der Weiterbildungsbeteiligung

Bezugspopulation	Basis	Weiterbildungsaktive
Gesamt (Bevölkerung über 15 Jahre)	4.500	52%
<i>Berufstätige</i>		
Männlich	1.494	62%
Weiblich	1.085	52%
Gesamt	2.579	58%
<i>Berufliche Stellung</i>		
Leitende Angestellte / Beamte	261	79%
Selbständige / Freiberufler	174	79%
Nichtleitende Angestellte / Beamte	940	69%
Facharbeiter	650	51%
Landwirte	143	47%
Arbeitslose	108	41%
un-/angelernte Arbeiter	302	22%

Quelle: Fessel + GfK 1996

Mit Dauer und Höhe der erreichten formalen Bildung (Erstausbildung) steigt auch die Weiterbildungsbeteiligung (so bilden sich von den Pflichtschulabsolventen 35 Prozent weiter, während es bei den Hochschulabsolventen 84 Prozent sind). Basis hierfür ist die über 15jährige Wohnbevölkerung (Quelle: Fessel + GfK 1996). Leitende Angestellte sowie Beamte und Selbständige/Freiberufler weisen den höchsten Anteil an Weiterbildung auf, gefolgt von den nicht-leitenden Angestellten. Facharbeiter liegen 7 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt, Landwirte etwas stärker darunter (11 Prozent). Deutlich abfallend ist die Weiterbildungsbeteiligung der un- und angelernten Arbeitskräfte. Die zum Erhebungszeitpunkt Arbeitslosen gaben eine Weiterbildungsbeteiligung von 41 Prozent an.

Sieht man von der Voraussetzung persönlichen Interesses ab, so kommt der häufigste Anstoß zur Weiterbildung bei Berufstätigen von seiten der Arbeitgeber (51 Prozent gaben 1996 eine einschlägige Antwort). Auch das sonstige berufliche Umfeld wirkt häufig als Motivationsfaktor zur Weiterbildung. Bei 14 Prozent war die Notwendigkeit einer beruflichen

Veränderung (Berufswechsel, Umschulung, Arbeitsplatzverlust) Anstoß dazu, weiterbildungsaktiv zu werden.

Die Erhebung von 1996 bestätigt einschlägige empirische Befunde⁵⁴, indem sie zeigt, dass der Hauptgrund der Weiterbildung in der Erweiterung des beruflichen Wissens zu sehen ist (über 80 Prozent), knapp die Hälfte gibt Aufstieg im Beruf als Grund an. Etwas mehr als ein Viertel der Weiterbildungsaktivitäten war auf den Erwerb von beruflichen Berechtigungen ausgerichtet (Fessel + GfK 1996).

Der Befund zeigt jedoch gleichzeitig, dass berufsübergreifende oder auch außerberufliche Gründe ebenfalls häufig genannte Motive für Weiterbildungsaktivitäten sind. Die Schwierigkeiten einer exakten Abgrenzung zwischen beruflich und außerberuflich relevanter Weiterbildung zeigen sich an der Spitzenstellung von EDV und Fremdsprachen, wenn man nach den Themenbereichen der bereits absolvierten Weiterbildung fragt. Geschlechtsspezifisch zeigen sich signifikante themenbezogene Muster der absolvierten Weiterbildung.

Die gewählten Themenbereiche verweisen auf die *auslösenden Faktoren* von beruflicher Weiterbildung. Organisatorisch-strukturelle Änderungen in den Unternehmen, Entwicklungen in Informationstechnik und ihrer Umsetzung in Produktion, Verwaltung und Medien und Veränderungen im Leitbild respektive der strategischen Ausrichtung der Unternehmen sind die Auslöser beruflicher und betrieblicher Weiterbildung.

Der Besuch von Kursen (67 Prozent der weiterbildungsaktiven Berufstätigen) und die Lektüre von Fachliteratur (60 Prozent) sind die häufigsten Formen der Weiterbildung, aber auch firmeninterne Schulungen und Veranstaltungen sind relativ häufig (47 Prozent). Fernunterricht war 1996 in Österreich noch sehr schwach verbreitet: nur 4 Prozent der weiterbildungsaktiven Berufstätigen gaben eine entsprechende Nutzung an.⁵⁵

⁵⁴ Sylvia Zeidler: Gründe für die berufliche Fortbildung. Ergebnisse des Mikrozensus Dezember 1989, in: Statistische Nachrichten, 46. Jahrgang 1991, Heft 8, S. 30.

⁵⁵ Siehe Berufsbildungsbericht 1997, S. 70.

TABELLE 38: Weiterbildung der Berufstätigen nach Themenbereichen
Angaben in Prozent der jeweiligen Gesamtheit

Thema der Weiterbildung	Männlich (n=1.494)	Weiblich (n=1.085)	Summe (n=2.579)
EDV	39	34	37
Sprachen	22	26	24
Andere berufsspezifische Themen	23	21	22
Handwerkliche Fähigkeiten	23	17	20
Gesundheit	11	22	16
Wirtschaft	14	12	13
Erziehung	8	21	13
Technik, Naturwissenschaften	18	4	12
Ausübende Kunst (z.B. Musik, Malerei)	8	12	10
Anderes	9	10	9
Geistes-, Gesellschaftswissenschaften	6	7	6

Quelle: Berechnungen nach Daten von Fessel + GfK

Die betrieblich organisierte Weiterbildung ist dabei stark durch die beruflich-betrieblichen Anforderungen und strukturellen Möglichkeiten interner Schulung bedingt, woraus signifikante berufsschichtspezifische Beteiligungsraten resultieren.⁵⁶ Die von Berufstätigen am häufigsten frequentierten Weiterbildungsanbieter sind das Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) der Wirtschaftskammer Österreich, die Volkshochschulen, private Anbieter und das Berufsförderungsinstitut (bfi) der Kammer für Arbeiter und Angestellte und des ÖGB. Geschlechtsspezifisch ergibt sich allerdings ein stark unterschiedliches Bild: so liegen die Volkshochschulen bei den weiblichen Berufstätigen an erster Stelle und das WIFI an zweiter Stelle, während das WIFI bei den männlichen Berufstätigen einen sehr starken Vorsprung gegenüber allen anderen Anbietern aufweist.

Die Ergebnisse der Befragung bestätigen die wichtige Rolle der Weiterbildung durch die Wirtschaft, direkt oder indirekt in Form des WIFI. Die 1991 veröffentlichten Ergebnisse von Mikrozensusbefragungen des Statistischen Zentralamtes haben bereits aufgezeigt, dass die Wirtschaft – entweder unmittelbar in den Betrieben oder mittelbar durch die

⁵⁶ A.a.O., S. 66.

Wirtschaftsförderungsinstitute der Wirtschaftskammern – der größte berufliche Weiterbildner des Landes ist. 52 Prozent der Kurse, die von Berufstätigen zwischen 1985 und 1989 besucht wurden, wurden unmittelbar oder mittelbar von der Wirtschaft veranstaltet. Weitere quantitativ bedeutende Veranstalter sind Schulen, das Berufsförderungsinstitut sowie Kammern und Gewerkschaften.

TABELLE 39: Nutzung von Weiterbildungsinstitutionen nach Geschlecht
(Basis = Berufstätige)
Angaben in Prozent der jeweiligen Gesamtheit

Weiterbildungsanbieter	Männlich (n=1.494)	Weiblich (n=1.085)	Gesamt (n=2.579)
Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI)	41	31	37
Volkshochschule	21	37	28
Private Anbieter	20	18	19
Berufsförderungsinstitut (bfi)	20	15	18
Universität	14	14	14
Andere	15	12	14
Bildungswerke	9	15	12
Ländliches Fortbildungsinstitut (LFI)	7	6	7
Volkswirtschaftliche Gesellschaft	3	3	3

Quelle: Berechnungen nach Daten von Fessel + GfK

Eine Schätzung des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft auf der Basis der Fessel + GfK-Befragungsergebnisse kommt auf 6,8 Milliarden Schilling an Weiterbildungsausgaben der 3,6 Millionen Erwerbspersonen im Jahr 1996. Zusätzlich werden die jährlichen Ausgaben der Unternehmen für Weiterbildung (also unabhängig von den Ausgaben der Erwerbspersonen) wurden auf der Basis einer Unternehmensbefragung auf 11,7 Milliarden Schilling geschätzt.⁵⁷

Diejenigen, die kein oder geringes Weiterbildungsinteresse angaben, wurden im Rahmen der schriftlichen Befragung von Fessel + GfK 1996 nach Begründungen für dieses Verhalten

⁵⁷ Arthur Schneeberger, Bernd Kastenhuber: Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung in Österreich. Ergebnisse aus Bevölkerungs- und Unternehmensumfragen. Schriftenreihe des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft Nr. 107, 2. Auflage 1999, S. 54.

gefragt. Unter den Berufstätigen gaben 57 Prozent der weiterbildungsfernen Befragten *Zeitmangel* und 31 Prozent die *Kosten der Weiterbildung* als Haupthindernis an. Gleichzeitig sahen unter den Berufstätigen nur 12 Prozent keine Notwendigkeit zur Weiterbildung. „Schlechte Erfahrungen mit Weiterbildungsmöglichkeiten“ gaben nur 7 Prozent der weiterbildungsfernen Berufstätigen als Grund für mangelnde Weiterbildungsaktivität an, immerhin 10 Prozent nannten ein Informationsdefizit. Dies bedeutet, dass bei weit verbreitetem Wissen über die Bedeutung von berufsbegleitender Weiterbildung zu allererst die zeitlichen Anforderungen an die Berufstätigen, sodann Fragen der Finanzierung und der Erreichbarkeit der Weiterbildungseinrichtungen Hemmfaktoren aus Sicht der weiterbildungsfernen befragten Berufstätigen sind.

3.3 Ergebnisse einer OECD-Studie 1998 zur Finanzierung: Folgerungen

Eine aktuelle OECD-Studie vom Dezember 1998 kommt für die Erwachsenenbildung auf einen zusätzlichen Finanzierungsbedarf von 15 Milliarden Schillingen, um den OECD-Zielwert einer jährlichen Weiterbildungsbeteiligung von 40 Prozent zu erreichen.⁵⁸ Die Autoren gehen, gestützt auf Umfragedaten, von einer jährlichen Weiterbildungsbeteiligung von 26 Prozent und jährlichen Gesamtausgaben von derzeit knapp 27,7 Milliarden ATS aus. Der relative Zusatzbedarf wird damit bei 55 Prozent angesetzt. Die derzeitige Finanzierung – so der OECD-Länderbericht – beruht zu 19 Prozent auf öffentlichen Mitteln, 42 Prozent auf betrieblichen Ausgaben und zu 39 Prozent auf Ausgaben der Teilnehmer.⁵⁹

Als Lösungsansatz wird ein umfassendes Konzept zur Weiterentwicklung des Bildungssystems als erforderlich betrachtet, welches auch ein „längerfristiges Finanzierungskonzept“ enthält, „das alle Bereiche des Bildungswesens umfaßt, sich Effizienzziele setzt, über die Allokation eingesparter Ressourcen und den Einsatz zusätzlicher Mittel bestimmt und Umstrukturierungsmaßnahmen hinsichtlich Personal, Raumnutzung etc. enthält“.⁶⁰ Wesentlich erscheint hiebei, nicht etwa durch weitere steuerliche Belastungen der Unternehmen und der Erwerbspersonen die eigentliche Zielsetzung (Stärkung der

⁵⁸ Franz Ofner, Petra Wimmer: OECD-Studie zur Finanzierung des lebensbegleitenden Lernens. Österreichischer Länderbericht. Dezember 1998, im Auftrag des BM für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten unter Mitwirkung des BMWV, des BMwA, des BMAGS sowie der Sozialpartner, S. 47, 149f.

⁵⁹ A.a.O., S. 151.

⁶⁰ A.a.O., S. 153.

wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit bzw. Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit durch verstärkte Weiterbildungsaktivitäten) zu verfehlen. Vor allem wird es auf die *Verbesserung der Symmetrie* bei Teilnehmergebühren zwischen beruflicher und akademischer Bildung zu achten sein. Es ist nicht einzusehen, dass Berufstätige ihre Weiterqualifizierung zu wesentlichen Anteilen selbst tragen, während Hochschüler, auch wenn sie wirtschaftlich dazu in der Lage wären, keine Teilnehmergebühren entrichten. Der Verzicht auf wirtschaftliche Mitverantwortung durch die Studierenden bzw. die starke öffentliche Subventionierung der direkten Studienkosten führt nicht nur zu im internationalen Vergleich zu langen Studiendauern, sondern auch zu heute nicht mehr realisierbaren Erwartungen im Hinblick auf die Beschäftigung der Absolventen im öffentlichen Sektor.

Als Realisierungsansatz der Förderung beruflicher Weiterbildung wird seitens des BMWA insbesondere Mobilitäts- und Bildungsförderung für Lehrlinge und Absolventen der Lehre⁶¹ forciert. Steuervergünstigungen, zinsgünstige Darlehen, „Bildungssparen“ oder Bildungsgutscheine sind weitere zukunftsweisende Förderungsinstrumente.⁶²

Mit der Steuerreform 1999 wird einerseits ein Investitionsfreibetrag für Weiterbildungsausgaben durch den Unternehmer von maximal 9 Prozent gewährt werden und werden andererseits die steuerlichen Abzugsmöglichkeiten für Ausgaben bezüglich Aus- und Fortbildungsmaßnahmen erweitert.

⁶¹ Siehe Kapitel 2.17 dieses Berichtes.

⁶² Europäische Kommission: Lehren und Lernen - Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft. Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung, Brüssel - Luxemburg, 1995, S. 48

Teil 4: Weiterbildung und Beratung für KMU

4.1 Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Wachstumsphase

Unter der österreichischen EU-Ratspräsidentschaft im zweiten Halbjahr 1998 wurde bei einem Kongreß in Baden bei Wien am 21. und 22. September 1998, der im Rahmen des Europäischen Forums der Konzertierten Aktion „Unterstützungsmaßnahmen für KMU“ abgehalten wurde, das Thema „KMU in der Wachstumsphase – Schlüsselfaktoren zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit“ behandelt⁶³.

In der Arbeitsgruppe 1 wurden Fragen der „Unternehmerweiterbildung“ diskutiert. Zur Einleitung und Anregung der Diskussion wurde vom Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten ein Vorlagebericht über die Strukturen in Österreich bei Prof. Norbert Kailer, Ruhr-Universität Bochum, in Auftrag gegeben. Dieser österreichische Vorlagebericht „Unterstützung von JungunternehmerInnen durch Weiterbildung und Unternehmensberatung: Nachfrage und Angebot in Österreich“ wird unter dem folgenden Punkt 4.2 dargestellt. Die Diskussionsergebnisse wurden vom Berichtersteller Prof. Norbert Kailer zusammengefaßt und im Plenum vorgestellt. Die wesentlichen Ergebnisse der Diskussionen über Unternehmerweiterbildung in der Arbeitsgruppe 1 werden unter Punkt 4.3 dargestellt.

⁶³ Siehe dazu: Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten: KMU in der Wachstumsphase-Schlüsselfaktoren zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit in Österreich, Tagungsband, Baden bei Wien, September 1998, S 95ff.

4.2 Unterstützung von Jungunternehmern/innen durch Weiterbildung und Unternehmensberatung: Nachfrage und Angebot in Österreich

4.2.1 Ausgangssituation

Die hohe volkswirtschaftliche Bedeutung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im Strukturwandel ist unumstritten⁶⁴. KMU tragen überdurchschnittlich zu Wachstum und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen bei. Ihrer Unterstützung bei Innovationen, bei einer Bewältigung ihrer strukturellen Anpassungsprozesse, bei Netzwerkbildung und Kooperation (Donckels 1993, Müller/Stevens-Osterloh 1996) – z.B. durch Information, Know-How-Transfer (Mugler/Hanel 1996, Kailer/Scheff 1998a), Beratung und Training (Mugler 1991, Miner 1993, CEDEFOP 1994, Marshall u.a. 1995, Kailer 1994, 1995), durch finanzielle Förderung und die Gestaltung entsprechender Rahmenbedingungen (Gibb 1993, Pleitner/Rößl 1995) usw. kommt somit hohe wirtschaftspolitische Bedeutung zu.

Die Arbeitswelt der Zukunft wird zudem verstärkt von Selbständigkeit bestimmt sein. Vernetzte kleine, selbständige Einheiten mit flachen Hierarchien anstelle traditioneller Strukturen von Großunternehmen und Konzernen, Self Employment, Management-buy-outs, Spin-off-Gründungen werden an Bedeutung gewinnen. Auch der Trend zur fortschreitenden Spezialisierung sowie zur Arbeit in innovativen Marktnischen begünstigt KMU.

Die Wettbewerbsdynamik stellt gerade an KMU erhebliche Anforderungen, die diese mit ihren „normalen“ Kompetenzen oft nicht mehr erfüllen können. Im zunehmenden Maße hängt die Unternehmensentwicklung jedoch davon ab, inwieweit es gelingt, individuelle und organisatorische Kompetenzen so zu aktivieren, daß daraus Wettbewerbsvorteile entstehen, die ihre wirtschaftliche Existenz und Entwicklung nachhaltig sichern können (Pralahad/Hamel 1990, Staudt u.a. 1997). KMU sind aufgrund des Fehlens entsprechender Fachspezialisten und interner Stabsstellen in diesem Zusammenhang besonders auf Kooperation mit externen Know-How-Anbietern und Unternehmen angewiesen (ENSR – European Network of Small Business Research 1997).

⁶⁴ Siehe dazu auch: Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten: Bericht über die Situation der kleinen und mittleren Unternehmungen der gewerblichen Wirtschaft 1998/1999, Wien, März 1999.

Vor diesem Hintergrund ist seit einiger Zeit eine *Verstärkung der Gründungsaktivitäten* explizites Anliegen europäischer und österreichischer Wirtschaftspolitik (CEDEFOP - 1995). Dabei wird vor allem versucht, die Anzahl der Gründungen zu erhöhen, z.B. durch

- Verbesserung des Unternehmer-Images
- Erleichterung des Zuganges zum Unternehmerberuf
- Information und Beratung potentieller Existengründer
- Verringerung des Unternehmensrisikos durch direkte Förderungsmaßnahmen (z.B. Kreditgarantien, finanzielle Förderung) bzw. sozialversicherungsrechtliche Erleichterungen.

Unternehmensgründungen gelten als wesentlicher Ansatzpunkt zur Entlastung des Arbeitsmarktes, insbesondere wenn man die Arbeitsplatzverluste in den traditionellen Branchen der Industrie oder den weitgehenden Einstellungsstopp im öffentlichen Sektor mit berücksichtigt. Im Jahr 1995 gingen etwa 65.800 Arbeitsplätze durch Betriebsstillegungen verloren, andererseits wurden 83.200 Arbeitsplätze (knapp 3 % des Gesamtbestandes) durch Neugründungen geschaffen. Durch die Schaffung neuer Unternehmen werden auch weitere positive Auswirkungen erwartet, z.B. hinsichtlich Wirtschaftswachstum, technologischem Wandel und Wettbewerb⁶⁵. Angestrebt wird auch eine Erhöhung der Innovationsbereitschaft der Unternehmen, da dadurch eine Höherqualifizierung der Mitarbeiter angeregt wird. Wichtige Ansatzpunkte sind dabei, die Zahl der Innovationen zu erhöhen, den Anteil der „innovativen“ Betriebe zu erhöhen sowie generell die Zahl der Betriebsgründungen zu erhöhen (IfG – Institut für Gewerbe- und Handwerksforschung 1997a, S. 12).

Ein häufig genanntes Argument zur Begründung der Wichtigkeit der Förderung von Unternehmensgründungen ist, daß in Österreich der Anteil der selbständig Beschäftigten (inkl. Land- und Forstwirtschaft) deutlich unter dem EU-Durchschnitt liege (10,4 % der Erwerbstätigen, im EU-Schnitt 15 %). Die unterdurchschnittlichen Gründungsraten in Österreich waren aber angesichts der defizitären Datenlage und der konzeptionellen und definitorischen Unterschiede zwischen den einzelnen Studien nicht ausreichend zu belegen

⁶⁵ Qu.: <http://www.wirtschaftsministerium.at/positionen/standort3.htm>.

(IfG 1998a)⁶⁶. Inzwischen liegt eine harmonisierte Statistik von der Wirtschaftskammer Österreich vor, die in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsuniversität Wien erstellt wurde⁶⁷.

Als Positivum wird demgegenüber darauf verwiesen, daß Österreich mit einer Überlebensquote von 72 % nach 5 Jahren EU-weit im Spitzenfeld liege (Wanzenböck 1996, S. 94ff.).⁶⁸

Die Ergebnisse empirischer Untersuchungen zu Wachstumsverläufen neugegründeter Unternehmen zeigen deutliche Unterschiede z.B. nach der Branche und der Art der Gründung auf:

Das Unternehmenswachstum (gemessen an der Zahl der Mitarbeiter) verläuft schneller,

- wenn eine Teamgründung statt einer Einzelgründung erfolgt
- wenn der Eigenkapitalanteil hoch ist
- wenn die Gründung gefördert wird
- wenn zu Beginn bereits mehr Mitarbeiter vorhanden sind
- wenn die Führungserfahrung der Gründer oder Gründerinnen groß ist.

Die stärksten (Beschäftigungs-)Wachstumseffekte werden nicht zum Zeitpunkt der Gründung, sondern im zweiten bis dritten Jahr nach der Gründung ausgelöst (IfG 1997a, S. 12). Jeder zusätzliche Betrieb erhöht die Beschäftigung um durchschnittlich 3,75 Personen. Gerade kleine Unternehmen weisen höhere Beendigungs- und Weitergaberraten auf. Bei ihnen ist die Wahrscheinlichkeit einer Beendigung oder Weitergabe im dritten und vierten Jahr am größten (Frank/Mugler/Wanzenböck 1995).

Diese Ergebnisse zeigen mehrere *bedeutsame Problemfelder im Zusammenhang mit der Gründung von Unternehmen auf:*

⁶⁶ Qu.: <http://www.ifg.ac.at/dc/zutritt.htm>.

⁶⁷ Siehe dazu: Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten: Bericht über die Situation der kleinen und mittleren Unternehmungen der gewerblichen Wirtschaft 1998/1999, Wien, März 1999.

⁶⁸ Die Autorin weist allerdings auch darauf hin, daß in dieser Untersuchung die ca. 20 % „Sternschnuppengründungen“ (Gründung ohne Aufnahme einer Geschäftstätigkeit oder Einstellung innerhalb von 6 Monaten) nicht berücksichtigt sind; und verweist weiters auf aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmethodik und Definitionen international sehr eingeschränkte Vergleichbarkeit der vorhandenen Statistiken (Wanzenböck 1996, S. 94ff.).

** Wiedereinstellung der Geschäftstätigkeit:*

Dies erfolgt meist innerhalb der ersten Jahre der Geschäftstätigkeit. Deshalb bilden Maßnahmen zur Verringerung dieser Wiedereinstellungsquote einen wichtigen Ansatzpunkt, z.B. eine verbesserte Gründungsvorbereitung und Gründungsplanung durch Ausarbeitung eines Business Plans. Darüber hinaus sind Maßnahmen notwendig, um Jungunternehmern gerade in den ersten Jahren bei der Überwindung von Wachstumshemmnissen zu helfen. Wachstumsprobleme können dabei sowohl in finanzieller als auch in personell-organisatorischer Sicht entstehen (Management-Know-How, Führungsproblematik).

** Übergabe- bzw. Übernahmeproblematik:*

Aufgrund von Problemen in der Phase der Übergabe des Unternehmens, die in vielen Fällen auf psychologische Ursachen zurückzuführen sind, stellt ein doch beträchtlicher Anteil von Unternehmen den Geschäftsbetrieb ein. Dabei gehen tendenziell mehr Arbeitsplätze verloren als bei Neugründungen in den ersten Jahren des Bestehens.

** Fehlen von Nachfolgern:*

Schließlich wird eine beträchtliche Anzahl von Unternehmen aufgelöst, weil *kein geeigneter Nachfolger* gefunden werden kann. So müssen z.B. nach einer Erhebung des Instituts für Mittelstandsforschung in Bonn bis zum Jahre 2000 allein in Westdeutschland rund 82.000 Unternehmen vermutlich aus dem Grund stillgelegt werden, weil die Übergabe an einen Nachfolger nicht zustande gekommen ist (Wagner 1998). Dies weist auf die Bedeutung von Nachfolge- und Kooperationsbörsen hin.

Dies zeigt, daß Überlegungen hinsichtlich der Förderung von Unternehmensgründungen auch Betriebsübernahmen mit einschließen sollten. Ebenso sollten spezifische Förderungsmaßnahmen für junge Unternehmen im Wachstumsprozeß diesen bei der Überwindung von Wachstumshemmnissen helfen (IfG 1997a, S. 121). Solche Wachstumsprobleme entstehen sowohl in finanzieller Sicht als auch hinsichtlich mangelnden Management-Know-Hows und aufgrund der Führungsproblematik.

Für Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen stehen eine Fülle von *Maßnahmen und Programmen* zur Verfügung, die seitens des Bundes, der Länder, der Wirtschaftskammern und sonstiger Institutionen angeboten werden, und zwar

Für Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen stehen eine Fülle von *Maßnahmen und Programmen* zur Verfügung, die seitens des Bundes, der Länder, der Wirtschaftskammern und sonstiger Institutionen angeboten werden, und zwar

- spezifische Gründungsförderungen
- andere Förderungen, die auch von Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen in Anspruch genommen werden können
- persönliche Beratung und Betreuung
- Informationsveranstaltungen und Informationsbroschüren.

Auf *Bundesebene* sind vor allem drei Aktionen für Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen von Interesse:

- Jungunternehmerförderungsaktion zur Förderung von Investitionen im Zusammenhang mit einer Unternehmensgründung oder Unternehmensübernahme
- Seedfinancing-Programm zur Förderung von Unternehmensgründungen im Bereich neuer Technologien mit herausragenden Know-How, wobei auch Kosten für externe Experten, Unternehmenskonzepte usw. gefördert werden können
- Gründungssparen, wobei nach einem bestimmten Zeitraum neben einer Gründungsprämie auch zusätzlich ein Investitionskredit in Anspruch genommen werden kann.

Zusätzlich sind in den einzelnen Bundesländern eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen eingerichtet, z.B.: Bei der Wiener Unternehmensgründungsaktion (UGA) erhalten natürliche und juristische Personen, die sich erstmals in Wien selbständig machen, Zuschüsse für Investitionen, aber auch für Beratungs- und Schulungskosten. Im Rahmen der Initiative „Qualifizierte Mitarbeiter“ (IQ) erhalten Kleinbetriebe in Wien einen Gehaltzuschuß zur Förderung der Aufnahme zusätzlicher hochqualifizierter Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Durchführung eines Projektes im Organisations-, Informations-, Forschungs- und Entwicklungs- oder Marketingbereich (z.B. CAD-Einführung, Produktneuentwicklung) (Erste 1997, Rust 1998). In Oberösterreich beginnt mit September 1998 eine „Gründungsoffensive – GO“, die von einer Tageszeitung und einer Sparkasse initiiert wurde. Dabei können potentielle Existenzgründer sowie auch Jungunternehmer ihre Unternehmensideen bei einem

Unternehmensplan-Wettbewerb einreichen, wobei alle Teilnehmer ein Feedback durch ein Beratungsunternehmen erhalten.⁶⁹

Auf Bundesebene wurde der „*Nationale Aktionsplan für Beschäftigung*“ am 15. April 1998 veröffentlicht. Die Bundesregierung sieht es dabei – trotz einer im EU-Vergleich günstigen Beschäftigungslage – als besondere Herausforderung an, die Arbeitsmarktsituation entscheidend zu verbessern. Unter anderem soll der Anteil der Selbständigen mit einer „Gründerwelle“ deutlich erhöht werden (Tafel 1).

Das Ziel des Wirtschaftsministeriums ist es, *Existenzgründern ein unterstützendes Netzwerk anzubieten*.⁷⁰ Dieses umfaßt Experten im Wirtschaftsministerium (Gewerberecht, Betriebsanlagenrecht), sowie von anderen Institutionen, wie Betriebsgründungsservicestellen der Wirtschaftskammern, Bürges-Förderungsbank und die Innovationsagentur, für technologieorientierte Jungunternehmen den Forschungsförderungsfonds der gewerblichen Wirtschaft. Diese „*Servicestelle Unternehmensgründung*“ soll neben der Beratungs- und Vermittlungsfunktion insbesondere die gewerberechtlichen Rahmenbedingungen einer permanenten, kritischen Betrachtung unterziehen. Angestrebt wird auch der Aufbau eines „virtuellen Gründerzentrums“ im Internet.⁷¹

Begleitend dazu werden im Rahmen einer „*innovationsorientierten Gründungsinitiative*“ im Wirtschaftsministerium eine Reihe von Maßnahmen überlegt, wie z.B. Gründungsbörsen, Unternehmenskollegien, Verknüpfung der Hochschul- und Fachhochschulausbildung mit Unternehmertum, die Verknüpfung universitärer Gründungszentren und die Durchführung eines Business-Plan-Wettbewerbs.⁷²

⁶⁹ Qu.: OÖ Nachrichten, 22.Aug.98, S. 12.

⁷⁰ „Gründerservice“ des Wirtschaftsministeriums (start@bmwa.gv.at)

⁷¹ Qu.: <http://www.wirtschaftsministerium.at/positionen/standort3.htm>.

⁷² Qu.: <http://www.wirtschaftsministerium.at/positionen/standort3.htm>. Zum deutschen bundesweiten Businessplan-Wettbewerb für Studierende und Hochschulangehörige siehe <http://www.unicum.de/existenz/index.html>. Der Stuttgarter Business Plan-Wettbewerb und seine begleitenden Serviceangebote (Hotline, Newsletter, CoachingProgramm, Crash Kurse, individuelle Beratung) ist beschrieben unter: <http://www.region-stuttgart.de/topthema/bpw/beratung.html>

Tafel 1: Existenzgründung und Jungunternehmerförderung im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung - Österreich

Ausgangspunkt ist dabei die Feststellung, daß die selbständig Beschäftigten (inkl. Land- und Forstwirtschaft) in Österreich nur 10,4% der Erwerbstätigen ausmachen, in der EU aber 15%. Allerdings wird auf die hohe Überlebensquote gerade österreichischer Unternehmen und die in der EU eher schlecht aufbereitete Unternehmensgründungsstatistik hingewiesen.

Im Abschnitt „Entwicklung des Unternehmergeistes“ (Aktionsplan 1998, S. 28ff.) wird eine Reihe von bestehenden bzw. geplanten Maßnahmen dargestellt. Ein wesentliches Ziel stellt der Abbau der Hindernisse zur selbständigen Erwerbstätigkeit dar. Insbesondere der Markteintritt, die Informationssuche und Finanzierung sollen erleichtert werden. Generell soll auch der Stellenwert von Selbständigen in der Öffentlichkeit erhöht werden.

Dazu werden eine Reihe von bereits in Kraft getretenen/beschlossenen Maßnahmen angeführt, wie z.B. Gewerberechtsreform, die Schaffung eines eigenen Handelssegmentes an der Börse für KMU = fit, Eigenkapitalstärkung durch seedfinancing (Stärkung des laufenden Programms zur Forcierung von Unternehmensgründungen im technologisch-innovativen Bereich, Ausbau des laufenden Programmes mit Hilfe der „Technologiemilliarde“), sowie der Aufbau einer „Business Angels Börse“ für Investoren und Unternehmen, die Finanzierung eines High-Tech-Venture-Fonds, ein spezielles GründerInnenprogramm des Arbeitsmarktservice sowie die Stärkung des unternehmerischen Denkens in allen Bildungs- und Ausbildungsbereichen (z.B. Übungs- und Juniorfirmen).

In Planung sind weitere Maßnahmen, wie z.B. Verwaltungsvereinfachungen durch „one-stop-shops“ für Unternehmensgründung und Anlagengenehmigung, Unternehmensgründungslehrstühle an Universitäten, zentrale Anlaufstellen für Unternehmensgründer und Unternehmensgründerinnen („Gründer-Hotline“ als zentrale Anlaufstelle im Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten: <http://www.bmwa.gv.at>), sowie eine Verbesserung der Rahmenbedingungen (virtuelles Gründerzentrum, Unternehmerkollegs) und die Vorbereitung eines Geschäftsplan-Wettbewerbs, sowie weiters der Ausbau spezieller Gründer/Gründerinnenberatungsstellen. Insbesondere soll auch die bestehende Gründungsberatung für Frauen attraktiver gestaltet werden.

4.2.2 Training und Beratung als Unterstützung von Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen

4.2.2.1 Bedarf aus der Sicht der Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen

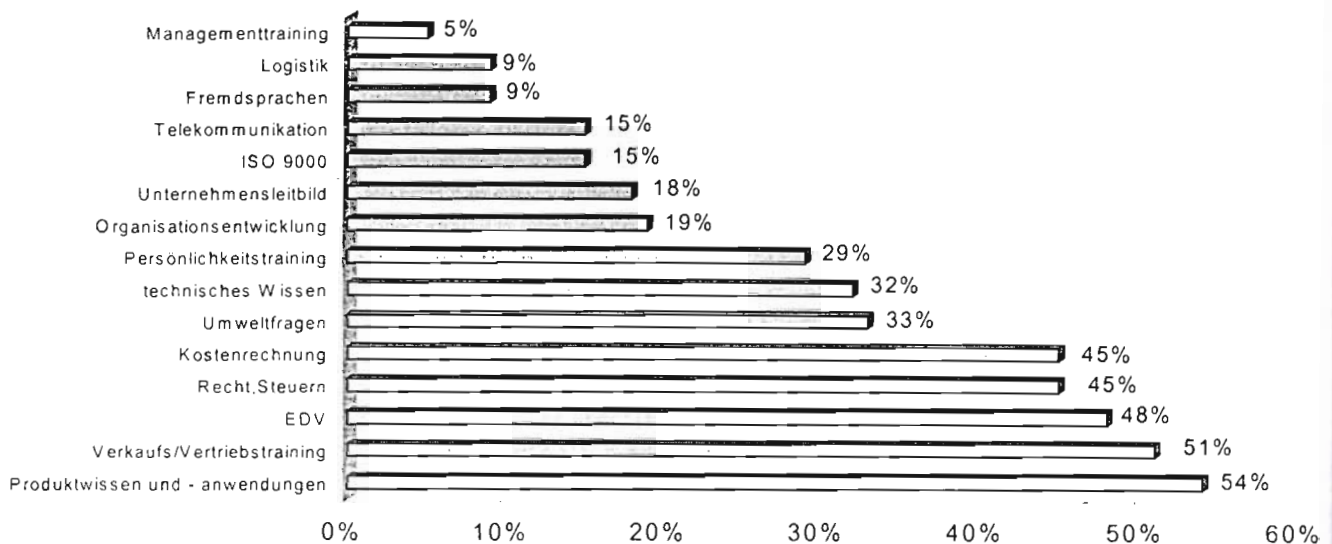
Im Zuge der Unternehmensgründung läßt sich der überwiegende Teil der Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen beraten. Eine zentrale Rolle spielen dabei die Servicestellen der Wirtschaftskammern und deren Wirtschaftsförderungsinstitute⁷³, Steuerberater und Banken, aber auch das persönliche Netzwerk der Gründer und Gründerinnen (Kollegen oder Kolleginnen, die bereits als Unternehmer tätig sind, ehemalige Arbeitgeber, Familie) (Kailer 1990).

Eine Befragung von KMU (Scheff u.a. 1997, Kailer/Scheff 1998a,b) zeigt, daß von den Jungunternehmern mit bis zu fünf Jahren Geschäftstätigkeit im laufenden Geschäftsjahr über 60% Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt oder finanziert haben (Medianwert pro Unternehmen und Jahr für Weiterbildung: ATS 18.000,-). Zu ähnlichen Ergebnissen kam auch die Erhebung von ibw/IBE (1998).

Dabei stehen der Besuch von Fachmessen, von Seminaren externer Anbieter, der Einsatz von Selbstlernmaterial, on-the-job-Training sowie das Lernen von und mit anderen Unternehmen bei weitem an der Spitze und werden jeweils vom überwiegenden Teil der Unternehmen genannt. Computer-based Training wird nur von wenigen Prozent eingesetzt (vgl. auch IfG 1997c, Kailer 1998, Petrovic u.a. 1998).

Bei den Weiterbildungsthemen stehen fachliches Wissen, Verkaufstraining sowie EDV, Recht, Steuern und betriebswirtschaftliche Themen im Vordergrund. Führung und der sozial-kommunikative Bereich werden demgegenüber deutlich seltener genannt.

⁷³ Die Wirtschaftsförderungsinstitute (WIFI) sind Abteilungen der Wirtschaftskammern in den einzelnen Bundesländern bzw. der Wirtschaftskammer Österreich. Sie stellen die größten Anbieter von berufsbezogener Weiterbildung sowie (geförderter) Unternehmensberatung in Österreich dar.

Abb.: Weiterbildungsthemen bei Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen

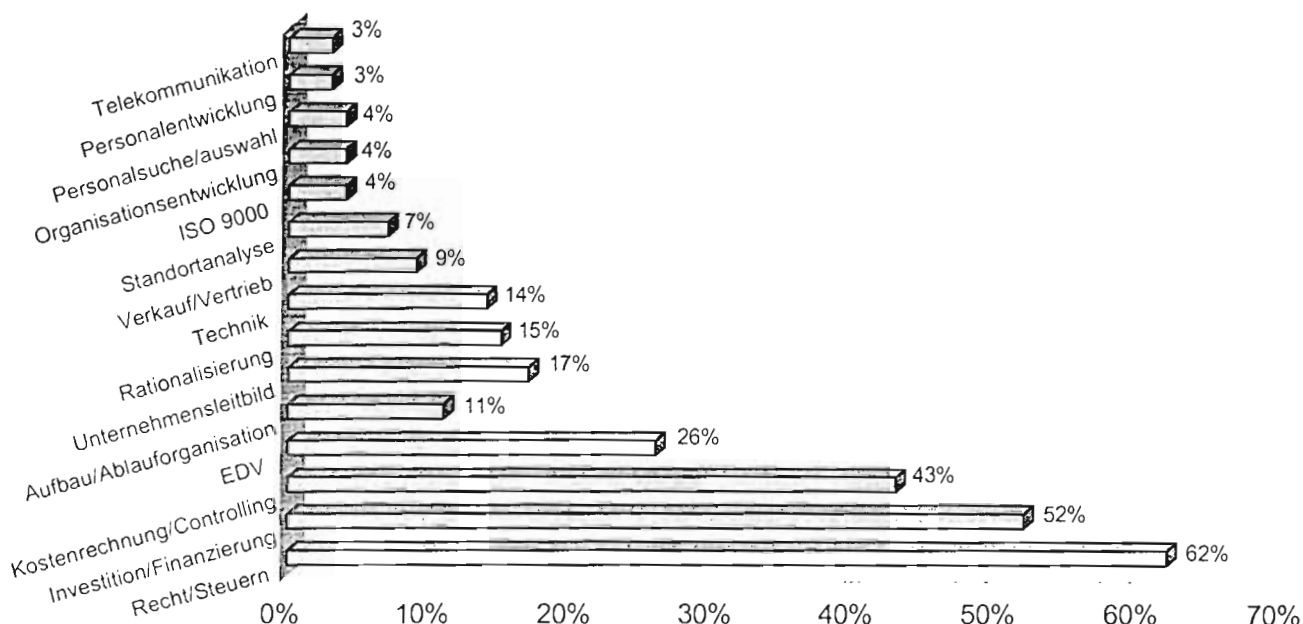
Quelle: Scheff u.a. 1997

Von den Jungunternehmern haben in den letzten drei Jahren ihrer Geschäftstätigkeit 15% einmal, weitere 8% mehrmals mit Unternehmensberatern kooperiert.

Bei der Auswahl von Trainern und Beratern stehen Empfehlungen von anderen Unternehmen oder vom Steuerberater, die Kontaktaufnahme auf Fachmessen sowie Anfragen bei den Wirtschaftsförderungsinstituten an der Spitze. Anbieterverzeichnisse o.ä. werden dagegen bei der Auswahl als Hilfsmittel kaum verwendet.

Auch in der Beratung stehen fachliche Themen wie Recht, Steuern, Betriebswirtschaft und EDV an der Spitze der Nennungen, der Bereich der Humanressourcen wird deutlich seltener genannt.

Abb.: Themenschwerpunkte der Unternehmensberatung für Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen



Quelle: Scheff u.a. 1997

4.2.2.2 Angebote für Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen: Beispiele und Entwicklungstendenzen

Generell ist ein breites Angebot an berufsbezogenem Training und (geförderter) Unternehmensberatung in Österreich vorhanden.

In beiden Bereichen verfügen die Wirtschaftsförderungsinstitute der Wirtschaftskammern quantitativ über das größte Angebot (Kailer 1991, 1995; Kailer/Scheff 1994, 1998a). Dies soll am Beispiel des Serviceangebotes der Wirtschaftskammer Wien für Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen illustriert werden (Tafel 2):

Tafel 2: Angebote für Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen am Beispiel der Wirtschaftskammer Wien

- Das **Betriebsgründungsservice (BGS)** gibt Erstinformationen hinsichtlich rechtlicher, finanzieller u.a. Fragen. Vertiefend sind branchenspezifische Arbeitsbücher sowie ein Leitfaden erhältlich.
- Die **Nachfolgebörse** vermittelt zwischen Interessenten, die selbständig werden möchten, und Inhabern von Betrieben ohne Nachfolger.
- Die **Arbeitsgemeinschaft Junge Wirtschaft** ist ein Zusammenschluß junger Unternehmer/Führungskräfte. Ziel ist die Schaffung von Kontakten sowie die Abhaltung von Erfahrungsaustauschtreffen und Seminaren.
- **„Frau in der Wirtschaft“** ist eine Kontakt- und Servicestelle für Unternehmerinnen und weibliche Führungskräfte.
- Der **„Pool“** ist ein Kooperationservice mit Kooperationsdatenbank für Handelsunternehmen.
- Das **Innovations- und Technologieservice (ITS)** ist eine Servicestelle für Jungunternehmer, die im High-Tech-Bereich tätig sind oder werden wollen.
- Die **Jungunternehmer-Beratung** der Wirtschaftsförderungsinstitute (WIFI) der Wirtschaftskammern bieten verschiedene Dienstleistungen an:
 - den **„Chancen-Check“** für Personen, die sich selbständig machen wollen. Die Erfolgsaussichten der Geschäftsidee können dabei in einem Gespräch mit einem (geprüften) Unternehmensberater eingeschätzt werden. Das WIFI vermittelt dabei einen geeigneten Berater und übernimmt die Kosten eines vierstündigen Beratungsgesprächs.
 - schriftliche **Informationsmaterialien**, wie z.B. ein „Leitfaden für Betriebsgründer“.
 - in der **„Problemorientierten Jungunternehmerberatung“** werden Jungunternehmer im ersten oder zweiten Jahr nach der Aufnahme der Geschäftstätigkeit in betriebswirtschaftlichen, marktorientierten und organisatorischen Fragen beraten. Die Beraterauswahl erfolgt durch das WIFI. 75% des Beratungshonorars werden von Wirtschaftskammer Wien bzw. Stadt Wien übernommen (max. für 48 Beraterstunden).
 - Das **„Jungunternehmer Coaching“** bietet eine begleitende Betreuung durch einen Coach an, wobei gemeinsam Lösungsansätze für Planung, Kontrolle, Finanzierung, Kostenrechnung, EDV, Mitarbeiterführung und Marketing erarbeitet werden. 75% des Beratungshonorars (für maximal 80 Beraterstunden in zwei Jahren) werden von Wirtschaftskammer Wien und Stadt Wien gefördert. Voraussetzung ist ein positiver „Chancen-Check“.
- Daneben können auf KMU zugeschnittene **Kurse, Seminare bzw. (z.T. geförderte) Beratungsangebote des WIFI⁷⁴**, die sich an KMU generell richten, auch von Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen in Anspruch genommen werden.⁷⁵ Dies gilt auch für die firmeninternen Trainings durch Externe, die vom FIT-Referat geplant und durchgeführt werden.

⁷⁴ Geschäftsfelder der Beratungsdienste der Wirtschaftsförderungsinstitute der Wirtschaftskammern (WIFI) sind Branchengruppen-Service und -aktionen, Jungunternehmerservice (Beratung für Unternehmensgründung und -übergabe), Unternehmensentwicklung, Regionalentwicklung (Betreuung von Gemeinschaftsprojekten), Unternehmenssicherung (Beratung zur Krisenvorsorge), Modeservice.

⁷⁵ Die Gesamt-Teilnehmerstatistik der Wirtschaftsförderungsinstitute unterscheiden allerdings nicht nach JungunternehmerInnen und anderen, sodaß diesbezüglich keine quantitative Aussage getroffen werden kann.

Eine wichtige Entwicklung der letzten Jahre auf Angebotsseite zeigt *die zunehmende Zahl der Anbieter für die Zielgruppe Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen*:

Dazu zählen

- Kundens Schulung und -beratung durch Großhändler, Produzenten usw.
- Beratungs- und Trainingsangebote von Banken
- private Trainer- und Beratergruppen, die z.B. Maßnahmen für Jungunternehmer für regionale Wirtschaftsförderungseinrichtungen oder für das Arbeitsmarktservice durchführen (z.B. das Gründerprogramm Wien des Beratungsunternehmens OSB im Auftrage des Arbeitsmarktservice).

Das *veränderte Nachfrageverhalten* von KMU aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung – d.h. der Trend hin zu längerfristig angelegten Kooperationen mit ausgewählten Instituten, Trainern und Beratern – führt ebenfalls dazu, daß anbieterseitig neue Kooperationsformen entwickelt und propagiert werden (müssen). Auch Klagen über ein nicht an KMU-Bedürfnisse ausgerichtetes Angebot sowie über hohe Umsetzungsverluste aus externen Seminaren sind Auslöser für diese Entwicklungen.

Seitens der Anbieter werden Innovationen durch neue, spezialisierte Anbieter in Marktnischen, sowie durch die verstärkte Zusammenarbeit mit anderen ausländischen Anbietern ausgelöst.

Angebotsanalysen zeigen, daß in den letzten Jahren Weiterbildungsträger ebenso wie Beratungsunternehmen neben externen Seminarangeboten und In-House-Trainings eine Reihe weiterer Formen der Kooperation mit Unternehmen entwickelt haben (Kailer 1995). Schwerpunkte dieser systematischen *Ausweitung der Dienstleistungspalette der Anbieter von Training und Beratung* (siehe Tafel 3) liegen dabei in

- Beratungsaktivitäten durch Trainings- und Beratungsanbieter
- Methodisch-didaktischen Innovationen
- Unterstützung von KMU beim Aufbau ihrer betrieblichen Weiterbildung
- Förderung von Kooperationen und Netzwerkbildung von KMU.

Hinzuweisen ist auch auf die Förderungsaktion „Beratung und Ausbildung“, welche durch die BÜRGES Förderungsbank des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten GmbH. abgewickelt wird und die ein bedeutendes Instrument zur Stimulierung der Inanspruchnahme von externen Beratungs- und Ausbildungsleistungen darstellt.

Tafel 3: Dienstleistungspalette von Anbietern: Kooperationsfelder am Beispiel Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen

Zusammenarbeit von Trainings- und Beratungsanbietern mit anderen Institutionen

*Servicestelle Unternehmensgründung des Wirtschaftsministeriums
regionale Kampagnen zur Verbesserung der Weiterbildungsmotivation
Entwicklung von Programmen mit internationalen Kooperationspartnern (z.B. im Rahmen von EU-Bildungsprogrammen, Leonardo, Adapt).*

Analysen zur Verbesserung des Angebotes

*Teilnehmerbefragungen von Veranstaltungen
Jungunternehmer-Studien, Bedarfserhebungen bei Jungunternehmern, Expertenbefragungen*

Innovationen bei überbetrieblichen Veranstaltungen

*Informationen für Interessenten, Bildungsberatung
Vorbereitungs-Treffen
Auswahl-Assessment von Teilnehmern, Self-Assessment-Tests
Hotline-Beratung durch Trainer
Berufsbegleitende Lehrgänge in Sandwich-Form*

Informationssammlung, -aufbereitung, -weitergabe, Recherchearbeiten

*Aufbau einer Fachbibliothek, Literaturberatung,
fachliche Recherchen auf Anfrage*

Entwicklung und Vertrieb von Lernmaterialien und -programmen

Verkauf/Verleih, Adaptierung/Neuentwicklung von Lernmaterialien, Lernprogrammen und Selbstlernpaketen, Angebot begleitender Präsenzveranstaltungen, Bearbeitung in Lernzentren (z.B. Comp-Train-Module), Beratung beim Aufbau von Support-Strukturen für selbstgesteuertes Lernen im Unternehmen (z.B. Train Key-Programm).

Weiterbildungsberatung für Einzelpersonen und Unternehmen

Programminformationen, Durchführung von Tests, Beratungsgespräche

Unternehmensberatung, Organisationsentwicklungsberatung, Coaching, integrierte Trainings- und Beratungsprogramme

*Kurzdiagnosen („Aufschlußberatung“) als Grundlage für weiterführende Unternehmensberatung
Organisationsdiagnosen, Begleitung/Moderation von Veränderungsprozessen in Unternehmen durch das Angebot „ganzheitlicher Unternehmensberatung“/Prozeßberatung
Jungunternehmer-Coaching
Hornstein Business Successor Programm
Jungunternehmer-Akademie*

Unterstützung innerbetrieblicher Personalentwicklung/Weiterbildung

*Angebote des „Firmen Internes Training“(FIT-Referat der Wirtschaftsförderungsinstitute)
Handbücher und Checklisten für Jungunternehmer*

Förderung von Kooperation und Erfahrungsaustausch

Themen- und branchenspezifische Kontaktplattformen, regionale Erfahrungsaustauschgruppen (z.B. der Jungen Wirtschaft, der Jungen Industrie, Frau in der Wirtschaft, „Stammtische“ von Interessenvertretungen)

regionale Jungunternehmer-Tage und Jungunternehmer-Kongresse

Senior-Expert-Programme („Rent a Rentner“)

Weiterbildungsprojekte im Unternehmensverbund

Kompetenzentwicklung von Personalentwicklern, Trainern, Beratern und PE-Verantwortlichen

Train key-Programm

Ausbildung von KMU-Personalentwicklern

In folgenden werden exemplarisch einige Angebote beschrieben, um die Breite dieser Leistungspalette von österreichischen Anbietern zu illustrieren. Allerdings richten sich nicht alle Angebote ausschließlich an Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen in den ersten Jahren ihrer Tätigkeit. Schließlich ist zu berücksichtigen, daß quantitativ gesehen nach wie vor der Großteil des Angebotes auf Seminare und Lehrgänge entfällt (Kailer 1995):

Hernstein Business Successor-Programm:

Der berufsbegleitende Lehrgang des Management-Institutes Hernstein ist speziell auf die Unternehmensnachfolge im Familienbetrieb ausgerichtet und dauert 18 Monate. Zielgruppe sind in Familienbetrieben tätige potentielle Unternehmensnachfolger aus Unternehmen ab 30 Mitarbeitern. Dabei erfolgt sowohl eine betriebswirtschaftliche Ausbildung als auch eine Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle als Nachfolger, wobei jeder Teilnehmer konkrete Planungen für sein Unternehmen ausarbeitet. Das Programm umfaßt dreitägige Lernmodule, ergänzendes individuelles Lernen, Arbeit in Lerngruppen, Datenerhebungen im eigenen Unternehmen und die Ausarbeitung eines Business-Planes und begleitendes Coaching.

Integrierte Trainings- und Beratungsprogramme:

Dieses integrierte Trainings- und Beratungsprogramm besteht aus den Elementen Seminar, Beratung vor Ort (Coaching) und Erfahrungsaustausch. Die Seminare finden überregional statt, wobei zwischen den Trainingseinheiten „Arbeitsaufträge“ im eigenen Unternehmen zu bearbeiten sind. Diese werden beim nächsten Treffen besprochen und reflektiert. Im Rahmen der ersten Trainingseinheiten lernen die Teilnehmer Betrieb und Umfeld zu analysieren, in

weiterer Folge entwickeln sie Visionen, Leitbilder und konkrete Maßnahmenpläne. Das Gesamtprogramm erstreckt sich meist über ein Jahr. Für die Umsetzungs- und Transferarbeit vor Ort werden die Teilnehmer durch einen persönlichen Begleiter unterstützt. Begleitend können Selbstdiagnoseinstrumente eingesetzt werden (z.B. das „Steirische Innovations-Programm“).

In der „Jungunternehmer-Akademie“ des Wirtschaftsförderungsinstitutes der Wirtschaftskammer Kärnten besuchen die Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen eine Reihe von Seminaren. In Workshops erfolgt die Umsetzung für das eigene Unternehmensprojekt. Ein Unternehmensberater begleitet die Teilnehmer kontinuierlich als Prozeßbegleiter.

Beratungsstellen von Banken:

Bei allen größeren Banken sind spezielle Beratungszentren für Existenzgründer und Jungunternehmer eingerichtet. Diese bieten Beratung und Unterstützung bei Firmengründungen vorwiegend in den Bereichen Rechtsform, Förderung, Versicherung und Finanzierung. Spezielle Begleitberatungen oder Seminarveranstaltungen werden eher selten angeboten.

Senior-Expert-Beratung:

Grundidee der Kooperationsdatei „Rent A Rentner“ der Jungen Wirtschaft Österreichs ist die Idee, daß pensionierte Manager und Unternehmer Jungunternehmern mit ihren Erfahrungen helfen. Insgesamt sind derzeit im Austrian Senior Experts Pool (ASEP) über 250 Seniorexperten zusammengefaßt.

Ausbildung von Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen durch Unternehmen (am Beispiel ADEG):

Das interne Bildungskonzept der Handelskette ADEG umfaßt eine Reihe aufeinander aufbauender Fortbildungsprogramme. Dabei wird Nachwuchskräften und Marktleitern auch die Möglichkeit geboten, sich gezielt auf die Selbständigkeit vorzubereiten. Die Ausbildung erfolgt u.a. in einem sechsmonatigen Programm „ADEG Erfolgskaufmann/frau“ mit einem vorgegebenen Ausbildungsplan. Absolventen haben die Möglichkeit, einen ADEG-aktiv-Markt als selbständiger Kaufmann zu führen. Sie können auch eine Partnerschaft im Rahmen

des ADEG-Kooperationsmodells eingehen. Dieses beinhaltet Trainingsmaßnahmen, betriebswirtschaftliche Beratung und Existenzgründungsberatung, finanzielle Förderungen usw. Beide Modelle laufen seit 5 Jahren mit jeweils 45 Absolventen.

Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS):

Seitens des Arbeitsmarktservice (AMS) werden zielgruppenspezifische Programme durchgeführt, um Arbeitslose zu qualifizieren und ihnen eine Rückkehr ins Berufsleben zu ermöglichen. Eine mögliche Option ist dabei die Vorbereitung auf eine selbständige Tätigkeit. Dabei kann im Rahmen der „Unternehmensgründungsprogramme“ eine Gründungsberatung bei einem Beratungsunternehmen, welches mit dem AMS kooperiert, in Anspruch genommen werden. Die Beratung erstreckt sich meist auf die Prüfung der Geschäftsidee und die Unterstützung bei der Ausarbeitung eines Geschäftsplanes. In einigen Programmen kann auch nach dem Start des Unternehmens Coaching in Anspruch genommen werden. Auch erforderliche zusätzliche Qualifikationen können in Trainingsmaßnahmen erworben werden.

Der *Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds (WAFF)* wird von der Stadt Wien, dem Arbeitsmarktservice und den Sozialpartnern getragen und bietet eine Reihe zielgruppenspezifischer Qualifizierungsprogramme für Arbeitslose an. Dazu kann auch begleitende Gründungsberatung zählen. So zielt das *Programm FAST* speziell auf arbeitslos gewordene Frauen ab.

„Managing the Integration of New Technologies“ (MINT)

Die EU-Beratungsaktion MINT unterstützt die Einführung neuer Technologien und Arbeitstechniken im Unternehmen unter Berücksichtigung der Unternehmensziele. Mit dieser kurzen Beratung von insgesamt 9 Beratertagen soll eine Diagnose und Stärken-Schwächen-Analyse ermöglicht werden und ein Maßnahmenkatalog erarbeitet werden. Die Beratung erfolgt durch ein Team von Technikern und Betriebswirten. Die Beratungskosten werden zur Hälfte vom Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich übernommen. Die MINT-Beratung wurde bisher von ca. 300 Unternehmen beansprucht und ist auch für Jungunternehmer offen. Ergänzende Ziele des Programmes sind die Entwicklung neuer Formen der Unternehmensberatung, die Errichtung eines länderübergreifenden Netzwerkes von Beratungsinstituten sowie die Weiterbildung der Berater (Rafetseder 1997).

„*Business Development Using New Technologies*“ (*BUNT*) ist ein Weiterbildungsprogramm für Unternehmensberater und soll eine strukturierte Vorgangsweise bei der Beratung bei der Einführung neuer Technologien und Methoden in Unternehmen sicherstellen. Die Absolvierung der *BUNT*-Ausbildung ist Voraussetzung für den Einsatz als Berater im *MINT*-Programm.

„*Train-Key*“ des Wirtschaftsförderungsinstitutes der Wirtschaftskammer Wien (*WIFI* Wien) ist ein spezielles Schulungsprogramm für Weiterbildungsverantwortliche in Klein- und Mittelbetrieben. Es besteht aus Seminaren, Selbststudium unter Nutzung einer *CD-ROM*, sowie Arbeit an einem supervidierten Projekt im eigenen Unternehmen.

In der „*TELEFIT*“-Aktion des Wirtschaftsförderungsinstitutes der Wirtschaftskammer Wien (*WIFI* Wien) und des Wiener Wirtschaftsförderungsfonds werden *KMU* beim Einsatz fortschrittlicher Technologien finanziell unterstützt. Gefördert wird der Einsatz von Computer- und Telekommunikationstechniken, und zwar Investitionen, Beratung, Schulung und interne Personalkosten. Dabei werden individuelle *TELEFIT*-, Technologie- und Innovationsberatungen durchgeführt. Weiters werden Trainings, Projektcoaching, Tele-Lernen, *CBT*-Lernen, usw. angeboten.

„*coop.unlimited*“ ist ein gemeinsames Projekt des Wirtschaftsförderungsinstitutes der Wirtschaftskammer Wien, des Forschungszentrum Seibersdorf und Schulungszentrums Fohnsdorf. Ziel ist eine Unternehmensvernetzung für *KMU*. Es wird auf Projektdauer ein virtuelles Unternehmen gebildet, zu dem jeder Partner sein Spezialgebiet beiträgt. Dadurch kann jedes Unternehmen nach außen hin wie eine „Großfirma“ auftreten und Komplettlösungen anbieten. In der Kooperation werden Telekommunikation, Video-Conferencing, usw. eingesetzt.⁷⁶

Innerhalb dieses Projektes ist auch „*Telelernen*“ vorgesehen. Dies erfolgt durch Selbstlernen am *PC* mit elektronischen Skripten, durch Computergestützte Trainings, *CD-ROM*/*Multimedia*-Programme, einer e-mail hotline zum Trainer, durch Tele-Sprechstunden, Videokonferenzen und Online-Lektionen.⁷⁷

⁷⁶ Qu.: Wirtschaftsförderungsinstitut Wien, Vorsprung 3/97, S. 4ff.

⁷⁷ Qu.: Wirtschaftsförderungsinstitut Wien, Vorsprung 3/97.

Das Ziel des Vereines „*Passerelle*“ (d.h. „kleine Brücke“) in Wien ist die Förderung von Unternehmenskooperationen sowie das Umsetzen innovativer Beschäftigungskonzepte für Unternehmen. Das Netzwerk wird vom Beratungsunternehmen Pendl & Piswanger organisiert. Das Grundkonzept von „*Passerelle*“ ist das „Verborgten“ von Managern und Spezialisten an andere Mitglieder des Netzwerkes und damit die gemeinsame Nutzung von Know-How. Diese Manager und Spezialisten sind üblicherweise auf Teilzeitbasis von wenigen Tagen bis zu einem Jahr für die Realisierung eines bestimmten Projektes im anderen Unternehmen tätig.⁷⁸

Das Institut für Gewerbe- und Handwerksforschung (IfG) in Wien entwickelte ein *interaktives und multimediales Lernsystem für Gewerbe- und Handwerksbetriebe*: Die Lernsoftware besteht aus Informations-, Lern- und Übungsmodulen unter Nutzung einer CD-ROM.

Netzwerke von JungunternehmerInnen:

Vereinigungen wie z.B. die Junge Wirtschaft, die Junge Industrie oder die Frau in der Wirtschaft bieten unter anderem auch Serviceleistungen wie Seminare, Vorträge und Erfahrungsaustauschtreffen an.

4.2.2.3 Problemfelder

Als Problem für die Anbieterseite ist das weitgehende *Fehlen aussagekräftiger Daten* über Bedarfe von KMU und speziell *Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen auf regionaler Ebene bzw. auf Branchenebene* zu nennen. Daraus resultieren Angebotsprobleme inhaltlicher Art. Diese unterschiedliche Schwerpunktsetzung zwischen Anbietern und Nachfragern wird durch neuere KMU-Studien belegt (z.B. Scheff u.a. 1997, Kailer/Scheff 1998a).

Probleme in der methodisch-didaktischen Organisationsform des Angebotes bestehen darin, daß nach wie vor vorwiegend Seminare angeboten werden. Diese weisen die bekannten

⁷⁸ Pendl & Piswanger, Informationsblatt „*Passerelle*“, Wien 1998.

Umsetzungs- und Transferprobleme auf: Nur ein kleiner Teil des Gelernten wird auch tatsächlich im Unternehmen umgesetzt, was wiederum zu einer Unzufriedenheit mit dem Angebot führen kann (Kailer/Scheff 1998b).

Ein Hauptproblem besteht jedoch darin, daß gerade *Jungunternehmer* in den ersten Jahren des Unternehmertums durch den Aufbau ihres Unternehmens *zeitlich äußerst stark belastet* sind. Die Erfahrungen in dieser Phase führen dazu, daß sie selbst Kompetenzdefizite im betriebswirtschaftlichen, technischen oder Führungs-Bereich feststellen. Allerdings haben sie aufgrund der Dominanz des Tagesgeschäftes praktisch keine Zeit für (organisierte) Weiterbildung, die zu regelmäßigen Zeiten stattfindet.

Dies zeigt, daß mehrteilige, zeitlich flexiblere Gestaltungsformen erforderlich sind. Dies erfordert auch den Einsatz neuer Medien und Lerntechnologien. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß z.B. Computer-based Training generell noch wenig verbreitet ist (vgl. Petrovic u.a. 1997, Kailer 1998, IfG 1997b). Auch die Nutzung des Internet für Weiterbildungszwecke ist in KMU noch eher gering verbreitet. Dies gilt auch für spezielle Selbstlernmaterialien. Als Ausnahmen sind z.B. das Trainings- und Beratungsprogramm „Train Key“ bzw. das „Comptrain“-Selbstlernangebot des Wirtschaftsförderungsinstituts der Wirtschaftskammer Wien (WIFI Wien) zu nennen.

Ein Großteil des Weiterbildungsangebotes bezieht sich dabei *auf technisch-betriebswirtschaftliches Fachwissen* und richtet sich generell an KMU. Angebote im Bereich Strategieentwicklung, Leitbilderarbeitung, Coaching, integriertes Training und Beratung sind in der Minderzahl. Alle Angebote werden auch von Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen genutzt. Allerdings gibt es keine einschlägigen Statistiken der Bildungs- und Beratungseinrichtungen, sodaß nicht festgestellt werden kann, wie hoch der Prozentsatz der Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen an diesen Maßnahmen ist.

Das umfangreiche Unterstützungsangebot wird stark auf *potentielle Existenzgründer* ausgerichtet: Information über den Gründungsvorgang, Vorbereitung von Geschäftsplänen, finanzielle Beratung, Subventionsberatung, usw. In diesem Bereich ist auch das

Beratungsangebot von Banken konzentriert. Eine spezielle begleitende Beratung in den ersten Jahren der Geschäftstätigkeit ist demgegenüber weniger verbreitet.

Finanzielle Fördermaßnahmen (Kredite, Subventionen) sind vorwiegend auf Existenzgründer bzw. *generell auf KMU ausgerichtet*. Speziell zur Unterstützung von Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen in den ersten Jahren ihrer Geschäftstätigkeit sind nur wenige finanzielle Förderungen konzipiert. Nur in einem Teil dieser finanziellen Fördermaßnahmen ist vorgesehen, daß die Mittel auch für Konzepterstellung, Beratung oder Trainingsmaßnahmen verwendet werden dürfen. „Kompetenz-Checks“ – ähnlich einer Überprüfung der finanziellen Lage und der vorgelegten Geschäfts-Pläne – sind jedoch nicht vorgesehen.

4.2.3 Ansatzpunkte zur Verbesserung

Zur Erhöhung der Inanspruchnahme von Beratung und Training und zur Verbesserung der Effizienz sind Kooperationshemmnisse zwischen den Unternehmen und den Know-How-Anbietern abzubauen (Kailer/Scheff 1998b), wie:

- Informationsmängel auf Anbieter- und Nachfragerseite
- Fehlende finanzielle Unterstützung
- zeitlich-örtliche und organisatorische Teilnahmebarrieren
- inhaltliche Barrieren
- Unklarheit über Kosten und Nutzen.

Dabei muß insbesondere auf die spezielle Situation von Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen Bezug genommen werden:

Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen sind vorwiegend am Aufbau eines Kontaktnetzwerkes mit Kunden, Lieferanten und Kollegen sowie am Austausch von Erfahrungen interessiert.

Dabei ist zu berücksichtigen, daß – aus Sicht der Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen – Innovationsimpulse für ihr Unternehmen vorwiegend von Kunden sowie aus dem Unternehmen selbst kommen (jeweils von ca. 60% der Unternehmen genannt). Trainingsinstitute und Unternehmensberater werden demgegenüber nur von einem kleinen Teil der Unternehmen als wesentliche Impulsgeber genannt (Scheff u.a. 1997). Eine bedeutende Rolle spielt auch das persönliche Netzwerk (Familie, Kollegen) der Unternehmensleiter.

Dazu bieten sich mehrere Ansatzpunkte an:

a) Abbau von Informationsdefiziten

Die Einrichtung von Datenbanken zur Recherche von Trainern, Beratern oder Weiterbildungsangeboten kann sicherlich einen Beitrag zum Abbau der Intransparenz des Beratungs- und Trainingsmarktes leisten. Allerdings ist ein Informationsparadoxon zu bedenken: KMU sind sich meist über ihre Informationsmängel hinsichtlich des Trainings- und

Beratungsangebotes nicht bewußt und empfinden das deshalb auch gar nicht als Mangel (siehe Kailer/Scheff 1998a,b).

Zu bedenken ist weiters, daß diese Dienstleistung meist nur dann in Anspruch genommen wird, wenn sie mit der Möglichkeit persönlicher Beratung gekoppelt ist (d.h. Datenbanken als Hilfsmittel der Beratungsstelle). Neue Technologien wie z.B. das Internet werden dagegen von KMU noch eher selten für Angebotsrecherchen, Buchung von Kursen, usw. genutzt. Auch im Internet verfügbare Selbstdiagnoseinstrumente (z.B. zur Bildungsbedarfserhebung) werden derzeit noch wenig genutzt.

Die Schaffung von Transparenz setzt auch bei einer Straffung und übersichtlicheren Gestaltung der angebotenen Förderungen und Serviceleistungen und einer Vernetzung der Servicestellen an.

b) Finanzielle Unterstützung bzw. Hilfe bei Finanzierungsfragen

Angeborene Fördermaßnahmen könnten stärker mit Trainings- und Beratungsmaßnahmen verknüpft werden. So kann vorgesehen werden, daß die finanzielle Unterstützung auch für immaterielle Investitionen in Training und Beratung verwendet werden darf. Die Inanspruchnahme kann mit gleichzeitiger Beratung oder mit einem ergänzenden "Kompetenz-Check" verbunden werden. Als Beispiele kann auf Erstberatungsgespräche oder Chancen-Checks verwiesen werden, die die Voraussetzung für die Inanspruchnahme weiterer (kostenintensiver) Beratungs- und Coaching-Leistungen darstellen.

Hinsichtlich finanzieller Unterstützung von Beratung und Training wäre zu überlegen, inwieweit zusätzliche Motivation durch Kostentransparenz geschaffen werden kann, d.h. anstelle von (geförderten) kostenlosen oder kostengünstigen Beratungen und Trainingsmaßnahmen Übergang zu einer Subjektförderung („Bildungsscheck für Jungunternehmer“).

c) Angebotsveränderungen

Inhaltliche Angebotsveränderungen zielen auf eine vermehrte Schwerpunktsetzung im sozial-kommunikativen Bereich, Führung, Strategie- und Geschäftsplanentwicklung.

Sinnvoll ist weiters eine stark zielgruppenspezifische Ausrichtung des Angebotes (z.B. spezielle Angebote für Unternehmensnachfolger im Familienbetrieb, für Universitätspersonal, für Wiedereinsteiger und Wiedereinsteigerinnen, für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, usw.).

Ein weiterer Aspekt betrifft methodisch-didaktische Veränderungen sowie die Nutzung neuer Medien und Technologien, insbesondere des Internet. Grundsätzlich ist hier derzeit noch aufgrund der sehr geringen Einsatzhäufigkeit (siehe Petrovic u.a. 1998) vor Euphorie zu warnen. Jedoch kann durch dieses Angebot speziell eine Internet-gewohnte Zielgruppe (z.B. junge Unternehmensgründer mit entsprechender schulisch-universitärer Erfahrung in der Internet-Nutzung) leichter angesprochen werden. Formen der Lernorganisation, die der Bedarfslage von Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen besonders entgegenkommen, sind z.B. zeitlich flexible Programme, integrierte Trainings- und Beratungsprogramme, insbesondere aber die Unterstützung von Netzwerken und Erfahrungsaustauschgruppen. Schließlich werden in Zukunft auch Angebote von Weiterbildungs- und Beratungsmaßnahmen durch berufsbildende Schulen, Fachhochschulen und Universitäten an Bedeutung gewinnen. Diese Weiterbildung von Absolventen, die als Jungunternehmer tätig sind, kann auch einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung des Praxisbezuges leisten.

d) Kompetenzentwicklung für Trainer und Berater

Fast alle österreichischen Unternehmen sind Klein- und Mittelbetriebe. Dies bedeutet, daß die externen Weiterbildungs- und Beratungsangebote bereits deutlich auf die Belange von KMU abgestimmt sind. Dennoch ist zu überlegen, ob spezielle Ausbildungen für Trainer und Berater, die vorwiegend mit Jungunternehmern arbeiten, entwickelt werden sollten. Dabei ist insbesondere der beratungsmethodischen Kompetenz Augenmerk zu schenken, da Trainer, Coaches und Berater immer mehr als Teil des „Systems KMU“ tätig werden müssen (DBS 1997, S. 8). Es wäre zu überlegen, ob, ähnlich dem „Wirtschaftstrainer“ oder der Beraterzertifizierung des ICMCI, ein neues Qualitätssignal „Jungunternehmer-Trainer/Berater/Coach“ entwickelt werden sollte.

e) Förderung der Kooperation und Netzworfbildung durch Intercompany Learning

Angesichts des gerade bei Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen besonders stark ausgeprägten Zeitmangels durch die „Dominanz des Alltagsgeschäftes“ gerade in der Aufbauphase des Unternehmens ist es notwendig, zu überlegen, in welchen Formen die Kompetenzentwicklung der Jungunternehmer gesichert werden kann. Gerade für Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen ist weniger der Erwerb zusätzlicher Zertifikate oder Qualifikationen von Bedeutung, denn diese wurden meist bereits in der Vorbereitungsphase erworben (z.B. Meisterprüfung, Konzessionsprüfung). Im Vordergrund

steht vielmehr der Aufbau von Kontakten und Netzwerken sowie der Erfahrungsaustausch. Ein wichtiges Ziel dieser Phase ist auch der Aufbau von Kooperationen.

Die Weitergabe von Erfahrungen sowie die Bereitschaft zu Kooperationen können durch verschiedenste Formen des Intercompany-Learning besser gefördert werden als durch eine Teilnahme an externen Seminaren.

So können z.B. Unternehmen einer Branche oder aus einer Region – unter Einbindung von Jungunternehmern – gemeinsame Aktivitäten durchführen, die auf den ersten Blick „nichts mit Weiterbildung zu tun haben“, wie

- gemeinsame Kundenzufriedenheitsmessungen, Auswertung und Aktionsplanung
- Kundenkonferenzen
- gegenseitige Betriebsbesichtigungen mit Feedbackgesprächen
- Entwicklungs- und Lernpartnerschaften (kollegiales Coaching)
- gemeinsame Studientage (bei denen jeder Teilnehmer einen bestimmten Input liefert)
- Mitarbeiterrotation zwischen den Unternehmen, gemeinsamer Mitarbeiterpool
- Entwicklung eines gemeinsamen Führungskräftetrainings
- regelmäßige Erfahrungsaustausch-Treffen von Jungunternehmern
- gemeinsame Bearbeitung von Projekten und Aufträgen
- gemeinsames benchmarking (Suche nach Best Practice-Projekten)
- Gründung einer gemeinsamen Vertriebsfirma usw.

Maßnahmen dieser Art können auch von Trainings- und Beratungsinstitutionen gezielt entwickelt, initiiert und begleitet werden.

So können z.B. Trainer/Berater/Prozeßbegleiter die Aufgabe übernehmen

- ein Netzwerk ins Leben zu rufen
- potentielle Kooperationspartner zu suchen
- die jeweiligen Kernkompetenzen der Partner herauszuarbeiten
- die Organisation einer gemeinsamen Gesellschaft übernehmen
- die gemeinsamen Projektaktivitäten beratend zu begleiten.

Im Zuge dieser Arbeitskooperationen werden von den beteiligten Unternehmen Defizite wahrgenommen. Hier kann dann die Begleitung die „traditionelle“ Aufgabe übernehmen, eine Defizitanalyse durchzuführen und Trainings- und Beratungsmaßnahmen zu entwickeln.

f) *Förderung der „passiven Beratungskompetenz“*

Zunehmend setzt sich auch in der Unternehmensberatung die für den gesamten Dienstleistungsbereich gültige Erkenntnis durch, daß die *Integration des externen Faktors* (d.h. des Klienten) in die Erbringung der Dienstleistung „Beratung“ eine zentrale Voraussetzung für deren Erfolg darstellt (Corsten 1990, Meffert/Bruhn 1995). Neben Maßnahmen zur *Erhöhung der aktiven Beratungskompetenz* der Unternehmensberater, insbesondere im beratungsmethodischen und sozial-kommunikativ bzw. personalen Bereich, müssen Maßnahmen insbesondere bei der Verbesserung der *passiven Beratungskompetenz der KMU-Klienten* ansetzen (Kailer/Merker 1998). Kompetenzen sind in diesem Zusammenhang erforderlich hinsichtlich

- der Entwicklung klarer Zielvorstellungen und Auswahlkriterien
- der zielgerichteten Suche nach geeigneten Beratern, des „briefings“ der Berater und Trainer
- der Beurteilung von angebotenen Beratungskonzeptionen und Trainingsprogrammen hinsichtlich Problemadäquanz und Kosten
- des Abschlusses von Vereinbarungen hinsichtlich Beratungsablauf und Evaluierung
- der Kenntnis eingesetzter Vorgehensweisen und Instrumente, um mit Beratern und Trainern „gesprächsfähig“ zu sein
- der zielgerichteten Zusammenarbeit mit Beratern im Laufe des gesamten Beratungsprozesses (insbesondere auch hinsichtlich des Abschätzens von Zeit- und Kostenaufwand)
- der Durchführung einer gemeinsamen Evaluierung.

Tafel 4: Übersicht über in Österreich diskutierte, geplante oder durchgeführte Maßnahmen zur Förderung von Existenzgründern und Existenzgründerinnen und von Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen

Gründungskampagnen

- „Ein Herz für Gründer“ (Junge Wirtschaft)
- „Gründeroffensive - GO“
- Business-Plan-Wettbewerb (Innovationsagentur)
- Kampagnen für spezielle Zielgruppen (z.B. Hochschulabsolventen, Arbeitslose)

Selbständigkeit als Thema in der Ausbildung

- Förderung des Unternehmergegedankens bereits in der Schule (z.B. Pilotprojekte, Planspiele)
- Verknüpfung der Ausbildung an Universitäten und Fachhochschulen mit Unternehmertum
- Unternehmensgründungslehrstühle

Bereitstellung von Eigenkapitalinstrumenten und finanzielle Förderungen

- Gründungssparen
- Bürgschaftsmodell für Investoren in lokale Unternehmen der Bürges-Förderungsbank
- „Ideen mal Investment“ der Innovationsagentur (Zusammenbringen von Jungunternehmern und Investoren)
- Etablierung eines eigenen Börsensegmentes für KMU („fit“)
- Jungunternehmer-Fonds
- Jungunternehmerförderungsaktion der Innovationsagentur
- Seedfinancing-Programme (für Gründungen im Bereich neuer Technologien)

Anlaufstellen für Beratung und Information von Jungunternehmern

- Betriebsgründungsservice-Stellen der Wirtschaftskammern
- „Servicestelle Unternehmensgründung“ im Wirtschaftsministerium
- „virtuelles Gründerzentrum“ im Internet

Vermittlungsbörsen

- Nachfolgebörsen
- Partnerbörsen (für Teamgründungen)
- Kooperationsbörsen, -service, „Pools“
- Gründungsbörsen
- Informationsbörse der Innovationsagentur für Risikokapitalpartner

Abschaffung bürokratischer Hürden

- „one-stop-shops“ (zentrale Anlaufstellen)
- Abbau bürokratischer Regelungen

Weiterbildungsangebote

- spezielle Jungunternehmerkurse und –seminare
- Veranstaltungsprogramme für KMU generell
- firmeninternes Training (FIT) der Wirtschaftsförderungsinstitute
- integrierte Trainings- und Beratungsprogramme (z.B. Business Successor-Program von Herstein)
- Einsatz neuer Medien und Lerntechnologien (wie Selbstlernpakete, Telelernen, Computer Based Training-Programme, Internet-Zugang zu Bildungs- und Beratungsdatenbanken usw.), z.B. Comptrain, Lernsoftware des Instituts für Gewerbe- und Handwerksforschung, Arbeitsbücher, CD-Roms und Leitfäden

Unternehmensberatung

- Coaching, z.B. Jungunternehmer-Coaching
- Potentialanalyse, Checkup, Kurzberatungen
- Business-Plan-Beratung
- Jungunternehmerberatung
- (geförderte) Beratungsprogramme für KMU generell, z.B. MINT-Programm der Wirtschaftsförderungsinstitute
- Mentorenprogramme, Beratung durch Seniorexperten („rent a rentner“)
- Übergabe/Übernahme-Beratung

Ausbildung von Beratern und Personalentwicklern für den KMU-Bereich

- Ausbildungsprogramm BUNT
- Train Key

Netzwerke für Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen

- Junge Wirtschaft, Junge Industrie
- Frau in der Wirtschaft
- Aktion Passerelle
- „Pool“ (Kooperationsbörse)

4.2.4 Literaturverzeichnis zum vorstehenden Vorlagebericht (Pkt 4.2)

- Bensch D., Problempерzeption und Beratungsbedarf bei der Unternehmensgründung, Wien 1992.
- BMWA – Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten (Hrsg.), Bericht über die Situation der kleinen und mittleren Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft 1997, Wien 1997.
- BMWA - Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten, Berufsbildungsbericht 1997 – Bericht über die Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung in Österreich 1997, Wien 1997.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten - Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales - Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung Österreich, Wien, 15. April 1998.
- BMWl, Gründerzeiten - BMWl-Nachrichten zur Existenzgründung und –sicherung Nr. 11: Thema: Kooperationen, Bonn 1996.
- BMWl, Junge Unternehmen – Probleme und Lösungen bei der Existenzfestigung, Bonn 1998.
- Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Jg. 1998, Teil II, 5.2.1998, 34. Verordnung: Unternehmensberater-Befähigungsnachweisverordnung.
- Casati C., Einfluß des Beratungsbedarfs auf die Inanspruchnahme von Unternehmensberatung, unveröff. Diplomarbeit Wirtschaftsuniversität Wien 1992.
- CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Die Unternehmensgründung im Europa der Zwölf: Förderprogramme, Berlin 1995.
- CEDEFOP, Improving SME access to training: strategies for success, Berlin 1994.
- CEDEFOP, Training for a changing society – Reference Document, Thessaloniki 1998.
- Corsten H., Betriebswirtschaftslehre der Dienstleistungsunternehmen, München 1990 (2. Auflage).
- DBS – Durham Business School (ed.), Key Issues in the Development of Entrepreneurship and Small Business Training – The Potential for Action, Durham 1997.
- Donckels R., Profil und Determinanten der Netzwerkbildung bei Klein- und Mittelunternehmen in Belgien, in: Internationales Gewerbearchiv, 1993/1, S. 37 – 46.
- ENSR – European Network for SME Research, Das europäische Beobachtungsnetz für KMU, fünfter Jahresbericht, Zoetermeer 1997.
- Erste Bank, Förderungen für Unternehmen in Wien und NÖ, Wien 1997.
- Frank H., Small Business Owners and Consultants: An Empirical Analysis of their Relationship, in: Journal of Small Business & Entrepreneurship (JSBE), Vol. 10, No. 4, July-Sep. 1993, S. 32 - 43.
- Frank H./Mugler J./Wanzenböck H., Entwicklungspfade geförderter Unternehmensgründungen – Beendigungsquoten und Wachstumsdynamik, in: Journal für Betriebswirtschaft 1/1995, S. 5 – 20.
- Gabele E./Hirsch I., Zur Qualität betriebswirtschaftlicher Beratungsleistungen für kleine Unternehmen, in: Die Betriebswirtschaft 1986/4, S. 486 - 500.
- Gibb A., Key factors in the design of policy support for the small and medium enterprise (SME) development process: an overview, in: Entrepreneurship & Regional Development, 5 (1993), S. 1 – 24.
- Hendry C./Jones A./Arthur M., Skill Supply, Training and Development in the Small-medium enterprise, in: International small business journal Vol. 10(1), 1991, S. 68 – 72.
- ibw/IBE, Selbständigenkarrieren, unveröff. Abschlußbericht, Wien und Linz 1998.

- IfG – Institut für Gewerbe- und Handwerksforschung, Barrieren für potentielle Unternehmensgründer, Wien 1996.
- IfG, Auswirkungen von innovativen Unternehmen auf die Beschäftigungssituation, Wien, Sep. 1997a.
- IfG, Training Processes in SMEs: Practices, Problems and Requirements, Final Report Austria, Vienna, October 1997b.
- IfG, Zur Situation der betrieblichen Weiterbildung in europäischen Klein- und Mittelbetrieben, in: IfG-Mitteilungen, 2. Hj. 1997c, S. 1 - 6
- IfG, Vergleich der Zutrittsvoraussetzungen in verschiedenen Branchen in Österreich und in anderen europäischen Ländern – Zusammenfassung, Wien 1998a, in: <http://www.ifg.ac.at/de/zutritt.htm>
- IfG, Motivation von Wiener Meisterprüfungsabsolventen für eine Unternehmertätigkeit 1997, Wien 1998b.
- Kailer N., Ausrichtungen von Weiterbildung und Beratung in Klein- und Mittelbetrieben, in: Erziehung & Unterricht, Heft 10/1986, S. 772 – 778.
- Kailer N., Zur Situation der Jungunternehmer – Problembereiche und Hilfestellungen in der Gründungsphase, in: Schneeberger A./Thum-Kraft M./Kailer N., Berufsziel: Selbständigwerden, ibw- Forschungsbericht 74 , Wien 1990, S. 77 -. 114.
- Kailer N., Organisationsformen und Entwicklungstendenzen betrieblicher Weiterbildung in Österreich – Empirische Situationsanalyse und zukunftsbezogene Schlußfolgerungen, Habil. Univ. Graz, veröff. in: ibw-Schriftenreihe 86, Wien 1991.
- Kailer N. (Hrsg.), Europaqualifizierung von kleinen und mittleren Unternehmen, ibw-Schriftenreihe 97, Wien 1994.
- Kailer N., Personalentwicklung und Weiterbildung in Österreich - Empirische Ergebnisse und Entwicklungstendenzen, in: ders. (Hrsg.), Personalentwicklung in Österreich, Wien 1995, S. 335 - 373.
- Kailer N. (Hrsg.), Innovative Weiterbildung durch Computer Based Training: Ergebnisse einer europaweiten Studie, Wien 1998.
- Kailer N./Merker R., Kompetenzdefizite in der Unternehmensberatung kleiner und mittlerer Unternehmen – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, Studie des Forschungszentrums für Personalentwicklung an der Ruhr-Universität Bochum, Endbericht, Bochum 1998.
- Kailer N./Scheff J., Wissensmanagement als Dienstleistung: Die Zusammenarbeit zwischen KMU und Bildungs-, Beratungs- und Forschungseinrichtungen, in: Kailer N./Mugler J. (Hrsg.), Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen: Konzepte, Praxiserfahrungen, Entwicklungsperspektiven, Wien 1998(a), S. 155 – 181.
- Kailer N./Scheff J., Wissenstransfer in der Krise? Defizite und Gestaltungsansätze im Know-How-Transfer in kleine und mittlere Unternehmen, in: Thommen J.-P./Belak J./Kajzer S. (Hrsg.), Symposium Management und Entwicklung MER98 – Management zwischen Krise und Erfolg, Portoroz, Mai 1998(b), S. 89 – 91 (Kurzfassung).
- Lachnit L./Müller S., Nutzung von Unternehmensberatung in mittelständischen Unternehmen, in: Der Betrieb, 46. Jg., Heft 28/1993, S. 1381 - 1386.
- Lippitt G./Lippitt R., Beratung als Prozeß, Goch 1984 (Original: Lippitt G./Lippitt R., The Consultation Process in Action, LaJolla/Cal. 1978).
- Marshall N./Alderman N./Wong C./Thwaites A., The Impact of Management Training and Development on Small and Medium-sized Enterprises, in: International Small Business Journal, Vol 13(4), June/July 1995, S. 73 – 90.
- Meffert H./Bruhn M., Dienstleistungsmarketing, Wiesbaden 1995.

- Miner J., Individuen, Gruppen und Netzwerke: Erfahrungen eines Unternehmerentwicklungsprogrammes, in: Mugler J./Pleitner H.-J. (Hrsg.), Partnerschaft für Klein- und Mittelunternehmen, Sonderheft 4 des Internationalen Gewerearchives, Berlin 1993, S. 71 – 86.
- Mugler J., Unternehmensberatung für Klein- und Mittelbetriebe, in: Hofmann M. (Hrsg.), Theorie und Praxis der Unternehmensberatung, Wien 1991, S. 371 - 401.
- Mugler J./Hanel G., Technologietransfer in kleine und mittlere Unternehmen, Endbericht, Institut für BWL der Klein- und Mittelbetriebe, Wirtschaftsuniversität Wien 1996.
- Mugler J./Lampe R., Betriebswirtschaftliche Beratung von Klein- und Mittelbetrieben,, in: Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis 6/1987, S. 477 - 493.
- Müller-Stevens G./Osterloh M., Kooperationsinvestitionen besser nutzen: Interorganisationales Lernen als Know-how-Transfer oder Kontext-Transfer?, in: Zeitschrift für Organisation 1/1996, S. 18 – 24.
- Petrovic O./Kailer N./Scheff J./Vogel D., Qualifizieren in der Informationsgesellschaft – Einsatz neuer Technologien in der Aus- und Weiterbildung: Aktueller Stand und Entwicklungsperspektiven, München 1998.
- Pendl & Piswanger, Informationsblatt „Passerelle“, Wien 1998.
- Pralahad, C./Hamel, G., The Core Competence of the Corporation, in: Harvard Business Review, May/June 1990, S. 79 – 91.
- Pleitner H.-J./Rößl D., Wirtschaftsförderung unterhalb der Wirtschaftspolitik – der Beitrag zwischenbetrieblicher Kooperation, in: Brandenburg A. (Hrsg.), Standpunkte zwischen Theorie und Praxis, Bern u.a. 1995, S. 671 – 689.
- Rafetseder K., Die geförderte Unternehmensberatung für Klein- und Mittelbetriebe – Die EU-Beratungsaktion MINT, unveröff. Diplomarbeit Wirtschaftsuniversität Wien, Jänner 1997.
- Rudorf F., Weiterbildungsberatung als Wirtschaftsförderung, in: Kailer N. (Hrsg.), Beratung bei Weiterbildung und Personalentwicklung, Wien 1994, S. 97 – 106.
- Rust H., Freunderlwirtschaft für alle, in: Trend 78-8/1998, S. 202 – 207.
- Schnceberger A./Kastenhuber B., Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung in Österreich, ibw-Schriftenreihe 107, Wien 1998.
- Simon H., Die heimlichen Gewinner (Hidden Champions) – Die Erfolgsstrategien unbekannter Weltmarktführer, Frankfurt/Main 1996.
- Scheff J. u.a., KMU Graz Transfer - Wissensmanagement als Dienstleistung, unveröff. Endbericht, Graz, Dez. 1997.
- Staudt E./Kailer N./Kriegesmann B./Maier A./Stephan H./Ziegler A., Kompetenz durch Innovation, Bochum 1997.
- Takacs P., Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung in Österreich, in: ASOK – Arbeits- und Sozialrechtskartei 1998/6, S. 212 – 215.
- Wagner P., Familienbetriebe: Schätzungen, Vermutungen und Fakten, in: Hernsteiner 2/1998, S. 11.
- Wanzenböck, H., Überlebensquoten und Wachstumsverläufe von Unternehmensgründungen, Materialien des Instituts für Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe an der Wirtschaftsuniversität Wien, Wien 1996.
- Weissenfeld-Schenk U., Die Nutzung von Zertifikaten als Signal für Produktqualität, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 1997/1, S. 21 – 39.
- Wirtschaftskammern Österreichs – Betriebsgründung – Leitfaden für Betriebsgründer, Wien 1998 (3. Auflage).

4.3 Diskussionsergebnisse und Leitsätze

Die Referate in der Arbeitsgruppe I gaben einen breiten Überblick über die Struktur des Angebotes und der Nachfrage nach Weiterbildung und Beratungsleistungen für KMU's in Österreich, in Italien, Frankreich, Dänemark und Griechenland. Im Einleitungsreferat des Vorsitzenden *Dieter Philipp* im Plenum wurde auch die Situation in Deutschland beleuchtet. Ein besonderer Fokus lag auf der Zielgruppe der Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen, d.h. auf deren Förderung in den ersten Jahren nach Gründung des Unternehmens. Dabei wurde die Rolle der in den jeweiligen Ländern bedeutenden Anbieterorganisationen beleuchtet – von staatlichen Institutionen oder regionalen Einrichtungen bis zu privaten Anbietern und Angeboten der Interessenvertretungen. Dazu wurden auch eine Reihe von „cases of good practice“ vorgestellt. Aus der Fülle der diskutierten Punkte werden im folgenden die wichtigsten Ergebnisse und Diskussionspunkte skizziert.

Leitsatz 1: Lebenslanges Lernen ist notwendig!

Einigkeit bestand darin, daß die Einsicht in die Notwendigkeit eines lebenslangen Lernens – sowohl bei den Unternehmern und Unternehmerinnen als auch auf Ebene der Mitarbeiter – zu stärken ist.

Dies bedeutet weiters: Angebote für die **Kompetenzentwicklung von Unternehmern müssen für den gesamten Lebenszyklus von Unternehmen** entwickelt werden.

Ziel kann hier nicht sein, Unternehmer unter kurzfristigem Aspekt zu einem Besuch einzelner Seminare oder Lehrgänge zu animieren. Transferverluste und Umsetzungsdefizite aus solchen isolierten Maßnahmen sind vorprogrammiert und würden eher wieder eine – empirisch feststellbare – Unzufriedenheit mit dem Weiterbildungs- und Beratungsangebot weiter verstärken.

Im besonderen heißt das bezogen auf Jungunternehmer: Weiterbildung und Beratung zur Förderung von Unternehmensgründungen dürfen nicht mit erfolgtem Abschluß eines Kurses zur Existenzgründung oder mit der Erstellung eines Geschäftsplans enden.

Leitsatz 2: Unterstützungsmaßnahmen müssen insbesondere in den ersten Jahren der Tätigkeit als Unternehmer ansetzen!

- Dadurch werden die stärksten Beschäftigungseffekte nach zwei bis drei Jahren erzielt
- dadurch kann wirksam die Wiedereinstellung des Unternehmens verhindert werden
- und da dadurch gerade bei der angesprochenen Problematik der Unternehmensübergabe einer begleitenden Vorbereitung und Betreuung der Übernahme durch einen Nachfolger höchste Bedeutung zukommt.

Diskutiert wurden in der Arbeitsgruppe Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen:

- Angeregt wurden zur allgemeinen Erhöhung der Motivation zur Selbständigkeit Informationskampagnen sowie auch die Einbringung des Entrepreneurship-Gedankens in Schulen und Universitäten. Dabei sind allerdings auch Möglichkeiten zur kritischen Überprüfung der Geschäftsidee sowie der eigenen Kompetenzen zu entwickeln.
- Zur gezielten Vorbereitung auf eine selbständige Erwerbstätigkeit wurde mehrfach darauf hingewiesen, daß die Meisterprüfung als sinnvolle und geeignete Grundlage für die Führung von KMU angesehen wird. Ergänzend wurden z.B. längerdauernde Lehrgänge entwickelt, die insbesondere betriebswirtschaftliches Wissen vermitteln. Belegbar ist in diesem Zusammenhang, daß sowohl die Vermittlung einschlägiger Qualifikationen als auch eine Beratung bei der Erarbeitung von Unternehmensplänen – business plans – in der Vorbereitungsphase die Wahrscheinlichkeit einer Wiedereinstellung des Unternehmens bzw. einer Insolvenz deutlich verringern können.
- Ein dritter Teil der Diskussionsbeiträge widmete sich dem Thema im engeren Sinn, den Möglichkeiten der Förderung von Jungunternehmern durch Training und Beratung. Diese werden im folgenden dargestellt.

Als wichtigste **Barrieren der Kompetenzentwicklung** von KMU wurden dabei genannt:

- Informationsdefizite über das Angebot

- Zeitliche und örtliche Barrieren
- Stellvertretungsprobleme
- Ungleicher Zugang zu Weiterbildung von verschiedenen Mitarbeitergruppen
- Abnahme der Weiterbildungsbeteiligung ab ca. 35 Jahre (Hinweis: das durchschnittliche Alter der Unternehmensgründung von Jungunternehmern liegt bei etwa 32 – 34 Jahre).
- Finanzielle Restriktionen.

Generell ist festzuhalten:

- Jungunternehmer sind in der Phase des Aufbaues bzw. auch eines Wachstums ihres Unternehmens **besonders vom Tagesgeschäft belastet**.
- Ihr Hauptinteresse ist in dieser Phase die Herstellung von **Kontakten, die Suche nach Kooperationspartnern sowie ein Erfahrungsaustausch**.
- Nicht dagegen der Besuch von Tages oder Wochenseminaren.

Diesen Interessen muß auch die Gestaltung des Weiterbildungs- und Beratungsangebotes Rechnung tragen.

Leitsatz 3: Methodisch-didaktische Innovationen sind notwendig!

Die vorgestellten Praxisbeispiele belegen die Notwendigkeit neuer Lernarrangements und des Einsatzes neuer Lernmethoden.

Im Angebot an Lehrgängen und Seminaren finden **deutliche methodisch-didaktische Veränderungen** statt, wie z.B.

- gemeinsame Bedarfserhebung und Maßnahmenentwicklung unter Einbeziehung der nachfragenden Unternehmen
- deutliche Ausrichtung an spezifizierten Zielgruppen (nicht generell „Seminar für KMU“)
- Einbau von Firmenbesuchen und Praxisteilen in Seminare
- Ergänzende hotline-Beratung
- Ergänzung durch regionalen Erfahrungsaustauschtreffen.

- Mehrstufiger Aufbau von Programmen je nach Erfahrungshintergrund und Anspruchsniveau der Kunden (von einer Erstinformation über Check-ups bis zu eingehenden Beratungen und Coachingleistungen)
- Ergänzende Beratungsleistungen (z.B. Bildungsberatung)
- Ergänzung durch Selbststudienmaterial, Computer Based Training

Nun zeigen aber Studien, daß ein Kompetenzerwerb nur zu etwa 20% in seminaristischen Weiterbildungsveranstaltungen stattfindet, der Rest aber in anderen Lernformen.

Die beschriebenen cases of good practice zeigen jedoch, daß generell von einer **Ausweitung der Angebotspalette über reine Seminare hinaus** gesprochen werden kann.

Kennzeichnende Merkmale für erfolgreiche cases of best practice in der Jungunternehmerentwicklung sind z.B.:

- Die Programme sind **längerfristig** angelegt, zum Teil deutlich über ein Jahr
- Sie sind **sandwichartig**, d.h. begleitend zur beruflichen Tätigkeit
- Es handelt sich um eine **Integration von Trainings- und Beratungsphasen**
- Es werden **konkrete Unternehmensprojekte** der Teilnehmer behandelt und umgesetzt
- Es erfolgt ein **begleitendes Coaching** und Supervision durch Fachexperten

Leitsatz 4: Neue Medien und Lerntechnologien als Hoffnungsträger!

Hervorgehoben wird auch die Möglichkeit des **Einsatzes neuer Lerntechnologien**, z.B. Computer Based Training, Einsatz von groupware, Videoconferencing, Teleconsulting und Tele-Training. Damit können örtliche und zeitliche Restriktionen abgebaut werden. Es wird damit auch internationale Kooperation deutlich erleichtert.

Allerdings ist - wie z.B. empirische Studien, aber auch der BEST (Business Environment Simplification Task Force)-Report hinweisen – darin zwar eine bedeutende Chance für die Zukunft zu sehen, andererseits auch zu berücksichtigen, daß diese Ansätze bei KMU derzeit noch sehr gering verbreitet sind.

Ein zentraler Engpaß ist dabei die fehlende einschlägige Qualifikation der Trainer und Berater selbst.

Leitsatz 5: Vom Weiterbildungsanbieter zum regionalen Kompetenzzentrum!

Eine wichtige Entwicklung liegt in der (internationalen) **Vernetzung und Kooperation auf Anbieterseite:**

Eine Reihe von Förderungsprogrammen wird z.B. gemeinsam durch Weiterbildungsträger, staatliche bzw. lokale Einrichtungen, Interessenvertretungen und Sozialpartnern z.B. auf regionaler Ebene eingerichtet.

So können z.B. Beratungs- und Informationsleistungen gezielt durch eine regionale Business Development Agency wahrgenommen werden, oder Business Incubators und Gründerzentren bieten gebündelt Infrastruktur, finanzielle Unterstützung und ein begleitendes Training sowie Beratung an.

In anderen Beispielen werden Maßnahmen in Verbindung von Unis und Unternehmen angeboten, beispielsweise in Form kürzerer oder längerer Diplomkurse.

Leitsatz 6: Lernen zu kooperieren – kooperieren, um zu lernen!

Auch die **Förderung der Kooperation von KMU**, insbesondere die Unterstützung bei der Zusammenarbeit in europäischen Netzwerken und zum Erfahrungsaustausch, wird als wichtiges Ziel verfolgt.

Ansatzpunkte dafür sind

- Verschiedenste Formen des Intercompany Learning (Lernen der KMU voneinander)
- Regionale Zusammenschlüsse von KMU und anderen Einrichtungen
- Telematische Vernetzung von KMU

Leitsatz 7: Neue Kompetenzanforderungen auch an Trainer und Berater!

Die beschriebene Erweiterung der Angebotspalette für KMU und JungunternehmerInnen führt zu erheblichen neuen Anforderungen an die fachliche Kompetenz von Trainern, Beratern, Prozeßbegleitern und Bildungsmanagern.

Notwendig ist daher das Angebot von Programmen speziell für die Kompetenzentwicklung von Trainern, Unternehmensberatern, Coaches und Mentoren, die diese gezielt auf die Arbeit mit KMU bzw. JungunternehmerInnen vorbereiten bzw. diese Arbeit supervidieren.

Leitsatz 8: Entwicklung der Beratungskompetenz der Nachfrager!

Eine Qualitätsverbesserung und effizientere Nutzung des Angebotes an Trainings- und Beratungsleistungen wird am ehesten durch die – komplementäre – Entwicklung der „**passiven Beratungskompetenz**“ der Nachfrager erreicht. D.h. diese sollen dazu befähigt werden,

- ihre Bedarfe selbst zu erkennen
- eine problemadäquate Auswahl von Trainern und Beratern vorzunehmen
- mit diesen erfolgreich im Beratungsprozeß zusammenzuarbeiten
- und sie zu evaluieren

Leitsatz 9: Verbesserung von Rahmenbedingungen: Konzeptionelle und finanzielle Unterstützung, Abbau von Informationsdefiziten, begleitende Evaluierung!

In der Arbeitsgruppe wurden – unter Verweis auch auf die Ergebnisse der BEST-Gruppe – vorwiegend folgende Maßnahmen hervorgehoben:

➤ **Verbesserung der konzeptionellen Unterstützung von KMU**

Der konzeptionellen Unterstützung sowohl von Existenzgründern als auch von Jungunternehmern dient der Aufbau bzw. Ausbau bestehender Agenturen zur Information und Beratung. Beratende Unterstützung erfolgt etwa durch Hilfestellung bei der Ausarbeitung von Business-Plans von Consultants, die von regionalen Stellen für diese Aufgabe beauftragt sind, oder von eigens eingerichteten Business Development Agenturen, oder in Kooperation von Experten aus Banken und von Trainings- und Beratungsanbietern.

➤ **Abbau von Informationsdefiziten**

Informationsdefizite über den Trainings- und Beratungsmarkt werden durch die Einrichtung entsprechender Datenbanken abgebaut. Allerdings ist diese Dienstleistung durch persönliche Beratung von Interessenten zu ergänzen, um überhaupt angenommen zu werden. Ein Problem

stellt hier auch das Informationsparadoxon dar: Jungunternehmer sind sich ihrer Wissensdefizite hinsichtlich des Trainings- und Beratungsangebotes – und der damit entgehenden Chancen – oft nicht bewußt.

➤ **Finanzielle Unterstützung**

Finanzielle Unterstützung z.B. bei der Inanspruchnahme von Training und Beratung stellt insbesondere für die **Zielgruppe der KMU ohne Beratungs- und Weiterbildungserfahrung einen sehr wichtigen Auslöser** dar.

Zur **Verbesserung der Kostentransparenz** wird auch diskutiert, solche Angebote kostendeckend bzw. **zu Marktpreisen anzubieten**. Gerade die Kenntnis des wahren Marktpreises von Angeboten in Training und Beratung kann zu gesteigerter Motivation und sorgfältigerer Auswahl von Angeboten führen. Diese führt indirekt zu einer Steigerung der Qualität des Angebotes.

So wird auch eine **Subjektförderung** vorgeschlagen, z.B. in Form von Bildungsschecks für Jungunternehmer bzw. für bestimmte Zielgruppen (z.B. zuvor arbeitslose Unternehmensgründer und Unternehmensgründerinnen).

Finanzielle Förderungen bzw. (geförderte) Kredite sollen nicht nur für Sachinvestitionen, sondern auch für Unternehmensbewertung, Weiterbildung, Marktforschung usw. verwendet werden können.

Dabei kann eine Vergabe auch an begleitende **„Kompetenz-Checks“** – z.B. in Zusammenarbeit von Banken und Trainings- und Beratungsexperten – geknüpft werden.

➤ **Begleitende Evaluation der Maßnahmen**

Eine Steigerung der Effizienz und Effektivität der vorhandenen Maßnahmen kann durch systematische begleitende Evaluation erfolgen. Damit besteht einerseits die Möglichkeit einer Überarbeitung der Maßnahmen und damit einer verbesserten Übertragbarkeit auf andere Regionen und Länder. Andererseits wird damit ein zentrales Kooperationshemmnis seitens der Jungunternehmer abgebaut: Die Unsicherheit über Kosten und Nutzen der Maßnahmen.

Leitsätze über die zukünftigen Maßnahmen zur Unterstützung der Unternehmer und Unternehmerinnen im Wachstumsprozeß durch Weiterbildung und Beratung

- Förderung des lebenslangen Lernens durch alle am Prozeß der Unterstützung von Jungunternehmern beteiligten Kreise
- Abbau der Informationsdefizite über Weiterbildungs- und Unterstützungsmaßnahmen, die am Markt angeboten werden
- Entwicklung der Fähigkeit von Jungunternehmern, ihre Bedarfe abzuschätzen, Unternehmensziele zu formulieren und am Weiterbildungs- und Beratungsmarkt die entsprechenden Angebote auszuwählen und zu evaluieren
- Erhöhung der Transparenz von Weiterbildungs- und Beratungskosten: Marktorientierte Preise zur Stimulierung der Motivation in Verbindung mit maßgeschneiderten Unterstützungsmaßnahmen
- Förderung eines allmählichen Überganges zu subjektorientierter finanzieller Unterstützung und zu Steuererleichterungen
- Coaching für die Evaluierung und Überarbeitung von Unternehmensplänen mit Unterstützung durch Banken und Berufsorganisationen
- Förderung von innovativen Formen von Training und Beratung zur Stimulierung von Kooperation, von Erfahrungsaustausch und des Aufbaues von Netzwerken
- Förderung der Zusammenarbeit von Know-How-Anbietern (z.B. Banken, Berufsorganisationen, Schulen, Universitäten, Weiterbildungseinrichtungen, Unternehmensberatung, Wirtschaftstreuhänder) auf regionaler Basis, um alle notwendigen Kompetenzen bereitstellen zu können
- Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien zum Abbau von Entwicklungsbarrieren zeitlicher und räumlicher Natur
- Verbesserung bestehender Maßnahmen durch Evaluierung der Programme und Beurteilung des Verhältnisses von Kosten und Nutzen

Teil 5: Evaluierung der Sonderaktion 1997 zur Lehrstellenschaffung

5.1 Einführung

Die angespannte Situation am Lehrstellenmarkt seit etwa Mitte der 90er Jahre, die sowohl demographische als auch strukturelle Hintergründe hat⁷⁹, hat 1997 zu einem politischen Aktionsprogramm mit dem Ziel, allen ausbildungswilligen Jugendlichen eine Ausbildungschance zu bieten, geführt. Das Aktionsprogramm ist mehrschichtig zu sehen.

Erstens wurde von der Bundesregierung eine breit getragene Bewegung zu Neuerungen im Berufsbildungssystem initiiert. Diese hat mittlerweile wichtige Ergebnisse respektive Möglichkeiten im Bereiche der Einführung neuer Lehrberufe⁸⁰, der erhöhten Differenzierung und Durchlässigkeit der beruflichen Bildungswege (Anlehre – Lehre – Berufsreifeprüfung – Fachhochschulen) und der finanziellen Entlastung der Lehrbetriebe⁸¹ gebracht und darüber hinaus eine breite Diskussion über weitere Anpassungsmaßnahmen zur Sicherung eines breiten Ausbildungsangebotes hervorgerufen.⁸²

Zweitens wurden – neben in ihrer Wirkung keineswegs zu unterschätzenden Aufrufen und Empfehlungen zur verstärkten Aufnahme von Lehrlingen und zur Gewinnung neuer Lehrbetriebe – in erheblichem Maße öffentliche Mittel zur Stützung des Lehrstellenmarktes eingesetzt. Diese Aktionen und ihre Auswirkungen sollen im weiteren thematisiert werden.

5.2 Darstellung der Förderungen

Nachfolgend werden wesentliche Aspekte der Lehrstellenförderung im Jahr 1997 seitens des AMS nach Förderkriterien und Bundesländern beschrieben.

⁷⁹ Siehe dazu Kapitel 2.12 des Berichtes.

⁸⁰ Siehe Kapitel 2.13 des Berichtes.

⁸¹ Siehe Kapitel 2.12.1.

⁸² Siehe dazu z.B. Walter Blumberger, Jörg Markowitsch, Stefan Humpl, Claudia Thonabauer: Strategien zur Förderung der Berufsausbildung in Österreich, Industriewissenschaftliches Institut (Wien) und Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz, Linz-Wien, Jänner 1999, S. 193ff. und passim.

Förderung der Ausbildung in Betrieben

Das AMS vergibt an Betriebe, die gemäß § 2 Berufsausbildungsgesetz (BAG) zur Lehrlingsausbildung berechtigt sind, finanzielle Beihilfen, wobei bestimmte Fördervoraussetzungen erfüllt sein müssen. Die Förderungen erfolgen personenbezogen in Form von *pauschalieren Zuschüssen* zu den Kosten der Lehrausbildung (Lehrlingsentschädigung, Personal- und Sachaufwand). Die gesetzliche Grundlage hierfür stellt § 34 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) dar.

Im Jahre 1997 wurde die Lehrausbildung mit fünf verschiedenen Teilprogrammen sowie mit einem Sonderprogramm unterstützt, wobei diverse arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen verfolgt wurden, die im wesentlichen auf vier Punkte reduziert werden können:

1. Integration von arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen in den Arbeitsmarkt (Vermittlungsunterstützung)
2. Entgegenwirken von Benachteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt
3. Qualitative Verbesserung der Lehrausbildung (zwischenbetriebliche Zusatzausbildung)
4. Verringerung des Lehrstellendefizites durch die Schaffung von Ersatzlehrstellen

Das Teilprogramm „Lehre in Betrieben - Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil“ richtet sich an weibliche Jugendliche in jenen Lehrberufen, bei welchen der Prozentsatz der weiblichen Lehrlinge an der Gesamtzahl der Lehrlinge im vorangegangenen Ausbildungsjahr unter 40 Prozent lag.

Die Zielgruppe des Teilprogrammes „Lehre in Betrieben - benachteiligte Lehrstellensuchende“ umfaßt Jugendliche mit physischer, psychischer oder geistiger Einschränkung, weiters Jugendliche mit sozialer Fehlanpassung sowie lernschwache Pflichtschulabsolventen, wie z.B. Personen, die die letzte Stufe der Pflichtschule nicht positiv abschließen konnten. Zum förderbaren Kreis zählen auch jene Personen, die zu Beginn des Lehrverhältnisses das 19. Lebensjahr vollendet haben, und deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann (zB. Schulabbrecher).

Im Rahmen des Teilprogrammes „zwischenbetriebliche Zusatzausbildung“ werden Beihilfen für Lehrlinge gewährt, wenn diese ergänzende Zusatzqualifikationen über das Berufsbild hinaus erwerben. Ein 1997 auslaufendes Teilprogramm richtete sich an Personen, die sogenannte Mehrfachlehrausbildungen absolvierten.

TABELLE 40: **Arbeitsmarktförderung bezogen auf „Lehrausbildung in Betrieben“ nach Förderkriterien und Anzahl der Personen, 1996/1997**

Jahr	Lehrberufe mit geringem Frauen- Anteil	Benachteiligte Lehrstellen- suchende		Personen über 19 Jahre		Zwischen- betriebliche Zusatzaus- bildung		Gesamt
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
1997	1082	5748	4080	421	342	208	71	11952
1996	606	1475	752	326	276	75	14	3524
$\Delta = 1997$ neu	476	4273	3328	95	66	133	57	8428

Quelle: Berechnungen nach Daten des Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesgeschäftsstelle, Abt. 7

Zusätzlich zu den oben dargestellten Teilprogrammen gab es im Jahre 1997 im Rahmen der Förderung der betrieblichen Lehrausbildung ein Sonderprogramm zur Förderung zusätzlicher Lehrstellen in Lehrwerkstätten *in Betrieben*, das nur in den Bundesländern Burgenland, Oberösterreich, Steiermark und Tirol zur Anwendung kam. Hier handelt es sich *nicht* um besondere selbständige Ausbildungseinrichtungen gemäß § 30 BAG.

1997 wurden fast 12.000 Personen seitens des AMS gefördert, welche eine Lehrlingsausbildung in einem Betrieb gemacht haben. Hierbei waren rund 8.400 geförderte Ausbildungsverhältnisse neu im Jahr 1997, der Rest wurde bereits zuvor begonnen (siehe Tabelle).

Zieht man von den geförderten Lehrverhältnissen die Zahl der Lehrverhältnisse, die bereits im Jahr 1996 gefördert wurden ($n=3.524$), ab, so kommt man auf 8.428 geförderte Lehrverhältnisse *in Betrieben*, die 1997 neu hinzugekommen sind. Diese Zahl enthält *nicht*

die geförderten Ausbildungen außerhalb von Betrieben, also in besonderen Bildungs- und Jugendhilfeeinrichtungen.

90 Prozent der neuen Förderfälle 1997 im Hinblick auf Lehrlingsausbildung in Betrieben betrifft die Förderungskategorie „Benachteiligte Jugendliche“. Insgesamt wurden 5.575 weibliche und 6.377 männliche Lehrlinge im Jahr 1997 gefördert (berechnet anhand der Datenbasis aus obiger Tabelle), das heißt, dass 53 Prozent der gegenständlichen Förderfälle männlich waren.

Ausbildung außerhalb von Betrieben

Hinsichtlich der finanziellen Förderung von Lehrausbildungen in Ausbildungseinrichtungen außerhalb von Lehrbetrieben nach § 2 BAG kamen 1997 die gleichen Programme zur Anwendung, die auch auf Lehrausbildungen in Betrieben verwendet wurden (Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil, benachteiligte Lehrstellensuchende, Personen über 19 Jahre, zwischenbetriebliche Zusatzausbildungen, zusätzliche Lehrstellen).

In § 30 BAG werden besondere selbständige Ausbildungseinrichtungen, die weder von einem Lehrberechtigten geführt werden, noch Schulen oder im § 29 BAG angeführte Anstalten sind, geregelt. Diese bedürfen einer Bewilligung seitens des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten.

Im Jahr 1997 nahmen insgesamt 994 Personen ein Lehrverhältnis in diesen Besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen auf. Davon entfielen allein auf Wien 710 Personen, weitere 136 Lehranfänger begannen in Oberösterreich ihre Ausbildung. In den verbleibenden Bundesländern ist die Anzahl der Lehranfänger wesentlich geringer und beträgt zwischen 3 und 56 Personen.

TABELLE 41: **Lehranfänger in Besonderen Selbständigen
Ausbildungseinrichtungen, 1997**

Bundesland	Lehranfänger	Art der Ausbildungseinrichtungen
Wien	710	bfi, Jugend am Werk, ÖBB-Privatstiftung, Uhrmacher-Lehrwerkstätte, Verein Jugendzentrum, Verein zur Schaffung offener Kultur- und Werkstättenhäuser
Niederösterreich	11	ÖBB-Privatstiftung, Ausbildungsstätte Eschenau
Burgenland	56	bfi, Jugend am Werk
Oberösterreich	136	Sozialpädagog. Werkstätten, Verein zur Förderung von Arbeit und Bildung, ÖBB-Privatstiftung
Salzburg	25	Landesinstitut für Hörbehinderte, ÖBB-Privatstiftung
Steiermark	37	ÖBB-Privatstiftung, Styria – Geschützte Werkstätte
Kärnten	13	ÖGB-Lehrwerkstätte Krumpendorf
Tirol	3	ÖBB-Privatstiftung
Vorarlberg	3	ÖBB-Privatstiftung
Österreich	994	

Quelle: Lehrlingsstellen der Landeskammern

Der Leiter der AMS-Bundesgeschäftsstelle⁸³ schätzte, dass 1998 noch zwischen 1,1 bis 1,2 Milliarden Schilling für das Notprogramm von 1997 aufzuwenden sein werden. Rechnet man die 1997 ausgezahlten Förderungen von rund 200 Millionen hinzu, so ergeben sich Gesamtkosten von etwa 1,3 bis 1,4 Milliarden Schilling für die Lehrlingsaktion von 1997. In diesen Zahlen sind die zusätzlichen finanziellen Unterstützungen durch Landesregierungen und Gemeinden nicht berücksichtigt.⁸⁴

⁸³ Siehe dazu: „Kurier“ vom 30. 1. 1998, S. 3.

⁸⁴ Walter Blumberger, Jörg Markowitsch, Stefan Humpl, Claudia Thonabauer: Strategien zur Förderung der Berufsausbildung in Österreich, Industriewissenschaftliches Institut (Wien) und Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz, Linz-Wien, Jänner 1999, S. 191f.

5.3 Ergebnis der Förderungen

Erfahrungsgemäß finden bis Ende Juli jene Jugendlichen, denen ein unproblematischer Übergang möglich ist, eine Lehrstelle⁸⁵. Ein Blick auf die Veränderungen am Lehrstellenmarkt in den 90er Jahren zeigt, dass die Situation für die lehrstellensuchenden Jugendlichen 1996 deutlich ungünstiger als in den Vorjahren war. Kamen 1993 rechnerisch noch etwa 2 offene Lehrstellen auf einen Lehrstellensuchenden, so waren dies 1996 nur noch 0,4 Lehrstellen.

TABELLE 42: **Problematik am Lehrstellenmarkt Ende September im Zeitvergleich**

Erhebungszeitpunkt	Lehrstellensuchende	Offene Lehrstellen	Verhältnis: Offene Stellen je Lehrstellensuchenden
September 1993	5.139	10.098	1,96
September 1994	4.986	7.750	1,55
September 1995	5.563	5.719	1,03
September 1996	7.924	3.282	0,41
September 1997	9.032	3.791	0,42
September 1998	7.323	2.311	0,32

Quelle: AMS, Arbeitsmarktdaten, verschiedene Jahrgänge;
Berechnungen nach den tabellierten Daten

Vergleicht man Eckdaten des Lehrstellenmarktes zwischen Ende Juli bzw. Ende September 1997 und Februar 1998, so zeigt sich eine kontinuierlich sinkende Zahl an vorgemerkten Lehrstellensuchenden. Dies belegt, dass die aufgewendeten öffentlichen Mittel zu einer spürbaren Reduktion der ausbildungsplatzbezogen noch unversorgten Jugendlichen beigetragen haben. Dies trotz des Umstandes, dass in diesem Jahr die Zahl der vorgemerkten Lehrstellensuchenden Ende September mit erheblichem Abstand höher als in den vergangenen Jahren war.

⁸⁵ Siehe auch Kapitel 2.8 des Berichts.

1997 hat es eine Lehranfängerzahl von 40.175 gegeben. Dies bedeutet eine Zunahme von fast 3.100 Lehranfängern bzw. einen Anstieg um 8 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Damit konnte die rückläufige Entwicklung bei den Lehranfängern gestoppt werden. Die gegenständlichen Sonderaktionen waren damit als Unterstützungsmaßnahmen im Interesse der österreichischen Jugend erfolgreich in dem Bemühen, möglichst allen Jugendlichen den Weg in eine Ausbildung zu eröffnen.

TABELLE 43: **Eckdaten zum Lehrstellenmarkt von Juli 1997 bis Juni 1998**

Erhebungszeitpunkt	Lehrstellensuchende	Offene Lehrstellen
Juli 1997	11.426	3.337
August 1997	10.186	3.594
September 1997	9.032	3.791
Oktober 1997	6.232	2.868
November 1997	5.249	2.495
Dezember 1997	4.101	2.258
Januar 1998	3.662	2.435
Februar 1998	3.521	2.452
März 1998	3.149	2.259
April 1998	2.856	2.216
Mai 1998	2.779	2.218
Juni 1998	2.676	2.117
Juli 1998	9.772	2.872

Quelle: AMS, Arbeitsmarktdaten 3/1998

Legt man die Entwicklung der Lehrlingszahlen der Bewertung der Berufsbildungsaktivitäten der Bundesregierung seit 1997 zugrunde, so läßt sich argumentieren, dass die negative Entwicklung der 90er Jahre gestoppt werden konnte. Erst die nächsten Jahre werden einerseits zu einer breiteren Umsetzung der neu eingeführten Lehrberufe führen können, andererseits Bedeutung und Notwendigkeit ergänzender Maßnahmen für Jugendliche mit Vermittlungsschwierigkeiten (Vorlehre, Lehrgänge, Stiftungen) klären und schließlich die Effekte der bislang erreichten finanziellen Entlastungen der Lehrbetriebe zeigen.

TABELLE 44: **Arbeitsmarktförderung bezogen auf „Lehrausbildung in Betrieben“ nach Förderkriterien und Anzahl der Personen, aufgliedert nach Bundesländern und Geschlecht, 1996 (exakter Zeitraum: 1. Februar 1996 – 27. Januar 1997)**

Bundesland	Lehrberufe mit geringem Frauenanteil	Benachteiligte Lehrstellensuchende		Personen über 19 Jahre		Zwischenbetriebliche Zusatzausbildung		Gesamt
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Wien	26	257	139	22	32	11	1	488
Niederösterreich	96	239	128	86	57	37	0	643
Burgenland	32	64	39	6	7	10	0	158
Oberösterreich	153	214	92	38	41	15	13	566
Salzburg	19	36	19	19	15	0	0	108
Steiermark	150	234	137	100	88	2	0	711
Kärnten	52	221	121	13	10	0	0	417
Tirol	39	171	44	12	5	0	0	271
Vorarlberg	39	39	33	30	21	0	0	162
Österreich	606	1475	752	326	276	75	14	3524

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesgeschäftsstelle, Abt. 7

TABELLE 45: **Arbeitsmarktförderung bezogen auf „Lehrausbildung in Betrieben“ nach Förderkriterien und Anzahl der Personen, aufgliedert nach Bundesländern und Geschlecht, 1997**
(exakter Zeitraum: 3. Februar bis 29. Dezember)

Bundesland	Lehrberufe mit geringem Frauenanteil	Benachteiligte Lehrstellen-suchende		Personen über 19 Jahre		Zwischenbetriebliche Zusatzausbildung		Gesamt
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Wien	58	455	233	46	53	28	2	875
Niederösterreich	192	1166	813	83	62	40	2	2358
Burgenland	45	455	194	6	7	1	0	708
Oberösterreich	276	1070	1042	81	73	90	57	2689
Salzburg	41	135	91	38	31	3	5	344
Steiermark	238	845	652	90	75	29	1	1930
Kärnten	75	967	652	26	13	17	4	1754
Tirol	110	600	356	27	13	0	0	1106
Vorarlberg	47	55	47	24	15	0	0	188
Österreich	1082	5748	4080	421	342	208	71	11952

Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesgeschäftsstelle, Abt. 7

Literatur- und Quellenverzeichnis

- Arbeitsmarktservice Österreich: Arbeitsmarktdaten, verschiedene Jahrgänge und Monate.
- Arbeitsmarktservice Österreich: Arbeitsmarktvorschau 1999, Endbericht, erstellt von Synthesis und WIFO, Wien, Februar 1999.
- Bauer, Adelheit: Ausbildung und ausgeübter Beruf. Am Beispiel von Personen mit Lehrabschluß (Volkszählung 1991), in: Statistische Nachrichten 7/1998.
- Blumberger, Walter / Dornmayr, Helmut: Rückgang des Lehrstellenangebotes in Oberösterreich. Analyse und Hintergründe, in: WISO-Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift, Nr. 1/1997, 20. Jahrgang.
- Blumberger, Walter / Markowitsch, Jörg / Humpl, Stefan / Thonabauer, Claudia: Strategien zur Förderung der Berufsausbildung in Österreich, Industriewissenschaftliches Institut (Wien) und Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz, Linz-Wien, Jänner 1999.
- Brandel, Franz / Hofer, Helmut / Lassnig, Lorenz und Pichelmann, Karl: Aspekte der Arbeitsmarktintegration von Lehrlingern. Einige deskriptive Indikatoren für zwei Lehrlingskohorten aus den Jahren 1981 und 1985, Studie des IHS im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien, April 1994.
- Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte: Lehrlinge in Österreich 1994, Wien 1995.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten: Berufsbildungsbericht 1997, Wien, Dezember 1997.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten: KMU in der Wachstumsphase- Schlüsselfaktoren zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit in Österreich, Wien, September 1998.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten: Die Lehre: Berufsausbildung in Österreich, Wien, Oktober 1998.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten: Bericht über die Situation der kleinen und mittleren Unternehmungen der gewerblichen Wirtschaft 1998/1999, Wien, März 1999.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung –bmb+f: Berufsbildungsbericht 1998, Bonn 1998.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Arbeitsmarktverwaltung, Arbeitsmarktvorschau 1994, Wien, Dezember 1993.
- Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Statistischen Zentralamt: Österreichische Schulstatistik 1997/98, Wien 1998.
- CEDEFOP Projekt 03.2088: „Längerfristige Auswirkungen von Auslandsaufenthalten von Auszubildenden und jungen Berufstätigen“, Studie durchgeführt von der Carl Duisberg Gesellschaft 1998.
- Clement, Werner / Dachs, Bernhard / Macek, Silvia: Industrienähe Dienstleistungen und Beschäftigung, IWI-Arbeitsheft 38, Wien, September 1998.

- Europäische Kommission: Lehren und Lernen - Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft. Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung, Brüssel - Luxemburg, 1995.
- Eurostat: Arbeitslosigkeit 10/1998, 12. Dezember 1998, Luxemburg, Brüssel.
- Fraiji, Adelheit / Lassnigg, Lorenz: Berufliche Weiterbildung in Österreich. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Institut für Höhere Studien, Wien, Endbericht 1992.
- Freundlinger, Alfred: Ausgezeichnete Lehrbetriebe, Wirtschaftskammer Österreich (Hg.), Wien, November 1996.
- Gelderblom, A. / de Koning, J. / Stronach, J.: The role of apprenticeship in enhancing employability and job creation. The significance of apprenticeship training for the labour market. Final report to the European Commission, DG XXII, Rotterdam, April 1997.
- Härtel, Peter / Kämmerer, Erwin: Berufsüberleitung an Polytechnischen Schulen. Ergebnisse einer österreichweiten Erhebung zu Ende des Schuljahres 1997/98, Graz, November 1998.
- Härtel, Peter: Berufsinformation für eine Arbeitswelt im Wandel. In: GdWZ 10, 1/1999.
- Hofstätter, Maria / Hrudá, Hans: Lehrlinge und FacharbeiterInnen am Arbeitsmarkt - Prognose bis zum Jahr 2010/2012, Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesgeschäftsstelle, BIQ/Berufsinformations- und Qualifikationsforschung, Wien, Juli 1997.
- Hofstätter, Maria / Hrudá, Hans: Lehrlinge und FacharbeiterInnen am Arbeitsmarkt - Prognose bis zum Jahr 2011/2013, Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesgeschäftsstelle, BIQ/Berufsinformations- und Qualifikationsforschung, Wien, Juni 1998.
- Kailer, Norbert: Unterstützung von JungunternehmerInnen durch Weiterbildung und Unternehmensberatung: Nachfrage und Angebot in Österreich. Vorlagebericht im Auftrag des BMwA, Wien, September 1998.
- Lassnigg, Lorenz: Das Bildungswahlverhalten der Jugendlichen in der österreichischen Berufsbildung. In: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales: Jugend, Bildung, Beschäftigung, Wien 1997.
- Lassnigg, Lorenz / Prenner, Peter / Steiner, Peter: Ausbildung – Beruf – Beschäftigung. Einige Entwicklungstendenzen in Österreich, in: SWS-Rundschau, Heft 3,, 38. Jahrgang, 1998.
- Lassnigg, Lorenz / Schneeberger, Arthur: Transition from Initial Education to Working Life. Country Background Report: AUSTRIA, Vienna, July 1997.
- Mesch, Michael (Hrsg.): Neue Arbeitsplätze in Österreich. Die Beschäftigungsentwicklung im österreichischen Dienstleistungssektor. Eine Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Wien, 1998.
- OECD: Education at a Glance, OECD Indicators, Paris 1998.
- OECD: Wirtschaftsberichte - Österreich 1997, Paris 1997.
- OECD: Thematic Review of the Transition from Initial Education to Working Life. Interim Comparative Report, 26. October, Paris 1998.

- Ofner, Franz / Wimmer, Petra: OECD-Studie zur Finanzierung des lebensbegleitenden Lernens. Österreichischer Länderbericht. Dezember 1998, im Auftrag des BM für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten unter Mitwirkung des BMWV, des BmWA, des BMAGS sowie der Sozialpartner, Wien 1998.
- ÖSTAT - Österreichisches Statistisches Zentralamt: Republik Österreich 1945 - 1995, Wien 1995.
- ÖSTAT - Österreichisches Statistisches Zentralamt, Mikrozensus-Jahresergebnisse 1997, Wien 1999.
- Prenner, Peter / Mesch, Michael: Beschäftigungstendenzen im österreichischen Dienstleistungssektor 1971 – 1997 (=Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 70), Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Juli 1998.
- Schneeberger, Arthur: Langfristige Trendanalyse der Qualifikationsentwicklung in Österreich. In: Arthur Schneeberger, Monika Thum-Kraft (Hrsg.): Qualifikationsanforderungen und Bildungsströme im Wandel (=Schriftenreihe des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft, Nr. 110), Wien 1998.
- Schneeberger, Arthur / Brunbauer, Barbara: Beruflicher Verbleib und Zukunftspläne von Lehrabsolventen. Jugendliche an der „zweiten Schwelle“ der beruflichen Laufbahn (Schriftenreihe des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft, Nr. 96), Wien 1994.
- Schneeberger, Arthur / Kastenhuber, Bernd: Anfänger- und Abschlußquoten in der Lehrlingsausbildung (= Schriftenreihe des ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Nr. 102), Wien, November 1996.
- Schneeberger, Arthur / Kastenhuber, Bernd: Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung in Österreich. Ergebnisse aus Bevölkerungs- und Unternehmensumfragen (= Schriftenreihe des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft, Nr. 107), Wien, 2. Auflage 1999.
- Schnur, Peter: Sektorale Entwicklung der Beschäftigung in Deutschland. In: Laslo Alex, Manfred Tessaring (Hrsg.): Neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsfelder. Dokumentation des BIBB/IAB-Workshops am 13./14. November 1995, Bielefeld 1996.
- Tessaring, Manfred: Beschäftigungstendenzen nach Berufen, Tätigkeiten und Qualifikationen. In: Laslo Alex, Manfred Tessaring (Hrsg.): Neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsfelder. Dokumentation des BIBB/IAB-Workshops am 13./14. November 1995, Bielefeld 1996.
- Tichy, Gunther: Technologie und Bildung. In: Heinz Handler: Wirtschaftsstandort Österreich, Wettbewerbsstrategien für das 21. Jahrhundert, Wien, Februar 1996.
- Ulam, Peter A.: Studie „Lebensbegleitendes Lernen - Life-Style 1996“. In: Nationale Koordinationsstelle des Europäischen Jahres für Lebensbegleitendes Lernen (Hg.): Österreich, Europäisches Jahr des lebensbegleitenden Lernens 1996, Endbericht 1997.
- Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik, Jahrgänge 1970 bis 1998, Wien.
- Wirtschaftskammer Österreich, Rechtsinfo: Berufsausbildung. Gesetzestexte BAG, KJBG, KJBG-VO, Wien, Juli 1997.
- Zeidler, Sylvia: Teilnahme an beruflicher Fortbildung. Ergebnisse des Mikrozensus Dezember 1989, in: Statistische Nachrichten, 45. Jahrgang 1990, Heft 11.
- Zeidler, Sylvia: Gründe für die berufliche Fortbildung. Ergebnisse des Mikrozensus Dezember 1989, in: Statistische Nachrichten, 46. Jahrgang 1991, Heft 8.

Abkürzungsverzeichnis

<i>Abkürzung</i>	<i>Ungekürzter Wortlaut</i>
AHS	Allgemeinbildende höhere Schule
AMS	Arbeitsmarktservice Österreich
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
Bfi	Berufsförderungsinstitut
BHS	Berufsbildende höhere Schule
BIQ	Berufsinformations- und Qualifikationsforschung
BMAGS	Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
BMBW	Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn
BMS	Berufsbildende mittlere Schule
BMUKA	Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten
BMwA	Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten
BPS	Berufsbildende Pflichtschule
Eurostat	Europäisches Statistisches Amt
HTL	Höhere Technische Lehranstalt
IBE	Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz
ibw	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
IBWB	Internationale Berufswettbewerbe
IFA	Verein zur Förderung des internationalen Fachkräfteaustausches
IHS	Institut für Höhere Studien
Iwi	Industriewissenschaftliches Institut
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
MZ	Mikrozensus
NAP	Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung
ÖBB	Österreichische Bundesbahnen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖIBF	Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
ÖSTAT	Österreichisches Statistisches Zentralamt
VHS	Volkshochschule
VZ	Volkszählung
WIFI	Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich
WIFO	Wirtschaftsforschungsinstitut

Anhang 1: Lehrberufsliste, Dauer der Lehrzeit, Lehrlingszahl

Lehrberuf	Lehrzeit in Jahren	Lehrlingsstand 1998
Anlagenelektriker	4	191
Anlagenmonteur	3 ½	636
Bäcker	3	1.423
Bandagist	3	33
Bankkaufmann (<i>neu 1998</i>)	3	257
Bauschlosser	3	470
Bautechnischer Zeichner	3	298
Bekleidungsfertiger	2	19
Bergwerksschlosser-Maschinenhauer	3 ½	0
Berufskraftfahrer	3	8
Betonfertiger – Betonwarenerzeugung	3	14
Betonfertiger – Betonwerksteinerzeugung	3	2
Betonfertiger – Terrazzoherstellung	3	0
Betonwarenerzeuger (<i>auslaufend ab 1.7.1998 bis 30.6.2002</i>)	3	12
Betriebselektriker	3 ½	949
Betriebsschlosser	3 ½	887
Binder	3	17
Binnenschiffer	2	0
Blechblasinstrumentenerzeuger	3	9
Blechscharwerker	3	78
Blumenbinder und -händler (Florist)	3	853
Bodenleger	3	145
Bonbon- und Konfektmacher	2	0
Bootbauer	3	8
Brauer und Mälzer	3	34
Brunnenmacher	3	3
Buchbinder	3	100
Buchhändler	3	193
Büchsenmacher	3	7
Bürokaufmann	3	7.287
Büromaschinenmechaniker (<i>auslaufend ab 1.7.1998 bis 31.12.2002</i>)	3 ½	49
Bürsten- und Pinselmacher	2	0
Chemielaborant	3 ½	478
Chemiewerker	3	161
Chirurgieinstrumentenerzeuger	3 ½	7
Dachdecker	3	271
Damenkleidermacher	3	328
Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger	2 ½	71
Dessinateur für Stoffdruck	3	1
Destillateur	3	3

Drechsler	3	14
Dreher	3	64
Drogist	3	421
Drucker	3	89
Druckformtechniker (auslaufend ab 1.7.1999 bis 30.6.2003)	3	12
Druckvorstufentechniker	3 ½	277
Edelsteinschleifer	3	1
EDV-Kaufmann (neu 1998)	3	116
EDV-Techniker (neu 1998)	3 ½	147
Einzelhandelskaufmann	3	14.321
Elektroinstallateur	3 ½	7.255
Elektromechaniker für Schwachstrom	3 ½	422
Elektromechaniker für Starkstrom	3 ½	220
Elektromechaniker und Elektromaschinenbauer	3 ½	582
Emaillieur	3	1
Entsorgungs- und Recyclingfachmann – Abfall (neu 1998)	3	18
Entsorgungs- und Recyclingfachmann – Abwasser (neu 1998)	3	3
Etui- und Kassettenerzeuger	3	0
Fahrzeugfertiger	3	271
Fahrzeugtapezierer (Fahrzeugsattler)	3	17
Feinmechaniker	3 ½	100
Feinoptiker	3 ½	13
Fermelbebaumonteur	3	0
Fitneßbetreuer (neu 1998)	3	12
Flachdrucker	3	190
Fleischer	3	633
Formenbauer	3	7
Former und Gießer (Metall und Eisen)	3	26
Fotograf	3 ½	187
Fotogravurzeichner	2	1
Fotokaufmann	3	174
Friedhofs- und Ziergärtner	3	46
Friseur und Perückenmacher (auslaufend ab 1.1.1997 bis 31.12.2000)	3	423
Friseur und Perückenmacher (Stylist)	3	5.290
Fußpfleger	2	64
Gartencenterkaufmann (neu 1998)	3	134
Gasinstallateur (auslaufend ab 1.7.1999 bis 30.6.2003)	3	4
Gas- und Wasserleitungsinstallateur (auslaufend ab 1.7.1998 bis 30.6.2002)	3	676
Getreidemüller	3	13
Gießereimechaniker	3	9
Glasbläser und Glasinstrumentenerzeuger	3	1

Glaser	3	430
Glasschleifer u. Glasbeleger <i>(auslaufend ab 1.7.1998 bis 30.6.2002)</i>	3	2
Gold-, Silber- und Metallschläger	3	0
Gold-, Silber- und Perlensticker	3	2
Gold- und Silberschmied und Juwelier	3 ½	65
Graveur	3	5
Großhandelskaufmann	3	1.844
Großmaschinsticker	2	0
Gürtler	3	19
Hafner	3	499
Handschuhmacher	3	1
Harmonikamacher	3	2
Herrenkleidermacher	3	91
Hörgeräteakustiker	3	1
Hohlglasveredler – Glasmalerei	3	0
Hohlglasveredler – Gravur	3	0
Hohlglasveredler – Kugeln	3	0
Holz- und Sägetechniker	3	183
Holz- und Steinbildhauer	3	4
Holzblasinstrumentenerzeuger	3	2
Hotel- und Gastgewerbeassistent	3	1.287
Hüttenwerkschlosser	3	32
Hutmacher	2	2
Immobilienkaufmann <i>(neu 1998)</i>	3	26
Industriekaufmann	3	953
Isoliermonteur	3	60
Kälteanlagentechniker	3 ½	162
Kanzleiassistent – Notariat <i>(neu 1998)</i>	3	4
Kanzleiassistent – Rechtsanwaltskanzlei <i>(neu 1998)</i>	3	17
Kappenmacher	2	0
Karosser	3	1.050
Kartograph	3	13
Kartolithograf <i>(auslaufend ab 1.1.1995 bis 31.12.1999)</i>	3	1
Kartonagewarenhersteller	3	7
Keramiker	3	33
Kerammmaler	2	12
Kerammodelleur	3	3
Klaviermacher	3 ½	15
Koch	3	4.714
Kommunikationstechniker – Audio- und Video-Elektronik	3 ½	112
Kommunikationstechniker – Bürokommunikation	3 ½	25
Kommunikationstechniker – Elektronische Datenverarbeitung und Telekommunikation	3 ½	253
Kommunikationstechniker – Nachrichtenelektronik	3 ½	34

Konditor (Zuckerbäcker)	3	1072
Korb- und Möbelflechter	2	0
Kosmetiker	2	119
Kraftfahrzeugelektriker	3	111
Kraftfahrzeugmechaniker	3 ½	7.858
Kühlmaschinenmechaniker (auslaufend ab 1.7.1995 bis 31.12.1999)	3 ½	1
Kürschner	3	10
Kunststeinerzeuger (auslaufend ab 1.7.1998 bis 30.6.2002)	3	4
Kunststoffverarbeiter	3	251
Kupferdrucker	3	0
Kupferschmied	3	12
Lackierer	3	389
Landmaschinenmechaniker (auslaufend ab 1.7.1999 bis 30.6.2002)	3 ½	983
Landmaschinentechniker(neu 1998)	3 ½	29
Landschaftsgärtner (Garten- und Grünflächengestalter)	3	217
Lebzelter und Wachszieher	2	1
Ledergalanteriewarenerzeuger und Taschner	3	4
Leichtflugzeugbauer	3	0
Luftfahrzeugmechaniker	3 ½	0
Maler und Anstreicher	3	3.259
Maschinenmechaniker	4	196
Maschinenschlosser	3 ½	3.366
Maschinsticker	2	0
Masseur	2	137
Maurer	3	4.159
Mechaniker	3 ½	592
Medienfachmann – Mediendesign (neu 1998)	3 ½	9
Medienfachmann – Medientechnik (neu 1998)	3 ½	6
Messerschmied	3	0
Metalldrücker	3	5
Metallschleifer und Galvaniseur	3	55
Miedererzeuger	3	1
Modellbauer	3	3
Modellschlosser (auslaufend ab 1.7.1999 bis 30.6.2004)	3	0
Modelltischler (Formentischler) (auslaufend ab 1.7.1999 bis 30.6.2004)	3	27
Modist	2	2
Molkereifachmann	3	84
Musikalienhändler	3	3
Nachrichtenelektroniker (auslaufend ab 1.7.1998 bis 31.12.2002)	3 ½	322
Oberteilherrichter	2	60
Obst- und Gemüsekonservierer	2	2

Optiker	3 ½	421
Orgelbauer	3 ½	24
Orthopädiemechaniker	3 ½	51
Orthopädieschuhmacher	3	65
Papiertechniker	3 ½	81
Pflasterer	3	49
Pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent	3	652
Physiklaborant	3 ½	20
Platten- und Fliesenleger	3	660
Polsterer	3	44
Porzellanformer	3	0
Porzellanmaler	3	1
Posamentierer	3	5
Präparator	3	14
Produktionstechniker (<i>neu 1998</i>)	3 ½	54
Prozeßleittechniker	3 ½	61
Radio- und Fernsehmechaniker (<i>auslaufend ab 1.7.1998 bis 31.12.2002</i>)	3 ½	211
Rauchfangkehrer	3	333
Rauwarenzurichter	2	0
Recycling- und Entsorgungstechniker (<i>auslaufend ab 1.1.1998 bis 31.12.2001</i>)	3	20
Reisebüroassistent	3	356
Reproduktionstechniker (<i>auslaufend ab 1.7.1999 bis 30.6.2003</i>)	3	7
Restaurantfachmann	3	2.720
Rohrleitungsmonteur	3	12
Rotgerber	3	10
Säckler (Lederbekleidungserzeuger)	3	4
Sanitär- und Klimatechniker – Gas- und Wasser- installation	3	565
Sanitär- und Klimatechniker – Heizungsinstallation	3	126
Sanitär- und Klimatechniker – Lüftungsinstallation	3	10
Sattler und Riemer	3	9
Schädlingsbekämpfer	3	1
Schalungsbauer	3	95
Schiffbauer	3	0
Schilderhersteller	3	113
Schlosser	3 ½	3.005
Schmied	3	180
Schuhmacher	3	88
Siebdrucker	3	56
Skierzeuger	3	17
Sonnenschutztechniker (<i>neu 1998</i>)	3	17
Speditionskaufmann	3	623
Spengler	3	961
Sportartikelmonteur (<i>neu 1998</i>)	3	2

Stahlbauschlosser	3	437
Starkstrommonteur	3 ½	308
Steinmetz	3	253
Stempelerzeuger und Flexograf	2	0
Stickereizeichner	2	0
Stoffdrucker	3	11
Straßenerhaltungsfachmann (<i>neu 1998</i>)	3	1
Streich- und Saiteninstrumentenerzeuger	3	0
Strickwarenerzeuger	3	32
Stukkateur und Trockenausbauer	3	126
Systemgastronomiefachmann (<i>neu 1998</i>)	3	83
Tapezierer und Bettwarenerzeuger (<i>auslaufend ab 1.7.1998 bis 30.6.2002</i>)	3	310
Tapezierer und Dekorateur	3	211
Technischer Zeichner	3 ½	441
Textilmechaniker	3	64
Textilmusterzeichner	2	1
Textilreiniger	3	29
Textilveredler	3	81
Tiefbauer (<i>neu 1998</i>)	3	30
Tiefdruckformenhersteller	3	0
Tierpfleger	3	42
Tischler	3	7.863
Typografiker (<i>auslaufend ab 1.7.1999 bis 30.6.2003</i>)	3	17
Uhrmacher	3,5	71
Universalhärter	3	2
Universalschweißer	3	71
Vergolder und Staffierer	3	13
Vermessungstechniker (<i>neu 1998</i>)	3	58
Verpackungsmittelmechaniker	3	71
Versicherungskaufmann	3	451
Verwaltungsassistent	3	492
Vulkaniseur	2	20
Waagenhersteller	3	7
Wäschenäher (<i>auslaufend ab 1.7.1998 bis 30.6.2001</i>)	2	8
Wäschewarenerzeuger	3	71
Waffen- und Munitionshändler	3	6
Waffenmechaniker	3	0
Wagner	3	2
Wasserleitungsinstallateur (<i>auslaufend ab 1.7.1999 bis 30.6.2003</i>)	3	174
Weber	3	6
Weiß- und Sämischgerber	3	2
Werkstoffprüfer	3	54
Werkzeugmacher	3 ½	1.142

Werkzeugmaschineur	3	589
Werkzeugmechaniker	4	102
Wirkwarenerzeuger	3	1
Zahntechniker	4	655
Zentralheizungsbauer <i>(auslaufend ab 1.7.1998 bis 30.6.2002)</i>	3	30
Zimmerer	3	2.104
Zinngießer	2	0

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik 1998

Anhang 2: Lehrlinge in Doppellehren 1998

Lehrberufe	Lehrlingsstand 1998
Bäcker/Einzelhandelskaufmann	6
Bäcker/Konditor (Zuckerbäcker)	300
Bandagist/Orthopädiemechaniker	28
Bauschlosser/Schmied	1
Bauschlosser/Technischer Zeichner	1
Bautechnischer Zeichner/Bürokaufmann	2
Bautechnischer Zeichner/Maurer	1
Bautechnischer Zeichner/Zimmerer	1
Betonwarenerzeuger/Maurer	1
Betriebselektriker/Betriebsschlosser	122
Betriebselektriker/Bürokaufmann	3
Betriebselektriker/Kunststoffverarbeiter	1
Betriebselektriker/Maschinenschlosser	209
Betriebselektriker/Mechaniker	3
Betriebselektriker/Mess- und Regelmechaniker	1
Betriebselektriker/Metallschleifer	1
Betriebselektriker/Prozessleitetechniker	247
Betriebselektriker/Schlosser	4
Betriebselektriker/Stahlbauschlosser	1
Betriebselektriker/Technischer Zeichner	9
Betriebselektriker/Werkzeugmacher	3
Betriebselektriker/Zentralheizungsbauer	2
Betriebsschlosser/Blechscharer	2
Betriebsschlosser/Dreher	20
Betriebsschlosser/Produktionstechniker	1
Betriebsschlosser/Rohrleitungsmonteuer	6
Betriebsschlosser/Technischer Zeichner	3
Betriebsschlosser/Verpackungsmitteltechniker	14
Betriebsschlosser/Wasserleitungsinstallateur	6
Betriebsschlosser/Werkzeugmacher	2
Blechscharer/Technischer Zeichner	1
Blumenbinder und -händler (Florist)/Friedhofs- und Ziergärtner	2
Blumenbinder und -händler (Florist)/Landschaftsgärtner (Garten- und Grünflächengestalter)	5
Brunnenmacher/Maurer	1
Büchsenmacher/Waffen- und Munitionshändler	1
Bürokaufmann/Bautechnischer Zeichner	21
Bürokaufmann/Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger	2
Bürokaufmann/Druckvorstufentechniker	1
Bürokaufmann/EDV-Kaufmann	1
Bürokaufmann/EDV-Techniker	1
Bürokaufmann/Einzelhandelskaufmann	74

Bürokaufmann/Elektroinstallateur	6
Bürokaufmann/Gartencenterkaufmann	1
Bürokaufmann/Gas- und Wasserleitungsinstallateur	2
Bürokaufmann/Glaser	6
Bürokaufmann/Großhandelskaufmann	5
Bürokaufmann/Hafner	2
Bürokaufmann/Industriekaufmann	1
Bürokaufmann/Isoliermonteur	1
Bürokaufmann/Kraftfahrzeugmechaniker	4
Bürokaufmann/Maler und Anstreicher	1
Bürokaufmann/Orthopädieschuhmacher	1
Bürokaufmann/Rauchfangkehrer	5
Bürokaufmann/Schilderhersteller	1
Bürokaufmann/Schlosser	2
Bürokaufmann/Speditionskaufmann	1
Bürokaufmann/Tapezierer und Bettwarenerzeuger	2
Bürokaufmann/Technischer Zeichner	18
Bürokaufmann/Textilreiniger	1
Bürokaufmann/Tischler	25
Bürokaufmann/Wasserleitungsinstallateur	2
Bürokaufmann/Werkzeugmaschineur	1
Chemielaborant/Chemiewerker	3
Chemielaborant/Großhandelskaufmann	1
Chemielaborant/Werkstoffprüfer	1
Dachdecker/Bautechnischer Zeichner	1
Dachdecker/Spengler	936
Dachdecker/Zimmerer	9
Damenkleidermacher/Einzelhandelskaufmann	3
Drechsler/Tischler	1
Dreher/Formenbauer	2
Dreher/Maschinenschlosser	12
Dreher/Stahlbauschlosser	1
Dreher/Werkzeugmacher	42
Drogist/Fotokaufmann	1
Drucker/Druckvorstufentechniker	4
EDV-Kaufmann/EDV-Techniker	5
Einzelhandelskaufmann/Kommunikationstechniker – Audio- und Videoelektronik	1
Einzelhandelskaufmann/Kommunikationstechniker – Büro-kommunikation	1
Einzelhandelskaufmann/Belagsverleger	1
Einzelhandelskaufmann/Bodenleger	3
Einzelhandelskaufmann/Elektroinstallateur	8
Einzelhandelskaufmann/Fleischer	1
Einzelhandelskaufmann/Fotokaufmann	3
Einzelhandelskaufmann/Fußpfleger	3
Einzelhandelskaufmann/Gas- und Wasserleitungsinstallateur	1
Einzelhandelskaufmann/Glaser	5

Einzelhandelskaufmann/Glasgraveur	1
Einzelhandelskaufmann/Glasmaler	2
Einzelhandelskaufmann/Großhandelskaufmann	11
Einzelhandelskaufmann/Herrenkleidermacher	2
Einzelhandelskaufmann/Hörgeräteakustiker	2
Einzelhandelskaufmann/Kraftfahrzeugmechaniker	9
Einzelhandelskaufmann/Koch	1
Einzelhandelskaufmann/Konditor (Zuckerbäcker)	7
Einzelhandelskaufmann/Kosmetiker	1
Einzelhandelskaufmann/Landmaschinenmechaniker	6
Einzelhandelskaufmann/Ledergalanteriewarenerzeuger und Taschner	1
Einzelhandelskaufmann/Maler und Anstreicher	4
Einzelhandelskaufmann/Modist	2
Einzelhandelskaufmann/Orthopädienschuhmacher	16
Einzelhandelskaufmann/Präparator	1
Einzelhandelskaufmann/Radio- und Fernsehmechaniker	3
Einzelhandelskaufmann/Restaurantfachmann	3
Einzelhandelskaufmann/Säckler (Lederbekleidungserzeuger)	1
Einzelhandelskaufmann/Sanitär- und Klimatechniker – Gas- und Wasserinstallation	2
Einzelhandelskaufmann/Schönheitspfleger (Kosmetiker)	1
Einzelhandelskaufmann/Spengler	1
Einzelhandelskaufmann/Tapezierer	8
Einzelhandelskaufmann/Tischler	5
Einzelhandelskaufmann/Uhrmacher	1
Einzelhandelskaufmann/Vulkaniseur	1
Einzelhandelskaufmann/Wäschewarenerzeuger	2
Elektroinstallateur/Anlagenmonteur	3
Elektroinstallateur/ Kommunikationstechniker – Audio- und Videoelektronik	3
Elektroinstallateur/Elektromechaniker und Elektromaschinen-bauer	5
Elektroinstallateur/Elektromechaniker für Starkstrom	1
Elektroinstallateur/Gas- und Wasserleitungsinstallateur	8
Elektroinstallateur/Kälteanlagentechniker	3
Elektroinstallateur/Prozeßleitetechniker	1
Elektroinstallateur/Radio- und Fernsehmechaniker	5
Elektroinstallateur/ Sanitär- und Klimatechniker – Gas- und Wasserinstallation	3
Elektroinstallateur/Sanitär- und Klimatechniker – Heizungs- installation	2
Elektroinstallateur/Technischer Zeichner	5
Elektroinstallateur/Wasserleitungsinstallateur	3
Elektromechaniker und Elektromaschinenbauer/Technischer Zeichner	1
Elektromechaniker für Schwachstrom/Maschinenschlosser	1
Elektromechaniker für Starkstrom/Anlagenmonteur	1

Elektromechaniker für Starkstrom/Kälteanlagentechniker	2
Entsorgungs- und Recyclingfachmann – Abfall/Entsorgungs- und Recyclingfachmann – Abwasser	3
Feinmechaniker/Technischer Zeichner	8
Flachdrucker/Druckformtechniker	1
Flachdrucker/Druckvorstufentechniker	3
Fleischer/Koch	1
Formenbauer/Maschinenschlosser	1
Formenbauer/Technischer Zeichner	1
Formenbauer/Werkzeugmaschineur	2
Fotokaufmann/Fotograf	11
Friseur und Perückenmacher/Fußpfleger	19
Friseur und Perückenmacher/Kosmetiker	12
Friseur und Perückenmacher/Schönheitspfleger (Kosmetiker)	6
Fußpfleger/Kosmetiker	248
Fußpfleger/Masseur	23
Fußpfleger/Schönheitspfleger (Kosmetiker)	85
Gas- und Wasserleitungsinstallateur/Kupferschmied	3
Gas- und Wasserleitungsinstallateur/ Sanitär- und Klima- techniker – Heizungsinstallation	1
Gas- und Wasserleitungsinstallateur/Schlosser	6
Gas- und Wasserleitungsinstallateur/Spengler	70
Gas- und Wasserleitungsinstallateur/Technischer Zeichner	4
Gas- und Wasserleitungsinstallateur/Zentralheizungsbauer	2.862
Getreidemüller/Holz- und Sägetechniker	1
Glaser/Glasmaler	3
Glaser/Maler und Anstreicher	1
Glaser/Schlosser	4
Glaser/Spengler	66
Glaser/Technischer Zeichner	1
Glaser/Tischler	7
Großhandelskaufmann/Industriekaufmann	1
Großhandelskaufmann/Kraftfahrzeugmechaniker	1
Großhandelskaufmann/Landschaftsgärtner (Garten- und Grünflächengestalter)	2
Großhandelskaufmann/Mechaniker	1
Großhandelskaufmann/Vergolder und Staffierer	1
Gürtler/Metallschleifer	1
Hafner/Keramiker	3
Hafner/Platten- und Fliesenleger	3
Hotel- und Gastgewerbeassistent/Koch	13
Hotel- und Gastgewerbeassistent/Restaurantfachmann	39
Industriekaufmann/Holz- und Sägetechniker	2
Industriekaufmann/Schuhmacher	12
Industriekaufmann/Technischer Zeichner	3
Industriekaufmann/Tischler	2
Karosser/Kraftfahrzeugmechaniker	205
Karosser/Lackierer	195

Kellner/Koch	3
Koch/Konditor (Zuckerbäcker)	20
Koch/Restaurantfachmann	4.147
Konditor (Zuckerbäcker)/Restaurantfachmann	4
Kraftfahrzeugelektriker/Kraftfahrzeugmechaniker	1.126
Kraftfahrzeugmechaniker/Berufskraftfahrer	98
Kraftfahrzeugmechaniker/Lackierer	2
Kraftfahrzeugmechaniker/Landmaschinenmechaniker	2
Kraftfahrzeugmechaniker/Maschinenschlosser	2
Kunststeinerzeuger/ Betonfertiger – Terrazzoherstellung	4
Kunststoffverarbeiter/Maschinenschlosser	12
Kunststoffverarbeiter/Tischler	5
Kunststoffverarbeiter/Werkzeugmacher	55
Kupferschmied/ Sanitär- und Klimatechniker – Gas- und Wasserinstallation	1
Kupferschmied/Schlosser	6
Kupferschmied/Spengler	1
Lackierer/Berufskraftfahrer	1
Lackierer/Maler und Anstreicher	16
Lackierer/Schilderhersteller	4
Lackierer/Spengler	1
Landmaschinenmechaniker/Schmied	1
Maler und Anstreicher/Belagsverleger	13
Maler und Anstreicher/Bodenleger	66
Maler und Anstreicher/Schilderhersteller	25
Maler und Anstreicher/Tapezierer und Dekorateur	8
Maler und Anstreicher/Vergolder und Staffierer	9
Maschinenschlosser/Modellschlosser	2
Maschinenschlosser/Stahlbauschlosser	10
Maschinenschlosser/Stoffdrucker	1
Maschinenschlosser/Technischer Zeichner	46
Maschinenschlosser/Werkzeugmacher	20
Maschinenschlosser/Werkzeugmaschineur	2
Masseur/Kosmetiker	4
Masseur/Schönheitspfleger (Kosmetiker)	2
Maurer/Bautechnischer Zeichner	15
Maurer/Platten- und Fliesenleger	4
Maurer/Schalungsbauer	149
Maurer/Zimmerer	190
Mechaniker/Technischer Zeichner	15
Medienfachmann – Mediendesign/ Medienfachmann – Medientechnik	1
Metalldrücker/Werkzeugmacher	4
Modelltischler/Schlosser	1
Optiker/Hörgeräteakustiker	13
Orthopädienschuhmacher/Oberteilherrichter	1
Rohrleitungsmonteur/Wasserleitungsinstallateur	1
Säger/Zimmerer	1

Sanitär- und Klimatechniker – Gas- und Wasserinstallation/ Sanitär- und Klimatechniker – Heizungsinstallation	1.057
Sanitär- und Klimatechniker – Heizungsinstallation/ Sanitär- und Klimatechniker – Lüftungsinstallation	4
Schilderhersteller/Siebdrucker	1
Schlosser/Landmaschinentechniker	1
Schlosser/ Sanitär- und Klimatechniker – Gas- und Wasser- installation	7
Schlosser/ Sanitär- und Klimatechniker – Heizungsinstallation	1
Schlosser/Schmied	11
Schlosser/Spengler	2
Schlosser/Technischer Zeichner	11
Schlosser/Wasserleitungsinstallateur	4
Schlosser/Werkzeugmacher	6
Schmied/Stahlbauschlosser	1
Spengler/Sanitär- und Klimatechniker – Gas- und Wasser- Installation	24
Spengler/Sanitär- und Klimatechniker – Heizungsinstallation	5
Spengler/Sanitär- und Klimatechniker – Lüftungsinstallation	1
Spengler/Stahlbauschlosser	5
Spengler/Stukkateur und Trockenausbauer	2
Spengler/Wasserleitungsinstallateur	31
Stahlbauschlosser/Technischer Zeichner	13
Stahlbauschlosser/Werkzeugmaschineur	7
Stickereizeichner/Textilmusterzeichner	2
Tapezierer und Bettwarenerzeuger/Bodenleger	2
Tapezierer und Bettwarenerzeuger/Sattler und Riemer	3
Technischer Zeichner/Sanitär- und Klimatechniker – Gas- und Wasserinstallation	3
Technischer Zeichner/Sanitär- und Klimatechniker – Heizungsinstallation	2
Technischer Zeichner/Tischler	3
Tischler/Wagner	1
Tischler/Zimmerer	21
Verwaltungsassistent/Vermessungstechniker	2
Wasserleitungsinstallateur/Sanitär- und Klimatechniker – Heizungsinstallation	108
Wasserleitungsinstallateur/Zentralheizungsbauer	467
Werkzeugmacher/Gießereimechaniker	5
Werkzeugmacher/Technischer Zeichner	43
Werkzeugmacher/Werkzeugmaschineur	1
Werkzeugmaschineur/Gießereimechaniker	1
Werkzeugmaschineur/Technischer Zeichner	23
Zentralheizungsbauer/Kälteanlagentechniker	2
Zentralheizungsbauer/Technischer Zeichner	4
Zimmerer/Bautechnischer Zeichner	8
Zimmerer/Holz- und Sägetechniker	3

Zimmerer/Schalungsbauer5

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik 1998

