

■ Berufsbildung in Europa – Länderbericht Österreich

Sabine Tritscher-Archan (Hrsg.)

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)



Dieser Bericht ist Teil einer Reihe von Länderberichten über die nationalen Berufsbildungssysteme der EU-Staaten, Norwegen und Island. Die Erstellung dieses Berichtes im Rahmen des ReferNet, einem von Cedefop koordinierten Netzwerk, wurde von der Europäischen Gemeinschaft und dem österreichischen Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur kofinanziert.

Impressum

ISBN 978-3-902742-15-5

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38
1050 Wien
www.ibw.at



Bibliografische Information:

Tritscher-Archan, Sabine (Hrsg.) (2009): Berufsbildung in Europa. Länderbericht Österreich. Bericht im Rahmen von ReferNet Austria. Wien.

Wien, Dezember 2009

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

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeiner Hintergrund – Rahmenbedingungen für die Wissensgesellschaft .3	
1.1	Politischer und sozioökonomischer Hintergrund.....	3
1.2	Bevölkerung und Demografie	4
1.3	Wirtschaft und Arbeitsmarkt.....	5
1.4	Bildungsniveau der Bevölkerung	7
1.5	Definitionen	10
2	Bildungspolitische Entwicklungen – Ziele, Rahmenbedingungen, Mechanismen und Prioritäten	13
2.1	Ziele und Prioritäten der nationalen berufsbildungspolitischen Entwicklungen.....	13
2.2	Die neuesten Entwicklungen im Bereich der Europäischen Transparenzinstrumente	15
2.3	Mögliche Auswirkungen der Finanzkrise auf die Berufsbildungspolitik	17
3	Legislativer und institutioneller Rahmen – Angebot an Lernmöglichkeiten	21
3.1	Legislativer Rahmen der beruflichen Erstausbildung	21
3.2	Institutioneller Rahmen der beruflichen Erstausbildung	22
3.3	Legislativer Rahmen der beruflichen Weiterbildung	24
3.4	Institutioneller Rahmen der beruflichen Weiterbildung	25
4	Berufliche Erstausbildung.....	27
4.1	Hintergrund und allgemeine Charakteristika.....	28
4.2	Berufliche Erstausbildung auf der unteren Sekundarstufe	30
4.3	Berufliche Erstausbildung auf der oberen Sekundarstufe	30
4.4	Berufliche Erstausbildung im dualen System (Lehre).....	33
4.5	Alternative Ausbildungsmaßnahmen	36
4.6	Berufliche Erstausbildung auf postsekundärer nicht-tertiärer Ebene	37
4.7	Berufliche Erstausbildung auf tertiärer Ebene	38
5	Berufliche Weiterbildung	41
5.1	Formale Weiterbildung.....	41
5.2	Non-formale Weiterbildung	47
5.3	Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitslosen und am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen	48

6	Ausbildung von Lehrkräften in der beruflichen Aus- und Weiterbildung	51
6.1	Arten von Lehrkräften in der beruflichen Aus- und Weiterbildung	51
6.2	Lehrkräfte in der beruflichen Erstausbildung	56
6.3	Lehrende in der beruflichen Weiterbildung	59
7	Abstimmung von Berufsbildungsangeboten und Arbeitsmarktanforderungen.	61
7.1	Systeme und Mechanismen zur Antizipation von Qualifikationsbedarfen (in Sektoren, Berufen, auf Bildungsebenen)	61
7.1	Methoden zur Abstimmung von Bildungsangeboten und Qualifikationsanforderungen ..	62
8	Bildungs- und Berufsberatung	65
8.1	Strategien und Maßnahmen	65
8.2	Zielgruppen und Form der Angebote	67
8.3	Die Bildungs- und Berufsberater/innen	69
9	Finanzierung: Investierung in Humanressourcen	71
9.1	Finanzierung der beruflichen Erstausbildung	71
9.2	Finanzierung der beruflichen Weiterbildung	75
9.3	Finanzierung der Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose und am Arbeitsmarkt Benachteiligte	76
9.4	Allgemeine Finanzierungsmechanismen und -angebote	77
10	Nationale Statistiken zur Berufsausbildung – Ausbildungsallokation	79
10.1	Klassifikation nationaler Berufsausbildungen	79
10.2	Ausbildungsfelder	80
11	Berichtsinformationen	83
11.1	Autor/innen	83
11.2	Bibliographie	83
11.3	Abkürzungsverzeichnis	85

Sabine Tritscher-Archan

Einleitung

Der vorliegende Bericht gibt einen umfassenden Überblick über das **österreichische Berufsbildungssystem**. Der Fokus liegt dabei auf Ausbildungsprogramme der oberen Sekundarstufe, d.h. auf den vollzeitschulischen Bildungsschienen sowie auf der dualen Berufsausbildung (Lehre). Zudem werden die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung skizziert, ebenso wie Berufsbildungsangebote auf postsekundärer und tertiärer Ebene. Auf die Ausbildung an Universitäten, die laut österreichischem Hochschulrecht primär der Berufsvorbereitung dient, wird in diesem Bericht nicht eingegangen. Für Publikationen und Websites mit Informationen zum österreichischen Hochschulsystem sei auf die bibliografischen Hinweise am Ende dieser Einleitung verwiesen.

Der Bericht deckt ein **breites Spektrum an Themenstellungen** ab: Neben einleitenden Hintergrundinformationen zum politischen und sozioökonomischen Kontext in Österreich werden im zweiten Kapitel wichtige bildungspolitische Initiativen und Maßnahmen besprochen, die vor allem in Zusammenhang mit den Entwicklungen auf europäischer Ebene stehen. Der legislative und institutionelle Rahmen der Berufsbildung wird im dritten Kapitel besprochen, bevor Kapitel 4 und 5 einen Überblick über die Möglichkeiten der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung in Österreich geben. Die Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte in berufsbildenden Programmen ist Thema des sechsten Kapitels. Instrumente und Prozesse der Abstimmung zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage stehen im Zentrum des siebten Kapitels. Kapitel 8 beschäftigt sich mit der Bildungs- und Berufsberatung an berufsbildenden Einrichtungen, während Kapitel 9 der Finanzierung der Berufsbildung gewidmet ist. Das abschließende Kapitel enthält Hinweise auf statistische Klassifikationen und Ausbildungsrichtungen.

Die Berufsbildung spielt in der **österreichischen Bildungslandschaft** eine wichtige Rolle. Dies zeigt sich zum einen in der hohen Attraktivität des Berufsbildungsangebotes für Jugendliche: Rund 80 % aller Schüler/innen wählen nach der Pflichtschule einen beruflichen Bildungsgang. Zum anderen manifestiert sich die große Bedeutung der Berufsbildung auch in der Angebotsvielfalt. Durch eine ausgeprägte Differenzierung sowohl im schulischen als auch im dualen Ausbildungsbereich wird sichergestellt, dass jeder Jugendliche seine Stärken und Begabungen bestmöglich zur Entfaltung bringen kann. Der Erfolg des österreichischen Berufsbildungssystems zeigt sich auch in der niedrigen Jugendarbeitslosenquote und der internationalen Anerkennung österreichischer Fachkräfte.

Der Bericht wurde von einer Reihe von Autorinnen und Autoren des **ibw** (Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft) erstellt und mit dem Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) abgestimmt. Die Autor/innen möchten sich an dieser Stelle für die Mitarbeit und die hilfreichen Kommentare, insbesondere bei Frau Sonja Lengauer und Herrn Martin Netzer, bedanken.

Gegenständlicher Bericht ist Teil einer Reihe von **Länderberichten über die Berufsbildungssysteme** in den EU-Mitgliedsstaaten (*VET in Europe. Country Report*), in Norwegen und Island. Er wurde im Rahmen des ReferNet (www.refernet.at), des Referenz- und Informationsnetzwerkes von Cedefop, erstellt. Diesen Bericht ergänzende Informationen können weiters dem **Bericht zur Berufsbildungsforschung** (*National VET Research Report*) sowie dem **Bericht zur Berufsbildungspolitik** (*Policy Report*) entnommen werden (vgl. weiterführende Informationen).

Weiterführende Informationen

Berufsbildung und Hochschulwesen in Österreich

Bildungssystem in Österreich: <http://www.bildungssystem.at/>

Berufsbildende Schulen: <http://www.abc.berufsbildendeschulen.at/de/news.asp>

Humanberufliche Schulen Österreichs: <http://www.hum.at>

Lehrlingsausbildung in Österreich:
<http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Seiten/default.aspx>

Die Lehre – Duale Berufsausbildung in Österreich:
<http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/DieLehre.pdf>

Berufsbildung in Österreich: <http://www.ibw.at/de/bbs>

Fachhochschulrat: <http://www.fhr.ac.at/>

Wadsack, Ingrid und Kasparovsky, Heinz (2007): Das österreichische Hochschulsystem. Wien.
Download: http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/hssystem_07.pdf

ENIC NARIC Austria: http://www.bmwf.gv.at/wissenschaft/international/enic_naric_austria/

Österreichisches Hochschulrecht 2002 (idGf BGBl. I Nr. 134/2008). Download:
http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_bmwfcontent/UG_2002_Stand_1_Jaenner_2009.pdf

Berichte im Rahmen des ReferNet

Tritscher-Archan, Sabine (Hrsg.) (2010): Berufsbildungspolitik in Österreich. Fortschritte zu bildungspolitischen Schwerpunktbereichen der Berufsbildung. Wien.

Luomi-Messerer, Karin; Vogtenhuber, Stefan (2009): Berufsbildungsforschung in Österreich. Bericht im Rahmen von ReferNet Austria. Wien.
Download in DE und EN: <http://www.refernet.at/index.php/publikationen/forschung>

Tritscher-Archan, Sabine; Mayr, Thomas (Hrsg.) (2008): Berufsbildungspolitik in Österreich. Fortschrittsbericht zu den Entwicklungen 2002 – 2008. Wien.
Download in DE und EN: <http://www.refernet.at/index.php/publikationen/policy-dokumente>

Archan, Sabine; Mayr, Thomas (2006) Berufsbildung in Österreich. Kurzbeschreibung. Cedefop Panorama series 124. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft.

Download in DE, EN und FR
http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=425

Gabriele Grün und Sabine Tritscher-Archan

1 Allgemeiner Hintergrund – Rahmenbedingungen für die Wissensgesellschaft

1.1 Politischer und sozioökonomischer Hintergrund

Österreich ist eine **parlamentarische Republik**, die auf den Grundsätzen der Demokratie und der Gewaltentrennung basiert. Es besteht aus **neun Bundesländern** (vgl. Abb. 1), die über eine eigene Landesregierung verfügen. **Wien** ist eines der neun Bundesländer und gleichzeitig auch die Bundeshauptstadt.

Abb. 1: Österreich und seine Bundesländer



Grafik: ibw

Das österreichische **Parlament** setzt sich aus dem Nationalrat und dem Bundesrat zusammen, die gemeinsam die **Aufgaben der Legislative** auf Bundesebene ausüben. Dem Nationalrat gehören 183 Mitglieder an, die alle fünf Jahre direkt von der Bevölkerung gewählt werden. Die Abgeordneten des Bundesrates werden von den Landtagen, den Parlamenten der Bundesländer, entsandt. Sie vertreten die Interessen der Bundesländer im Prozess der Bundesgesetzgebung.

Die **Aufgaben der Exekutive**, d.h. die Umsetzung der Gesetze und Verordnungen der Legislative, werden von den **Bundesländern** wahrgenommen, sofern die Verfassung für einzelne Bereiche nicht den **Bund** mit den Vollziehungsaufgaben beauftragt. Zur Exekutive auf Bundesebene gehören der/die Bundespräsident/in als Staatsoberhaupt und die Bundesregierung, der ein/e Bundeskanzler/in vorsitzt. Auf Ebene der Länder gehören zur Exekutive der/die Landeshauptmann/frau sowie die Landesregierung. Grundsätzlich ist Österreich durch ein relativ hohes Ausmaß an föderalen Strukturen gekennzeichnet.

Eine besondere Rolle spielt in Österreich die **Sozialpartnerschaft** – ein System der wirtschafts- und sozialpolitischen Zusammenarbeit zwischen den Interessenverbänden der Arbeitgeber/innen, der Arbeitnehmer/innen sowie Vertreter/innen der Regierung. Die Sozialpartnerschaft beschränkt sich nicht nur auf die Regulierung von Arbeitsbeziehungen, sondern erstreckt sich auf praktisch alle Gebiete der Wirtschafts- und Sozialpolitik.

1.2 Bevölkerung und Demografie

In Mitteleuropa liegend erstreckt sich Österreich über eine **Fläche** von 83.858 km².

Die **Zahl der Einwohner/innen** belief sich 2002 auf knapp über 8,2 Millionen. Schätzungen gehen für 2009 von mehr als 8,3 Millionen aus (vgl. Abb. 1). Der kontinuierliche Anstieg der Einwohner/innenzahl, der seit Mitte der 1980er Jahre anhält, ist insbesondere auf den erhöhten Zustrom von Immigrant/innen zurückzuführen.

Abb. 1: Bevölkerungsentwicklung

	2002	2005	2009
EU-27	491.023.535	495.090.294	499.673.325 (s)
EU-25	461.603.958	465.845.885	470.574.546 (s)
Österreich	8.206.524	8.298.923	8.356.707 (s)

s = Eurostat-Schätzungen

Quelle: Eurostat, abgefragt am 26. Feb. 2009

Den Daten der Statistik Austria zufolge wird die Bevölkerung Österreichs auch in Zukunft wachsen – Prognosen gehen von einem Bevölkerungsstand von knapp 8,9 Millionen im Jahr 2025 aus (vgl. Abb. 2). Hinsichtlich der **demografischen Entwicklung** zeigt sich, dass die Gesellschaft zunehmend „altert“. Waren 2008 noch rund 17 % der Bevölkerung 65 oder älter, wird der Anteil dieser Bevölkerungsgruppe an der Gesamtbevölkerung 2015 bereits rund 19 % betragen und 2025 sogar auf rund 22 % ansteigen.

Abb. 2: Entwicklung der Altersstruktur der österreichischen Bevölkerung

	2008	2015	2025
0 – 24 Jahre	2.286.978	2.214.167	2.156.666
25 – 64 Jahre	4.623.755	4.759.674	4.764.901
65+ Jahre	1.451.999	1.607.552	1.933.096
Gesamt	8.362.732	8.581.393	8.854.663

Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsprognose 2008, eigene Berechnungen, erstellt am 28.9.2009

Die Anzahl an **Personen über 65 in Relation zu den 15- bis 64-Jährigen** wird in Österreich im Jahr 2010 etwa 1 zu 4 betragen (vgl. Abb. 3, 26 %). Das heißt, dass auf einen Pensionisten/eine Pensionistin vier Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) kommen. Hochrechnungen zufolge wird sich dieses Verhältnis innerhalb der nächsten 50 Jahre auf 1 zu 2 ändern: auf einen Pensionisten/eine Pensionistin werden zwei Erwerbstätige kommen. Die Entwicklung in Österreich liegt damit in etwa im EU-27-Durchschnitt.

Abb. 3: Verhältnis zwischen den Personen über 65 und jenen der 15- und 64-Jährigen

	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
EU-27	25,9	28,3	31,1	34,2	38,0	42,1	45,4	48,0	50,4	52,5	53,5
Österr.	26,0	27,4	29,2	32,7	38,1	43,4	46,0	46,8	48,3	49,3	50,7

Anmerkung: Österr. = Österreich

Quelle: Eurostat, abgefragt am 10. März 2009

1.3 Wirtschaft und Arbeitsmarkt

In den letzten drei Jahrzehnten ist in Österreich ein deutlicher Strukturwandel in Richtung Tertiärisierung erkennbar. Dies zeigt sich insbesondere in der Verteilung des **Bruttoinlandsproduktes** (BIP) als auch der **Erwerbstätigen nach Wirtschaftssektoren** (vgl. Abb. 1 und 2). Waren 1980 noch rund ein Zehntel der Erwerbstätigen im Primärsektor beschäftigt, so halbierte sich dieser Anteil innerhalb von 30 Jahren auf knapp über 5 %. Im gleichen Zeitraum ist der Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich von rund 50 % auf etwa 68 % angestiegen. Die Verteilung entspricht damit in etwa dem EU-27-Durchschnitt.

Abb. 1: Verteilung des BIP (in %) und der Erwerbstätigen (in 1.000) nach Wirtschaftssektoren in Österreich

Wirtschaftssektor	1980		1990		2000		2006	
	BIP	Erwbt.	BIP	Erwbt.	BIP	Erwbt.	BIP	Erwbt.
Primärsektor	5,3	322,4	3,7	368,5	2,0	316,0	1,7	216,9
Sekundarsektor	35,9	1.233,6	32,2	1.259,5	30,8	1.119,1	29,7	1.106,3
Tertiärsektor	58,8	1.490,2	64,1	1.878,3	67,2	2.381,6	68,6	2.605,0

Anmerkung: Erwbt. = Erwerbstätige

Quelle: Statistik Austria, abgefragt am 17. März 2009, eigene Berechnungen

Abb. 2: Verteilung der Erwerbstätigen nach Wirtschaftssektoren 2008 (in Prozent)

	Primärs.	Sekundarsektor		Tertiärsektor		
	Land- und Forstwirtschaft	Sachgüter	Bauwesen	Transport	Unter.bez. Dienstl.	Nicht-gew. Bereich
EU-27	5,2	15,5	7,3	22,2	17,1	21,2
Österr.	6,5	16,9	8,1	28,2	18,9	21,3

Anmerkungen: Österr. = Österreich, Primärs. = Primärsektor, Unter.bez. Dienstl. = unternehmensbezogene Dienstleistungen, nicht-gew. Bereich = nicht-gewerblicher Bereich

Quelle: Eurostat, abgefragt am 12. März 2009

Betrachtet man die **Beschäftigungsquote nach Altersgruppen** so zeigt sich, dass Österreich unter den 15- bis 49-Jährigen deutlich höhere Raten hat als im EU-27-Durchschnitt (vgl. Abb. 3, „Gesamt“). Insbesondere in der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen liegt in Österreich die Beschäftigungsquote aufgrund der Lehrlingsausbildung weit über dem EU-Durchschnitt. In der Gruppe der 50- bis 64-Jährigen hingegen ist der Anteil der Beschäftigten in Österreich niedriger, wenngleich er sich im Jahresverlauf (2002 bis 2007) an den EU-Durchschnitt angenähert hat. Die niedrige Quote in dieser Altersgruppe ist auf die vergleichsweise günstige Pensionsregelung zurückzuführen. Mit der Pensionsreform 2005 hat man aber versucht, dass faktische Pensionsantrittsalter an das gesetzliche anzugleichen, was zu einer Erhöhung der Beschäftigungsquote (vgl. Daten aus 2007) geführt hat.

Zieht man die **höchste abgeschlossene Ausbildung** nach ISCED-Kategorien in Betracht, liegt die Beschäftigungsquote in Österreich in den Alterskategorien 15 bis 24 und 25 bis 49 in allen drei Vergleichszeiträumen (deutlich) über den EU-27-Durchschnitt. In der Alterskohorte der 50- bis 64-Jährigen ist die Beschäftigungsquote – unabhängig vom Bildungsniveau – allerdings niedriger als im Durchschnitt aller 27 EU-Länder. Die Pensionsreform 2005 hat jedoch zu einer Erhöhung der Beschäftigungsquote geführt: Unter den Hochschulabsolvent/innen (ISCED 5-6) dieser Altersgruppe lag die Quote 2007 in Österreich gleichauf mit dem EU-Durchschnitt (AT: 74,5 % vs. EU-27: 74,9 %).

Abb. 3: Beschäftigungsquote nach Altersgruppen und höchster abgeschlossener Ausbildung (in %)

	ISCED	2002			2005			2007		
		15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64
EU-27	0-2	25,7	65,9	40,5	24,7	66,2	42,5	25,3	67,5	44,2
	3-4	47,8	79,1	54,3	47,1	79,4	56,8	48,9	81,4	59,2
	5-6	61,7	88,2	71,8	60,5	88,0	73,6	62,0	89,0	74,9
	k.A.	15,3	73,4	37,9	4,6	73,7	5,0	5,1	74,6	6,6
	GESAMT	36,7	77,3	50,2	36,1	78,1	53,3	37,4	80,0	55,6
Österr.	0-2	36,1	70,8	33,2	35,4	68,2	35,8	40,9	70,6	42,4
	3-4	67,0	85,0	46,0	68,2	85,3	47,4	70,8	86,5	53,5
	5-6	70,5	93,0	64,7	73,3	90,6	67,9	73,0	91,4	74,5
	GESAMT	51,8	84,0	44,6	53,1	83,7	47,2	55,5	84,9	53,5

Anmerkung: Österr. = Österreich, 15-24 = Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen; 0-2 = ISCED-Stufen 0 bis 2, k.A. = keine Angaben

Quelle: Eurostat, abgefragt am 17. März 2009

Eine Analyse der **Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen** zeigt, dass Österreich in allen Alterskategorien geringere Arbeitslosenquoten hat als der EU-27-Durchschnitt. Besonders merklich ist der Abstand unter den 15- bis 24-Jährigen. Wenngleich sich dieser Wert in Österreich im Jahresverlauf etwas verschlechtert hat, so liegt er doch deutlich unter dem EU-Schnitt. Die Gründe für diese vergleichsweise niedrige Jugendarbeitslosigkeit liegen im breit gefächerten Angebot des österreichischen (Berufs-)Bildungssystems, vor allem aber in der Lehrlingsausbildung.

Berücksichtigt man die **höchste abgeschlossene Ausbildung**, so fallen die ebenfalls in Österreich im EU-27-Vergleich deutlich niedrigeren Arbeitslosenquoten von Absolvent/innen der Sekundarstufe II (ISCED 3-4) auf. Zurückzuführen ist dies auf das differenzierte

Berufsbildungsangebot auf dieser Bildungsebene, das laufend auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestimmt wird.

Abb. 4: Arbeitslosenquote nach Altersgruppe und höchster abgeschlossener Ausbildung (in %)

	ISCED	2002			2005			2007		
		15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64
EU-27	0-2	19,8	11,3	7,4	21,7	11,6	7,8	19,9	10,3	6,9
	3-4	17,5	8,4	7,5	17,2	8,2	7,6	13,3	6,1	5,8
	5-6	12,5	4,5	3,5	14,1	4,7	3,8	11,3	3,7	3,2
	k.A.	14,0	7,1	6,7	27,5	:	:	20,1	:	:
	GESAMT	17,8	8,2	6,6	18,5	8,0	6,7	15,4	6,4	5,5
Österr.	0-2	8,5	8,1	8,1	15,2	9,8	5,8	12,4	8,5	5,0
	3-4	6,5	4,2	6,0	8,0	3,9	3,6	6,2	3,4	2,9
	5-6	:	1,7	:	:	2,8	:	:	2,5	:
	GESAMT	7,2	4,3	5,6	10,3	4,5	3,7	8,7	3,9	3,2

Anmerkung: Österr. = Österreich, : = keine Daten verfügbar, k.A. = keine Angabe
Quelle: Eurostat, abgefragt am 10. März 2009

Die **öffentlichen Bildungsausgaben** für den Sekundarbereich betragen in Österreich im Jahr 2005 5.980,3 Millionen Euro. Gemessen am Bruttoinlandsprodukt beliefen sie sich damit auf 2,5 %, was über den EU-25-Durchschnitt von 2,3 % lag. Mehr Geld wurde dabei für allgemeinbildende Bildungsprogramme aufgewandt als für berufsbildende (1,6 % des BIP vs. 1,0 %).

Abb. 5: Öffentliche Bildungsausgaben für den Sekundarbereich, nach Programmschwerpunkt, 2005

	ISCED 2, 3, 4			ISCED 2, 3, 4 Allgemeinbildung			ISCED 2, 3, 4 Berufsbildung		
	in Mio. €	% des BIP	% Gesamta.	in Mio. €	% des BIP	% Gesamta.	in Mio. €	in % des BIP	% Gesamta.
EU-25	247.426,0	2,3	:	:	:	:	:	:	:
Österr.	5.980,3	2,5	5,0	3.696,1	1,6	3,1	2.284,2	1,0	1,9

Anmerkung: Österr. = Österreich, % Gesamta. = prozentueller Anteil der öffentlichen Bildungsausgaben an den gesamten öffentlichen Ausgaben
Quelle: Eurostat

1.4 Bildungsniveau der Bevölkerung

Die Anzahl der 18- bis 24-Jährigen, die in Österreich lediglich über einen **Pflichtschulabschluss** verfügen, ist mit 10,9 % (bezogen auf das Jahr 2007) im Fünf-Jahres-Vergleich zwar der höchste Wert, liegt aber immer noch deutlich unter dem EU-Durchschnitt (EU-27: 14,8 %, EU-25: 14,5 %, vgl. Abb. 1). Damit hat Österreich den bis 2010 europaweit angepeilten Wert von höchstens 10 % frühzeitiger Schulabbrecher/innen nahezu erreicht. Dem breiten und differenzierten Ausbildungsangebot nach der Pflichtschule, allen voran der Lehrlingsausbildung, wird dieser relativ niedrige Wert zugeschrieben.

Abb.1: Frühzeitige Schulabgänger/innen: Anteil der 18- bis 24-Jährigen an der Bevölkerung, die lediglich über Pflichtschulabschluss verfügen und an keiner weiteren Ausbildung teilnehmen (in %)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU-27	17,1	16,6	15,9	15,5	15,2	14,8
EU-25	16,6	16,1	15,4	15,1	15,0	14,5
Österreich	9,5	9,3	8,7	9,0	9,6	10,9

Quelle: Eurostat; EU Labour Force Survey, abgefragt am 29. Mai 2008

Die für 2006 vorliegenden Daten für Österreich zeigen, dass von den knapp 30.000 **Absolvent/innen berufs(vor)bildender Bildungsprogramme** auf ISCED-Stufe 4 etwas mehr als 60 % Mädchen waren (vgl. Abb. 2). In den Bildungsprogrammen der ISCED-Stufen 5 und 6 war das Verhältnis der weiblichen zu den männlichen Lernenden in etwa ausgeglichen. Diese Verteilung ist auch im Jahresvergleich (2002 – 2006) relativ konstant geblieben.

Abb.2: Absolvent/innen von ISCED 3 bis 6-Ausbildungen, nach Bildungsprogramm und Geschlecht (in %, gesamt in absoluten Zahlen)

		2002			2004			2006		
		3 B(V)B	4 B(V)B	5-6	3 B(V)B	4 B(V)B	5-6	3 B(V)B	4 B(V)B	5-6
E	M	54,3	45,2	42,2	53,4	46,5	42,3	54,2	46,5	40,9
	W	45,7	54,8	57,8	46,6	53,5	58,8	45,8	53,5	59,1
	G	2.293.348	379.912	3.165.155	2.366.669	421.341	3.595.504	2.853.434	428.945	3.846.498
Ö	M	:	:	49,9	:	:	49,4	:	39,4	48,3
	W	:	:	50,1	:	:	50,6	:	60,6	51,7
	G	:	:	26.917	:	:	30.664	:	29.541	34.825

Anmerkung: E = EU-27, Ö = Österreich, M = männlich, W = weiblich, G = gesamt, : = keine Daten vorhanden, B(V)B = Berufs(vor)bildung, 3 = ISCED-Stufe 3
Quelle: Eurostat, abgefragt am 09. März 2009

Der Anteil derer, die in Österreich zumindest über einen **Sekundarstufe II-Abschluss** verfügen, liegt mit 84,1 % (2007) weit über den EU-27-Schnitt von 78,1 % (vgl. Abb. 3). Insgesamt haben in Österreich – wie auch im EU-Schnitt – mehr Mädchen als Burschen einen solchen Abschluss. Den innerhalb der EU bis 2010 angestrebten Benchmark-Wert von mindestens 85 % Sekundarstufe II-Absolvent/innen hat Österreich damit nahezu erreicht.

Abb. 3: Anteil der 20- bis 24-Jährigen, die zumindest über einen Sekundarstufe II-Abschluss verfügen (in %)

		2002			2005			2007		
		GESAMT	W	M	GESAMT	W	M	GESAMT	W	M
EU-27		76,7	79,3	74,0	77,5	80,2	74,9	78,1	80,8	75,5
Österr.		85,3	84,6	86,1	85,9	87,3	84,6	84,1	85,4	82,7

Anmerkung: Österr. = Österreich, W = weiblich, M = männlich
Quelle: Eurostat, abgefragt am 27. Feb. 2009

Ebenso erreicht hat Österreich jenen Benchmark-Wert, wonach bis 2010 der EU-Durchschnitt der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter, die sich am **lebenslangen Lernen** beteiligen, mindestens 12,5 % betragen sollte. Mit 12,8 % (bezogen auf 2007) liegt dieser Wert in Österreich knapp über diesen Anteil.

Abb. 4: Lebenslanges Lernen: Anteil der Bevölkerung zwischen 25 und 64, die in den letzten vier Wochen vor der Umfrage an einer Weiterbildung teilgenommen haben (in %)

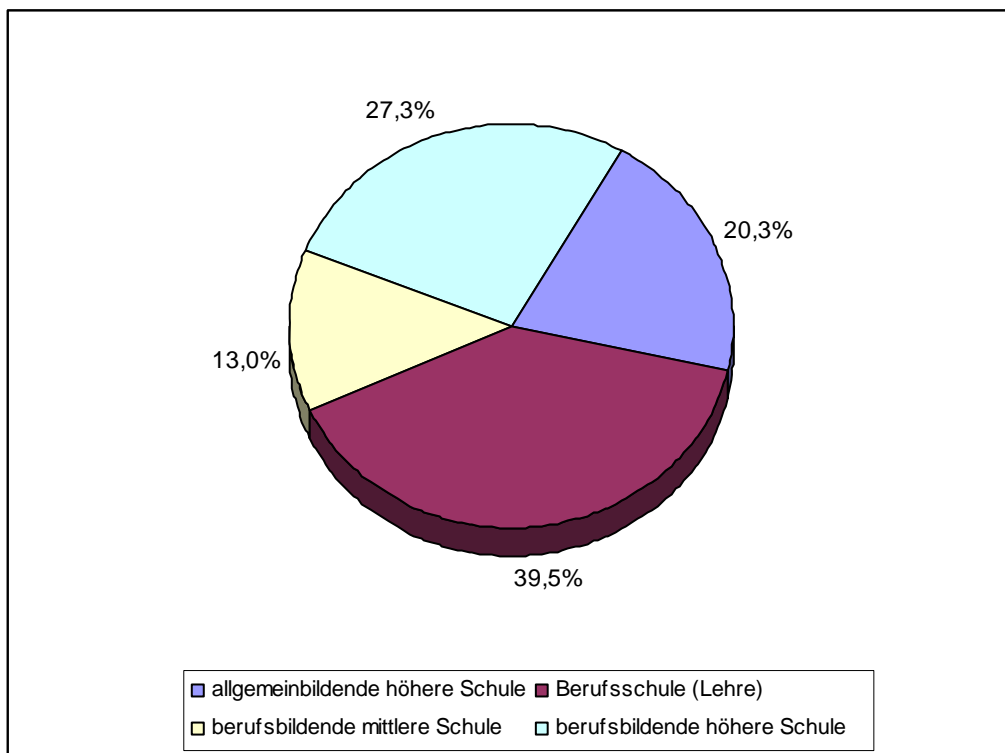
	2002			2005			2007		
	GESAMT	W	M	GESAMT	W	M	GESAMT	W	M
EU-27	7,2	7,8	6,6	9,8	10,5	9,0	9,5	10,3	8,6
Österr.	7,5	7,3	7,6	12,9	13,5	12,3	12,8	14,0	11,6

Anmerkung: Österr. = Österreich

Quelle: Eurostat, abgefragt am 27. Feb. 2009

Die **Berufsbildung** hat in Österreich einen hohen Stellenwert. Insgesamt sind rund 80 % aller SchülerInnen in der zehnten Schulstufe (obere Sekundarstufe, ISCED 3) in einem beruflichen Bildungszweig (vgl. Abb. 5). Rund 40 % wählen dabei eine Lehre (duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule), der Rest wählt eine der bestehenden berufsbildenden Schulen (mittlere oder höhere Variante).

Abb. 5: Anteil der Lernenden in der zehnten Schulstufe nach Bildungsprogrammen, Schuljahr 2007/08 (in %)



Quelle: Statistik Austria, ibw-Berechnungen

1.5 Definitionen

Die **Definition zentraler Begriffe aus dem Bereich der (Berufs-)Bildung** ist in Österreich weitgehend ident mit jener auf europäischer Ebene. Die folgende Tabelle zeigt die deutschen Begriffe der englischen Bezeichnungen und enthält Ergänzungen aus österreichischer Sicht bzw. Erklärungen, wenn diese von den von Cedefop verwendeten Definitionen abweichen:

Englische Bezeichnung	Deutsche Bezeichnung	Erklärung
General education	Allgemeinbildung	Allgemeinbildende Schulen gibt es in Österreich auf der Sekundarstufe I (Hauptschule, allgemeinbildende höhere Schule – Unterstufe) und II (allgemeinbildende höhere Schule – Oberstufe, Oberstufenrealgymnasium). Vgl. dazu 4.1. In berufsbildenden Schulen (vgl. 4.3 und 4.4) wird Allgemeinbildung ebenfalls forciert.
Pre-vocational education	Berufsvorbildung	Die Polytechnische Schule (vgl. 4.3) ist eine berufsvorbildende Ausbildungsschiene. Laut Hochschulrecht ist auch die universitäre Ausbildung berufsvorbildend.
Vocational education	Berufsbildung; berufliche Bildung	Die Berufsbildung beginnt in Österreich auf der oberen Sekundarstufe und ist entweder dual (vgl. 4.4) oder vollzeitschulisch (vgl. 4.3) organisiert.
Technical education	technische Ausbildung	Eine technische Ausbildung ist eine Form der beruflichen Ausbildung.
Tertiary education	Tertiärausbildung	Zur Tertiärausbildung zählen in Österreich Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen (vgl. 4.7).
Higher education	Hochschulbildung	Vgl. Tertiärausbildung
Further education	Weiterbildung	Weiterbildung umfasst sowohl die allgemeine als auch die berufliche Weiterbildung.
Post-secondary non-tertiary education	Post-sekundäre nicht-tertiäre Ausbildung	In Österreich zählen dazu Ausbildungen in Akademien sowie berufsbildende Weiterbildungsprogramme (z.B. Kollegs, Werkmeisterschulen etc., vgl. 4.6).
Training	Praktische Ausbildung	Praktische Elemente einer Ausbildung umfassen z.B. Werkstättenunterricht, Praktika in Betrieben oder auch den betrieblichen Teil der Lehre.
Initial vocational education and training	Berufliche Erstausbildung	Dazu zählen in Österreich berufsbildende Schulen (vgl. 4.3) und die Lehrlingsausbildung (vgl. 4.4).
Continuing vocational education and training	Berufliche Weiterbildung	Berufliche Weiterbildung (vgl. Kap. 5) baut auf einen beruflichen Erstausbildungsabschluss auf bzw. ergänzt diesen.
School-based programmes	schulische Ausbildungen	Dazu zählen alle Bildungsprogramme, die überwiegend in schulischen Einrichtungen stattfinden.
Alternance training	duale Ausbildung	Der Begriff „duale Ausbildung“ ist in Österreich gleichgesetzt mit den Begriffen Lehre, Lehrlingsausbildung oder Lehrausbildung.

Apprenticeship training	Lehre, Lehrlingsausbildung, Lehrausbildung	Unter Lehre wird eine bestimmte Form der beruflichen Erstausbildung verstanden, bei der der Lehrling etwa 80 % seiner Lehrzeit im Betrieb und 20 % in der Fachberufsschule verbringt.
Curriculum	Lehrplan, Curriculum	Der Lehrplan enthält u.a. allgemeine Bildungsziele und den Lehrstoff für jedes Unterrichtsfach.
Qualification	Qualifikation	Definition aus der EQF Empfehlung
Skills	Fertigkeiten	Definition aus der EQF Empfehlung
Competences	Kompetenzen	Definition aus der EQF Empfehlung

Sabine Tritscher-Archan

2 Bildungspolitische Entwicklungen – Ziele, Rahmenbedingungen, Mechanismen und Prioritäten

2.1 Ziele und Prioritäten der nationalen berufsbildungspolitischen Entwicklungen

2.1.1 Nationale Strategie zum Lebenslangen Lernen (LLL)

Mit den „**Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie für Österreich bis 2010**“ (vgl. Donau Universität Krems 2007), die in einem breit angelegten Diskussionsprozess und unter Einbindung wichtiger Institutionen und Stakeholder/innen formuliert wurden, liegen seit Jänner 2007 allgemeine Planungsgrundsätze für die Umsetzung einer Strategie zum lebensbegleitenden Lernen vor.

Dieses Grundsatzpapier sieht folgende **Leitlinien** vor:

Lebensphasenorientierung: Ziel der österreichischen LLL-Strategie ist es, auf die individuellen Lebensentwürfe und Realitäten der einzelnen Individuen einzugehen bzw. den unterschiedlichsten Lebensverläufen mit der Bereitstellung entsprechender Bildungsangebote altersadäquat gerecht zu werden. Lehrpläne, Zugangs- und Berechtigungssysteme sowie die organisatorischen Strukturen von Bildungsangeboten müssen sich deshalb verstärkt an den Lebenssituationen, Schwerpunkten und Perspektiven der Individuen in unterschiedlichen Lebensphasen orientieren. Darüber hinaus müssen entsprechende Finanzierungsstrukturen entwickelt werden, die ein altersunabhängiges Erreichen bestimmter Bildungsabschlüsse ermöglichen.

Lernende in den Mittelpunkt stellen: LLL soll am Individuum ausgerichtet sein. Ziel ist es, gemeinsam mit Bildungsinstitutionen und wichtigen Stakeholder/innen wie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände neue und transparente Angebotsformen zu schaffen, die Professionalisierung der Lehrenden zu verstärken, neue Beratungsdienstleistungen aufzubauen sowie die Individuen durch adäquate methodisch-didaktische Ansätze bei der Teilnahme am LLL zu unterstützen.

Lifelong Guidance: Bildungsinstitutionen und wichtige Akteure/Akteurinnen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung sollen sicherstellen, dass Beratung für Lernende im Sinne einer Lifelong Guidance Strategie niederschwellig, unabhängig und bildungsanbieterübergreifend ist und insbesondere bildungsferne Gruppen adäquat berücksichtigt. Besondere Bedeutung kommt der Lifelong Guidance an den Nahtstellen des Bildungswesens und in Übergangsphasen im Erwerbs- und Lebenszyklus zu.

Kompetenzorientierung: Bildungsakteure/-akteurinnen und relevante Stakeholder/innen sollen gemeinsam ein System entwickeln, in dem Kompetenzen im Sinne von Lernergebnissen zur Erhöhung der Transparenz und Vergleichbarkeit zwischen den unterschiedlichen Sektoren verwendet werden können. Sowohl für den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) als auch für das Europäische Leistungspunktesystem (ECVET) sind Lernergebnisse der zentrale Anknüpfungspunkt.

Förderung der Teilnahme an LLL: Ziel der österreichischen LLL-Politik ist es, gemeinsam mit Bildungsinstitutionen und wichtigen Stakeholder/innen wie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände flächendeckende, bedarfsgerechte Bildungsangebote zu etablieren, eine stärkere Verzahnung und Kooperation der einzelnen Bildungsinstitutionen unter-

einander sowie mit dem Arbeitsmarkt zu fördern und die gegenseitige Anerkennung von Lernleistungen im öffentlichen, gemeinnützigen und privaten Bildungsbereich einschließlich der betrieblichen Weiterbildung zu verlangen.

Im Jahr 2008 wurde in einem interministeriellen Abstimmungsprozess unter Einbeziehung der Sozialpartner sowie unter Mitarbeit von Wissenschaftler/innen ein **Konsultationspapier** (vgl. BMUKK 2008) erstellt, das allen Bundesministerien, den Sozialpartnern, den Landesregierungen, den Dachverbänden der Erwachsenenbildungseinrichtungen, den Interessenvertretungen, den Universitäten sowie den Institutionen im Fachhochschulbereich übermittelt wurde. Zu diesem Konsultationspapier sind 63 Stellungnahmen eingelangt. Mit der Auswertung der Ergebnisse wurde ein Team von Wissenschaftler/innen beauftragt, das gemeinsam vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK), vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) sowie vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) nominiert wurde. Das Ergebnis dieser Auswertung liegt nunmehr vor und bekräftigt die Struktur und Kernprinzipien des bisherigen LLL-Prozesses.

Auf der Grundlage dieses Expert/innenberichts und der vorangegangenen Dokumente wird derzeit die österreichische LLL-Strategie formuliert, die im Dezember 2010 durch den Ministerrat verabschiedet werden soll. Es wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die aus Vertreter/innen des BMUKK, des BMWF, des BMAK sowie des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) besteht. Die Leitung dieser Arbeitsgruppe wird vom BMUKK und dem BMWF gemeinsam wahrgenommen. Diese Arbeitsgruppe hat die Aufgabe, die strategischen Ziele der österreichischen LLL-Politik festzulegen, konkrete Aufgaben- und Handlungsfelder im Rahmen der integrierten LLL-Gesamtstrategie zu definieren, operationalisierbare Teilziele zu benennen, konkrete Umsetzungsschritte zu definieren sowie die Eckpunkte für ein Berichtssystem zur periodischen Erfolgsmessung festzulegen.

Auch wenn die politische Entscheidung über den weiteren LLL-Implementierungsprozess erst für Dezember 2010 geplant ist, so gibt es dennoch schon eine Reihe von konkreten **Maßnahmen**, die die Ideen der Leitlinien unterstützen. Folgende (Auswahl) können dabei genannt werden:

Auch wenn die politische Entscheidung über den weiteren LLL-Implementierungsprozess noch aussteht, so gibt es dennoch schon eine Reihe von konkreten **Maßnahmen**, die die Ideen der Leitlinien unterstützen. Folgende (Auswahl) können dabei genannt werden:

- Zielgruppenadäquate Gestaltung der Bildungsangebote in den Schulen für Berufstätige
- Förderung des Zweiten Bildungsweges
- Unterstützungsmaßnahmen für den beruflichen Wiedereinstieg
- Implementierung und Ausbau der Modellversuche Neue Mittelschule
- Ausbau der Initiative „Innovations in Mathematics, Science and Technology“ (IMST)
- Programm „Frauen in Handwerk und Technik“
- Entwicklung von Standards für die Qualifizierung von Schüler/innen- und Bildungsberater/innen an Schulen
- Entwicklung des Nationalen Qualifikationsrahmens
- Etablierung von Bildungsstandards in der Berufsbildung

2.1.2 Bildungspolitische Entwicklungen in wichtigen Bereichen der beruflichen Bildung

Governance und Finanzierung: Die österreichische Schulgovernance gilt im internationalen Vergleich als ineffizient. Hauptgrund dafür ist die komplexe Struktur der Kompetenzverteilung (vgl. Kap. 3). Anstöße zu Governance-Reformen wurden im Zuge der LLL-Strategie

tegie-Entwicklung sowie der Diskussionen zur allgemeinen Verwaltungsreform gegeben. Reformmodelle zielen auf eine Erhöhung der Schulautonomie, eine systemische Outcomekontrolle sowie auf eine Verschlinkung der Verwaltungsstrukturen ab.

Bildungs- und Berufsberatung: Ein wichtiges bildungspolitisches Ziel ist die Implementierung der Lifelong Guidance Strategie, als eine der Eckpfeiler der umfassenden LLL-Strategie (vgl. 2.1.1 und Kap. 8).

Ausbildung der Lehrkräfte: Ein wesentlicher Reformschritt der letzten Jahre im Bereich der Lehrer/innenausbildung war die Umwandlung der (Berufs-)Pädagogischen Akademien in Pädagogische Hochschulen (vgl. 6.1.3).

Lehrplanreform und innovative Unterrichts- und Evaluierungsansätze: Ein wichtiges Ziel ist es, Lehrpläne der beruflichen Bildung kontinuierlich an die Anforderungen der Wirtschaft anzupassen. Zudem sollen Lehrpläne Raum für schulautonome Schwerpunktsetzungen geben, um optimal auf lokale oder regionale wirtschaftliche Gegebenheiten reagieren zu können.

Deckung des künftigen Qualifikationsbedarfs: Seit Oktober 2009 gibt es sektorale Fokusgruppendifkussionen („Standing Committees“) zu bestimmten Berufsbereichen (etwa zum Metall-, Chemie- und Elektrobereich, vgl. 7.1). Koordiniert werden diese Fokusgruppen durch das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), in Kooperation mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw). Ziel ist es, eine bessere Abstimmung zwischen dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft und den Angeboten der wesentlichen Player im Bereich der Weiterbildung – den Weiterbildungseinrichtungen der Sozialpartner (vgl. 5.1.2) – zu erreichen und schneller auf Änderungen zu reagieren.

Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen: Bildungspolitische Maßnahmen zu diesen Themen werden insbesondere in Zusammenhang mit der Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens diskutiert. In Arbeitsgruppen werden unter Involvierung relevanter Stakeholder/innen Vorschläge erarbeitet, wie Lernen, das außerhalb des formalen Rahmens stattfindet, stärker sichtbar gemacht werden kann.

2.1.3 Gegenwärtige Diskussionen

Die gegenwärtigen bildungspolitischen Diskussionen fokussieren sehr stark auf die Umsetzung der Empfehlungen zu den **Europäischen Transparenzinstrumenten** (vgl. 2.2).

2.2 Die neuesten Entwicklungen im Bereich der Europäischen Transparenzinstrumente

Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR)

Für die Entwicklung eines **NQR** in Österreich zeichnen das **Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK)** und das **Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)** verantwortlich.

Um die Arbeiten in diesem Zusammenhang zu koordinieren, wurde 2006 eine interministerielle **Projektgruppe NQR** eingerichtet, die für die strategische Planung verantwortlich ist, den Entwicklungsprozess steuert und generell Ansprechstelle für alle Beteiligten und Betroffenen ist. Neben der Projektgruppe NQR wurde 2007 auch eine 23 Mitglieder umfassende **Nationale Steuerungsgruppe** eingerichtet, an der Vertreter/innen wichtiger Institutionen der österreichischen Bildungslandschaft – etwa anderer Ministerien, der Sozialpartner und der Bundesländer – beteiligt sind. Da diese Institutionen verschiedene

Verantwortlichkeiten im Qualifikationssystem (z.B. Einführung neuer Abschlüsse, Evaluierung, Validierung und Zertifizierung etc.) haben, ist deren Involvierung im NQR-Entwicklungsprozess von besonderer Relevanz.

Ziel ist es, bis Ende **2010** einen **einheitlichen, sektorübergreifenden und alle Bildungsbereiche umfassenden Rahmen** zu erstellen, der die **Transparenz** und **Vergleichbarkeit** von Abschlüssen erhöhen soll. Der österreichische NQR soll daher **orientierenden Charakter** haben. Eine regulierende Wirkung ist nicht vorgesehen.

Der österreichische NQR wird voraussichtlich **acht Stufen** umfassen. Es ist geplant, die **Deskriptoren** des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), basierend auf Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenz, als Ausgangsbasis für die Zuordnung von Qualifikationen zum NQR heranzuziehen. Eigene Deskriptoren sind derzeit nicht in Planung. Vielmehr sollen Kriterien für die Zuordnung von Qualifikationen zu den einzelnen Niveaus erarbeitet werden. Darüber hinaus sollen Referenzqualifikationen angegeben werden, die die abstrakten Deskriptoren besser veranschaulichen und die Zuordnung erleichtern sollen.

Die Zuordnung von Abschlüssen soll auf Basis von **Lernergebnissen** erfolgen. Die österreichischen Lehr-, Ausbildungs- und Studienpläne sind derzeit nur zum Teil lernergebnisorientiert formuliert. In einer Reihe von Arbeitsgruppen wird daher am Konzept der Lernergebnisorientierung und an der stärkeren Ausrichtung der Curricula entlang dieses Konzeptes gearbeitet. In einem ersten Schritt sollen bis Ende 2010 alle Abschlüsse des **formalen** Bildungssystems dem NQR zugeordnet werden. Parallel dazu soll mit der Erarbeitung von Herangehensweisen zur Zuordnung von **non-formalen Qualifikationen** begonnen werden. Ebenso sollen Überlegungen angestellt werden, wie es hinkünftig leichter möglich sein soll, **informell erworbene Kompetenzen** für die Erlangung von Qualifikationen stärker sichtbar und damit anrechenbar zu machen.

Um möglichst allen Stakeholder/innen des Bildungsbereiches die Möglichkeit zur Mitsprache und Mitgestaltung zu geben, wurde seitens der beiden koordinierenden Ministerien im Jänner 2008 ein **Konsultationsprozess** gestartet, der sich bis Ende Juni 2008 erstreckte. Die Auswertung der 265 eingelangten Stellungnahmen hat die Bandbreite an Meinungen und die zum Teil gegensätzlichen Positionen zum NQR-Vorhaben unter den Stakeholder/innen sichtbar gemacht. Dies betrifft insbesondere die Frage der möglichen Einstufung höherer Berufsbildungsabschlüsse auf den Levels 6 bis 8, in die über den Europäischen Hochschulrahmen die hochschulischen Abschlüsse eingeordnet sind. Im November 2009 konnte eine diesbezügliche Einigung erzielt werden. Der österreichische NQR wird auf den Ebenen 6 bis 8 zwei Wege umfassen. Einerseits werden alle Qualifikationen des Bologna-Prozesses über die bereits bestehenden Dublin-Deskriptoren zugeordnet. Andererseits wird es möglich sein, alle außerhochschulischen Qualifikationen über noch zu entwickelnde Kriterien den entsprechenden Ebenen zuzuordnen. Die Ebenen 1 bis 5 werden alle Qualifikationen umfassen. Ende 2009 wurde seitens der NQR-koordinierenden Ministerien ein Positionspapier vorgelegt, das die weitere Strategie im NQR-Entwicklungsprozess darlegt.

Parallel zum Konsultationsprozess wurden seitens des BMUKK bzw. des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) **sektorale Pilotprojekte** (Bau, Elektronik/Elektrotechnik, Tourismus und Gesundheit) in Auftrag gegeben, in deren Rahmen die Zuordnung ausgewählter Qualifikationen zum NQR (auf Basis der EQR-Deskriptoren) getestet wurde. In zahlreichen Workshops, an denen Vertreter/innen von Bildungs-, Wirtschafts- und Sozialpartnereinrichtungen beteiligt waren, wurde sowohl die praktische Herangehensweise an die Einstufung pilotiert, als auch Herausforderungen aufgezeigt, die im weiteren NQR-Entwicklungsprozess Berücksichtigung finden sollten. Die Ergebnisse der Pilotprojekte sollen auch in den ersten **Referenzierungsbericht**, der für 2011 erwartet wird, einfließen.

Europäisches Leistungspunktesystem (ECVET)

Die österreichischen Lehr- und Ausbildungspläne, insbesondere der beruflichen Erstausbildung, folgen derzeit (November 2009) nur zum Teil den Vorgaben, die für die Umsetzung von **ECVET** erforderlich sind. Zum einen sind die Curricula nur **bedingt lernergebnisorientiert** formuliert. Zum anderen sind sie großteils **weder in Lernergebniseinheiten noch in Modulen** aufgeteilt. Darüber hinaus gibt es in Österreich auch **kein Punktesystem**, das die Anrechnung von Lernleistungen bei einem (vorübergehenden) Übertritt von einem Lernkontext in einen anderen ermöglicht.

Dennoch gibt es Regelungen im Hinblick auf die **Anrechnung** von Lernleistungen, wenn Ausbildungseinrichtungen bzw. -ebenen gewechselt werden. Diese Regelungen beziehen sich zumeist auf die Anrechnung von **Lernzeiten** und fußen auf einem **Vergleich der Lehr- oder Ausbildungspläne**.

Für die Implementierung von ECVET, das Österreich mit Fokus auf **transnationale Mobilität** umsetzen wird, wurde 2008 eine wissenschaftliche Studie durchgeführt, um die „**ECVET-Tauglichkeit**“ **des österreichischen Berufsbildungssystems** zu analysieren. Die Studienautorinnen kamen dabei zum Schluss, dass für die Umsetzung von ECVET Anpassungen in rechtlicher Hinsicht (Schaffung eines eindeutigen gesetzlichen Rahmens) und organisatorischer Hinsicht (stärkere Ausrichtung von Lehr- und Ausbildungsplänen auf Lernergebnissen, stärkere Gliederung von Qualifikationen in kleineren Einheiten) erforderlich sind. Für 2010 ist die Erstellung eines **ECVET Leitfadens** geplant, der Praktiker/innen aus berufsbildenden Vollzeitschulen und Betrieben die Handhabung von ECVET erleichtern soll.

Mit ECVET soll generell die **qualifizierende Mobilität** gefördert und erleichtert werden. Bereits derzeit gibt es häufig Mobilitätsaufenthalte im Rahmen von beruflichen Bildungsprogrammen. Diese sind mehrheitlich jedoch eher kürzer (rund zwei bis vier Wochen) und fokussieren eher auf den Erwerb sozialer und persönlicher Kompetenzen (z.B. Aufbau von Selbstvertrauen, Anpassungsfähigkeit an neue Situationen, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit etc.). Aus diesem Grund spielt die Evaluierung, Validierung und Zertifizierung von Lernergebnissen, die im Rahmen von Mobilitätsaufenthalten erworben werden, eine eher untergeordnete Rolle. Wichtig ist, die Erfahrungen und erworbenen Fachkompetenzen im **Europass Mobilitätsnachweis** sichtbar zu machen. Dieses Dokument wird in Österreich gut angenommen und findet weite Verbreitung.

2.3 Mögliche Auswirkungen der Finanzkrise auf die Berufsbildungspolitik

2.3.1 Vorhersehbare Auswirkungen der Krise auf die Berufsbildung

Was das **formale Bildungssystem** betrifft, so sind die Auswirkungen der gegenwärtigen Wirtschafts- und Finanzkrise unterschiedlich sichtbar.

Im Bereich der **berufsbildenden Vollzeitschulen** (vgl. 4.3) sind die Teilnehmer/innenzahlen im Jahresvergleich (September 2008 vs. September 2009) nicht rückläufig. Auch an der Wahl der Fachrichtung hat es keine Änderungen gegeben. Selbst in technikfokussierten Richtungen (etwa Bauwesen, Elektronik, Mechatronik etc.), die Fachkräfte für die krisenanfälligere Industrie ausbilden, liegen die Schüler/innenzahlen auf dem Niveau des Vorjahres.

Im Bereich der **duale Ausbildung** (Lehre, vgl. 4.4) ist es hingegen sehr wohl zu einem Rückgang der Anfänger/innenzahlen gekommen. Durch krisenbedingte Produktions- und Auftragsrückgänge kam und kommt es immer wieder zu Kurzarbeit (vgl. 2.3.2) und Betriebsschließungen, was zu einem Rückgang der Ausbildungsbereitschaft geführt hat. Im

August 2008 gab es um 13 % weniger Lehranfänger/innen als im Vergleichszeitraum des Vorjahres.

Noch deutlicher zu spüren sind die Auswirkungen der Krise im **non-formalen Bereich**, d.h. im Bereich außerhalb des formalen Bildungssystems. Dabei geht es in erster Linie darum, Schulungsmaßnahmen für Menschen anzubieten bzw. zu fördern, die von Kurzarbeit bzw. Arbeitslosigkeit betroffen sind (vgl. 2.3.2). Die Anzahl der Schulungsteilnehmer/innen ist gemäß AMS im Oktober 2009 im Vorjahresvergleich um 35,3 % gestiegen. Insgesamt sind mehr als 74.000 Menschen in Schulungen im Rahmen der so genannten „aktiven Arbeitsmarktpolitik“.

2.3.2 Bereits gesetzte bzw. in Planung begriffene Maßnahmen als Antwort auf die Krise

Obwohl die Arbeitslosenquote Österreichs gemäß Eurostat mit 4,8 % (Sept. 2009) einen relativ niedrigen Wert ausweist – Österreich liegt hinter den Niederlanden an zweiter Stelle (vgl. Durchschnitt EU-27: 9,2 %) –, war die Zahl der beim Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) als arbeitslos gemeldeten Personen per Ende September 2009 um 17,4 % höher als im Vergleichszeitraum des Vorjahrs.

Neben dem Anstieg der Arbeitslosigkeit hat die Krise auch zur Zunahme der **Kurzarbeit** geführt. Mit 1. Oktober 2009 waren 38.937 Arbeitnehmer/innen in 302 Betrieben von Kurzarbeit betroffen. Bis Ende des Jahres 2009 kommen voraussichtlich weitere fünf Betriebe hinzu.

Um die Folgen der Krise für Unternehmen und Beschäftigte abzuschwächen, wurden seitens der Bundesregierung eine Reihe von Maßnahmen eingeführt, die mit **Bildung und Qualifizierung** in Zusammenhang stehen. Durch „Qualifizierung in der Krise“ sollen Betriebe ihre Anpassungsfähigkeit erhalten und die von Arbeitsrückgängen betroffenen Arbeitnehmer/innen ihre Chancen auf eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit erhöhen. Diese Maßnahmen betreffen großteils den **non-formalen Bildungsbereich**.

Bildungskarenz Plus

Die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis für eine bestimmte Zeit zu Weiterbildungszwecken zu unterbrechen, gab es im Rahmen der **Bildungskarenz** für Arbeitnehmer/innen bereits vor der Krise. Mit Intensivierung der Krise wurde diese Möglichkeit zur so genannten **Bildungskarenz Plus** ausgeweitet, die es Unternehmen ermöglicht, Mitarbeiter/innen in Weiterbildungsmaßnahmen zu schicken, anstatt sie freizusetzen.

Im Rahmen der **Bildungskarenz** können Arbeitnehmer/innen auf Basis einer Vereinbarung mit dem/der Arbeitgeber/in innerhalb eines Zeitraums von insgesamt vier Jahren eine drei bis zwölf Monate dauernde berufliche Auszeit zur Weiterbildung nehmen. Voraussetzung dafür ist, dass davor ein mindestens einjähriges, ununterbrochenes Arbeitsverhältnis bei demselben/derselben Arbeitgeber/in bestanden hat. Zudem muss ein Nachweis an der Teilnahme einer Bildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden erbracht werden. Der/die freigestellte Arbeitnehmer/in erhält über das AMS das so genannte Weiterbildungsgeld in Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes und ist zudem weiter kranken-, unfall- und pensionsversichert.

Bei der nun erweiterten **Bildungskarenz Plus** werden die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahme vom Unternehmen getragen, das wiederum vom jeweiligen Bundesland, in dem es angesiedelt ist, einen Teil der Kosten rückerstattet bekommt. Die Förderhöhe ist dabei von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich und variiert zwischen 25 % und

50 %. Selbiges gilt auch für die Laufzeit dieser Maßnahme, die zeitlich begrenzt angesetzt ist und (nach jetzigem Stand – Oktober 2009) zwischen Mitte und Ende 2010 ausläuft.

Mit einem Zuwachs von knapp über 260 % ist die Zahl der Arbeitnehmer/innen in Bildungskarenz im Juni 2009 gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahrs deutlich angestiegen. Insgesamt haben zum Stichtag 30. Juni 2009 knapp 5.100 Personen diese Maßnahme in Anspruch.

Kurzarbeit mit Qualifizierung

Im Februar 2009 wurde die Kurzarbeit neu geregelt. Unter **Kurzarbeit** versteht man eine zeitlich begrenzte (zwischen sechs und 18 Monaten) und durch wirtschaftliche Schwierigkeiten bedingte Herabsetzung der Arbeitszeit und des Arbeitsentgelts. Diese Maßnahme hat den Zweck, die Arbeitskosten temporär zu reduzieren und gleichzeitig die Beschäftigten zu halten, die nach Überwindung der Krise wieder benötigt werden.

Im Zuge der Neuregelung der Kurzarbeit wurde u.a. auch die Möglichkeit geschaffen, neben der Kurzarbeitsbeihilfe eine Qualifizierungsbeihilfe in Anspruch zu nehmen. Mit der Qualifizierungsbeihilfe sollen Anreize zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen geschaffen werden, um die ausfallende Arbeitszeit zu überbrücken.

Bevor ein Unternehmen Kurzarbeit anmelden und in weiterer Folge Beihilfe in Anspruch nehmen kann, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden. So etwa muss es nachweislich darlegen können, dass es sich in vorübergehenden, nicht saisonbedingten, wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet, die auf unternehmensexterne Umstände zurückzuführen und von Unternehmensseite kaum oder nicht beeinflussbar sind (z.B. Ausfall von Aufträgen, konjunkturell bedingte Umsatzeinbrüche etc.). Es muss zudem glaubhaft machen, dass die Überwindung dieser Schwierigkeiten zeitlich absehbar und die Aufnahme der Vollbeschäftigung nach Ablauf dieser Frist wieder möglich ist. Weiters müssen alle innerbetrieblich realisierbaren Lösungsmöglichkeiten (z.B. alternative Arbeitszeitmodelle, Abbau von Überstunden etc.) ausgeschöpft worden sein.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist der Abschluss einer Kurzarbeitsvereinbarung zwischen Betrieb, Betriebsrat (sofern vorhanden) und den kollektivvertragsfähigen Körperschaften (Sozialpartner) erforderlich. In dieser Vereinbarung sind u.a. die Dauer des Kurzarbeitszeitraums, die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während dieses Zeitraums, die anschließende Behaltefrist sowie das Ausmaß des Arbeitszeitausfalls festzuhalten. Weiters ist die Höhe der Kurzarbeitsunterstützung anzugeben, die der Arbeitgeber den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern neben dem reduzierten Arbeitsentgelt bezahlt. Die Unterstützung soll den durch die Kurzarbeit erlittenen Verdienstaufschlag – zum Teil – abgelden. Die Höhe dieser Unterstützung entspricht dem fiktiven Arbeitslosengeld für die ausgefallenen Stunden. Für diese Kurzarbeitsunterstützung kann der Arbeitgeber eine Kurzarbeitsbeihilfe vom Arbeitsmarktservice beantragen. Für die Höhe der Beihilfe bestehen vom AMS festgesetzte Pauschalsätze. Der ausbezahlte Pauschalsatz richtet sich nach der Höhe des Entgeltes des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und nach der Anzahl der Kinder.

Werden nun im Rahmen der **Kurzarbeit Qualifizierungsmaßnahmen** durchgeführt, so hat der/die Arbeitgeber/in an den/die an diesen Maßnahmen teilnehmende/n Arbeitnehmer/in eine Qualifizierungsunterstützung mindestens in der Höhe eines festgesetzten Pauschalsatzes zu bezahlen. Zur Teilabdeckung seiner/ihrer dafür entstehenden Kosten kann er/sie beim AMS um Qualifizierungsbeihilfe ansuchen, die um 15 % höher ist als die normale Kurzarbeitsbeihilfe. Voraussetzung dafür ist, dass die Kurzarbeitsvereinbarung genaue Informationen über die Ausgestaltung dieser Qualifizierungsmaßnahmen sowie das Ausbildungskonzept beinhaltet. Aus dem Konzept muss dabei hervorgehen, dass die Maßnahmen arbeitsmarktpolitisch sinnvoll sind. Das heißt, es muss sich um „allgemeine

Qualifizierungsmaßnahmen“ handeln, die nicht ausschließlich oder in erste Linie den gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin im kurzarbeitenden Unternehmen betreffen, sondern die Qualifikationen vermitteln, die in hohem Maß auf andere Unternehmen und Arbeitsfelder übertragbar sind. Nicht förderfähig sind demnach u.a. Tagungen, Konferenzen, Kongresse, reine Produktschulungen, Hobbykurse, Maßnahmen, die reine Anlernqualifikationen für einfache Tätigkeiten vermitteln, Standardausbildungsprogramme etc. Weiters muss die Schulung mindestens 16 Maßnahmenstunden umfassen. Die Teilnahme an dieser Schulung muss zu Zeiten stattfinden, in denen der/die Arbeitnehmer/in sonst (das heißt, wenn nicht kurz gearbeitet werden würde) zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen wäre.

Bis Februar 2009 wurden von der öffentlichen Hand bereits knapp 55 Millionen Euro an Kosten für Kurzarbeit ausgegeben. Das entspricht einer signifikanten Steigerung gegenüber den Vorjahren (vgl. 2008: eine Million, 2006: 0,8 Millionen, 2004: 0,9 Millionen). Für das gesamte Jahr 2009 geht das AMS von Gesamtkosten für Kurzarbeit von knapp 250 Millionen Euro aus.

Ausbildungsgarantie bis 18 Jahre

Eine Maßnahme, die das formale Bildungssystem betrifft, ist die so genannte **Ausbildungsgarantie bis 18 Jahre**. Diese Maßnahme wurde zwar im Rahmen des „Jugendbeschäftigungspaketes“ im Juni 2008 – und damit vor der Wirtschafts- und Finanzkrise – eingeführt, sie könnte künftig aber krisenbedingt stärker zur Anwendung kommen. Dies wird insbesondere von der weiteren Ausbildungsbereitschaft der Lehrbetriebe abhängen (vgl. 2.3.1).

Ausbildungsgarantie bedeutet, dass allen Pflichtschulabsolvent/innen, die keinen weiterführenden Schulplatz haben bzw. keine betriebliche Lehrstelle finden, das Erlernen eines Lehrberufes in einer vom AMS finanzierten, überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung (Lehrwerkstätten) ermöglicht wird. Die überbetriebliche Lehrausbildung wurde damit neben der regulären betrieblichen Variante als gleichwertiger Bestandteil der dualen Berufsausbildung etabliert (vgl. 4.5).

Für das Ausbildungsjahr 2008/2009 wurden seitens des AMS Ende Dezember 2008 rund 10.300 Plätze in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen geplant. Ende März 2009 waren noch 1.200 Plätze für neue Lehrgangsteilnehmer offen. Es ist vorgesehen, diese Lehrausbildungsplätze auf 12.300 im Ausbildungsjahr 2009/2010 zu erhöhen. Sollte die Zahl der Lehrstellensuchenden weiter ansteigen, ist auch eine Erhöhung der überbetrieblichen Lehrausbildungsplätze auf 15.000 möglich.

Helmut Dornmayr und Sabine Tritscher-Archan

3 Legislativer und institutioneller Rahmen – Angebot an Lernmöglichkeiten

3.1 Legislativer Rahmen der beruflichen Erstausbildung

Die berufliche Erstausbildung wird von einer Reihe von Gesetzen und Verordnungen geregelt. Im Folgenden werden die wichtigsten rechtlichen Grundlagen aufgelistet und deren Inhalte kurz skizziert. (NB: Die Abkürzung „BGBl.“ steht für Bundesgesetzblatt, idgF bedeutet „in der gültigen Fassung“).

Vollzeitschulische Berufsausbildung – Sekundarstufe II

Zu den wichtigsten Gesetzen im schulischen Berufsausbildungsbereich (vgl. 4.3) zählt das **Schulorganisationsgesetz** (SchOG, BGBl. Nr. 242/1962 idgF). Dieses regelt die Verantwortungen und Strukturen jener Schultypen, die dem Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) unterstehen. Inhaltlich umfasst es etwa die Gliederung des österreichischen Schulsystems, die allgemeine Zugänglichkeit sowie die Schulgeldfreiheit an öffentlichen Schulen, den Aufbau der Lehrpläne, Bestimmungen über Schulversuche und besondere Bestimmungen über die Schulorganisation (die einzelnen Schultypen und deren Aufgaben, Organisationsformen, Aufnahmevoraussetzungen, Lehrpläne und Ausbildungszeiten, Abschlüsse, Klassenschüler/innenzahlen, Lehrer/innen und Schulleiter/innen).

Ein weiteres wichtiges Gesetz ist das so genannte **Schulunterrichtsgesetz** (SchUG, BGBl. Nr. 472/1986 idgF), das den Unterricht und die Erziehung der dem SchOG unterliegenden Schulen regelt. Es beinhaltet u.a. Bestimmungen zu folgenden Bereichen: Aufnahme, Schüler/innenbeurteilung, Wiederholen von Schulstufen, Zusammenarbeit des Lehrkörpers, der Schüler/innen und der Erziehungsberechtigten etc.

Neben diesen beiden wichtigen Rahmengesetzen stellen vor allem die **Lehrpläne** wesentliche Bausteine des rechtlichen Rahmens dar. Es sind dies Verordnungen des BMUKK auf Basis des SchOG. Alle Lehrpläne sehen schulautonome Bereiche vor, die von den Schulen genutzt werden können. Damit können in einem vorgegebenen Rahmen Schwerpunkte gesetzt und eigene Schulprofile entwickelt werden.

Einzelne Bereiche der schulischen Berufsausbildung auf der Sekundarstufe II unterliegen nicht den genannten Schulgesetzen. Für das land- und forstwirtschaftliche Schulwesen bestehen separate gesetzliche Regelungen, etwa das **land- und forstwirtschaftliche Bundesschulgesetz** (BGBl. Nr. 175/1966 idgF), die rechtliche Basis für die Ausbildung in nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen bildet vor allem das **Bundesgesetz über Gesundheits- und Krankenpflegeberufe** (GuKG, BGBl. Nr. 108/1997 idgF).

Duale Berufsausbildung (Lehre, Lehrlingsausbildung) – Sekundarstufe II

Betriebliche und schulische Ausbildung im Rahmen der Lehre (vgl. 4.4) sind in unterschiedlichen Gesetzen und Verordnungen geregelt. Für den schulischen Bereich gelten **SchOG, SchUG** sowie die verordneten (**Rahmen-)Lehrpläne** (vgl. Text oben stehend). Der betriebliche Teil der Ausbildung ist im **Berufsausbildungsgesetz** (BAG, BGBl. Nr. 142/1969 idgF) geregelt, das in den Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) fällt. Davon ausgenommen sind die land- und

forstwirtschaftlichen Lehrberufe, die dem **land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz** (LFBAG, BGBl. Nr. 298/1990 idgF) unterliegen.

Die konkreten Inhalte der betrieblichen Ausbildung werden für jeden Lehrberuf in einer **Ausbildungsordnung** geregelt, die das Berufsbild – eine Art Lehrplan für den betrieblichen Teil – enthält. Ebenfalls enthalten sind in der Ausbildungsordnung Bestimmungen zur Lehrabschlussprüfung.

Im Bereich der Lehre spielen auch **Kollektivverträge** (KVs) eine wichtige Rolle. Diese werden zwischen Vertreter/innen der Wirtschaftskammer Österreich und den Gewerkschaften verhandelt. Die meisten KVs beziehen sich auf gesamte Sektoren und sind für alle Betriebe dieses Sektors verpflichtend. Einige große Firmen haben ihre eigenen KVs. In Bezug auf die Lehre werden in den KVs die Mindestentschädigungen festgelegt, die Lehrlingen während der Lehrzeit zu bezahlen sind.

Postsekundäre nicht-tertiäre Berufsausbildung

Die überwiegende Mehrheit der postsekundären (nicht-tertiären) Berufsausbildungen in Österreich unterliegt den Schulgesetzen **SchOG** und **SchUG** (vgl. dazu Text oben stehend). Dies trifft auf folgende Ausbildungsformen zu: Kollegs, Aufbaulehrgänge, Vorbereitungslerngänge, Werkmeisterschulen, Bauhandwerkerschulen, Meisterschulen und Akademien (vgl. dazu 4.6 und 5.1.2).

Tertiäre Berufsausbildung

Die wesentliche Rechtsgrundlage für das Studium an Fachhochschulen (vgl. 4.7) bildet das **Fachhochschul-Studiengesetz** (FHStG, BGBl. Nr. 340/1993 idgF). Es regelt u.a. die Akkreditierung und Evaluierung von Fachhochschul-Studiengängen sowie die Verantwortlichkeiten und Aufgaben des Fachhochschulrates.

Die rechtliche Basis für die Pädagogischen Hochschulen (PHs, vgl. 4.7) bildet das **Bundesgesetz über die Organisation der Pädagogischen Hochschulen und ihre Studien** (Hochschulgesetz 2005, BGBl. Nr. 30/2006 idgF). Dieses regelt u.a. die Aufgaben, den Aufbau und die Organe von PHs sowie die Gestaltung der Studien und die Verleihung der akademischen Grade.

3.2 Institutioneller Rahmen der beruflichen Erstausbildung

Gemäß der Bundesverfassung teilen sich verschiedene **nationale und regionale Institutionen** die Kompetenzen im Bereich der Berufsbildung.

Vollzeitschulische Berufsausbildung – Sekundarstufe II

Nationale Ebene

- a) Das **Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur** (BMUKK) ist die oberste Aufsichtsbehörde für das gesamte Primär- und Sekundarschulwesen, das sowohl allgemeinbildende als auch berufsbildende Schulen umfasst. Es ist u.a. für die Ausarbeitung wichtiger Schulgesetze (vgl. 3.1), die Erhaltung von Schulen, die Erstellung der Rahmenlehrpläne (vgl. 3.1), die Bezahlung der Lehrer/innen (vgl. 9.1) und deren Weiterbildung (vgl. 6.2 und 6.3) zuständig. Die Vollziehung der gesetzlichen Regelungen obliegt den Landesschulräten auf regionaler Ebene.
- b) Das **Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft** (BMLFUW) ist für die Errichtung und Erhaltung der höheren land- und forst-

wirtschaftlichen Lehranstalten sowie für die Auswahl und Bezahlung der Lehrer/innen zuständig. Die Kosten für die Lehrer/innen an land- und forstwirtschaftlichen Fachschulen tragen das BMLFUW und die Länder jeweils zu 50 % (vgl. 9.1).

- c) Das **Bundesministerium für Gesundheit** (BMG) ist für die Schaffung von Rechtsgrundlagen für die Ausbildungen der nicht-ärztlichen Gesundheitsberufe (z.B. Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, gehobene medizinisch-technischen Dienste etc.) und in diesem Zusammenhang für Lehrinhalte, Umfang, Bedingungen der praktischen Ausbildung, Prüfungen und Festlegung der Lehrkräfte zuständig.
- d) Die **Sozialpartner** sind berechtigt, zu Entwürfen von Schulgesetzen, Lehrplänen und anderen Verordnungen Stellung zu nehmen.

Regionale Ebene

- a) Dem **Landesschulrat** obliegt die Schulaufsicht. Sie wird von den Landesschulinspektor/innen ausgeübt, die jeweils für eine bestimmte Schulart zuständig sind. Das wichtigste Organ innerhalb des Landesschulrats ist das Kollegium, das u.a. die Aufgabe hat, für das BMUKK Vorschläge für die Ernennung von Schulleiter/innen zu unterbreiten. Darüber hinaus kann das Kollegium zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen (z.B. zu Lehrplänen) Stellung nehmen und regional geltende Regelungen erlassen.
- b) Die **Länder** sind für die Errichtung und Erhaltung der land- und forstwirtschaftlichen Fachschulen zuständig und tragen 50% der Personalkosten der Lehrer/innen (Kostenteilung zwischen Bund und Land, vgl. 9.1).
- c) Die Erhaltung und Errichtung der Ausbildungseinrichtungen im Bereich der nicht-ärztlichen Gesundheitsberufe wird größtenteils im Auftrag des Bundes von den **Ländern** übernommen.

Duale Berufsausbildung (Lehre, Lehrlingsausbildung) – Sekundarstufe II

Nationale Ebene

- a) Die betriebliche Ausbildung fällt in die Kompetenz des **Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend** (BMWFJ), das u.a. das Berufsausbildungsgesetz (BAG, vgl. 3.1) ausarbeitet und die Ausbildungsordnungen für die einzelnen Lehrberufe erlässt (vgl. 3.1).
- b) Für den schulischen Teil der Ausbildung (u.a. Ausarbeitung von Gesetzesentwürfen, Erstellung der Rahmenlehrpläne) ist das BMUKK zuständig. Bei der Bezahlung der Lehrer/innen erfolgt eine Kostenteilung mit den Ländern (vgl. 9.1).
- c) Der **Bundes-Berufsausbildungsbeirat** (BBAB) ist ein im BAG vorgesehenes Gremium. Es besteht aus Sozialpartner- und Berufsschulvertreter/innen. Der BBAB unterbreitet dem Wirtschaftsministerium Vorschläge in Form von Gutachten, z.B. über die Einführung neuer oder die Modernisierung bestehender Lehrberufe.

Regionale Ebene

- a) **Lehrlingsstellen**, die bei den Wirtschaftskammern angesiedelt sind, sind für die Administration der Lehre zuständig (Prüfung der Eignung der Lehrbetriebe gemeinsam mit Vertreter/innen der Kammer für Arbeiter und Angestellte, Protokollierung der Lehrverträge, Organisation der Lehrabschlussprüfungen etc.).
- b) Die **Landes-Berufsausbildungsbeiräte** (LBAB) erarbeiten Vorschläge und Anregungen zur Lehrlingsausbildung im jeweiligen Bundesland. Ihre Mitglieder (Sozialpartner- und Berufsschulvertreter/innen) werden von den Landeshauptleuten ernannt.
- c) Dem **Landesschulrat** obliegt die Schulaufsicht. Sie wird von den Landesschulinspektor/innen ausgeübt.
- d) Die **Länder** sind für die Errichtung und Erhaltung von Berufsschulen zuständig und übernehmen 50 % der Personalkosten (vgl. 9.1).

- e) Für den betrieblichen Teil der Ausbildung in der Land- und Forstwirtschaft sind die entsprechenden **Lehrlings- und Fachausbildungsstellen** zuständig, die bei den Landwirtschaftskammern der Bundesländer angesiedelt sind. Sie haben im Wesentlichen dieselben Aufgaben wie die Lehrlingsstellen im gewerblichen Bereich.
- f) Die Errichtung und Erhaltung der land- und forstwirtschaftlichen Berufsschulen obliegt den **Ländern**, ebenso wie die 50%ige Übernahme der Personalkosten.

Postsekundäre nicht-tertiäre Berufsausbildung

Für die postsekundären (nicht-tertiären) Ausbildungen in Österreich, die ebenfalls den Schulgesetzen SchOG und SchUG unterliegen, gelten dieselben institutionellen Rahmenbedingungen wie im Bereich der schulischen Berufsausbildung auf der oberen Sekundarstufe (vgl. Text oben stehend).

Tertiäre Berufsausbildung

- a) Der **Fachhochschulrat** (FHR) sorgt für die externe Qualitätssicherung (Akkreditierung und Evaluierung) von Fachhochschulen (FHs).
- b) Das **BMUKK** finanziert einen Großteil der Kosten eines Studienplatzes, den Rest übernimmt der Erhalter (vgl. 9.1).
- c) **Fachhochschul-Erhalter** (z.B. Gemeinden, Bundesländern, Sozialpartnern) initiieren Fachhochschul-Studiengänge und sind für deren Errichtung und Erhaltung zuständig.
- d) Die von den Fachhochschul-Erhaltern eingesetzten **Entwicklungsteams** konzipieren die Studiengänge und entwickeln die Studienpläne (vgl. 7.2).
- e) Viele FHs übermitteln den **Sozialpartnereinrichtungen** ihre Studienpläne zur Stellungnahme, obwohl sie dazu nicht verpflichtet sind.
- f) Pädagogische Hochschulen (PHs) fallen in die Zuständigkeit des **BMUKK**, das die Rahmenlehrpläne für die Studiengänge festlegt.
- g) Die Bezahlung des Lehrpersonals wird vom **BMUKK** und von den **Landesregierungen** übernommen. Lehrende an PHs für den land- und forstwirtschaftlichen Bereich erhalten ihr Gehalt vom **Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft** (BMLFUW).

3.3 Legislativer Rahmen der beruflichen Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung ist in Österreich in keinem eigenen Gesetz geregelt. Zwar existiert seit März 1973 mit dem **Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln** (kurz: Erwachsenenbildungs-Förderungsgesetz, EB-FG, BGBl. Nr. 171/1973 idgF) ein wichtiges Rahmengesetz, zahlreiche weitere rechtliche Regelungen finden sich aber in diversen **Schul-, Universitäts-, Steuer- und Arbeitsmarktgesetzen**. Eine Reihe von **Kollektivverträgen**, die zwischen Vertreter/innen der Wirtschaftskammer Österreich und den Gewerkschaften verhandelt werden, enthalten ebenfalls Hinweise auf berufliche Weiterbildung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses. Derartige Bestimmungen sind jedoch nicht verpflichtend vorgesehen und sind Gegenstand von Verhandlungen.

Das EB-FG enthält die Ermächtigung des Bundes, die Weiterbildung zu fördern (z.B. durch Subventionen an Einrichtungen oder Finanzierung innovativer Projekte). Gefördert werden nur Institutionen, deren Tätigkeit nicht auf Gewinn ausgerichtet ist. Die Förderhöhe ist nicht festgelegt (vgl. 9.2). Das EB-FG enthält keine organisatorischen Vorgaben für die berufliche Weiterbildung. Der Bund verpflichtet sich, weder in die Programm- noch in die Lehrplangestaltung einzugreifen. Weiters hat der Fördergeber keine Kompetenz, Auflagen hinsichtlich der Methoden oder der eingesetzten Mitarbeiter/innen zu machen. Dies sichert den Verbänden ihre Unabhängigkeit.

3.4 Institutioneller Rahmen der beruflichen Weiterbildung

Die institutionellen Zuständigkeiten im Bereich der beruflichen Weiterbildung sind breit verteilt:

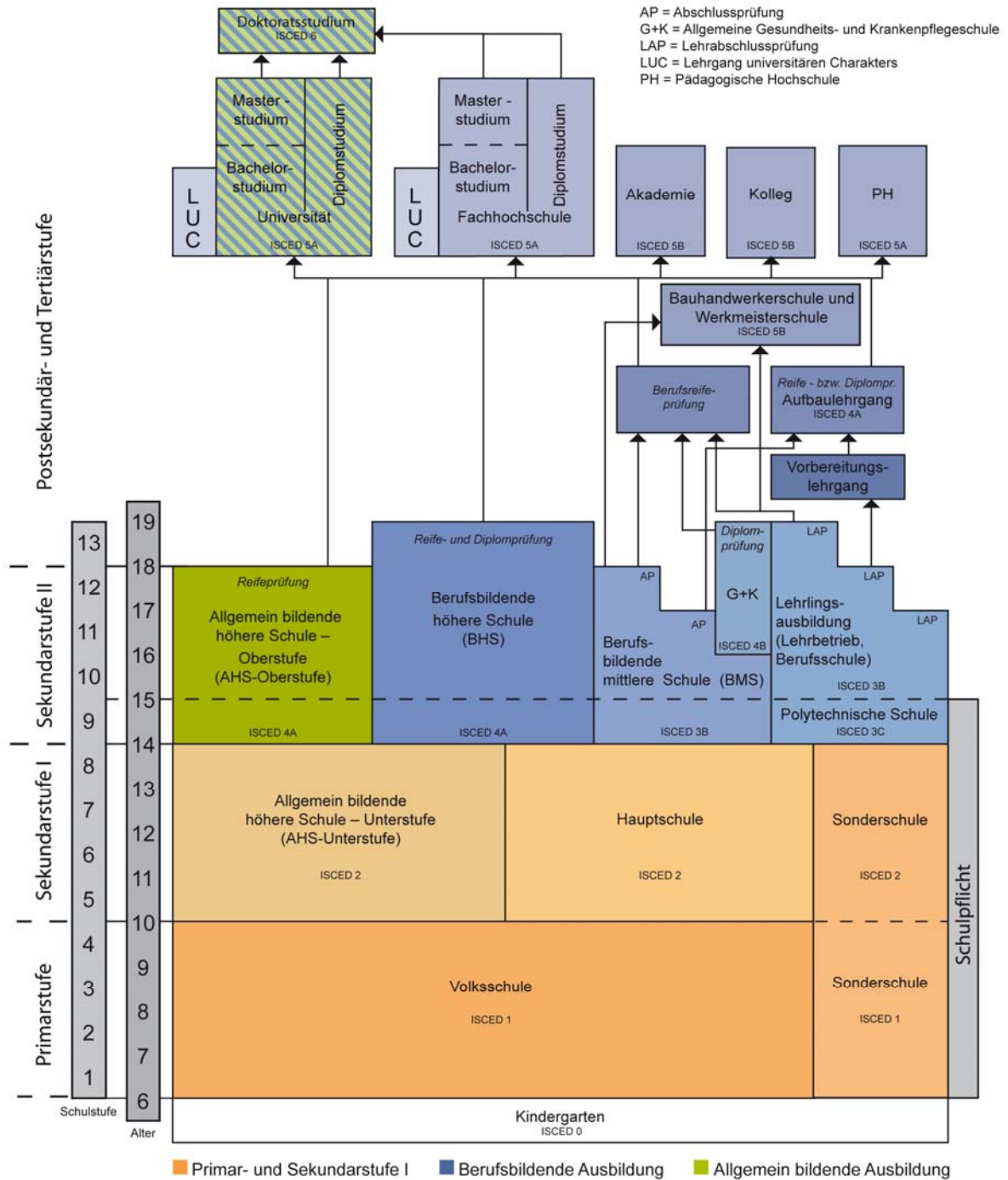
- a) Neben dem **Bund** – gemäß Erwachsenenbildung-Förderungsgesetz (vgl. 3.3) – fördern die berufliche Weiterbildung in privaten und gemeinnützigen Weiterbildungseinrichtungen auch die **Bundesländer** und **Gemeinden**.
- b) Die berufliche Weiterbildung in Schulen und Hochschulen (vgl. 5.1.2) obliegt dem **Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK)**, soweit sie nicht in die Autonomie der Hochschule fällt. Fachhochschul-Erhalter sind berechtigt, in den Fachrichtungen der bei ihnen akkreditierten FH-Studiengänge auch Lehrgänge zur Weiterbildung einzurichten.
- c) Je nach Art bzw. Thematik der beruflichen Weiterbildung sind auch andere Ministerien involviert, etwa das **Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW)** und das Bundesministerium für Gesundheit (BMG).
- d) Für die berufliche Weiterbildung ist vor allem auch das **Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAKS)** zuständig – zum Beispiel für die Weiterbildung älterer und behinderter Menschen. Auch die berufliche Weiterbildung im Betrieb und die arbeitsmarktbezogene Qualifizierung durch das Arbeitsmarktservice (vgl. 9.3) liegen im politischen Verantwortungsbereich dieses Bundesministeriums.

Für steuerliche Belange (vgl. 9.1) ist generell das **Bundesministerium für Finanzen (BMF)** zuständig.

Gabriele Grün und Sabine Tritscher-Archan

4 Berufliche Erstausbildung

Grafik 1: Das österreichische Bildungssystem



Quelle: ibw

4.1 Hintergrund und allgemeine Charakteristika

Charakteristisch für das österreichische Bildungssystem sind eine **frühe Differenzierung der Ausbildungswege** ab der Sekundarstufe I sowie ein **breites Berufsbildungsangebot** auf der Sekundarstufe II. Ein wichtiges Ziel der österreichischen Bildungspolitik ist es daher, die **Durchlässigkeit** zwischen den unterschiedlichen Bildungswegen weiter auszubauen. Neben der Vermittlung anerkannter beruflicher Qualifikationen ermöglichen alle mehr als zweijährigen Berufsbildungsgänge den allgemeinen Hochschulzugang (vgl. 4.7) – entweder direkt über entsprechende Abschlussprüfungen oder indirekt über Zusatzprüfungen.

Österreich hat ein **qualifikationsorientiertes Berufsbildungssystem**, das durch die Kombination eines Lehrlingssystems mit einem umfassenden schulischen Berufsbildungssystem (auf dem Niveau der Sekundarstufe II) zahlreiche beruflich relevante Fertigkeiten vermittelt. Der **hohe Stellenwert der Berufsbildung** und die Bildungsexpansion seit den 1970er Jahren haben zur Höherqualifizierung der Erwerbsbevölkerung geführt. Rund 80 % aller Erwerbstätigen haben eine berufliche Ausbildung und/oder ein Hochschulstudium abgeschlossen.

In Österreich können Kinder ab dem vollendeten dritten Lebensjahr einen **Kindergarten** besuchen. Der Kindergarten wird als vorschulisches Bildungsangebot von der überwiegenden Mehrheit der Bevölkerung in Anspruch genommen: Rund 90 % der Fünfjährigen besuchen öffentliche oder private Kindergärten. Der Kindergarten ist jedoch nicht Teil des Pflichtschulsystems, der Besuch ist freiwillig. Ab Herbst 2010 wird allerdings der Kindergartenbesuch im Schuljahr vor dem Schuleintritt als Verpflichtung verankert.

Die **allgemeine Schulpflicht** beginnt in Österreich mit dem sechsten Lebensjahr und dauert neun Schuljahre, im Regelfall also bis zum Alter von 15 Jahren (vgl. Grafik 1). Man kann zwischen privaten und staatlichen Schulen wählen, wobei der Anteil an privaten Schulen relativ gering ist. Für staatliche Schulen sind keine Schulgebühren zu entrichten. Das österreichische Schulsystem bietet eine Vielzahl an Bildungswegen und berücksichtigt damit die unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen der Kinder und deren Eltern.

Primarstufe

Die Bildungslaufbahn jedes Kindes beginnt in Österreich auf der **Primarstufe** mit der vierjährigen **Volksschule**. Für Kinder, die bereits schulpflichtig sind (d.h. das sechste Lebensjahr erreicht haben), aber noch nicht über die Schulreife verfügen (weil sie z.B. Mühe haben, dem Unterricht zu folgen), ist eine Vorschulstufe vorgesehen. Volksschulen vermitteln allen Schüler/innen eine umfassende Allgemeinbildung mit dem Ziel, deren soziale, emotionale, intellektuelle und körperliche Fähigkeiten und Fertigkeiten zu fördern. Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf können sowohl eine auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Sonderschule als auch eine integrativ geführte Klasse in einer Volksschule besuchen.

Sekundarstufe I

Im Alter von zehn Jahren erfolgt beim Übertritt in die Sekundarstufe I eine erste Differenzierung in zwei Schultypen: Rund 65 % aller Schüler/innen (bezogen auf das Schuljahr 2006/07) wechseln in die **Hauptschule (HS)**, die restlichen treten in die **Unterstufe der allgemeinbildende höhere Schule (AHS)** ein. In großen Städten, wo HS und AHS gleichermaßen leicht erreichbar sind, wird der Schultyp AHS häufiger gewählt. In Wien besuchen z.B. weniger als die Hälfte der Kinder die HS. Beide Schultypen dauern vier Jahre.

Der Wechsel von der Volks- in die Hauptschule bzw. AHS erfordert ein positives Abschlusszeugnis der vierten Schulstufe; für den Eintritt in die AHS sind zusätzliche Leistungserfordernisse (z.B. bestimmte Noten in den Hauptgegenständen) nötig. Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf können die fünfte bis achte Schulstufe in der Sonderschule besuchen.

Hauptschulen (HS) bieten den Schüler/innen eine grundlegende Allgemeinbildung, die sie sowohl zum Übertritt in die Sekundarstufe II befähigt als auch auf das Berufsleben vorbereitet. In Deutsch, Mathematik und der Fremdsprache geht man in Leistungsgruppen auf die unterschiedlichen Lernbedürfnisse der Schüler/innen ein. Die „Berufsorientierung“ in der siebenten und achten Schulstufe ermöglicht u.a. ein mehrtägiges „Hineinschnuppern“ in einen Betrieb. HS können auch schulautonom spezielle Schwerpunkte setzen (z.B. in Fremdsprachen, Sport, Informatik).

Die **allgemeinbildende höhere Schule (AHS)** besteht aus einer vierjährigen Unterstufe und einer ebenso langen Oberstufe. Die Schüler/innen erwerben eine umfassende und erweiterte Allgemeinbildung. In der fünften und sechsten Schulstufe sind die Lehrpläne für die Hauptschule und die AHS Unterstufe identisch. Ab der siebten Schulstufe erfolgt in der AHS eine Aufgliederung in drei Ausbildungsrichtungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten:

- klassisches Gymnasium mit Latein,
- Realgymnasium mit Schwerpunkt auf Mathematik und Geometrischem Zeichnen,
- wirtschaftskundliches Realgymnasium mit Schwerpunkt auf Wirtschaftskunde, Chemie und Werkerziehung.

„Berufsorientierung“ ist in allen drei Ausbildungsrichtungen der AHS in der siebenten und achten Schulstufe in den Lehrplan integriert.

Sekundarstufe II

Das **letzte Pflichtschuljahr** entspricht dem ersten Jahr in der Sekundarstufe II. Zu diesem Zeitpunkt verstärkt sich die Differenzierung des Schulsystems (vgl. Grafik 1). Neben der Oberstufe der allgemeinbildenden höheren Schule (AHS Oberstufe) und der einjährigen berufsvorbildenden Polytechnischen Schule (PTS, vgl. 4.3) stehen nun eine Reihe von Berufsbildungsgängen zur Wahl, die zu unterschiedlichen Qualifikationsniveaus führen (vgl. 4.3 und 4.4):

- berufsbildende mittlere Schulen (BMS),
- berufsbildende höhere Schulen (BHS),
- Schulen für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege (ab der elften Schulstufe) und
- duale Berufsausbildung (Lehre, Lehrlingsausbildung – ab der zehnten Schulstufe).

Diese **Angebotsvielfalt** zeigt den besonderen Stellenwert der Berufsbildung in Österreich. Ein weiteres Indiz dafür ist auch die große **Attraktivität** der beruflichen Bildung, die sich in hohen Teilnehmer/innenzahlen manifestiert. Rund 80 % der Jugendlichen in der zehnten Schulstufe sind in einem beruflichen Bildungsgang (vgl. 1.4, Abb. 5). Die Aufrechterhaltung dieser hohen Bedeutung ist allen Stakeholder/innen und Entscheidungsträger/innen ein großes Anliegen. Dazu gehören vor allem die kontinuierliche Weiterentwicklung der Ausbildungsinhalte und -strukturen sowie die Ausweitung des differenzierten Angebotes. Insbesondere im Bereich der Lehre werden auch finanzielle Anreize vor allem für Unternehmen (vgl. 9.2) gesetzt, um der abnehmenden Ausbildungsbereitschaft entgegen zu wirken. Die Sozialpartner, die die Struktur und den Inhalt der Lehre wesentlich mitbestimmen (vgl. 3.2 und 4.4), sind bemüht, durch Werbe- und Informationskampagnen Jugendliche verstärkt für diesen Ausbildungszweig zu gewinnen.

Die Sicherung der **Qualität des Bildungsangebotes** ist ein weiterer wichtiger Aspekt zur Aufrechterhaltung der Attraktivität der Berufsbildung. In allen Schulbereichen finden seit einigen Jahren Qualitätsentwicklungsprozesse statt. Ziel aller Aktivitäten – etwa der

„Qualitätsinitiative BerufsBildung (QIBB)“ – ist es, die Qualität im Unterricht und in der Verwaltung mit anerkannten Methoden zu sichern und weiter zu entwickeln. Zudem werden seit einigen Jahren Bildungsstandards für allgemeinbildende und berufsspezifische Kerngegenstände formuliert, um die Vergleichbarkeit und Qualität der Ausbildung sicherzustellen. In der betrieblichen Ausbildung im Rahmen der Lehre erfolgt die Qualitätssicherung hauptsächlich im Rahmen der Lehrabschlussprüfung, bei der eine externe Kommission aus Sozialpartnervertreter/innen die Leistungen der Lehrlinge gegenüber einem österreichweit gültigen Standard überprüft.

4.2 Berufliche Erstausbildung auf der unteren Sekundarstufe

In Österreich gibt es keine berufsbildenden Ausbildungen auf der unteren Sekundarstufe.

4.3 Berufliche Erstausbildung auf der oberen Sekundarstufe

Auf der **oberen Sekundarstufe** können Schüler/innen zwischen verschiedenen **berufs(vor)bildenden Ausbildungen** wählen (vgl. Grafik 1 und Abb. 1):

Abb. 1: Ausbildungsmöglichkeiten auf der oberen Sekundarstufe

Bildungsprogramm	Wirtschaftssektoren	ISCED	Verteilung AB – BB	Verteilung Schule - Praxis	Studiendauer	Weiterführ. Möglichk.
Berufs(vor)bildende Schulen						
Polytechnische Schule	LFW, Sachgüterere., Bauwesen	3C	40 % AB, 60 % BB	60 % Schule 40 % Praxis	1 Jahr	Schulen der Sekundarstufe II
Berufsbildende mittlere Schule	LFW, Sachgüterere., Bauwesen, Transport, unternehmensbezogene DL	3B	40 % AB, 60 % BB	90 % Schule 10 % Praxis	3 bis 4 Jahre	BRP (vgl. 5.1.2), direkter AM-Einstieg, Selbstständigkeit
Berufsbildende höhere Schulen	LFW., Sachgüterere., Bauwesen, Transport, unternehmensbezogene DL	4A; 5B Kolleg	40 % AB, 60 % BB	90 % Schule 10 % Praxis	5 Jahre	HS, direkter AM-Einstieg, Selbstständigkeit
Schulen für Allgemeine Gesundheits- und Krankenpflegeschule	nicht-gewerblicher Bereich	4B	80 % BB, 20 % AB	50 % Schule 50 % Praxis	3 Jahre	Direkter AM-Einstieg, Berufsreifeprüfung (vgl. 5.1.2)
Duale Berufsausbildung						
Duale Berufsausbildung (Lehre)	LFW, Sachgüterere., Bauwesen, Transport, unternehmensbezogene DL, nicht-gewerbl. Bereich	3B	90 % BB, 10 % AB	20 % Schule 80 % Praxis	2 bis 4 Jahre	BRP (vgl. 5.1.2), direkter AM-Einstieg, Selbstständigkeit

Anmerkungen: LFW = Land- und Forstwirtschaft, Sachgüterere. = Sachgütererzeugung, DL = Dienstleistung, nicht-gewerbl. = nicht gewerblich; AB = Allgemeinbildung, BB = Berufsbildung; weiterführ. Möglichk. = weiterführende Möglichkeiten; AM = Arbeitsmarkt

Die Akzeptanz des berufs(vor)bildenden Angebots zeigt sich an den **hohen Teilnehmer/innenzahlen** (vgl. auch 1.4). Etwa 80 % aller Lernenden auf der oberen Sekundarstufe sind in einem berufs(vor)bildenden Bildungsprogramm (vgl. Abb. 2). Die Teilnehmeraten liegen damit in Österreich weit über dem EU-25- bzw. EU-27-Durchschnitt.

Abb. 2: Lernenden der oberen Sekundarstufe nach Bildungsprogramm 2006

	Gesamt ISCED 3	ISCED 3 AB	in %	ISCED 3 BVB	in %	ISCED 3 BB	in %
EU-27	22.205.390	10.723.395	48,3	1.185.480	5,3	10.296.515	46,4
EU-25	20.782.183	10.183.168	0,49	1.185.480	5,7	9.413.535	45,3
Österreich	388.394	85.711	22,1	23.954	6,2	278.729	71,8

Anmerkung: AB = Allgemeinbildung, BVB = Berufsvorbildung, BB = Berufsbildung

Quelle: Eurostat, abgefragt am 26. Feb. 2009

Polytechnische Schule (PTS, 15 Jahre, ISCED 3C)

Eine **berufsvorbildende Ausbildung** im Anschluss an die achte Schulstufe bietet die einjährige **PTS**. Jede/r Schüler/in muss einen der folgenden Fachbereiche wählen: Metall, Elektro, Bau, Holz, Handel-Büro, Dienstleistungen und Tourismus. Im Rahmen der Schulautonomie können weitere Fachbereiche hinzukommen (z.B. Informationstechnologie, Mechatronik). Dabei wird sowohl auf die Berufseinstiegschancen in der Region als auch die Interessen der Schüler/innen Bedacht genommen. Die Schüler/innen erhalten durch die Vielfalt an Fächern, Betriebsbesuchen und berufspraktischen Tagen eine gezielte Orientierung für ihre künftige Ausbildungswahl. Die PTS bietet den Schüler/innen zahlreiche Möglichkeiten zum Kennenlernen der Berufswelt, um sie vor allem auf die Lehrlingsausbildung vorzubereiten. PTS-Absolvent/innen können aber auch in andere berufsbildende und allgemeinbildende Schulen einsteigen.

Berufsbildende mittlere und höhere Schulen (BMS und BHS bzw. BMHS) im Überblick

Der Erwerb beruflicher Kompetenzen und Qualifikationen steht, neben einer fundierten Allgemeinbildung, im Mittelpunkt der **berufsbildenden Ausbildung** an BMHS. Den Absolvent/innen eröffnet sich somit sowohl der direkte Einstieg in das Berufsleben als auch eine breite Palette an Möglichkeiten zur Weiterbildung und Höherqualifizierung.

Für die **Aufnahme** in eine BMHS ist der positive Abschluss der achten Schulstufe nötig. Je nach Vorbildung (z.B. Hauptschule oder Unterstufe der allgemeinbildenden höheren Schule, vgl. Grafik 1), angestrebter Schulart (BMS oder BHS) und Schulplatzangebot bilden bisherige schulische Leistungen bzw. eine Aufnahmeprüfung weitere Auswahlkriterien. Für künstlerische oder pädagogisch/soziale Fachrichtungen ist auch eine Eignungsprüfung bzw. ein Aufnahmegespräch erforderlich.

Für den Besuch einer BMHS wird kein **Schulgeld** eingehoben.

Wesentliche **Charakteristika** der BMHS sind:

- **Differenzierung:** Ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechend können die Schüler/innen aus einer Vielzahl an Fachrichtungen und Ausbildungsschwerpunkten wählen (vgl. 10.2). Im Rahmen der Schulautonomie können Schulen das Stundenausmaß einzelner Gegenstände innerhalb bestimmter Bandbreiten ändern, neue Fächer anbieten oder Ausbildungsschwerpunkte bzw. Fachrichtungen festlegen. Innerhalb einer Fachrichtung haben die Lehrpläne der meisten Bildungsgänge in den ersten beiden

Ausbildungsjahren (neunte und zehnte Schulstufe) einen gemeinsamen Kernbereich, die endgültige Spezialisierung erfolgt dann ab der elften Schulstufe.

- **Ausbildungsinhalte und Methodik:** Die Lehrpläne an BMHS sehen eine Kombination aus Allgemeinbildung und intensiver Fachausbildung in Theorie und Praxis vor. An BMS kommt dabei den praktischen Elementen mehr Gewicht zu. Handlungsorientierter Unterricht ist Grundprinzip an BMHS; die Arbeit in Werkstätten, Laboratorien, Küchen, Übungsfirmen etc. und Pflichtpraktika in der Wirtschaft sind integrativer Teil der Ausbildung.
- **Lehrplanentwicklung:** Die Ausbildungsziele und -inhalte von BMHS sind in Rahmenlehrplänen festgelegt. Sie werden vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) verordnet. Die Initiative zu Lehrplanreformen bzw. zur Einführung neuer Gegenstände oder Fachrichtungen geht von den Bildungseinrichtungen selbst oder vom BMUKK aus. In so genannten Lehrplankommissionen erarbeiten Lehrer/innen sowie Expert/innen des BMUKK und der Wirtschaft Lehrplanentwürfe für die jeweiligen Unterrichtsgegenstände. Wie eine Reihe anderer Institutionen erhalten auch die Sozialpartner die Entwürfe zur Stellungnahme. Bei der Umsetzung der Rahmenlehrpläne können Schulen autonom das Stundenausmaß einzelner Unterrichtsgegenstände ändern oder eigene Schwerpunkte entwickeln und so (regionale) Bedürfnisse der Wirtschaft berücksichtigen. Die derzeitigen Lehrpläne sind weitgehend input-orientiert formuliert. Im Zuge der Entwicklungen eines Nationalen Qualifikationsrahmens wird an einer stärkeren Outcome-Orientierung gearbeitet.
- **Schlüsselqualifikationen:** Unternehmerische Kompetenz ist sowohl fachübergreifendes Prinzip als auch Gegenstand von Ausbildungsschwerpunkten. Je nach Schulart sind bis zu drei Fremdsprachen, mindestens jedoch eine, verpflichtend. Zunehmend wird die Fremdsprache auch in Fachbereichen als Arbeitssprache verwendet. Computerkompetenz ist an allen BMHS-Formen *conditio sine qua non*; zahlreiche Ausbildungsgänge und -schwerpunkte bilden gezielt für den Informations- und Kommunikationstechnologiesektor aus.
- **Wirtschaftsprojekte:** Bei der Arbeit an Projekten bzw. Diplomarbeiten mit konkreten Aufgabenstellungen aus Wirtschaft oder Technik (auch Teil der abschließenden Prüfungen) sammeln die Schüler/innen grundlegende fachliche Erfahrungen und erlernen Projektmanagementmethoden. Sie erproben ihre Schlüsselqualifikationen und knüpfen erste Kontakte für einen späteren Berufseinstieg.
- **Lehrende mit Wirtschaftserfahrung:** Für zahlreiche Gegenstände müssen BMHS-Lehrer/innen eine fachrelevante Wirtschaftspraxis nachweisen (vgl. Kap. 6)
- **Nationaler Qualifikationsrahmen:** Die Diskussionen um die Entwicklung eines NQR sind derzeit (Stand: November 2009) noch im Gang (vgl. 2.2). Welchem Niveau die BMS und die BHS zugeordnet werden, ist noch nicht endgültig entschieden.

Berufsbildende mittlere Schulen (BMS, 14 – 18 Jahre, ISCED 3B)

Die zumeist drei- oder vierjährige BMS (auch „Fachschnule“ genannt, außer im kaufmännischen Bereich, vgl. 10.2) verbindet Allgemeinbildung mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung für bestimmte Berufe. Die BMS schließt mit einer Abschlussprüfung ab. Die Absolvent/innen erwerben berufliche Qualifikationen für die unmittelbare Ausübung beruflicher Tätigkeiten und erhalten Zugang zu bestimmten reglementierten Berufen.

Nach der Ablegung weiterer Prüfungen, z.B. Berufsreifeprüfung (vgl. 5.1.2) oder dem Besuch von Aufbaulehrgängen (vgl. 5.1.2), stehen ihnen die Bildungsgänge im Postsekundar- bzw. Hochschulbereich offen. Die BMS bietet auch die Voraussetzung für eine spätere Tätigkeit als Unternehmer/in.

Ein- und zweijährige BMS, zumeist im Sozialbereich, verbinden Allgemeinbildung mit einer beruflichen Vorbildung. Sie dienen meist als „Brücke“ zu Bildungsgängen im Gesundheits- oder Sozialbereich, für die ein Mindestalter von 17 Jahren vorgesehen ist.

Berufsbildende höhere Schulen (BHS, 14 – 19 Jahre, ISCED 4A) – Doppelqualifikation

Die fünfjährige BHS bietet eine vertiefte Allgemeinbildung und eine hochwertige fachliche Ausbildung, die Theorie und Praxis miteinander verbindet. Sie schließt mit einer Reife- und Diplomprüfung, also einer Doppelqualifikation, ab. Die Absolvent/innen erhalten den allgemeinen Hochschulzugang, erwerben die Qualifikation für gehobene Tätigkeiten und erhalten Zugang zu reglementierten Berufen.

Die BHS bietet auch die Grundlage für eine spätere berufliche Selbstständigkeit, also die Gründung eines Unternehmens. Das hohe Ausbildungsniveau an den BHS schlägt sich auch im Bereich der Anerkennung auf europäischer Ebene nieder. Die Aufnahme der BHS in den Anhang II der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen bestätigt, dass die Absolvent/innen dieser Ausbildungsgänge berufliche Qualifikationen erwerben, für die in den meisten anderen Mitgliedstaaten eine Ausbildung auf postsekundärem Niveau erfolgt. Bei einem Weiterstudium an einer Fachhochschule können die erworbenen Kompetenzen zu einer Verkürzung der Studiendauer führen.

Schulen für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege (GuK, ISCED 4B)

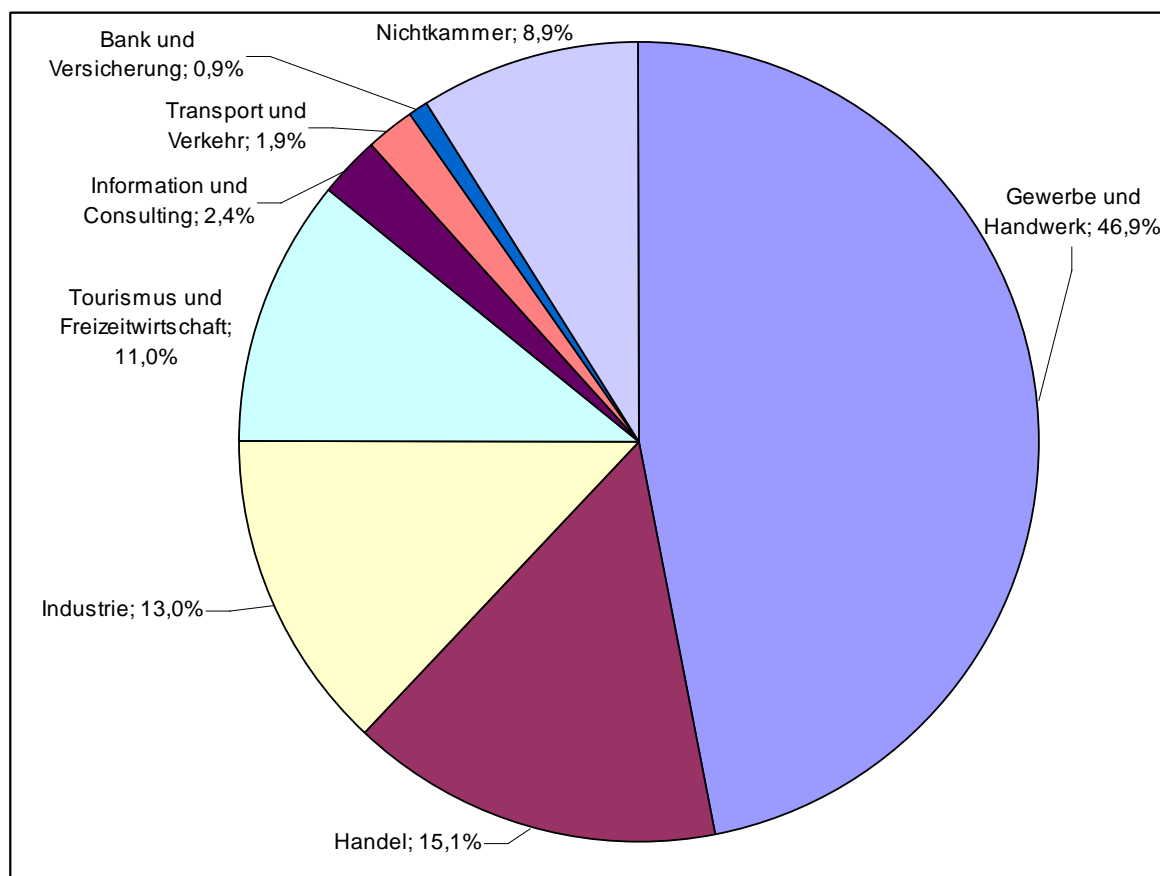
GuK-Schulen nehmen unter den berufsbildenden Schulen eine Sonderstellung ein. Diese Ausbildung ist erst nach erfolgreicher Absolvierung von zehn Schulstufen möglich. GuK-Schulen sind an oder in Verbindung mit Krankenanstalten zu errichten. Mindestens die Hälfte der Ausbildungszeit von insgesamt 4.600 Stunden hat auf die praktische Ausbildung zu entfallen und mindestens ein Drittel auf die theoretische Ausbildung. Die Schüler/innen haben Anspruch auf ein monatliches Taschengeld, das der Schulerhalter bezahlen muss. Nach Erstellung einer schriftlichen Fachbereichsarbeit und Ablegung einer Diplomprüfung am Ende ihrer Ausbildung sind die Absolvent/innen berechtigt, die Berufsbezeichnung „Diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester/Diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger“ zu führen.

4.4 Berufliche Erstausbildung im dualen System (Lehre)

Neben den berufsbildenden Vollzeitschulen (vgl. 4.3) ist die **duale Berufsausbildung** (auch Lehre, Lehrausbildung oder Lehrlingsausbildung genannt) eine besonders praxisorientierte Variante der beruflichen Bildung: Die Ausbildung findet dabei an **zwei Lernorten** statt: im Lehrbetrieb und in der Berufsschule (daher auch „duales“ System). Rund 40 % der Jugendlichen beginnen am Ende der Pflichtschulzeit eine duale Ausbildung in einem der rund 250 gesetzlich anerkannten Lehrberufe (vgl. Abb. 5 in 1.4). Mit der Lehre erwerben sie eine vollständige berufliche Qualifikation.

Traditionell ist die Lehre besonders im Gewerbe und Handwerk verankert, die rund die Hälfte aller Lehrlinge ausbilden (vgl. Abb. 1). Im Handel, in der Industrie sowie im Tourismus und in der Freizeitwirtschaft ist die Lehrlingsausbildung ebenfalls weit verbreitet. Im Dezember 2008 wies die Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich knapp 40.000 Lehrbetriebe auf, die ca. 132.000 Lehrlinge ausbildeten.

Abb. 1: Lehrlinge nach Sparten 2008



Anmerkung: Nichtkammer = Betriebe, die nicht Mitglied der Wirtschaftskammer sind.
 Quelle: Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich 2008 (ohne Landwirtschaft)

Voraussetzung für den Beginn einer Lehre ist der positive Abschluss der neunjährigen Schulpflicht. Der Großteil der Lehrlinge komplettiert nach der Sekundarstufe I die Schulpflicht mit dem Besuch der einjährigen berufsvorbildenden Polytechnischen Schule (vgl. Grafik 1 und 4.3) und tritt dann in die Lehrlingsausbildung ein. Abhängig vom Lehrberuf dauert die Ausbildung zwischen **zwei und vier Jahren**, in der Regel jedoch drei Jahre. Wenn bereits Lehr- oder schulische Abschlüsse desselben oder eines ähnlichen Fachbereiches erworben wurden (in Österreich oder im Ausland), kann die Lehrzeit verkürzt werden.

Die jungen Menschen sind selbst dafür verantwortlich, eine **Lehrstelle** zu finden. Zeitungsannoncen und Online-Datenbanken (etwa die Lehrstellenbörse des Arbeitsmarktservice und der Wirtschaftskammer Österreich, www.ams.at/lehrstellen), bieten Unterstützung, das Arbeitsmarktservice vermittelt auch Stellen. Lehrlinge stehen auf Basis eines **Lehrvertrages** in einem Ausbildungsverhältnis mit ihrem Lehrbetrieb, sind aber gleichzeitig auch **Schüler/innen** einer Berufsschule.

Am Ende der Lehrzeit kann jeder Lehrling eine **Lehrabschlussprüfung (LAP)** ablegen. Bei dieser wird festgestellt, ob der/die Kandidat/in die für diesen Beruf notwendigen Tätigkeiten selbst fachgerecht ausführen kann. Die LAP gliedert sich in eine praktische und eine theoretische Prüfung. Die theoretische Prüfung entfällt, wenn der/die Kandidat/in die letzte Klasse der Berufsschule positiv abgeschlossen hat. Die Prüfungskommission setzt sich zusammen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/innen.

Nach erfolgreicher LAP ergeben sich verschiedene Möglichkeiten der **Weiterqualifizierung**, z.B. die Ablegung der Meisterprüfung für ein Handwerk sowie die Absolvierung der Berufsreifeprüfung bzw. Studienberechtigungsprüfung (vgl. 5.1.2) als Voraussetzung für ein Hochschulstudium (vgl. 4.7). Eine Lehre ist für viele auch die Basis für eine Laufbahn als Selbstständige/r. Nahezu 50 % der österreichischen Unternehmer/innen haben eine Lehre absolviert.

Betriebliche Ausbildung

Die **betriebliche Ausbildung** umfasst rund 80 % der Lehrzeit. Für jeden Lehrberuf gibt es eine österreichweit gültige **Ausbildungsordnung**, die das **Berufsbild** enthält. Es ist dies eine Art **Lehrplan** für den betrieblichen Teil der Ausbildung, der jene Kenntnisse und Fertigkeiten enthält, die Betriebe ihren Lehrlingen mindestens vermitteln müssen. Damit soll ein einheitliches Niveau in jedem Lehrberuf sichergestellt werden. Das in der Ausbildungsordnung ebenfalls enthaltende **Berufsprofil** formuliert lernergebnisorientiert jene Kompetenzen, über die Lehrlinge am Ende ihrer Ausbildung verfügen sollten.

Die Entscheidung darüber, welches Berufsbild bzw. Berufsprofil einem Lehrberuf zugrunde liegt, obliegt im Wesentlichen den **Sozialpartnern**, die über ihre Arbeit in den Beiräten (vgl. 3.2) die Struktur und den Inhalt der Lehre maßgeblich bestimmen.

Für Betriebe, die alleine nicht die ganze Breite und Vielfalt der Ausbildung (gemäß Berufsbild und Berufsprofil) in einem Lehrberuf anbieten können, ist es dennoch möglich auszubilden, indem sie sich mit anderen Betrieben zu einem **Ausbildungsverbund** zusammenschließen. In manchen Branchen gibt es auch überbetriebliche Ausbildungsstätten (z.B. Lehrbauhöfe im Baubereich).

Der Lehrling ist in den Produktions- oder Dienstleistungsprozess eingebunden und erwirbt die nötigen Kompetenzen unter realen Bedingungen des Arbeitslebens. Verantwortlich für die Planung und Durchführung der Ausbildung ist der/die **Ausbilder/in**, der/die über bestimmte fachliche und pädagogische Qualifikationen verfügen muss.

Die Ausbildung im Betrieb wird im Wesentlichen von den **Betrieben finanziert**. Die Jugendlichen erhalten von ihrem/ihrer Arbeitgeber/in eine **Lehrlingsentschädigung**, die üblicherweise im (Branchen- oder Firmen-)Kollektivvertrag geregelt ist (vgl. 3.1 und 9.1). Zur Unterstützung der Lehrbetriebe gibt es jedoch eine Reihe von öffentlichen Förderungen (vgl. 9.1).

Schulische Ausbildung

Neben der betrieblichen Ausbildung ist der Lehrling zum **Besuch einer Berufsschule** verpflichtet. Ihre Aufgabe ist es, grundlegende fachtheoretische Kenntnisse zu vermitteln, die betriebliche Ausbildung zu fördern bzw. zu ergänzen und die Allgemeinbildung zu erweitern.

Der Schwerpunkt der Ausbildung in der Berufsschule liegt mit ca. 75 % beim berufsrelevanten Fachunterricht, ein Viertel der Schulzeit nimmt der allgemeinbildende Unterricht (z.B. Deutsch, Mathematik, eine lebende Fremdsprache, politische Bildung) ein. Dabei stehen Persönlichkeitsbildung, Vertiefung der Sozialkompetenz und Förderung der Kommunikationsfähigkeit im Vordergrund. Im Rahmen des Fachunterrichts wird auch in Werkstätten oder Laboratorien ausgebildet. Der **Lehrplan** für die Berufsschule wird in Anlehnung an die Ausbildungsordnung des jeweiligen Lehrberufs vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (vgl. 3.2) erstellt.

Der Unterricht in der Berufsschule ist je nach Bundesland unterschiedlich organisiert:

- als Blockunterricht, bei dem der Besuch der Berufsschule die betriebliche Ausbildung für einige Wochen, in der Regel acht bis zwölf Wochen, unterbricht, oder
- wöchentlich an einem oder zwei Tagen.

Die **Finanzierung** der Berufsschule (Lehrer/innen, Schulerhaltung) erfolgt durch die Bundesländer. Der Bund refundiert 50 % der Kosten für das Lehrpersonal (vgl. 3.2 und 9.1).

4.5 Alternative Ausbildungsmaßnahmen

Im Juni 2008 trat ein von den Sozialpartnern und der Bundesregierung erarbeitetes Jugendbeschäftigungspaket in Kraft, mit dem u.a. die **Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 18 Jahre** eingeführt wurde (vgl. 2.3.2).

Ausbildungsgarantie bedeutet, dass allen Pflichtschulabsolvent/innen, die keinen weiterführenden Schulplatz haben bzw. keine betriebliche Lehrstelle finden, das Erlernen eines Lehrberufes in einem vom Arbeitsmarktservice (AMS) finanzierten, überbetrieblichen Ausbildungszentrum (Lehrwerkstätten) ermöglicht wird. Die überbetriebliche Lehrausbildung wurde damit neben der regulären betrieblichen Variante (vgl. 4.4) als **gleichwertiger Bestandteil der dualen Berufsausbildung** etabliert.

Zielgruppe dieser Maßnahme sind Jugendliche, die trotz intensiver Bemühungen keine betriebliche Lehrstelle finden können. Diese werden über Vermittlung des AMS in Lehrwerkstätten ausgebildet, die den betrieblichen Teil der Lehre übernehmen. Die schulische Ausbildung erfolgt in der regulären Berufsschule.

Die Teilnehmer/innen sind in ihren Rechten und Pflichten Lehrlingen gleichgestellt – mit Ausnahme der Ausbildungsentschädigung. Diese beträgt derzeit (Stand: Mai 2009) 240 Euro pro Monat für das erste und zweite Lehrjahr und 555 Euro pro Monat ab dem dritten Lehrjahr. Die Anstellung der Jugendlichen erfolgt über Ausbildungseinrichtungen, die auch den Ausbildungsvertrag abschließen, die Ausbildung koordinieren, die Jugendlichen zur Berufsschule anmelden und die durch den Besuch der Berufsschule entstehenden Kosten übernehmen.

Eine weitere alternative Ausbildungsmaßnahme ist die **Integrative Berufsausbildung (IBA)**. Diese wurde 2003 im Berufsausbildungsgesetz (BAG, vgl. 3.1) verankert, mit dem Ziel, benachteiligten Jugendlichen eine Berufsausbildung zu ermöglichen und sie in das Berufsleben zu integrieren.

Die IBA ist vor allem für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf am Ende der Pflichtschule, für Jugendliche ohne oder mit negativem Hauptschulabschluss sowie für Jugendliche, die keine Lehrausbildung ohne besondere Unterstützung abschließen können.

Die IBA kann auf **zwei Arten** realisiert werden:

- Die Berufsausbildung in einem Lehrberuf kann mit einer um bis zu zwei Jahren verlängerten Lehrzeitdauer erfolgen.
- Die Berufsausbildung kann sich auf Teilbereiche eines Lehrberufes beschränken. Die Dauer der Vereinbarung kann – je nach Ausbildungsinhalte – ein bis drei Jahre betragen.

Jugendliche, die im Rahmen der IBA in einer verlängerten Zeitdauer ausgebildet werden, müssen die Berufsschule besuchen. Während der Ausbildung im Rahmen einer Teilquali-

fizierung besteht ebenfalls die Pflicht zum Besuch der Berufsschule nach Maßgabe der festgelegten Ausbildungsziele.

Das Ausbildungsverhältnis ist durch eine **Berufsausbildungsassistenz** zu begleiten. Diese berät und unterstützt die Ausbildungsbetriebe und die Jugendlichen vor und während der Ausbildung. Sie ist Kontaktstelle für alle Beteiligten und übernimmt auch die Koordination der Ausbildung.

Es gibt grundsätzlich zwei Möglichkeiten, die IBA abzuschließen:

- Bei Lehrzeitverlängerung: Lehrabschlussprüfung
- Bei Teilqualifikation: Abschlussprüfung über die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten in den zwölf letzten Ausbildungswochen. Die erreichte Qualifikation wird durch Berufsexpert/innen und einem Mitglied der Berufsausbildungsassistenz festgestellt.

4.6 Berufliche Erstausbildung auf postsekundärer nicht-tertiärer Ebene

Als postsekundär gelten jene Bildungseinrichtungen, die

- Studien im Ausmaß von mindestens 180 ECTS-Anrechnungspunkten durchführen (dreijährige Ausbildung) und
- die allgemeine Hochschulreife (vgl. 4.7) oder allenfalls den Nachweis der künstlerischen Eignung voraussetzen.

Berufliche Erstausbildung auf dieser Bildungsebene erfolgt in Österreich im Rahmen von **Akademien** (ISCED 5B). Die Anzahl der Akademien ist jedoch rückläufig, da immer mehr in Fachhochschulen, d.h. in Bildungseinrichtungen des tertiären Bereichs (vgl. 4.7), übergeführt werden. Einige Ausbildungen, vor allem im Gesundheits- und Sozialbereich, werden jedoch (noch) in Akademien angeboten. Insgesamt gab es im Jahr 2006 knapp 80.000 Lernende in diesem Bildungssegment (vgl. Abb. 1).

Abb. 1: Teilnehmer/innen in postsekundären, nicht tertiären Bildungsprogrammen nach Bildungsprogramm 2006

	Gesamt ISCED 4	ISCED 4 Allgemeinbildung	in %	ISCED 4 Berufs(vor)bildung	in %
EU-27	:	:	:	:	:
Österreich	79.337	-	-	79.337	100

Anmerkung: : = Informationen nicht verfügbar

Quelle: Eurostat, abgefragt am 9. März 2009

Akademien für Gesundheitsberufe

Neben dem Arztberuf besteht eine Reihe weiterer hoch qualifizierter Gesundheitsberufe, deren Ausbildungen und Tätigkeitsbilder jeweils gesondert geregelt sind. Die Akademien in diesem Bereich dürfen nur in Verbindung mit Krankenanstalten errichtet werden und bieten eine praxisorientierte Ausbildung in folgenden Berufen an: Hebamme; Physiotherapeut/in, Biomedizinische/r Analytiker/in, Radiologietechnologin/Radiologietechnologe, Diätologin/Diätologe, Ergotherapeut/in, Logopädin/Logopäde und Orthoptist/in. Vor Aufnahme in die Ausbildung an einer medizinisch-technischen Akademie ist ein Eignungstest abzulegen.

Akademien für Sozialarbeit

Die Ausbildung inkludiert ein umfangreiches Pflichtpraktikum und befähigt zur Ausübung von gehobenen Berufen im Sozialbereich (z.B. Ämter für Jugend und Familien, Krisenzentren, Erziehungsberatung, Streetwork). Absolvent/innen erhalten den Berufstitel „Diplom-Sozialarbeiter/in“.

4.7 Berufliche Erstausbildung auf tertiärer Ebene

Zu den tertiären Bildungseinrichtungen, in denen berufliche Erstausbildung angeboten wird, zählen die **Fachhochschulen** und die **Pädagogischen Hochschulen**. Für den Besuch dieser Einrichtungen ist Hochschulreife erforderlich. Diese erlangt man durch

- die positive Ablegung der Reifeprüfung einer allgemeinbildenden höheren Schule (AHS, vgl. 4.1),
- der Reife- und Diplomprüfung einer berufsbildenden höheren Schule (BHS, vgl. 4.3),
- die Absolvierung der Berufsreifeprüfung (vgl. 5.1.2),
- die Ablegung der Studienberechtigungsprüfung (vgl. 5.1.2).

Zudem können unter bestimmten Umständen Personen mit einschlägiger beruflicher Qualifikation (z.B. Lehrabschluss) und in der Regel nach Ablegung von bestimmten Zusatzprüfungen auch Personen ohne Absolvierung der genannten Prüfungen die Zugangsvoraussetzung erwerben.

Fachhochschulen (ISCED 5B)

Das Fachhochschul-Studiengesetz aus 1993 (FHStG, vgl. 3.1) ermöglichte die Einrichtung **praxisbezogener Studien auf Hochschulniveau**. Fachhochschul-Studiengänge (FHS) werden nicht vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK), sondern großteils von privaten Erhaltern entwickelt und, nach Genehmigung durch den Fachhochschulrat (FHR, vgl. 3.2), geführt. Sie unterliegen einem bestimmten Akkreditierungs- und Evaluierungsverfahren, das vom FHR beaufsichtigt wird (vgl. 7.2).

Im Unterschied zu den Universitäten dienen FHS einer wissenschaftlich fundierten **Berufsausbildung**. Sie sind also auf konkrete Berufsfelder zugeschnitten. Ein Berufspraktikum ist verpflichtender Teil des Curriculums. FHS sind derzeit u.a. in folgenden Bereichen eingerichtet: Wirtschaft, Technik, Recht, Tourismus, Gestaltung und Design, Sport, Information und Medien, Soziales und Pädagogik, Journalismus, Militärwissenschaften etc.

Zulassungsvoraussetzung für ein FH-Studium ist grundsätzlich die Hochschulreife oder eine studienrelevante berufliche Qualifikation. Weiters wurden zielgruppenspezifische FHS für HTL-Absolvent/innen (vgl. 4.3) mit entsprechender Berufspraxis mit verkürzter Studiedauer eingerichtet (sechs Semester). Da die Zahl der Studierenden pro Jahr und Studiengang beschränkt ist, müssen sich, wenn die Zahl der Bewerber/innen die Zahl der verfügbaren Studienplätze übersteigt, alle Bewerber/innen einem vom FH-Erhalter durchgeführten Auswahlverfahren unterziehen.

An Stelle der acht- bis zehensemestriigen Diplomstudiengänge können die FHS seit 2002 auch das **Bachelor-Master-System** anbieten (sechs Semester plus zwei bis vier Semester). Der erfolgreiche Abschluss eines FH-Master- oder Diplomstudienganges berechtigt zu einem facheinschlägigen Doktoratsstudium an einer Universität.

Pädagogische Hochschulen (ISCED 5B)

An **Pädagogischen Hochschulen** (PHs, vgl. 6.1.3) werden folgende Pflichtschullehrer/innen ausgebildet (vgl. 6.1): Volksschullehrer/innen, Hauptschullehrer/innen, Sonderschullehrer/innen, Berufsschullehrer/innen, Lehrer/innen für technischen und gewerblichen Fachunterricht, Lehrer/innen für Informations- und Officemanagement in der oberen Sekundarstufe.

Insgesamt gibt es 14 PHs in Österreich. Seit 2007 bieten diese international vergleichbare, dem Bologna-Prozess entsprechende Abschlüsse, an. Die PHs legen nicht nur auf pädagogisch-didaktische Schulung großen Wert, sondern vermitteln insbesondere die Anwendung des pädagogischen Wissens im Schulalltag. Zusätzlich absolvieren die Studierenden Praktika an ausgewählten Schulen der gewählten Schulform oder an eigenen Trainingseinrichtungen, um Unterrichtserfahrung zu sammeln.

Im Jahr 2006, d.h. noch vor Überführung der (Berufs)Pädagogischen Akademien und Pädagogischen Institute in Pädagogische Hochschulen, gab es in Österreich mehr als 250.000 Personen in hochschulischen Bildungsprogrammen (vgl. Abb. 1). Mehr als 80 % waren davon in ISCED 5A-Bildungsgängen, d.h. in eher theoretisch-orientierten Programmen, während etwa 10 % in praktisch-/berufsspezifisch-orientierten Bildungsgänge der Stufe 5B waren. Knapp 7 % haben Bildungsprogramme besucht, die direkt zu einem weiterführenden Forschungsabschluss führen, zum Beispiel zum Dokortitel.

Abb. 1: Teilnehmer/innen in hochschulischen Bildungsprogrammen nach Bildungsprogramm 2006

	Gesamt ISCED 5+6	ISCED 5A	in %	ISCED 5B	in %	ISCED 6	in %
EU-27	:	:	:	:	:	:	:
Österreich	253.139	212.361	83,9	23.959	9,5	16.819	6,6

Anmerkung: : = Informationen nicht verfügbar

Quelle: Eurostat, abgefragt am 9. März 2009

Sabine Tritscher-Archan

5 Berufliche Weiterbildung

5.1 Formale Weiterbildung

5.1.1 Überblick (organisatorischer Rahmen und Finanzierung)

Weiterbildung unterscheidet sich in Österreich von der Erstausbildung vor allem durch das **Lebensalter** und die **Art der bisher absolvierten Bildungsgänge**: Sobald eine erste berufliche Ausbildung abgeschlossen worden ist (z.B. in Form einer erfolgreich absolvierten Lehre oder eines Fachhochschulstudiums) und sobald daran anschließend eine weitere Bildungsphase begonnen wird, spricht man üblicherweise von Weiterbildung. Meist liegt das Alter der Teilnehmer/innen über dem 20. Lebensjahr.

In Österreich wird Weiterbildung häufig mit dem Begriff **Erwachsenenbildung** gleichgesetzt. Darunter wird ein umfassendes Lernen von Erwachsenen in Bildungseinrichtungen und im Arbeitsumfeld verstanden. Dieses breite Verständnis zeigt, dass es sich bei der Erwachsenenbildung um einen äußerst heterogenen Bereich handelt. Folgende Formen lassen sich dabei unterscheiden:

- Berufliche Weiterbildung
 - Betriebliche Weiterbildung (im eigenen Unternehmen, bei Muttergesellschaften, bei Herstellerfirmen, in Weiterbildungseinrichtungen oder bei anderen externen Anbietern; informelles Lernen am Arbeitsplatz)
 - Außerbetriebliche, institutionalisierte berufliche Weiterbildung (in Schulen, Hochschulen, Weiterbildungseinrichtungen), inkl. Nachholen von Bildungsabschlüssen
 - Qualifizierungsmaßnahmen als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik: dazu zählen Schulungen und Beschäftigungsförderungen des Arbeitsmarktservice (AMS)
- Allgemeinbildende Erwachsenenbildung und Volksbildung

Berufliche Weiterbildung dient primär der Vertiefung und Erweiterung von berufsbezogenen Kompetenzen bzw. dem Erwerb von Qualifikationen. Zudem sind auch Qualifizierungsmaßnahmen als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik diesem Begriff zuzuordnen. Hauptgründe für berufliche Weiterbildung sind der Erhalt von Erwerbsarbeit, die Verbesserung der beruflichen Position bzw. die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Bei der **allgemein bildenden Erwachsenenbildung** geht es in erster Linie um Kenntnis- und Bewusstseinsweiterung, ohne dass dahinter primär berufliche Gründe stehen.

Abhängig von der Einrichtung, in der die berufliche Weiterbildung stattfindet sowie vom definierten Bildungsziel bzw. der Art des zu erwerbenden Zertifikates, unterscheidet man zwischen **formaler und non-formaler Weiterbildung**:

- **Formale Weiterbildung** findet in Einrichtungen des formalen Bildungssystems statt, d.h. in Schulen und Hochschulen. Man versteht darunter aber auch jene Form der Weiterbildung, die zwar außerhalb von Schulen und Hochschulen angeboten wird, die aber auf den Erwerb einer formalen Qualifikation bzw. eines Zertifikats ausgerichtet ist. Zudem fällt auch das Nachholen von Bildungsabschlüssen darunter (vgl. dazu 5.1.2).
- **Non-formale Weiterbildung**: Diese findet in Weiterbildungseinrichtungen statt und führt nicht zu einem formalen Abschluss. Sie kann auf berufliche Weiterbildung, aber auch auf allgemeinbildende Erwachsenenbildung ausgerichtet sein (vgl. dazu 5.2).

- Eine **Mischform** bilden Qualifizierungsmaßnahmen als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik (vgl. 5.3). Diese Maßnahmen können zu einem formalen Abschluss führen – und wären dann der formalen Weiterbildung zuzurechnen – oder vertiefen bzw. erweitern Kompetenzen, ohne dass es dadurch zur Erlangung eines Zertifikats kommt, d.h. fallen damit unter non-formaler Weiterbildung.

Die österreichische Weiterbildungslandschaft ist durch eine große **institutionelle Vielfalt** und ein damit einhergehendes **breites Angebot** geprägt. Neben dem öffentlichen Sektor (Schulen, Hochschulen, vgl. 5.1.2), der einen geringen Teil der Weiterbildung ausmacht, ist ein starkes Engagement von gesellschaftlichen Gruppen festzustellen. Insbesondere die Sozialpartner (vgl. 5.1.2), aber auch Religionsgemeinschaften und Vereine gestalten durch ihre Einrichtungen die Weiterbildungslandschaft maßgeblich mit.

Die berufliche Weiterbildung ist in Österreich in **keinem eigenen Gesetz** geregelt. Zwar existiert seit März 1973 mit dem Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln (kurz: Erwachsenenbildungsförderungsgesetz, EB-FG) ein wichtiges Rahmengesetz, zahlreiche weitere rechtliche Regelungen finden sich aber in diversen Schul-, Universitäts-, Steuer- und Arbeitsmarktgesetzen (vgl. 3.3).

Die **Zuständigkeiten** für die Weiterbildung sind in Österreich breit verteilt:

- Neben dem Bund (auf Basis des bereits erwähnten Bundesgesetzes EB-FG) fördern die berufliche Weiterbildung auch die Bundesländer und Gemeinden.
- Die berufliche Weiterbildung in Schulen und Hochschulen obliegt dem Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK), soweit sie nicht in die Autonomie der Hochschule fällt. Fachhochschul-Erhalter sind berechtigt, in den Fachrichtungen der bei ihnen akkreditierten FH-Studiengänge auch Lehrgänge zur Weiterbildung einzurichten.
- Die berufliche Weiterbildung im Betrieb und die arbeitsmarktbezogene Qualifizierung durch das Arbeitsservice liegen im politischen Verantwortungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK).

Je nach Art bzw. Thematik der beruflichen Weiterbildung sind aber auch andere Ministerien involviert, etwa das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW) und das Bundesministerium für Gesundheit (BMG). Für steuerliche Belange (Bildungsprämie, Bildungsfreibetrag etc., vgl. 9.2) ist generell das Bundesministerium für Finanzen (BMF) zuständig.

Die **Finanzierung** der Weiterbildung ist abhängig davon, welche Art von Schulung durchlaufen wird. Weiterbildungen an Schulen, zum Teil an Hochschulen sowie zur Arbeitsmarktqualifizierung werden größtenteils von der öffentlichen Hand finanziert, andere Formen der Weiterbildung werden von den Teilnehmer/innen und/oder von den Unternehmen getragen. Es gibt jedoch eine Reihe von Maßnahmen (z.B. Bildungskarenz) und finanzielle Förderungen (z.B. in Form von Zuschüssen und Steuererleichterungen), die zur Stützung von Weiterbildungseinrichtungen sowie zur (Teil-)Abdeckung der aufgewandten Kosten von Teilnehmer/innen und Unternehmen beantragt werden können (vgl. 9.2). All diese Initiativen sollen Ansporn sein, an Weiterbildungen teilzunehmen, um sowohl die wirtschaftliche Position der Betriebe zu verbessern, als auch die Stellung der Weiterbildungsteilnehmer/innen am Arbeitsmarkt zu festigen. Um der gegenwärtigen **Finanz- und Wirtschaftskrise** durch Bildung und Qualifizierung entgegenzutreten, wurden seit Herbst 2008 bestehende Maßnahmen als Anreiz zur Teilnahme an Weiterbildung neu strukturiert bzw. ausgeweitet. Für nähere Hinweise zu diesen Maßnahmen sei auf Kapitel 2.3.2 verwiesen.

5.1.2 Hauptcharakteristika der formalen Weiterbildung

In Österreich gibt es verschiedene **Möglichkeiten der formalen Weiterbildung**. Es sind dies zunächst jene Formen, die an Schulen und Hochschulen, d.h. in Einrichtungen des formalen Bildungssystems, stattfinden. Weiters fallen darunter auch Weiterbildungen, die in nicht (hoch-)schulischen Einrichtungen angeboten werden, die aber zu formalen Abschlüssen führen.

Wesentliche **Charakteristika** formaler Weiterbildungsprogramme sind:

- **Institutionen/Anbieter:** Formale Weiterbildung findet sowohl in staatlichen Einrichtungen (Schulen und Hochschulen), als auch in nicht-staatlichen (kommerziellen und gemeinnützigen) Institutionen statt. Zehn der wichtigsten gemeinnützigen Anbieter haben sich in der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ) zusammengeschlossen. Die KEBÖ ist keine Interessenorganisation im herkömmlichen Sinn, sondern eher eine Arbeitsgemeinschaft. Sie selbst bietet keine Weiterbildung an. Die Veranstaltungen der einzelnen KEBÖ-Institutionen sind in ihrer Form und Dauer sehr unterschiedlich und reichen von einzelnen Vorträgen bis hin zu curricular strukturierten Lehrgängen.
- **Curricula und Qualitätssicherung:** Die Lehrpläne der formalen Weiterbildung an Schulen werden von Lehrenden und Expert/innen des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) erarbeitet und entsprechen, wenn es eine Tagesform gibt, den Lehrplänen dieser Bildungsprogramme (vgl. 4.3 und Text untenstehend). Die Lehrpläne der Weiterbildungsangebote an Hochschulen werden von diesen autonom gestaltet. Die Curricula formaler Weiterbildungsangebote in nicht-staatlichen Einrichtungen werden ebenfalls von den Anbietern selbst formuliert. So entsprechende Gesetze und/oder Prüfungsordnungen über Abschlüsse existieren, sind die Lehrpläne an diese angelehnt. Die Qualitätssicherung des Unterrichts erfolgt zum einen über die Ergebnisse der Abschlussprüfungen, zum anderen auch über regelmäßige Evaluierungen und Teilnehmer/innenbefragungen.
- **Zugangsvoraussetzungen:** Es gibt keine generellen Zugangsvoraussetzungen zu Weiterbildungskursen bzw. -Lehrgängen. Diese orientieren sich am Inhalt der Ausbildung und können sich z.B. auf bestimmte Prüfungen, Berufspraxis etc. beziehen.
- **ISCED/NQR:** Formale Weiterbildung an Schulen und z.T. an Hochschulen sind in ISCED eingestuft, Weiterbildungen an nicht-staatlichen Einrichtungen hingegen nicht. Hinkünftig ist jedoch geplant, formale und non-formale Ausbildungen den Stufen des Nationalen Qualifikationsrahmens zuzuordnen. Da die Diskussionen über eine mögliche Einstufung erst am Anfang sind, kann diesbezüglich noch keine genaue Aussage getroffen werden.

Abb. 1: Teilnahme an formaler Weiterbildung nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Erwerbsstatus, 2005 (in %)

	ISCED 0-2				ISCED 3				ISCED 5-6			
	BV	B	AL	Inaktiv	BV	B	AL	Inaktiv	BV	B	AL	Inaktiv
EU	1,4	1,3	2	1,6	5,2	3,8	7	10,3	8,5	7,3	15,1	14,3
AT	1,1	0,8	:	1,5	3,1	2	2,6	7	5,4	4,5	:	11,1

Anmerkung: EU = EU-25, AT = Österreich, BV = Bevölkerung, B = Beschäftigte, AL = Arbeitslose, Inaktiv = dazu zählen Personen in Ausbildung, Pensionist/innen, Pflegebedürftige, weitere wirtschaftlich inaktive Personen, : = Daten nicht vorhanden

Quelle: Eurostat, abgefragt am 9. März 2009

Im Folgenden werden die wichtigsten **formalen Weiterbildungsprogramme** an Schulen und Hochschulen (vgl. Punkt A) sowie in nicht-staatlichen Einrichtungen (vgl. Punkt B) kurz beschrieben.

A. Weiterbildung in formalen Bildungseinrichtungen (Schulen und Hochschulen)

Allgemeinbildende höhere Schule (AHS) für Berufstätige (ISCED 3A)

Die vier Jahre umfassende und in Abendform angebotene **AHS für Berufstätige** setzt einen positiven Pflichtschulabschluss voraus. Die curricularen Inhalte sind die gleichen wie in der Tageshauptform für Jugendliche (vgl. 4.1). Sie schließt mit der Reifeprüfung ab, die Zugang zum postsekundären und tertiären Bildungsbereich ermöglicht (vgl. 4.6 und 4.7). Die AHS für Berufstätige ist nicht gebührenpflichtig, d.h. diese Art der Weiterbildung wird von der öffentlichen Hand getragen.

Berufsbildende höhere Schule (BHS) für Berufstätige (ISCED 4A)

Die **BHS für Berufstätige**, die vier bis fünf Jahre dauert, setzt ebenfalls einen positiven Abschluss der Pflichtschule voraus. Sie entspricht im Lehrplan sowie in den angebotenen Fachrichtungen den Hauptformen dieses Schultyps (vgl. 4.3). Sie schließt mit einer Reife- und Diplomprüfung ab und ermöglicht damit den uneingeschränkten Zugang zu Akademien, Universitäts- und Fachhochschulstudien. Für BHS für Berufstätige ist von den Teilnehmer/innen keine Gebühr zu entrichten.

Kollegs (ISCED 5B)

Kollegs richten sich in erster Linie an Absolvent/innen allgemeinbildender höherer Schulen (vgl. 4.1), d.h. an Personen, die über keine berufliche Erstausbildung verfügen. Kollegs sind damit für diese Zielgruppe der Einstieg in die berufliche Ausbildung. Voraussetzung für die Aufnahme in Kollegs ist die erfolgreiche Ablegung der Reifeprüfung. Kollegs werden in einer modular gestalteten zweijährigen Tages- oder meist dreijährigen Abendform angeboten und schließen mit einer Diplomprüfung ab. Absolvent/innen erwerben damit die Qualifikation für gehobene berufliche Tätigkeiten (abhängig von der Fachrichtung des Kollegs; die Kolleg-Fachrichtungen sind mit jenen der BHS-Hauptform ident) und haben mit dem Abschluss Zugang zu reglementierten Berufen (vgl. 4.3).

Werkmeisterschulen und Bauhandwerkerschulen für Berufstätige (ISCED 5B)

Diese **Sonderformen der berufsbildenden mittleren Schule (BMS)** haben öffentlich-rechtliche Lehrpläne, werden aber in gemeinnützigen Erwachsenenbildungseinrichtungen (vgl. Punkt B) angeboten. Sie ermöglichen eine berufliche Höherqualifizierung nach Absolvierung einer Berufsausbildung (Lehre, BMS, vgl. 4.3 und 4.4) im technisch-gewerblichen Bereich. Sie dauern zwei Jahre und enden mit einer kommissionellen Abschlussprüfung. Sie berechtigen zur Ausbildung von Lehrlingen und geben nach vier Jahren Tätigkeit die Möglichkeit zur Selbstständigkeit in einem einschlägigen Handwerk.

Aufbau- und Vorbereitungslehrgänge (ISCED 4A)

Aufbaulehrgänge dauern in der Regel drei Jahre und führen BMS-Absolvent/innen (vgl. 4.3) zur Reife- und Diplomprüfung der entsprechenden BHS. Sie können auch von Lehrabsolvent/innen (vgl. 4.4) besucht werden, die zuvor einen ein- bis zweisemestrigen **Vorbereitungslehrgang** belegt haben. Aufbaulehrgänge sind modular gestaltet und werden oft in Kombination mit Kollegs angeboten.

Berufsreifeprüfung und Studienberechtigungsprüfung

Lernende, die nicht auf dem „regulären“ Weg die Hochschulzugangsberechtigung erwerben (vgl. 4.3), können dies über die **Berufsreifeprüfung** (BRP) bzw. **Studienberechtigungsprüfung** (SBP) tun.

Die BRP steht Absolvent/innen von Lehrabschlussprüfungen, mindestens dreijährigen BMS, Gesundheits- und Krankenpflegesschulen und mindestens 30 Monate dauernden Schulen für den medizinisch-technischen Fachdienst sowie Absolvent/innen der land- und forstwirtschaftlichen Facharbeiterprüfung offen. Die Prüfung orientiert sich inhaltlich am Lehrplan einer höheren Schule (vgl. 4.1 und 4.3). Sie besteht aus vier Teilprüfungen: Deutsch, Mathematik, einer lebenden Fremdsprache und einem Fachgebiet aus der beruflichen Praxis oder der beruflichen Erstausbildung. Die Teilprüfungen können modular abgelegt werden. Zum Teil können Prüfungen durch bereits vorhandene Zertifikate (z.B. Sprachenzertifikate) ersetzt werden.

Für die einzelnen Prüfungen werden gegen Gebühr Vorbereitungskurse in Weiterbildungseinrichtungen angeboten, deren Besuch allerdings nicht verpflichtend ist. Zudem sind Prüfungsgebühren zu entrichten. Teilnehmende an Vorbereitungskursen können aber Förderungen zu beantragen, die in den Bundesländern unterschiedlich hoch sind. Für Lehrlinge, die sich parallel zu ihrer Berufsausbildung auf die BRP vorbereiten bzw. eine Teilprüfung bereits während der Lehre absolvieren, werden die Kosten für die Vorbereitungskurse, die Prüfungsunterlagen und die Prüfung selbst von der öffentlichen Hand getragen.

Im Unterschied zur BRP eröffnet die SBP den Zugang zu einem bestimmten Fachbereich in postsekundären und tertiären Ausbildungseinrichtungen. Sie erfordert den Nachweis einer beruflichen oder außerberuflichen Vorbildung für die gewählte Studienrichtung. Falls eine solche Vorbildung nicht besteht, kann sie durch Zusatzprüfungen nachgeholt werden.

Nachholen eines Hauptschulabschlusses (ISCED 2A)

Ebenfalls eine Form der formalen Weiterbildung ist das Nachholen eines positiven Abschlusses der vierten Klasse einer **Hauptschule** (Sekundarstufe I, vgl. 4.1). Dieser Abschluss ist notwendig, um eine weiterführende Schule besuchen zu können. Zudem erhöht er die Chancen auf eine Lehrstelle (vgl. 4.4), wenngleich rein formal ein solcher nicht erforderlich ist. Mehrere Weiterbildungseinrichtungen bieten Vorbereitungskurse auf die Hauptschulabschlussprüfung an, die vor einer Externistenkommission an einer Schule abzulegen ist. Diese Kurse sind zum Teil gebührenpflichtig und werden zumeist als Abendlehrgänge geführt. Jugendliche bis zum 18. Lebensjahr können den Hauptschulabschluss unentgeltlich nachholen. Hauptschulabschlusskurse werden in erster Linie vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) mit Hilfe von ESF-Mitteln gefördert bzw. durch das Arbeitsmarktservice (AMS) über Arbeitsmarktmittel finanziert.

Universitätslehrgänge (ISCED 5A)

Universitäten bieten Weiterbildung und Höherqualifizierung in **Universitätslehrgängen** sowohl für Postgraduierte als auch für Nicht-Akademiker/innen mit anderen Zugangsvoraussetzungen an (z.B. Berufspraxis). Die Lehrgänge, die wie ein Masterstudium konzipiert sind, führen zum Mastergrad, andernfalls zum Titel „Akademische/r...“, sofern das Curriculum mindestens 60 ECTS-Punkte umfasst. Teilnehmer/innen müssen einen Studienbeitrag bezahlen, der unter Berücksichtigung der tatsächlichen Kosten des Lehrgangs festgesetzt wird. Die Veranstaltungen finden zumeist abends oder an den Wochenenden statt. Sehr häufig enthalten diese Lehrgänge auch E-Learning Elemente.

Fachhochschul-Studiengänge für Berufstätige (ISCED 5B)

Fachhochschul-Erhalter haben die Möglichkeit, spezielle **Studiengänge für Berufstätige** anzubieten, die in ihrer Studienorganisation auf die zeitlichen Ressourcen von Berufstätigen Rücksicht nehmen (Abend- und Wochenendangebote). Fernstudienelemente werden eingesetzt, bei entsprechender Berufstätigkeit kann das (in der Tagesform verpflichtende) Berufspraktikum entfallen. Darüber hinaus besteht für die Erhalter von Fachhochschul-Studiengängen seit dem 1. Februar 2004 die Möglichkeit, so genannte „Lehrgänge zur Weiterbildung“ anzubieten.

B. Weiterbildung außerhalb von Schulen und Hochschulen zum Erwerb eines formalen Abschlusses

Weiterbildung in Einrichtungen der Sozialpartner

Die österreichischen Sozialpartner haben jeweils eigene Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung, die die Weiterbildungslandschaft entscheidend mitbestimmen. Die Kursangebote erstrecken sich dabei von Lehrgängen, die zu formalen Zertifikaten führen (etwa Bilanzbuchhalter-Ausbildung, Ausbildung zum/zur Lebens- und Sozialberater/in, Fremdsprachenzertifikatskurse etc.) bis hin zu Vorträgen und Informationsveranstaltungen (non-formaler Weiterbildung, vgl. 5.2).

Das **Wirtschaftsförderungsinstitut** (WIFI, Arbeitgeberseite) der Wirtschaftskammern spricht mit seinen Bildungsveranstaltungen primär Lehrlinge, Fachkräfte sowie Führungskräfte an. Die Themen der Kursangebote reichen von Management und Unternehmensführung, über Persönlichkeitsbildung und Sprachen bis hin zu Schulungen für bestimmte Branchen. Das WIFI bietet auch Fachhochschul-Studiengänge (vgl. 4.7), Werkmeister-schulen für Berufstätige (vgl. Punkt A), Prüfungsvorbereitungskurse (u.a. für die BRP, vgl. Punkt A) sowie firmeninterne Weiterbildung an.

Das **Berufsförderungsinstitut** (bfi, Arbeitnehmerseite) ist die berufliche Weiterbildungseinrichtung der Kammern für Arbeiter und Angestellte und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Die angebotenen Programme umfassen u.a. Persönlichkeitsbildung und Management, EDV-Schulungen, Büro und Betriebswirtschaft, Sprachen, Kurse für Sozial- und Gesundheitsberufe, Vorbereitungskurse für staatlich anerkannte Prüfungen (SBP, BRP, vgl. Punkt A) sowie Bildungsmaßnahmen für arbeitslose und von Arbeitslosigkeit gefährdete Personen (vgl. 5.3). Zudem führt das bfi auch Fachhochschul-Studiengänge.

Das **Ländliche Fortbildungsinstitut** (LFI) ist das Bildungsunternehmen der Landwirtschaftskammern. Das vom LFI angebotene Bildungsprogramm umfasst neben der klassischen beruflichen Weiterbildung in allen Fachsparten der Land- und Forstwirtschaft auch die Bereiche Umwelt und Natur, Persönlichkeitsbildung, Gesundheit und Ernährung, EDV, Bauen, Energie und Landtechnik, Dienstleistungen und Einkommenskombinationen. Das Bildungsangebot reicht von Lehrgängen über Kurse und Seminare bis hin zu Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen sowie Arbeitskreisen und Betriebsbesichtigungen. Auch das LFI bietet Vorbereitungskurse für die Berufsreifeproofung an.

Weiterbildung in Unternehmen

Die **betriebliche Weiterbildung** nimmt einen großen Stellenwert ein. Der Begriff wird dabei allerdings vielschichtig verwendet: Meist wird darunter die Gesamtheit der vom Unternehmen finanzierten und organisierten firmeninternen Maßnahmen sowie die Entsendung von Mitarbeiter/innen zu externen Veranstaltungen verstanden. Formen der Kostenteilung im Sinne der Kurskostenübernahme durch die Unternehmen und die teilweise Nutzung von Freizeit der Mitarbeiter/innen sind verbreitet. Verschiedene Er-

hebungen zeigen, dass die betriebliche Weiterbildung die häufigste Form des organisierten Lernens der Erwerbspersonen ist.

5.2 Non-formale Weiterbildung

5.2.1 Überblick (organisatorischer Rahmen und Finanzierung)

Non-formale Weiterbildung findet in nicht-staatlichen Weiterbildungseinrichtungen statt. Sie kann auf berufliche Weiterbildung ausgerichtet sein und das Ziel haben, die berufliche Position von Arbeitnehmer/innen zu stärken bzw. zu sichern. Sie kann aber auch die allgemeinbildende Erwachsenenbildung betreffen und damit primär der Kenntnis- und Bewusstseinsweiterung dienen. Konkrete Zahlen und Daten über die Teilnahme an non-formalen Weiterbildungsprogrammen liegen nicht vor.

Für Informationen zur **gesetzlichen Regelung** und **Finanzierung** von non-formaler Weiterbildung, inkl. der **finanziellen Förderung** als Anreizmechanismus zur Teilnahme an dieser Weiterbildungsform sei auf Kap. 5.1.1 bzw. 9.2 verwiesen.

5.2.2 Hauptcharakteristika der non-formalen Weiterbildung

Wesentliche **Charakteristika** non-formaler Weiterbildungsprogramme sind:

- **Institutionen/Anbieter:** Non-formale Weiterbildung findet, ebenso wie formale Weiterbildung (vgl. 5.1.2), in nicht-staatlichen (kommerziellen und gemeinnützigen) Institutionen statt. In Österreich gibt es ein dichtes Netz von Bildungseinrichtungen der großen gemeinnützigen Anbieter, die sich zur Konferenz der Erwachsenenbildungsanbieter Österreichs (KEBÖ) zusammengeschlossen haben (vgl. 5.1.2). Die Angebote in diesen Einrichtungen variieren von einzelnen Vorträgen bis hin zu curricular strukturierten Lehrgängen.
- **Status:** Ein Mangel an Daten zur allgemeinen Erwachsenenbildungsmotivation führt dazu, dass der Status der non-formalen Weiterbildung nur ungenau angegeben werden kann. Die Bildungsmotivation Erwachsener ist vielfältig ausgeprägt. Berufliche und außerberufliche Motive (mehr oder weniger explizite Nutzenerwartung) sind relevant und oft schwer zu trennen. Beispielsweise im Bereich der EDV oder der Fremdsprachenbildung überschneiden sich berufliche und außerberufliche Motive häufig. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass ein Großteil der non-formalen Weiterbildung aus persönlichem Lerninteresse stattfindet. Aus dieser Perspektive hat die non-formale Weiterbildung einen wichtigen Stellenwert in der Bildungslandschaft.
- **Curricula:** Die Lehrpläne werden von den Weiterbildungseinrichtungen erstellt. Die Kursunterlagen werden zumeist von den Kursleiter/innen selbst verfasst.
- **Anerkennung non-formalen und informellen Lernens:** Es gibt in Österreich verschiedene Möglichkeiten der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens, um einen formalen Abschluss zu erreichen. So kann etwa der Lehrabschluss (vgl. 4.4) auch über die Möglichkeit einer so genannten ausnahmsweisen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung erreicht werden. Dabei werden berufliche relevante Praxiszeiten bzw. der Besuch entsprechender Kursveranstaltungen als Ersatz für die formale Lehrausbildung angerechnet. Im Rahmen der Berufsreifeprüfung (BRP vgl. 5.1.2) können ebenfalls bestimmte Zertifikate (z.B. Sprachenzertifikate) Teile der BRP ersetzen.

Abb. 1: Teilnahme an non-formaler Weiterbildung nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Erwerbsstatus, 2005 (in %)

	ISCED 0-2				ISCED 3				ISCED 5-6			
	BV	B	AL	Inaktiv	BV	B	AL	Inaktiv	BV	B	AL	Inaktiv
EU	6,5	9	7,6	2,8	16,4	18,9	14,8	6,7	30,9	33,7	22,7	13
AT	8,7	11,8	14,2	3,8	26,3	30,1	27,7	12,8	45	47,8	49,4	25,2

Anmerkung: EU = EU-25, AT = Österreich, BV = Bevölkerung, B = Beschäftigte, AL = Arbeitslose, Inaktiv = dazu zählen Personen in Ausbildung, Pensionist/innen, Pflegedürftige, weitere wirtschaftlich inaktive Personen, : = Daten nicht vorhanden

Quelle: Eurostat, abgefragt am 9. März 2009

5.3 Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitslosen und am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen

Ziel der Qualifizierung für den Arbeitsmarkt ist die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von bereits im Berufsleben stehenden Personen und **Zielgruppen**, die entweder akut von Arbeitslosigkeit gefährdet oder bereits arbeitslos sind. So gibt es beispielsweise eigene Kurse für Wiedereinsteiger/innen, ältere Personen, Umschulungen für Personen, die vom wirtschaftlichen Strukturwandel betroffen sind und spezifische Maßnahmen für Jugendliche, die das Schulsystem ohne Abschluss verlassen haben (vgl. dazu „Nachholen des Hauptschulabschlusses“, 5.1.2, Punkt A) bzw. die nach der Pflichtschule keinen Schul- oder Lehrplatz finden.

Zentraler **Akteur** für die Umsetzung von Arbeitsmarktpolitik ist das Arbeitsmarktservice (AMS). Das AMS ist selbst kein Bildungsanbieter, finanziert aber die Teilnahme an entsprechenden Bildungsmaßnahmen. Liegt in einem Bereich kein ausreichendes Bildungsangebot vor, kann das AMS geeignete Einrichtungen (entweder gemeinnützige oder kommerzielle Weiterbildungsanbieter) mit der Durchführung von Bildungsmaßnahmen beauftragen. In diesem Fall ist das AMS für die Bedarfsschätzung, Planung, Umsetzung und Effizienz der Maßnahmen verantwortlich.

Folgende konkrete Maßnahmen werden im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik durchgeführt:

Bildungskarenz

Im Rahmen der Bildungskarenz können Arbeitnehmer/innen auf Basis einer Vereinbarung mit dem/der Arbeitgeber/in innerhalb eines Zeitraums von insgesamt vier Jahren eine drei bis zwölf Monate dauernde berufliche Auszeit zur Weiterbildung (z.B. zum Nachholen von Schul- und Studienabschlüssen, zu Fremdsprachenschulungen, zur Höherqualifizierung etc.) nehmen. Voraussetzung dafür ist, dass davor ein mindestens einjähriges, ununterbrochenes Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber/derselben Arbeitgeberin bestanden hat. Zudem muss ein Nachweis an der Teilnahme einer Bildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden erbracht werden. Der/die freigestellte Arbeitnehmer/in erhält über das AMS das so genannte Weiterbildungsgeld in Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes und ist zudem weiter kranken-, unfall- und pensionsversichert.

Als Folge der Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise wurde die Bildungskarenz zur so genannten Bildungskarenz Plus erweitert (vgl. 2.3.2). Dabei erhalten die Unternehmen einen Teil der Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter/innen vom jeweiligen Bundesland rückerstattet.

Qualifizierungsförderung für Beschäftigung im Rahmen des ESF (Ziel 2)

Eine weitere Bildungsförderungsmaßnahme, die über das AMS abgewickelt wird, ist die **Qualifizierungsförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit** (vgl. dazu 2.3.2). Diese Förderung erhält der/die Arbeitgeber/in, der/die auch die Kosten der Weiterbildung trägt. Förderbar sind Bildungsaktivitäten von Arbeitnehmer/innen, die im Rahmen einer Kurzarbeitsvereinbarung Qualifizierungsmaßnahmen nutzen. Die Höhe der Förderung beträgt 60 % der Kurskosten. Die Finanzierung erfolgt jeweils zur Hälfte aus Mitteln des AMS und des ESF. Das Förderansuchen muss vor Ausbildungsbeginn eingebracht werden.

Wenn die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte **außerhalb einer Kurzarbeitsvereinbarung** zur Anwendung kommt, dann gilt sie für bestimmte **Personengruppen**, das sind, Arbeitnehmer/innen ab 45 Jahre, Frauen mit höchstens Lehrabschluss oder berufsbildender mittlerer Schule sowie Wiedereinsteiger/innen.

Unterstützt wird auch im Rahmen dieser „normalen“ Qualifizierungsförderung die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen. Die Auswahl der Maßnahme erfolgt dabei durch den/die Arbeitgeber/in in Absprache mit dem/der Arbeitnehmer/in. Die Beihilfe wird nur nach Vorlage eines Bildungsplanes gewährt, wenn die gewählte Qualifizierungsmaßnahme als arbeitsmarktpolitisch sinnvoll einzustufen und das Begehren vor Beginn der Maßnahme eingebracht wird. Die Förderhöhe beträgt zwei Drittel der Kursgebühren. Im Fall der Förderung von Frauen ab 45 Jahre beläuft sich die Förderhöhe auf drei Viertel der Kursgebühren. Der maximale Förderhöchstsatz ist 10.000 Euro pro Teilnehmer/in und Ansuchen. Die Finanzierung erfolgt auch bei dieser Maßnahme je zur Hälfte aus Mitteln des AMS und des ESF.

Arbeitsstiftungen

Arbeitsstiftungen (Placements) sind ein innovatives Modell zur Lösung regionaler wirtschaftlicher Struktur- und Arbeitsmarktprobleme, das sich durch die starke Beteiligung und Mitfinanzierung der lokalen Arbeitsmarktakteure und der betroffenen Unternehmen auszeichnet. Man unterscheidet zwischen Outplacement-Stiftungen und Implacement-Stiftungen.

Outplacement-Stiftungen dienen der frühzeitigen Neuorientierung und Qualifizierung der von einem Personalabbau bedrohten Arbeitnehmer/innen, wobei das Maßnahmenpektrum von einer vorgeschalteten Zielfindungs- und Berufsorientierungsphase über individuell zu vereinbarende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bis hin zur Unterstützung der aktiven Arbeitssuche reicht. Während der Stiftungsteilnahme wird ein verlängerter Arbeitslosengeldbezug („Stiftungsarbeitslosengeld“) für eine Dauer von maximal 156 Wochen bzw. bei Personen über 50 von bis zu 209 Wochen gewährt.

Implacement-Stiftungen dienen der Abdeckung eines dringenden Personalbedarf eines oder mehrerer Unternehmen durch eine bedarfsgerechte, arbeitsplatznahe Qualifizierung von arbeitslosen Personen. Maßnahmeteilnehmer/innen mit Anspruch auf Arbeitslosengeld erhalten wie bei Outplacement-Stiftungen ein „Stiftungsarbeitslosengeld“, Teilnehmer/innen an einer Implacement-Stiftung mit einem Notstandshilfe-Bezug oder keinem Leistungsanspruch erhalten eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts.

Ausbildungsgarantie bis 18 Jahre

Eine weitere Maßnahme, die Jugendliche bis 18 Jahre als Zielgruppe hat, ist die so genannte **Ausbildungsgarantie bis 18 Jahre** (vgl. 2.3.2 und 4.5). Diese Maßnahme wurde im Rahmen des „Jugendbeschäftigungspaketes“ im Juni 2008 eingeführt.

Ausbildungsgarantie bedeutet, dass allen Pflichtschulabsolvent/innen, die keinen weiterführenden Schulplatz haben bzw. keine betriebliche Lehrstelle finden, das Erlernen eines Lehrberufes in einer vom AMS finanzierten, überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung (Lehrwerkstätten) ermöglicht wird. Die **überbetriebliche Lehrausbildung** wurde damit neben der regulären betrieblichen Variante als gleichwertiger Bestandteil der dualen Berufsausbildung etabliert.

Zielgruppe dieser Maßnahme sind Jugendliche, die trotz intensiver Bemühungen keine betriebliche Lehrstelle finden können. Diese werden über Vermittlung des AMS in Lehrwerkstätten ausgebildet, die den betrieblichen Teil der Lehre übernehmen. Die schulische Ausbildung erfolgt in der regulären Berufsschule.

Die Teilnehmer/innen sind in ihren Rechten und Pflichten Lehrlingen gleichgestellt – mit Ausnahme der Ausbildungsentschädigung. Diese beträgt derzeit (Stand: Mai 2009) 240 Euro pro Monat für das erste und zweite Lehrjahr und 555 Euro pro Monat ab dem dritten Lehrjahr. Die Anstellung der Jugendlichen erfolgt über Ausbildungseinrichtungen, die auch den Ausbildungsvertrag abschließen, die Ausbildung koordinieren, die Jugendlichen zur Berufsschule anmelden und die durch den Besuch der Berufsschule entstehenden Kosten übernehmen.

Abb. 1: Teilnahme an Arbeitslosenschulungen, 2007 (in %)

	Gesamt	Formale Weiterbildung	Non-formale Weiterbildung
Austria	41,4	5,8	37,5

Quelle: Eurostat, abgefragt am 27. Feb. 2009

Silvia Weiß

6 Ausbildung von Lehrkräften in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

6.1 Arten von Lehrkräften in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

6.1.1 Lehrende und ausbildende Tätigkeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Personen, die sowohl in der beruflichen Erstausbildung als auch in der Weiterbildung an berufsbildenden Vollzeitschulen der oberen Sekundarstufe, an Berufsschulen (als Teil der Lehrlingsausbildung) sowie in postsekundären und tertiären berufsbildenden Einrichtungen unterrichten, werden in der Regel als **Lehrer/innen** bezeichnet. In der betrieblichen Ausbildung im Rahmen der Lehrlingsausbildung wird von **Ausbilder/innen** gesprochen (vgl. Abb. 1 und 2).

Die nicht-schulische und nicht-universitäre berufliche Weiterbildung wird je nach Inhalt und Programm von **Trainer/innen**, **Coaches**, **Seminar-** oder **Kursleiter/innen** durchgeführt (vgl. Abb. 1 und 2).

Abb. 1: Lehrkräfte in der beruflichen Erstausbildung

Einrichtung der beruflichen Bildung	Lehrkräfte	Formale Qualifikation	Funktionen
Vollzeitschulische Berufsbildung – Sekundarstufe II			
Berufsbildende mittlere Schule (BMS) und Berufsbildende höhere Schule (BHS)	Lehrende in allgemeinbildenden Fächern (z.B. Mathematik, Deutsch)	Lehramtsstudium an einer Universität im betreffenden Fach sowie ein einjähriges Unterrichtspraktikum an einer Schule	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auswahl der Unterrichtsinhalte auf Basis der Rahmenlehrpläne ▪ Wahl der Unterrichtsmethode ▪ Beteiligung an der Entwicklung von Lehrplänen im Rahmen von Lehrplan-kommissionen ▪ Evaluierung und Validierung von Lernleistungen ▪ Übernahme von Erziehungsaufgaben in sozialen und gesellschaftlichen Bereichen
	Lehrende in fachtheoretischen Fächern (z.B. Elektrotechnik, Maschinenbau)	Fachspezifisches Universitätsstudium und Berufspraxis von zwei bis vier Jahren und berufsbegleitende pädagogische Ausbildung an einer Pädagogischen Hochschule (PH)	
	Lehrende in fachpraktischen Fächern (z.B. Laboratorium, Werkstätten)	Studium an einer PH oder fachspezifisches Universitätsstudium bzw. Meisterqualifikation bzw. Abschluss einer höheren technischen Lehranstalt (vgl. 4.3) mit Berufspraxis und berufsbegleitender pädagogischer Ausbildung an einer PH	

Einrichtung der beruflichen Bildung	Lehrende	Formale Qualifikation	Funktionen
Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege (GuK)	Lehrer/innen	GuK-Schule und Universitätslehrgang „Akademische/r Lehrer/in für Gesundheits- und Krankenpflege und Lehrhebammen“ und Berufspraxis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auswahl der Unterrichtsinhalte auf Basis der Rahmenlehrpläne ▪ Wahl der Unterrichtsmethode ▪ Beteiligung an der Entwicklung von Lehrplänen im Rahmen von Lehrplankommissionen ▪ Evaluierung und Validierung von Lernleistungen
Duale Berufsausbildung (Lehre, Lehrlingsausbildung) – Sekundarstufe II			
Betrieb (betrieblicher Teil der Ausbildung)	Ausbilder/innen	Ausbilderprüfung oder 40-stündiger Ausbilderkurs mit Fachgespräch	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auswahl der Trainingsmethoden ▪ Ausbildungsplanung im Betrieb ▪ Vorbereitung und Durchführung der Ausbildung
Berufsschule (schulischer Teil der Ausbildung)	Lehrende allgemeinbildender Fächer (z.B. Politische Bildung, Deutsch und Kommunikation)	Studium an einer PH oder Reifeprüfung und dreijährige Berufspraxis und berufsbegleitende pädagogische Ausbildung an einer PH	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auswahl der Unterrichtsinhalte auf Basis der Rahmenlehrpläne ▪ Wahl der Unterrichtsmethode ▪ Beteiligung an der Entwicklung von Lehrplänen im Rahmen von Lehrplankommissionen ▪ Evaluierung und Validierung von Lernleistungen ▪ Übernahme von Erziehungsaufgaben in sozialen und gesellschaftlichen Bereichen
	Lehrende fachtheoretischer Fächer (z.B. Informatik)	Studium an einer PH oder Reifeprüfung und dreijährige Berufspraxis und berufsbegleitende pädagogische Ausbildung an einer PH	
	Lehrende fachpraktischer Fächer (z.B. Laboratoriumsübungen)	Studium an einer PH oder Meisterqualifikation und berufsbegleitende pädagogische Ausbildung an einer PH oder abgeschlossene Berufsausbildung und dreijährige Berufspraxis und berufsbegleitende pädagogische Ausbildung an einer PH	

Einrichtung der beruflichen Bildung	Lehrende	Formale Qualifikation	Funktionen
Postsekundäre nicht-tertiäre Berufsausbildung			
Akademie	Lehrer/innen	Fachspezifisches Universitätsstudium oder fachspezifische Akademie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auswahl der Unterrichtsinhalte auf Basis der Rahmenlehrpläne ▪ Wahl der Unterrichtsmethode ▪ Beteiligung an der Entwicklung von Lehrplänen im Rahmen von Lehrplan-kommissionen ▪ Evaluierung und Validierung von Lernleistungen
Tertiäre Berufsausbildung			
Fachhochschule	FH-Lektor/in	Fachspezifische akademische Ausbildung und facheinschlägige Berufspraxis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auswahl der Unterrichtsinhalte ▪ Wahl der Unterrichtsmethode ▪ Evaluierung und Validierung von Lernleistungen
	FH-Professor/in	Wissenschaftliche Qualifikation im Fachbereich, facheinschlägige Berufspraxis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auswahl der Unterrichtsinhalte ▪ Wahl der Unterrichtsmethode ▪ Evaluierung und Validierung von Lernleistungen
Pädagogische Hochschule	Lehrer/innen	Fachspezifisches Universitätsstudium oder PH und vier- bis sechsjährige Lehrpraxis im jeweiligen Schultyp für den an der PH unterrichtet werden möchte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auswahl der Unterrichtsinhalte auf Basis der Rahmenlehrpläne ▪ Wahl der Unterrichtsmethode ▪ Beteiligung an der Entwicklung von Lehrplänen im Rahmen von Lehrplan-kommissionen ▪ Evaluierung und Validierung von Lernleistungen

Abb. 2: Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbildung

Einrichtung der beruflichen Bildung	Lehrkräfte	Formale Qualifikation	Funktionen
Schulische und universitäre Weiterbildung			
Schulische Weiterbildung	Lehrende in allgemeinbildenden, fachtheoretischen und fachpraktischen Fächern	Äquivalent zur Qualifikation für Lehrende in den Langformen von berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (vgl. Abb. 1)	Ident mit den Funktionen von Lehrenden in den Langformen berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (vgl. Abb. 1)
Universitäre Weiterbildung	Lektor/innen, Professor/innen	Äquivalent zur Qualifikation von Lehrenden in der nicht-berufsbegleitenden Form der Fachhochschule (vgl. Abb. 1)	Ident mit den Funktionen von Lehrenden in der nicht-berufsbegleitenden Form der Fachhochschule (vgl. Abb. 1)
Außerschulische und außeruniversitäre Weiterbildung			
Weiterbildungseinrichtungen, z.B. der Sozialpartner	Trainer/innen, Seminar-, Kursleiter/innen, Coaches	Nicht reguliert, Anforderungen werden von den jeweiligen Weiterbildungseinrichtungen festgesetzt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auswahl der Unterrichtsinhalte ▪ Wahl der Unterrichtsmethode ▪ Evaluierung und Validierung von Lernleistungen

Der **Unterschied** zwischen Lehrer/innen an berufsbildenden Einrichtungen und Ausbilder/innen in der Lehre liegt in deren Ausbildung. Erstere müssen – je nach Unterrichtsfach – ein fachspezifisches Universitätsstudium, ein begleitendes pädagogisches Studium sowie Berufspraxis in der Wirtschaft erwerben. Für Ausbilder/innen in der Lehrlingsausbildung ist die Erstausbildung kürzer, der Zugang ist einfacher gestaltet. Sie müssen 18 Jahre alt sein und entweder eine Ausbilderprüfung oder einen 40-stündigen Ausbilderkurs mit Fachgespräch absolviert haben. Eine Reihe von Qualifikationen bzw. Prüfungen, etwa die Meister- oder Befähigungsprüfung, ersetzen die Ausbilderprüfung.

Hinsichtlich der **Attraktivität** bestehen zwischen Lehrer/innen an berufsbildenden Einrichtungen und Lehrer/innen an allgemeinbildenden Schulen im Hinblick auf den Status, die Karrieremöglichkeiten und den Verdienst kaum Unterschiede. Lehrer/innen an berufsbildenden Einrichtungen, die betriebswirtschaftliche oder technische Fächer unterrichten, verfügen jedoch bei einem möglichen Berufswechsel über bessere Vorbedingungen für eine Beschäftigung in der Privatwirtschaft. Ausbilder/innen in der Lehrlingsausbildung werden in den Kollektivverträgen nicht mit höherem Gehalt oder Karrieresprüngen bedacht. Die Attraktivität ihrer Tätigkeit liegt im Inhalt selbst, aber auch im Ansehen, das ihnen vom Betrieb und der Gesellschaft entgegengebracht wird. Die Ausübung einer Trainingstätigkeit in der außerschulischen und -universitären beruflichen Weiterbildung wird für viele Personen immer interessanter, da hier die Zugangsvoraussetzungen und Qualifikationen vielfach nicht reguliert sind. In der Regel sind es jedoch Lehrer/innen an berufsbildenden Einrichtungen oder Expert/innen aus der Wirtschaft, die sich durch diese Beschäftigung einen Zusatzverdienst erwerben.

6.1.2 Kompetenzverteilung im Rahmen der Lehrkräfte-Ausbildung

Lehrkräfte der beruflichen Erstausbildung sowie der schulischen und universitären Weiterbildung werden in Österreich im Wesentlichen in zwei Institutionen ausgebildet: in **Pädagogischen Hochschulen (PHs)** und an **Universitäten**.

PHs fallen in die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK), das die Rahmenlehrpläne für die Studiengänge festlegt. Die Bezahlung der Lehrer/innen wird vom BMUKK und von den Landesregierungen gemeinsam übernommen. Lehrer/innen an PHs für den land- und forstwirtschaftlichen Bereich erhalten ihr Gehalt vom Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW). Landesschulinspektor/innen und Schulleiter/innen sind für die Überprüfung und Beurteilung des Lehrpersonals einer PH zuständig.

Die **Universitäten** unterliegen dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWV). Die Lehrpläne für die einzelnen Studiengänge werden von den Universitäten autonom festgelegt. Sie übernehmen zudem die Qualitätssicherung und auch die Bezahlung der Lehrenden. Für pragmatisierte Universitätslehrer/innen (Beamte) erhalten die Universitäten die Gehälter vom BMWV refundiert.

Im Bereich der **Weiterbildung** ist die Erstausbildung von Lehrenden nicht reguliert (vgl. Abb. 2 in 6.1.1). Die Bezahlung und Qualitätssicherung von Trainer/innen, Coaches, Kurs- oder Seminarleiter/innen werden von der jeweiligen Einrichtung bzw. Trägerorganisation übernommen. Die Inhalte der Programme erstellen zum überwiegenden Teil die Unterrichtenden selbst.

6.1.3 Rezente Reformen in der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften

Während der letzten fünf Jahre gab es **zwei wesentliche Neuerungen** in diesem Bereich. die Überführung der (Berufs-)Pädagogischen Akademien und Pädagogischen Instituten in **Pädagogische Hochschulen (PHs)** und die **Professionalisierung von Lehrlingsausbilder/innen**.

Durch das Bundesgesetz über die Organisation der Pädagogischen Hochschulen und ihre Studien (vgl. 3.1) kam es 2005 zu einer Neuausrichtung der Ausbildung von Berufsschullehrkräften und Lehrkräften bestimmter Unterrichtsfächer in berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (BMHS, vgl. 4.3). Bis September 2007 wurden diese Personen an Berufspädagogischen Akademien, die postsekundäre Einrichtungen ohne tertiären Abschluss darstellten, qualifiziert. Mit 1. Oktober 2007 wurden die Berufspädagogischen Akademien in PHs übergeführt. PHs sind tertiäre Einrichtungen, deren Absolvent/innen mit einem Bachelor of Education (BEEd) abschließen. Für eine freiwillige Intensivierung bzw. Spezialisierung können Masterstudiengänge direkt an der PH oder an einer Universität besucht werden.

Für die Professionalisierung von Lehrlingsausbilder/innen sind so genannte „Ausbilderakademien“ entstanden. Es handelt sich dabei weder um eine physische Ausbildungseinrichtung (wie der Name „Akademie“ suggerieren würde), noch um eine Weiterbildung im Sinne einer postsekundären Ausbildung. Vielmehr werden damit Initiativen bezeichnet, die die Weiterbildung von Lehrlingsausbilder/innen strukturieren und fördern und damit zur Professionalisierung beitragen. Koordiniert werden Ausbilderakademien vorwiegend von den regionalen Wirtschaftskammern in Kooperation mit der kammereigenen Weiterbildungseinrichtung, dem Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI). Alle Weiterbildungsaktivitäten sind für Ausbilder/innen offen, der Besuch beruht aber auf freiwilliger Basis.

6.2 Lehrkräfte in der beruflichen Erstausbildung

6.2.1 Arten von Lehrkräften in der beruflichen Erstausbildung

Abb. 1: Lehrer/innen, Ausbilder/innen und Lernunterstützer/innen in der beruflichen Erstausbildung

Einrichtung der beruflichen Bildung	Lehrkräfte
Vollzeitschulische Berufsbildung – Sekundarstufe II	
Berufsbildende mittlere und höhere Schule (BMHS)	Lehrkräfte allgemeinbildender Fächer Lehrkräfte fachtheoretischer Fächer Lehrkräfte fachpraktischer Fächer
Duale Berufsausbildung (Lehre, Lehrlingsausbildung) – Sekundarstufe II	
Betrieb (betrieblicher Teil der Ausbildung)	Ausbilder/innen
Berufsschule (schulischer Teil der Ausbildung)	Lehrkräfte allgemeinbildender Fächer Lehrkräfte fachtheoretischer Fächer Lehrkräfte fachpraktischer Fächer
Postsekundäre nicht-tertiäre Berufsausbildung	
Akademie	Lehrer/innen
Tertiäre Berufsausbildung	
Fachhochschule	FH-Lektor/innen FH-Professor/inne
Pädagogische Hochschule	Lehrer/innen

6.2.2 Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften in der beruflichen Erstausbildung

Vollzeitschulische Berufsbildung – Sekundarstufe II (vgl. 4.3)

Erstausbildung der Lehrkräfte

An diesen Schulen unterrichten Lehrer/innen für allgemeinbildende, fachtheoretische und fachpraktische Fächer, abgestimmt auf die jeweilige inhaltliche Ausrichtung der Schule (z.B. wirtschaftlich, technisch, touristisch).

Lehrer/innen für **allgemeinbildende Fächer** benötigen ein Lehramtsstudium an einer Universität für das betreffende Fach sowie ein einjähriges Unterrichtspraktikum an einer Schule. Ein Lehramtsstudium wird mit dem Verfassen einer Diplomarbeit und Ablegen einer Diplomprüfung abgeschlossen. Anschließend wird der Titel „Magister“ verliehen.

Für den Unterricht in **fachtheoretischen Fächern** ist ein fachspezifisches Universitätsstudium und eine berufliche Praxis von zwei bis vier Jahren – je nach Wirtschaftsbranche – verpflichtend. Der Abschluss erfolgt in einer Master- bzw. Diplomarbeit und -prüfung. Je nach Studiengang wird ein „Master of Engineering“, „Master of Science“, „Master of Arts“ oder der Titel „Diplomingenieur/in“ verliehen. Zur Erlangung der pädagogischen Fähigkeiten ist eine entsprechende berufs begleitende pädagogische Ausbildung an einer Pädagogischen Hochschule (PH) zu besuchen.

Jene Lehrer/innen, die **fachpraktische Fächer** unterrichten, benötigen zur Berufsausübung den Abschluss einer PH. Dieser wird mit einer Bachelorarbeit und dem Erhalt des Titels „Bachelor of Education“ erreicht. Jene Personen, die über eine Meisterqualifikation

und Berufserfahrung verfügen, können ebenfalls den Unterricht in fachpraktischen Fächern übernehmen. Zur Erlangung der pädagogischen Fähigkeiten ist eine entsprechende berufsbegleitende Ausbildung an einer PH zu besuchen.

Eine spezielle Situation nehmen momentan noch jene **Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege** ein, die noch nicht als Bachelorstudium an einer Fachhochschule (FH) angeboten werden. Lehrberechtigung erhalten dafür jene Personen, die diese Schule positiv abgeschlossen haben, über eine Berufspraxis und den Universitätslehrgang für „Akademische Lehrer/innen für Gesundheits- und Krankenpflege und Lehrhebammen“ verfügen. Ihnen wird anschließend der Titel „Akademische/r Lehrer/in für Gesundheits- und Krankenpflege“ verliehen.

Weiterbildung der Lehrkräfte

Für Lehrer/innen an BMHS besteht grundsätzlich die Pflicht zur Weiterbildung, wobei es über den zeitlichen Umfang keine gesetzlichen Vorgaben gibt. Die Themen der Weiterbildung stammen aus dem Bereich Fachwissenschaft, Fachdidaktik, allgemeine Pädagogik und Persönlichkeitsbildung. Die Weiterbildungen erfolgen in der Regel während des Schuljahres und werden an PHs abgehalten. Bestimmte Mobilitätsprogramme der Europäischen Union werden ebenfalls zur Weiterbildung gezählt.

Duale Berufsausbildung – Sekundarstufe II (vgl. 4.4)

Erstausbildung der Ausbilder/innen (betrieblicher Teil der Lehre)

Formale Voraussetzung für den Erwerb der Ausbilderqualifikation ist die Absolvierung der Ausbilderprüfung oder eines 40-stündigen Ausbilderkurses mit Fachgespräch. Beides kann ab dem 18. Lebensjahr absolviert werden. Die Ausbilderprüfung wird vor einer Prüfungskommission in der Meisterprüfungsstelle der regionalen Wirtschaftskammer abgelegt. Die Prüfungsordnung wird vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) festgelegt. Die gesetzliche Basis für die Tätigkeit von Ausbilder/innen bildet das Berufsausbildungsgesetz (BAG, vgl. 3.1). Der Ausbilderkurs findet in der Regel an einem Weiterbildungsinstitut der Sozialpartner (Wirtschaftsförderungsinstitut – WIFI oder Berufsförderungsinstitut – bfi, vgl. 5.1.2) statt.

Weiterbildung der Ausbilder/innen (betrieblicher Teil der Lehre)

Die Weiterbildung von Ausbilder/innen ist nicht verpflichtend. Sie kann in so genannten Ausbilderakademien (vgl. 6.1.3), aber auch in jeder anderen Weiterbildungseinrichtung stattfinden.

Erstausbildung von Lehrkräfte an Berufsschulen (schulischer Teil der Lehre)

Lehrkräfte, die an Berufsschulen unterrichten, müssen entweder die PH oder ein fachspezifisches Universitätsstudium abgeschlossen haben oder über die Reifeprüfung bzw. eine berufsbildende Ausbildung und eine dreijährige Berufspraxis verfügen. Alle Personen – mit Ausnahme jener, die über den Abschluss einer PH verfügen – müssen zur Erlangung der pädagogischen Fähigkeiten einen berufsbegleitenden Lehrgang an einer PH besuchen. Der Abschluss an einer PH wird mit einer Bachelorarbeit und dem Erhalt des Titels „Bachelor of Education“ erreicht. Eingangsvoraussetzung für die PH ist die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung (vgl. 4.7) bzw. eine Studienberechtigungsprüfung (vgl. 5.1.2).

Weiterbildung von Lehrkräften an Berufsschulen (schulischer Teil der Lehre)

Berufsschullehrer/innen müssen jährlich 15 Stunden Weiterbildungsveranstaltungen verpflichtend besuchen. Wie auch bei den BMHS-Lehrer/innen werden Themen aus den Bereichen Fachwissenschaft, Fachdidaktik, allgemeine Pädagogik und Persönlichkeitsbildung gewählt. Die Veranstaltungen finden an der PH statt.

Postsekundäre (nicht-tertiäre) Berufsausbildung (vgl. 4.6)

Erstausbildung von Lehrkräften an Akademien

Die Anzahl der Akademien ist in Österreich rückläufig, immer mehr werden in Fachhochschulen (vgl. 4.7) übergeführt. Vorwiegend werden die Ausbildungen für gehobene medizinisch-technische Dienste (noch) in Akademien vermittelt. Lehrer/innen an Akademien benötigen zur Berufsausübung ein abgeschlossenes fachspezifisches (Fach-)Hochschulstudium oder den Abschluss der jeweiligen fachspezifischen Akademie, an der sie unterrichten. Absolvent/innen fachspezifischer Akademien haben eine Abschlussprüfung abzulegen. Zugangsvoraussetzung ist jeweils der allgemeine Hochschulzugang (vgl. 4.7) bzw. eine Studienberechtigungsprüfung (vgl. 5.1.2).

Weiterbildung von Lehrkräften an Akademien

Lehrer/innen an Akademien müssen sich jährlich weiterbilden. Dabei gibt es jedoch keine genaue Regelung über das Stundenausmaß.

Tertiäre Berufsausbildung (vgl. 4.7)

Erstausbildung von Lehrkräften an Fachhochschulen (FHs)

FH-Lektor/innen benötigen zur Berufsausübung eine fachspezifische akademische Ausbildung in Form eines Master- bzw. PhD-Abschlusses und eine facheinschlägige Berufspraxis. FH-Professor/innen müssen auf jeden Fall über ein Doktoratsstudium verfügen und eine Habilitation verfasst haben. Eine weitere Bedingung sind didaktische Fähigkeiten.

Weiterbildung von Lehrkräften an Fachhochschulen (FHs)

Die Weiterbildung für Lehrende an einer FH ist nicht verpflichtend geregelt, sondern wird von der jeweiligen FH bestimmt. FH-Professor/innen sind jedoch zu einer wissenschaftlichen Publikationstätigkeit angehalten.

Erstausbildung von Lehrkräften an Pädagogischen Hochschulen

Lehrkräfte an PHs benötigen ein fachspezifisches Universitätsstudium oder den Abschluss einer PH. Zusätzlich ist eine Lehrpraxis für den jeweiligen Schultyp, für den an der PH unterrichtet werden möchte, erforderlich. Universitätsabsolvent/innen müssen dabei eine vierjährige, PH-Absolvent/innen eine sechsjährige Unterrichtspraxis vorweisen.

Weiterbildung von Lehrkräften an Pädagogischen Hochschulen

Lehrkräfte an PHs sind zur Weiterbildung verpflichtet. Wie auch bei den BMHS-Lehrer/innen werden Themen aus den Bereichen Fachwissenschaft, Fachdidaktik, allgemeine Pädagogik und Persönlichkeitsbildung gewählt.

6.3 Lehrende in der beruflichen Weiterbildung

6.3.1 Arten von Lehrkräften in der beruflichen Weiterbildung

Abb. 1: Lehrer/innen, Ausbilder/innen und Lernunterstützer/innen in der beruflichen Weiterbildung

Einrichtung der beruflichen Bildung	Lehrkräfte
Schulische Weiterbildung	
Berufsbildende höhere Schulen für Berufstätige; Kollegs für Berufstätige	Lehrkräfte allgemeinbildender Fächer Lehrkräfte fachtheoretischer Fächer Lehrkräfte fachpraktischer Fächer
Vorbereitungslehrgänge, Aufbaulehrgänge	Lehrkräfte allgemeinbildender Fächer Lehrkräfte fachtheoretischer Fächer Lehrkräfte fachpraktischer Fächer
Bauhandwerkerschulen, Werkmeisterschulen, Meisterschulen	Lehrkräfte allgemeinbildender Fächer Lehrkräfte fachtheoretischer Fächer Lehrkräfte fachpraktischer Fächer
Universitäre Weiterbildung	
Berufsbegleitende Fachhochschul-Studiengänge	FH-Lektor/innen FH-Professor/innen
Außerschulische und außeruniversitäre Weiterbildung	
Betriebe, Weiterbildungseinrichtungen	Trainer/innen, Coaches, Seminar- oder Kursleiter/innen

6.3.2 Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften in der beruflichen Weiterbildung

Schulische Weiterbildung

Erstausbildung von Lehrkräften in der schulischen Weiterbildung

Personen in der schulischen Weiterbildung sind in berufsbildenden höheren Schulen (BHS) für Berufstätige, in berufsbegleitenden Kollegs, Vorbereitungs- und Aufbaulehrgängen sowie Bauhandwerker-, Werkmeister- und Meisterschulen tätig (vgl. 5.1.2). Innerhalb dieser speziellen Angebote können Berufstätige die Abschlüsse der BHS-Tagesform nachholen oder sich fachlich höher/weiter qualifizieren. Die Voraussetzungen für Lehrer/innen, die in der schulischen Weiterbildung tätig sind, entsprechen jenen der Lehrer/innen an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (vgl. Abb. 1 in 6.1.1).

Weiterbildung von Lehrkräften in der schulischen Weiterbildung

Lehrer/innen in der schulischen Weiterbildung sind zur Weiterbildung verpflichtet, wobei es keine Bestimmungen über das Stundenausmaß gibt.

Universitäre Weiterbildung

Erstausbildung von Lehrkräften an Fachhochschulen

An berufsbegleitend geführten Fachhochschulen (FHs) unterrichten, ebenso wie in der Tagesform, FH-Lektor/innen und FH-Professor/innen. Die für sie geltenden Qualifikations-

anforderungen gelten analog zu den FH-Lehrkräften der Tagesform (Erstausbildung, vgl. Abb. 1 in 6.1.1).

Weiterbildung von Lehrkräften an Fachhochschulen

Die Weiterbildung für Lehrende an einer FH ist nicht verpflichtend geregelt, sondern wird von der jeweiligen FH bestimmt. FH-Professor/innen sind jedoch zu einer wissenschaftlichen Publikationstätigkeit angehalten.

Außerschulische und -universitäre Weiterbildung

Erstausbildung

Trainer/innen, Seminar- und Kursleiter/innen sowie Coaches sind in Betrieben oder in Weiterbildungseinrichtungen tätig. Grundsätzlich gibt es für diese Personen keine Qualifikationsvorgaben. Selbstverständlich werden sie in dem Fach, das sie unterrichten, über ein entsprechendes Know-how verfügen. Vielfach handelt es sich um Personen, die einen Beruf ausüben und entsprechende Teilgebiete ihrer Profession vermitteln. Kaufmännische und technische Angebote werden etwa von Praktiker/innen aus der Wirtschaft angeboten, Sprachunterricht wiederum von „native speakern“ usw. Didaktische Fähigkeiten gelten nicht als Voraussetzung, es werden jedoch Personen bevorzugt beauftragt, die bereits pädagogische Erfahrungen mitbringen. Lehrende in der außerschulischen und außeruniversitären Weiterbildung üben ihre Tätigkeit hauptsächlich selbstständig aus.

Weiterbildung

Die Weiterbildung für Lehrende in der außerschulischen und außeruniversitären Weiterbildung ist nicht geregelt. Das Erwachsenenbildungs-Förderungsgesetz 2003 (vgl. 3.1 und 5.1.1) berücksichtigt jedoch eine freiwillige Weiterbildung von unterrichtenden Personen in diesem Bereich. Das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb), eine Einrichtung des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, bietet demgemäß allgemeine Weiterbildungsveranstaltungen, die vor allem die Kenntnisse und Fähigkeiten im Trainingsbereich erhöhen, an.

Sabine Tritscher-Archan und Gudrun Leitzenberger

7 Abstimmung von Berufsbildungsangeboten und Arbeitsmarktanforderungen

7.1 Systeme und Mechanismen zur Antizipation von Qualifikationsbedarfen (in Sektoren, Berufen, auf Bildungsebenen)

Praxisgerechte Ausbildungsziele, -inhalte und -methoden sowie deren laufende **Aktualisierung (Adaption)** sind ein Charakteristikum der österreichischen Berufsbildung. Im Kontext einer dynamischen wirtschaftlichen Entwicklung gewinnen die Instrumente und Prozesse zur Anpassung an den **künftigen Qualifikationsbedarf (Antizipation)** zunehmend an Bedeutung.

Instrumente und Prozesse, die die Analyse des Qualifikationsbedarfs unterstützen, werden vor allem seitens des Arbeitsmarktservice (AMS) gefördert. Dazu zählen:

- **Qualifikationsbedarfsstudien:** Diese werden zumeist für bestimmte Sektoren und Industrien (z.B. Holz, IT), aber auch für Regionen (z.B. für Bundesländer) und Bildungsprogramme (z.B. höhere technische Lehranstalten, HTL, vgl. 4.3, Lehre, vgl. 4.4) durchgeführt. Die Hauptnutzer/innen dieser Studien sind die Stakeholder/innen in diesen sektoralen/regionalen Bereichen, ebenso wie die (Lehrplan-)Verantwortlichen in den fachrelevanten Ausbildungsschienen.
- **AMS-Qualifikations-Barometer (AMS-QB):** Das seit 2002 bestehende Online-System fasst Aussagen über aktuelle und absehbare Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsbedarfe zusammen und macht sie in strukturierter Form via Internet einer breiten Öffentlichkeit zugänglich (www.ams.at/qualifikationsbarometer). Bei der Sammlung von Informationen werden bestehende schriftliche Daten (z.B. aus Qualifikationsbedarfsstudien) genutzt und zusammengeführt. Bei Bedarf werden Interviews mit Expert/innen aus den verschiedenen Berufsbereichen und -feldern geführt. Das AMS-QB ist daher primär ein Darstellungs- und weniger ein Analyseinstrument. In Form von **AMS-Qualifikationsstrukturberichten** werden die Ergebnisse des AMS-QB auch in schriftlicher (gedruckter) Form jährlich veröffentlicht. Diese Berichte beziehen sich sowohl auf ganz Österreich, liegen aber auch auf Bundesländerebene vor.
- **AMS-Forschungsnetzwerk:** Diese vom AMS in Leben gerufene Plattform (www.ams-forschungsnetzwerk.at) dient dem Informationsaustausch und der Nutzung von Synergien zwischen einer Reihe von österreichischen Forschungsinstituten, u.a. auch im Bereich der Qualifikationsvorschau. Zwischen 2002 und 2008 gab es über das AMS-Forschungsnetzwerk jährlich eine Veranstaltung zum **Qualifikationsbedarf der Zukunft**, die gemeinsam mit den Sozialpartnern zu spezifischen Themenstellungen (z.B. Qualifikationsbedarf im Bereich Gesundheit und Soziales, Qualifikationsbedarf von Jugendlichen und älteren Arbeitnehmer/innen) abgehalten wurde. 2009 wurde diese Veranstaltungsreihe zugunsten regelmäßiger Sitzungen des so genannten **Standing Committee** abgelöst. Auf Vorschlag des AMS-Verwaltungsrates (des obersten Verwaltungsgremiums des AMS) wurde eine Plattform (= Standing Committee) gegründet, der Vertreter/innen des AMS (Verwaltungsrat, Vorstand, Fachabteilung für Qualifikation, Landesgeschäftsführer/innen) der Sozialpartner, relevanter Ministerien sowie der großen Weiterbildungsträger WIFI und bfi (vgl. 5.1.2) angehören. Dieses Gremium entscheidet über die Einrichtung von Spezialist/innengruppen (Personal- und Bildungsverantwortliche aus großen Schlüsselunternehmen) zu bestimmten Berufsbereichen (z.B. Bau, Tourismus, Elektro, Chemie, Kfz etc.), die sich in mehreren Fokusgruppensitzungen zu Fragen der Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklung austauschen. Durch die direkte Beteiligung großer Weiterbildungseinrichtungen sollen die Ergebnisse dieser Sitzungen möglichst rasch in Bildungsangebote einfließen.

7.1 Methoden zur Abstimmung von Bildungsangeboten und Qualifikationsanforderungen

Ein wichtiges Ziel der **Antizipation von Qualifikationsbedarfen** ist es, Kongruenz zwischen Ausbildung und Beschäftigung sowie zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu erreichen, indem versucht wird, zukünftige Entwicklungen frühzeitig abzuschätzen und proaktiv darauf zu reagieren. In der österreichischen Berufsbildung gibt es verschiedene **Antizipationsprozesse**, die zu curricularen Anpassungen führen. Wichtige Stakeholder/innen in diesem Prozess sind u.a. die Sozialpartner, die häufig den Abstimmungsprozess zwischen Bildungsangebot und Qualifikationsanforderungen begleiten bzw. Stellungnahmen zu Entwürfen abgeben können. Die Ergebnisse diverser Analysen von Qualifikationsbedarfen (vgl. 7.1) finden im Rahmen dieses Prozesses entsprechend Berücksichtigung.

Vollzeitschulische Berufsausbildung – Sekundarstufe II

Die Ausbildungsziele und -inhalte berufsbildender mittlerer und höherer Schulen (BMHS, vgl. 4.3) sind in **Rahmenlehrplänen** festgelegt. Sie werden vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK, vgl. 3.2) verordnet. Die Initiative zu Lehrplanreformen bzw. zur Einführung neuer Gegenstände oder Fachrichtungen geht von den Bildungseinrichtungen selbst oder vom BMUKK aus. In so genannten Lehrplankommissionen erarbeiten Lehrer/innen und Expert/innen des BMUKK unter Einbeziehung von Vertreter/innen der Wirtschaft Lehrplanentwürfe für die jeweiligen Unterrichtsgegenstände. Wie eine Reihe anderer Institutionen erhalten auch die Sozialpartner die Entwürfe zur Stellungnahme. Bei der Umsetzung der Rahmenlehrpläne können Schulen autonom das Stundenausmaß einzelner Unterrichtsgegenstände ändern oder eigene Schwerpunkte entwickeln und so (regionale) Bedürfnisse der Wirtschaft berücksichtigen.

Die Gestaltung der Ausbildungen in nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen erfolgt im Rahmen von **Ausbildungsverordnungen**, die auf dem jeweiligen Berufsgesetz basieren. Sie werden unter Einbeziehung von Expert/innen und Interessenvertretungen vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) erarbeitet und vom/von der Gesundheitsminister/in erlassen. Entsprechende Curricula werden im Auftrag des BMG vom Österreichischen Bundesinstitut für Gesundheitswesen erstellt und besitzen Empfehlungscharakter.

Duale Berufsausbildung – Sekundarstufe II

Die Ausbildungsinhalte für jeden Lehrberuf sind in Ausbildungsordnungen (für den betrieblichen Teil) und in Lehrplänen (für den schulischen Teil) festgelegt. Das **Berufsbild** (eine Art Curriculum für den betrieblichen Teil) wird im Rahmen der Ausbildungsordnung durch das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) erlassen. Die Initiative zur Adaptierung bestehender bzw. Einführung neuer Berufsbilder geht häufig von Betrieben oder den Sozialpartnern aus. Der Bundes-Berufsausbildungsbeirat (BBAB, vgl. 3.2) bringt ebenfalls Vorschläge ein oder erstellt Gutachten über Reformvorschläge. Die eigentliche Gestaltung der Berufsbilder und damit die Ausrichtung an Qualifikationsanforderungen erfolgt in der Regel durch BBAB-Unterausschüsse oder durch die Bildungsforschungsinstitute der Sozialpartner, das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) auf Arbeitgeberseite bzw. das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) auf Arbeitnehmerseite. Die Gestaltung der **Rahmenlehrpläne** für die Berufsschule erfolgt in ähnlicher Weise wie in berufsbildenden Vollzeitschulen. Die Rahmenlehrpläne sind im Bereich der Lehre an das Berufsbild der betrieblichen Ausbildung angelehnt.

Fachhochschulen

Der Bedarf nach einem neuen Fachhochschul-Studiengang (FHS, vgl. 4.7) oder der Änderung bestehender Ausbildungsinhalte wird häufig von der Wirtschaft geäußert. Der von einem Entwicklungsteam (vgl. 3.2) ausgearbeitete **Studienplan** muss einer Bedarfs- und Akzeptanzanalyse unterzogen werden. Dabei wird nicht nur der quantitative Bedarf seitens der Wirtschaft an Studierenden erhoben, sondern auch das erstellte Ausbildungs- und Qualifikationsprofil durch potenzielle Arbeitgeber/innen evaluiert.

Die Genehmigung eines Studiengangs wird für maximal fünf Jahre erteilt. Während dieser Zeit ist es möglich, notwendige Adaptierungen über Änderungsanträge zu realisieren. Nach Ablauf dieser fünf Jahre ist ein Reakkreditierungsantrag erforderlich. Er umfasst neben einer neuerlichen Bedarfs- und Akzeptanzüberprüfung auch einen Evaluierungsbericht, der auf einem Peer Review basiert. Auch auf diese Weise kann eine Übereinstimmung zwischen Qualifikationsbedarf und Ausbildungsangebot sichergestellt werden.

Weiterbildung

Die Anpassung an Qualifikationsanforderungen gestaltet sich in der beruflichen Weiterbildung am leichtesten. In diesem Bereich kann am raschesten auf den Bedarf der Wirtschaft reagiert werden. Das weitgehende Fehlen rechtlicher Grundlagen (vgl. 5.1.1) sowie der Wettbewerb zwischen den Anbietern am freien Weiterbildungsmarkt führen zu mehr Flexibilität und Gestaltungsfreiraum bei der Erstellung von **bedarfsorientierten Angeboten**.

Wolfgang Bliem

8 Bildungs- und Berufsberatung

8.1 Strategien und Maßnahmen

Die österreichische **Lifelong Guidance Strategie** will im Rahmen der Lifelong Learning Politik eine niederschwellige, unabhängige und anbieterübergreifende Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB) gewährleisten. Gemeinsam mit Bildungseinrichtungen, Sozialpartnern und anderen wichtigen Akteur/innen der Bildungs- und Berufsberatung sollen dabei insbesondere bildungsferne Gruppen erreicht werden.

Unter Federführung des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) wurde eine österreichweite **Plattform** eingerichtet, die **strategische Ziele** für eine Lifelong Guidance Strategie erarbeitet hat und diese in einen öffentlichen Diskussionsprozess einbringt. Verschiedene nationale und internationale Studien bilden die Basis für diese Strategieentwicklung. Ergebnisse dieser Plattform werden auf <http://www.lifelongguidance.at> öffentlich zugänglich gemacht. Kern der Strategie ist die Vermittlung von Grundkompetenzen, die es den Menschen ermöglichen, selbstverantwortlich Bildungs- und Berufsentscheidungen bewusst anzustreben. Dazu gehören insbesondere die Weiterentwicklung und Verbesserung der bestehenden Angebote, die Professionalisierung der Berater/innen und Lehrer/innen und die Ausweitung auf Zielgruppen, die bisher nicht erreicht wurden.

Durch das Engagement von Institutionen wie z.B. dem Arbeitsmarktservice (AMS), der Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer im Rahmen der Lifelong Guidance Strategie, wird die enge Zusammenarbeit des Bildungsbereiches mit Einrichtungen des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft gefördert.

In Österreich besteht eine ausgesprochen **große Vielfalt** an Einrichtungen, Anbietern und Initiativen im Bereich der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf:

Bildungs- und Berufsberatung in Schulen der Sekundarstufe II

Bildungs- und Berufsberatung im **schulischen Bereich** liegt prinzipiell in der Verantwortung des BMUKK. Ab der fünften Schulstufe stehen den Schüler/innen und Eltern an allen Schulen Schüler- bzw. Bildungsberater/innen bei Schul- und Laufbahnfragen zur Verfügung. Sie informieren über mögliche Bildungswege, die Zugangsvoraussetzungen, aber auch über die Qualifikationen und Berechtigungen, die mit den Bildungsabschlüssen erworben werden und geben den Jugendlichen einen grundlegenden Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Beratung erfolgt durch entsprechend ausgebildete Lehrpersonen, die je nach Schultyp als Schülerberater/in oder Bildungsberater/in bezeichnet werden und ihre Beratungsleistung zusätzlich zu ihrer Lehrtätigkeit erbringen.

Am Ende der Sekundarstufe I, in der siebenten und achten Schulstufe, ist im Ausmaß von jährlich 32 Stunden das verpflichtende Unterrichtsfach **Berufsorientierung** vorgesehen. Ziel des Unterrichts ist u.a., die Entscheidungsfähigkeit, Sozialkompetenz, Zielstrebigkeit und das Durchhaltevermögen der Schüler/innen zu stärken. Kurze Praktika in Betrieben und der persönliche Kontakt zu Personen aus unterschiedlichen Berufen sollen den Schüler/innen helfen, ihre Berufswünsche zu überprüfen und eine persönliche Entscheidung zu treffen.

An **Polytechnischen Schulen** (vgl. 4.3) spielt die Schüler/innenberatung eine besondere Rolle, da sich dieser Schultyp an der Schnittstelle zwischen der Grundschule und den

weiterführenden Bildungswegen befindet. Schüler/innen und Eltern werden über die regionalen Möglichkeiten in der Lehrlingsausbildung (vgl. 4.4) informiert und im Berufsorientierungsunterricht u.a. auf so genannte Realbegegnungen (z.B. Berufspraktische Tage) und auf wichtige Informationsveranstaltungen und Berufsinformationstagen vorbereitet.

Auch an **berufsbildenden mittleren und höheren Schulen** (BMHS, vgl. 4.3) arbeiten speziell ausgebildete Lehrer/innen als Bildungsberater/innen. Die Schüler/innen an BMHS haben bereits eine erste Entscheidung über ihre Berufslaufbahn getroffen. Durch die gute Allgemeinbildung an den Schulen steht ihnen aber auch das gesamte Spektrum beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten offen. Deshalb beinhaltet die Berufs- und Bildungsberatung an diesen Schulen immer auch intensive Reflexion der bereits getroffenen Berufswahlentscheidung.

Bildungs- und Berufsberatung im tertiären Bereich

Die meisten **Universitäten** bieten sowohl Psychologische Beratungsstellen, die den Studierenden in Fragen der Studiengestaltung und bei Problemen während des Studiums helfen, als auch Berufsplanungszentren, die die Studierenden beim Berufseinstieg unterstützen. Diese Einrichtungen fallen in die Verantwortlichkeit des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BMWF).

Das **Ministerium** informiert auf Websites (z.B. <http://www.studieren.at>) und in Broschüren über Studienangebote und bietet telefonische Information und Rechtshilfe für Studierende. Berufsplanungszentren verschiedener Universitäten organisieren außerdem Karrieremessen.

Gemeinsam mit dem BMUKK und dem AMS führt das BMWF auch Österreichs größte **Bildungsmesse**, die Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung BeSt durch, jährlich an mehreren Standorten stattfindet (vgl. www.bestinfo.at).

Weiterbildungsbereich

Im Bereich der **Weiterbildung** nimmt Bildungs- und Berufsberatung einen immer größeren Stellenwert ein. Besonders deutlich wird das in der Einrichtung umfassender Bildungsdatenbanken (<http://www.erwachsenenbildung.at>, <http://www.eduvista.com>), einer österreichweiten Plattform für Bildungsberatung und im Zusammenschluss von Einrichtungen, um unabhängige und institutionenübergreifende Informations- und Beratungsleistungen zu gewährleisten.

Größere Erwachsenenbildungseinrichtungen, wie das Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI, vgl. 5.1.2), das Berufsförderungsinstitut (bfi, vgl. 5.1.2) oder die Volkshochschulen (VHS) bieten häufig eigene Beratungsangebote an.

Beratung durch das Arbeitsmarktservice (AMS)

Das **AMS** bietet österreichweit an über 60 Standorten in Berufsinformationstagen (BIZ) umfassende Informationen über Berufe, deren Inhalte und Anforderungen, über Erstausbildungsmöglichkeiten und Weiterbildungswege, den Arbeitsmarkt und Beschäftigungsmöglichkeiten.

Neben Informationsmaterialien in Form von Broschüren, Informationsblättern, Videos etc. entwickelt das AMS auch Informationsdatenbanken zu Berufen, Aus- und Weiterbildungen für verschiedene Zielgruppen, die über <http://www.ams.at/berufsinfo> online zugänglich sind.

Für Lehrstellensuchende betreibt das AMS gemeinsam mit der Wirtschaftskammer die Lehrstellenplattform <http://www.ams.at/lehrstellen>. Außerdem bieten die im AMS angesiedelten EURES-Berater/innen, unterstützt durch die EURES-Datenbank, Informationen über Arbeitsangebote und Arbeitsbedingungen in anderen Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes.

Beratung durch Sozialpartnerinstitutionen

Arbeiterkammern und **Gewerkschaften** bieten vor allem über ihre gemeinsamen Erwachsenenbildungseinrichtungen, die Berufsförderungsinstitute (bfi, vgl. 5.1.2), Bildungs- und Berufsberatung an. Außerdem geben sie Informationsmaterialien heraus und organisieren Informationsveranstaltungen.

Die **Wirtschaftskammern** und deren Erwachsenenbildungseinrichtungen, die Wirtschaftsförderungsinstitute (WIFI, vgl. 5.1.2), fokussieren in ihrem Beratungsangebot stark auf berufliche Erstausbildung und Weiterbildung. Österreichweit werden an mehreren Standorten Berufsinformationszentren (BIZ) betrieben. Mit dem Berufsinformationscomputer BIC.at (<http://www.bic.at>) verfügen die Wirtschaftskammern über ein eigenes Webportal in dem Berufsbeschreibungen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Berufswahl- und Bewerbungstipps sowie zahlreiche Servicematerialien teilweise auch mehrsprachig angeboten werden.

Weitere Beratungsangebote

Zahlreiche Beratungseinrichtungen bieten für **spezielle Zielgruppen** neben anderen Dienstleistungen auch Beratung zu Bildungs- und Berufsfragen an. Beispielsweise bestehen in allen Bundesländern Frauen- und Mädchenberatungsstellen, welche unter anderem zu geschlechtsspezifische Berufs- und Bildungsfragen beraten. Vergleichbares gilt für Informations- und Beratungsdienste für Menschen mit Behinderungen und für Migrant/innen.

In Österreich steigt außerdem die Zahl der privaten, gemeinnützigen oder kommerziellen Beratungsstellen, die je nach spezieller Ausrichtung Bildungsberatung, Berufsinformation und Karriereberatung häufig in Verbindung mit Jobbörsen, Bewerbungstrainings und anderen Dienstleistungen anbieten.

8.2 Zielgruppen und Form der Angebote

Bildungs- und Berufsberatung in Schulen

Die Beratungsangebote im schulischen Bereich richten sich vor allem an **Schüler/innen** und deren **Eltern**. Schüler- und Bildungsberater/innen führen individuelle Beratungsgespräche, informieren z.B. in Klassenvorträgen oder bei Elternabenden, organisieren Exkursionen und Veranstaltungsbesuche und geben Informationsmaterialien weiter.

Die Schulpsychologie-Bildungsberatung steht **Schüler/innen**, **Lehrer/innen** und **Eltern** zur Verfügung, die Rat und Expert/innenhilfe zur Vorbeugung möglicher bzw. Reduzierung und Lösung tatsächlicher Probleme suchen. Neben der psychologischen (gegebenenfalls auch psychotherapeutischen) Beratung und Begleitung umfasst die Zuständigkeit der Schulpsychologie-Bildungsberatung auch die Erstellung von Informationsunterlagen und das Halten von Vorträgen. Außerdem ist sie in der Aus- und Weiterbildung und fachlichen Betreuung der Schüler/innen- und Bildungsberater/innen tätig.

Seit dem Schuljahr 1998/99 findet in der dritten und vierten Klasse der Hauptschule und der Unterstufe der allgemeinbildenden höheren Schule (AHS, vgl. 4.1) verpflichtender

Berufsorientierungsunterricht statt. Der Lehrplan ermöglicht Schulen Berufsorientierung wahlweise als eigenes Unterrichtsfach oder integriert in andere Pflichtgegenstände durchzuführen, z.B. als Projektunterricht.

Mit Klassengesprächen, Rollenspielen und Gruppenarbeiten etc. unterstützen Berufsorientierungslehrer/innen die Schüler/innen dabei, über ihre Interessen, Fähigkeiten und Eignungen nachzudenken und konkrete Pläne für ihre persönliche und berufliche Zukunft zu entwickeln. Es werden Informationsveranstaltungen und Betriebe besucht und berufspraktische Tage bzw. Wochen organisiert. Außerdem werden die Schüler/innen ermutigt, außerschulische Beratungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen.

Tertiärer Sektor

Für **Maturant/innen** und **Studierende** bietet die Psychologische Studentenberatung an Universitäten und Fachhochschulen allgemeine Studienberatung, Psychologische Beratung, Psychotherapie, Eignungsdiagnostik, Coaching, Supervision usw.

Die Berufsplanungszentren an den Universitäten bieten für Studierende und Universitätsabsolvent/innen individuelle Beratung, Informationsveranstaltungen z.B. zu den Themen Bewerbung und Lebenslauf, aber auch persönliche Karriereplanung an. Weiters werden Seminare zu Bereichen wie Präsentationstechnik, Rhetorik oder EDV und Veranstaltungen wie Karrieremessen und Unternehmenspräsentationen organisiert.

Beratung durch das Arbeitsmarktservice (AMS)

Die Informations- und Dienstleistungsangebote der Berufsinformationszentren (BIZ) des AMS können von allen Interessierten kostenlos genutzt werden. Printmedien, Videos und PCs stehen zur Selbstinformation bereit. Für **Jugendliche mit Orientierungsbedarf** gibt es eine Auswahl an Berufswahlhilfen (z.B. Lehrberufskompass, Interessentest). Die Berater/innen im BIZ unterstützen bei der Informationsrecherche und stehen für individuelle Informations- und Beratungsgespräche zur Unterstützung bei der Berufs- und Bildungsentscheidung zur Verfügung. Weiters bietet das BIZ auch Dienstleistungen für bestimmte Zielgruppen (z.B. Schüler/innen, Lehrer/innen, Eltern) und zu speziellen Themen (z.B. Berufswahl, Berufspräsentationen, Bewerbung, Techniktage für Mädchen).

Für **arbeitsuchend gemeldete Personen** bietet das AMS individuelle Beratungsgespräche an. Deren Ziel ist es, die persönlichen Voraussetzungen, Stärken und Wünsche der Arbeitssuchenden und die Gegebenheiten des Arbeitsmarkts aufeinander abzustimmen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, an Schulungen und Kursen (z.B. Berufsorientierungskurse, Bewerbungstrainings, Arbeitserprobungen, Qualifizierung, etc.) teilzunehmen. Für Mädchen und Frauen gibt es bei speziellem Bedarf Unterstützung bei Berufswahl und Qualifizierung.

Das AMS unterstützt außerdem die **schulische Informationsarbeit** durch zahlreiche Broschüren, Berufsinformationsfilme, Berufsinfo- und Weiterbildungsdatenbanken im Internet und durch die Organisation von Veranstaltungen und Messen.

Beratung durch die Sozialpartner

Die Beratungsleistungen der Arbeitnehmervertretung stehen sowohl **Jugendlichen** als auch **Erwachsenen** zur Verfügung. Neben individueller Beratung inkl. psychologischer Tests, werden Kurse zur beruflichen Orientierung, Informationsveranstaltungen und -materialien angeboten.

Die Zielgruppen für Beratungsleistungen der Wirtschaftskammern reichen von **Jugendlichen**, **Erwachsenen**, **Eltern**, **Lehrer/innen** bis zu **Unternehmer/innen**. Die Berufs-

Informationszentren der Wirtschaftskammern stellen umfangreiche Informationsmaterialien zur Selbstbedienung zur Verfügung und organisieren berufskundliche Veranstaltungen wie Branchenpräsentationen, Schul- und Informationsveranstaltungen sowie Bewerbungstrainings. Neben Gruppeninformationen (z.B. Schulklassen) werden auch persönliche Beratungsgespräche durchgeführt. Die Bildungsberater/innen der Wirtschaftsförderungsinstitute bieten überdies individuelle Beratungsleistungen auf Basis umfangreicher psychologischer Testverfahren an.

Weitere Beratungsanbieter/innen

Beratungseinrichtungen für spezielle Zielgruppen wie z.B. Frauen und Mädchen, Menschen mit Behinderung, ältere Arbeitnehmer/innen oder Migrant/innen bieten Bildungs- und Berufsberatung oft zusätzlich zu anderen Dienstleistungen an und führen diese mit unterschiedlichen zielgruppenorientierten Methoden durch.

In der österreichischen Lifelong Guidance Strategie wurde dezidiert verankert, dass die Informations- und Beratungsangebote evaluiert werden sollen, um die Qualität systematisch zu analysieren und weiterzuentwickeln. Bisher werden Maßnahmen zur Qualitätssicherung primär von den jeweiligen Einrichtungen selbst durch laufende interne Evaluierungen gesetzt.

8.3 Die Bildungs- und Berufsberater/innen

Es besteht keine allgemeingültige gesetzliche Regelung der Qualifikation und Berufsberechtigung von Bildungs- und Berufsberater/innen. Einzig die Aus- und Weiterbildung jener Berater/innen, die dem Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) bzw. dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BWF) unterstehen, ist per Verordnung bzw. Erlass geregelt.

Darüber hinaus gibt es verschiedene Bestrebungen, die Qualifizierung von Bildungs- und Berufsberater/innen mittels Zertifizierung transparent zu machen. Die Weiterbildungsakademie Österreich (wba, www.wba.or.at) und das Projekt ECGC (European Career Guidance Certificate, www.ecgc.at) sind zwei dieser Ansätze.

Bildungs- und Berufsberater/innen in Schulen der Sekundarstufe II

Schüler- und Bildungsberater/innen sind Lehrpersonen mit abgeschlossenem Lehramt und mehrjähriger Unterrichtspraxis. Die Auswahl der Lehrer/innen für die Aufgabe als Schüler- bzw. Bildungsberater/in nimmt de/die Schulleiter/in vor. Die Aus- und Weiterbildung dieser Lehrer/innen erfolgt im Rahmen eines Lehrgangs an den Pädagogischen Hochschulen (vgl. 6.1). Zur ständigen Aktualisierung des Wissens werden von eigenen Lehrerarbeitsgemeinschaften Weiterbildungsveranstaltungen organisiert.

Die Qualifizierung der Berufsorientierungslehrer/innen (BO-Lehrer/innen) ist nicht gesetzlich geregelt. Einerseits besteht die Möglichkeit, relevante Kurse innerhalb des Lehramtsstudiums zu belegen, andererseits können Lehrer/innen in einem aufrechten Dienstverhältnis die erforderlichen Qualifikationen über entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen erwerben. Das BMUKK arbeitet an der Entwicklung eines Rahmenlehrplanes, durch den eine Vereinheitlichung der Ausbildung von BO-Lehrer/innen erreicht werden soll.

Schulpsychologische Berater/innen und psychologische Studentenberater/innen

Die Berater/innen der Schulpsychologie-Bildungsberatung und der Psychologischen Studentenberatung verfügen über ein abgeschlossenes Universitätsstudium. Sie sind ver-

pflichtet bei Dienstantritt die Grundausbildung für die psychologische Schul- oder Studentenberatung zu beginnen und innerhalb von vier Jahren abzuschließen. Die Ausbildung vermittelt den Berater/innen die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen für eine erfolgreiche Tätigkeit in der psychologischen Beratung und umfasst drei Bereiche: die Schulung am Arbeitsplatz, das Selbststudium der Entwicklung schulpsychologisch relevanter Themen und die Teilnahme an einem Ausbildungslehrgang. Die Ausbildung wird mit einer Dienstprüfung abgeschlossen.

Berater/innen des Arbeitsmarktservice (AMS)

Die Ausbildung der Mitarbeiter/innen des AMS ist intern verbindlich geregelt. Mitarbeiter/innen im Fachbereich „Arbeitskräfte unterstützen“ müssen mindestens über Reifeprüfungsniveau bzw. über eine abgeschlossene Lehrausbildung mit Berufspraxis verfügen sowie eine AMS-interne Schulung durchlaufen. In der Grundausbildung dieser Schulung wechseln Lehrgangsphasen, die entweder in Präsenzkursen oder mittels E-Learning absolviert werden können, mit ergänzenden Praxiswochen ab. Für eine übergreifende Betreuung über die gesamte Ausbildungszeit werden Ausbildungs- und Fachcoaches nominiert, die unter anderem den Ausbildungsstand kontrollieren.

Die Dauer der Grundausbildung beträgt 40 Wochen und endet mit einer Abschlussprüfung. Die inhaltliche Planung von Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter/innen des AMS basiert auf systematischen Bildungsbedarfserhebungen, die alle zwei bis drei Jahre durchgeführt werden.

Berater/innen der Sozialpartnerorganisationen

Die Bildungs- und Berufsberater/innen in den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen sowie in deren Weiterbildungseinrichtungen werden intern geschult, zum Teil auch institutionsübergreifend gemeinsam mit anderen Einrichtungen. Die Beratung in den Beratungsstellen der Sozialpartner erfolgt überwiegend durch Psycholog/innen, Sozialpädagog/innen oder ähnlich qualifizierten Mitarbeiter/innen.

Die Bildungs- und Berufsberater/innen der Wirtschaftsförderungsinstitute und der Wirtschaftskammern treffen sich mindestens zweimal jährlich zum Erfahrungsaustausch und zur Weiterbildung zu spezifischen Themen. Ähnliches gilt für die Berater/innen der Arbeiterkammern, der Berufsförderungsinstitute und der Gewerkschaften, die sich zu regelmäßigen Arbeitskreisen treffen.

Andere Qualifizierungsangebote

Das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung bietet regelmäßig den Lehrgang universitären Charakters „Bildungs- und Berufsberatung“ für alle Personen an, die im Arbeitsfeld Bildungs- und Berufsberatung sowie Berufsorientierung tätig sind. Behandelte Themenbereiche sind: klientenzentrierte Beratung, Informationsmanagement, Instrumente der Bildungsberatung, Förderungen, systemische Beratung, Lernberatung etc.

Helmut Hafner und Sabine Tritscher-Archan

9 Finanzierung: Investierung in Humanressourcen

9.1 Finanzierung der beruflichen Erstausbildung

In der beruflichen Erstausbildung (vgl. Kap. 4) muss grundsätzlich zwischen Finanzierung der Bildungseinrichtung und Unterstützung der Lernenden unterschieden werden. Bei der Finanzierung der Bildungseinrichtung (Schulerhaltung, Lehrer/innen) handelt es sich um eine **direkte Finanzierung** durch die öffentliche Hand oder durch private Schulerhalter. Die Unterstützung der Lernenden in Form von Freifahrten, Schulbuchaktionen, Familienbeihilfe etc. ist eine **indirekte Finanzierung**. Diese erfolgt zum Großteil über den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF), der als Ausgleichsfonds zwischen Familien mit Kindern und jenen ohne Kinder dient. Der FLAF, der insbesondere aus Arbeitgeberabgaben gespeist wird, fällt in die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK).

Vollzeitschulische Berufsausbildung – Sekundarstufe II

Für den Besuch einer öffentlichen berufsbildenden mittleren und höheren Schule (BMHS, vgl. 4.3) ist in Österreich grundsätzlich kein Schulgeld zu zahlen. Die privaten Haushalte müssen daher nur für die Lebenshaltungskosten aufkommen und haben in gewissen Bereichen einen geringen Selbstbehalt zu übernehmen (vgl. Tab. 1). Neben den öffentlichen Schulen gibt es verschiedene, zumeist von gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften betriebene, kostenpflichtige Privatschulen, die ein Schulgeld einheben.

Schulerhalter der meisten öffentlichen BMHS ist das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK, vgl. 3.1). Bei den land- und forstwirtschaftlichen Schulen ist es zum Teil das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW), zum Teil sind es die Länder. Daneben gibt es auch noch private Träger. Private berufsbildende Schulen werden von privaten Schulerhaltern erhalten. Das Lehrpersonal wird sowohl in öffentlichen als auch teilweise in privaten Schulen vom BMUKK finanziert. Die Erhaltung von Ausbildungseinrichtungen im Gesundheitsbereich erfolgt größtenteils durch die Länder.

Die Schulbeihilfe (zur Unterstützung sozial bedürftiger Schüler/innen bei günstigem Schulerfolg) und die Heimbeihilfe (für Schüler/innen, die außerhalb ihres Wohnortes zur Schule gehen) werden vom BMUKK für Schüler/innen ab der zehnten Schulstufe gewährt, sofern gewisse gesetzliche Bestimmungen erfüllt werden.

Schulbücher werden in allen Schularten zum Großteil vom Staat aus dem FLAF finanziert. Seit 1996 besteht für die Lernenden ein 10%iger Selbstbehalt. Ebenso ist seit 1996 für die Fahrt zwischen Wohn- und Schulort ein Selbstbehalt in Höhe von rund 20 EUR pro Jahr und Schüler/in zu bezahlen.

Tab. 1: Finanzierung der BMHS: Zusammenfassung

	Öffentliche BMHS	Private BMHS
Direkte Finanzierung		
Schulerhaltung	BMUKK*	privater Schulerhalter
Lehrkräfte	BMUKK	BMUKK, sofern ein Vertrag gemäß Privatschulgesetz abgeschlossen wurde
Schul- und Heimbeihilfe	BMUKK	BMUKK
Schulgeld	---	private Haushalte
Indirekte Finanzierung		
Schulbücher	BMASK/FLAF + private Haushalte (Selbstbehalt)	BMASK/FLAF + private Haushalte (Selbstbehalt)
Schüler/innenfreifahrt	BMASK/FLAF + private Haushalte (Selbstbehalt)	BMASK/FLAF + private Haushalte (Selbstbehalt)
Indirekte Finanzierung im Rahmen der Familienpolitik (z.B. Familienbeihilfe)	BMASK/FLAF	BMASK/FLAF

* bzw. BMLFUW und Länder bei land- und forstwirtschaftliche Schulen bzw. Länder bei Ausbildungseinrichtungen für nicht-ärztliche Gesundheitsberufe

In der aktuellen Diskussion nimmt die Modernisierungs- und Reformfähigkeit des österreichischen Schulwesens einen wichtigen Platz ein. Angeregt wurde diese Diskussion durch das nur durchschnittliche Abschneiden Österreichs bei internationalen Schulleistungsvergleichen (PISA, TIMMS). Dem österreichischen Schulsystem wird vorgeworfen, übermäßig stark reguliert, zu hierarchisch und zu input-gesteuert zu sein. Reformvorschläge gehen in die Richtung, in der Struktur der Schulverwaltung Philosophie und Prinzipien des New Public Managements (NPM) zu verankern. Man verspricht sich davon einen effizienteren Einsatz öffentlicher Mittel und in weiterer Folge eine spürbare Kostensenkung, ohne zugleich die Mitteln für den Bildungsbereich beschneiden zu müssen. Wie die Verabschiedung des Bildungsdokumentationsgesetzes, die Einführung der Flexibilisierungsklausel und erste Maßnahmen einer Erhöhung der Schulautonomie zeigen, beginnen diese Vorschläge ein Teil der bildungspolitischen Agenda zu werden.

Duale Berufsausbildung (Lehre) – Sekundarstufe II

Die finanziellen Mittel für den **schulischen Teil** der Lehre (Schulerhaltung, Lehrer/innen) kommen aus den Ländern (vgl. 3.2). Der Bund refundiert 50 % der Kosten für das Lehrpersonal. Analog zu den BMHS-Schüler/innen erhalten auch Lehrlinge bzw. Berufsschüler/innen ihre Schulbücher und den Freifahrtausweis gegen einen geringen Selbstbehalt.

Der **betriebliche Teil** der Ausbildung wird primär von den Lehrbetrieben finanziert. Die Lehrlinge erhalten für ihre Tätigkeit eine Lehrlingsentschädigung, die üblicherweise kollektivvertraglich zwischen den Sozialpartnern geregelt wird (vgl. 3.2) und mit jedem Lehrjahr steigt.

Zur Unterstützung der Lehrbetriebe gibt es eine Reihe von **öffentlichen Förderungen**:

Mit 28. Juni 2008 wurde durch die Novelle des Berufsausbildungsgesetzes (BAG, vgl. 3.1) ein neues **Fördersystem** für Lehrbetriebe eingeführt. Dieses soll nicht nur mithelfen, die quantitative Situation am Lehrstellenmarkt zu verbessern, sondern auch die Qualität der

Ausbildung. Verwaltet wird das Fördersystem von den Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern.

Im Rahmen dieses Fördersystems gibt es verschiedene **Förderarten**:

- **Basisförderung**: Jeder Betrieb, der einen Lehrling ausbildet, hat Anspruch auf die so genannte Basisförderung. Diese umfasst im ersten Lehrjahr drei kollektivvertragliche Bruttolehrlingsentschädigungen, im zweiten Lehrjahr zwei und im dritten bzw. vierten Lehrjahr je eine. Die Basisförderung kann jeweils nach Ablauf des jeweiligen Lehrjahres beantragt werden. Für alle Betriebe, die vor Inkrafttreten der BAG-Novelle und damit vor Einführung des neuen Fördersystems (d.h. vor dem 28. Juni 2008) mit der Ausbildung von Lehrlingen begonnen haben, gibt es nach wie vor die **Lehrlingsausbildungsprämie**. Diese beläuft sich auf 1.000,- Euro pro Lehrjahr und kann im Zuge der Steuererklärung beantragt werden. Der Betrag wird allerdings nicht direkt an den Lehrbetrieb ausbezahlt, sondern auf dem Steuerabgabenkonto gutgeschrieben.
- **Neue Lehrstellen – Blum-Bonus II**: Statt des bis Juni 2008 geltenden Blum-Bonus (benannt nach dem damaligen Regierungsbeauftragten für Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung), der die Förderung zusätzlicher Lehrstellen durch das Arbeitsmarktservice (AMS) vorgesehen hat, werden nunmehr neue Lehrstellen in neu gegründeten Unternehmen, in Unternehmen, die erstmals Lehrlinge ausbilden sowie in Unternehmen, die nach einer mindestens dreijährigen Pause wieder in die Lehrlingsausbildung einsteigen mit einer Prämie von jeweils 2.000,- Euro gefördert. Diese Förderung ist bis Ende 2010 befristet.
- **Qualitätsförderung**: Gefördert wird die erfolgreiche Teilnahme an einem qualitätsbezogenem Ausbildungsnachweis (Ausbildungsdokumentation und Praxistest zur Mitte der Lehrzeit). Die Förderung beträgt 3.000,- Euro und kann dann beantragt werden, wenn Lehrbetriebe eine Ausbildungsdokumentation führen und wenn vom Lehrling ein Praxistext zur Mitte der Lehrzeit erfolgreich absolviert wird. Mit dieser Förderung sollen Impulse zur weiteren Verbesserung der Ausbildungsqualität gesetzt werden.
- **Ausbildungsverbünde**: Dabei werden zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen sowie der Erwerb von Kompetenzen, die über das Berufsbild (vgl. 4.4) hinausgehen, im Ausmaß von 75 % der Kosten bis zu einer Gesamthöhe von 1.000,- Euro gefördert. Auch Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung (vgl. 4.4) sind förderbar.
- **Weiterbildung der Ausbilder/innen**: Gefördert werden Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbilder/innen im Ausmaß von 75 % der Kosten bis zu einer Gesamthöhe von 1.000,- Euro pro Jahr.
- **Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen (LAP)**: Betriebe, deren Lehrlinge die LAP (vgl. 4.4) mit Auszeichnung oder gutem Erfolg bestehen, können eine Förderung von 250,- Euro (Auszeichnung) bzw. 200,- Euro (guter Erfolg) beantragen.
- **Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten**: Gefördert werden Nachhilfekurse bei Wiederholung einer Berufsschulklasse oder Vorbereitungskurse auf Nachprüfungen in der Berufsschule. Die Förderhöhe beträgt 100 % der Kosten für die Nachhilfe bis zu einer Gesamthöhe von 1.000,- Euro pro Lehrling.

Neben den genannten Förderarten gibt es weitere **Vergünstigungen im Bereich der Lohnnebenkosten**:

- Im ersten und zweiten Lehrjahr ist weder vom Lehrbetrieb noch vom Lehrling ein Beitrag zur **Krankenversicherung** abzuführen.
- Der Beitrag zur **Unfallversicherung** für Lehrlinge entfällt für die gesamte Dauer des Lehrverhältnisses.
- Beiträge zur **Arbeitslosenversicherung** sind nur im letzten Lehrjahr zu entrichten.

Das **AMS** bietet ebenfalls Förderungen, die vor allem das Ziel verfolgen, Problemgruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Betriebe erhalten einen Pauschalzuschuss zu den Kosten der Lehre. Zum förderbaren Personenkreis zählen u.a.

- **Mädchen** in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil (Anteil der weiblichen Lehrlinge an der Gesamtzahl der Lehrlinge im vorangegangenen Ausbildungsjahr unter 40 %);
- besonders **benachteiligte Lehrstellensuchende**: z.B. Jugendliche mit psychischer, physischer oder geistiger Behinderung, mit sozialer Fehlanpassung, mit Lerndefiziten;
- Teilnehmer/innen an einer **integrativen Berufsausbildung** (IBA, vgl. 4.5);
- **Personen ab dem 19. Lebensjahr**, deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehre gelöst werden kann (dazu zählen auch AHS-Maturant/innen, vgl. 4.1).

Tab. 2: Finanzierung der dualen Berufsausbildung (Lehre): Zusammenfassung

	betrieblicher und schulischer Teil
Direkte Finanzierung	
Schulerhaltung	Länder
Lehrkräfte	50 % Bund, 50 % Länder
Schul- und Heimbeihilfe	Länder
betrieblicher Teil der Lehre	Lehrbetriebe (Förderungen des Bundes und des AMS)
Direkte Finanzierung	
Schulbücher	BMASG/FLAF + private Haushalte
Schüler/innenfreifahrt	BMASG/FLAF + private Haushalte
Indirekte Finanzierung im Rahmen der Familienpolitik (z.B. Familienbeihilfe)	BMASG/FLAF
spezielle Subventionen	AMS

Finanzierung der Ausbildung an Fachhochschulen (FHS)

Ein Charakteristikum des Fachhochschulsektors ist das System der gemischten Finanzierung nach einem Normkostensystem. Die Kosten für Errichtung und Erhaltung von FHS werden vom Fachhochschul-Erhalter (Land, Gemeinde, Sozialpartner etc., vgl. 3.2) übernommen. Die laufenden Kosten pro Studienplatz sind zwischen Bund und Erhalter geteilt. Unter Berücksichtigung der jährlichen Personal- und laufenden Betriebsaufwendungen werden die Kosten eines Studienplatzes pro Studienjahr ermittelt (Normkosten). Diese belaufen sich im technischen Bereich auf jährlich etwa 7.600,- Euro, im wirtschaftlichen Bereich auf rund 6.400,- Euro. Der Bund übernimmt rund 90 % der jährlichen Normkosten eines Studienplatzes. Die Zahl der vom Bund mitfinanzierten Studienplätze wird im jeweils gültigen Fachhochschul-Entwicklungs- und -Finanzierungsplan vereinbart. Die restlichen Kosten übernimmt der Erhalter.

Mit Beschluss des Nationalrates vom 23. November 2000 sind Erhalter berechtigt, Studienbeiträge in Höhe von 363,36 Euro pro Semester einzuheben. Über die Verwendung der eingehobenen Studienbeiträge entscheidet der Fachhochschul-Erhalter. FH-Student/innen haben unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. Einkommen der Eltern, günstiger Studienerfolg) Anspruch auf Studienbeihilfe.

9.2 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

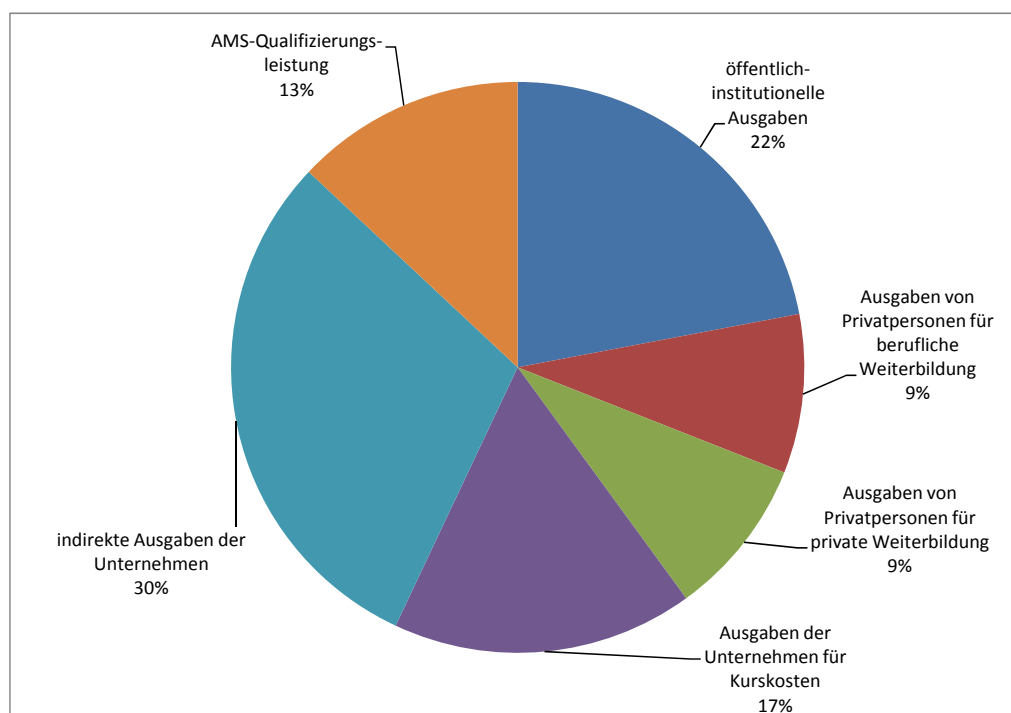
Die berufliche Weiterbildung in privaten und gemeinnützigen Weiterbildungseinrichtungen (vgl. 9.2.1) sowie in Unternehmen (vgl. 9.2.2) wird hauptsächlich von den **Arbeitgeber/innen** und von den **Weiterbildungsteilnehmenden** selbst finanziert. **Förderungen** gibt es seitens des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der Sozialpartner.

Aufgrund des Fehlens eines vollständigen und kontinuierlichen Berichtswesens zum Thema Weiterbildung liegt für Österreich **kein Gesamtüberblick über die Finanzierung** der Weiterbildung (berufliche Weiterbildung und allgemeinbildende Erwachsenenbildung, vgl. 5.1.1) vor (vgl. Schlögl, Schmid, Neubauer 2008). Es kann daher nur eine **Grob-schätzung** der Finanzverteilung am österreichischen Weiterbildungsmarkt vorgenommen werden.

Zudem lassen sich die diesem Bericht zugrunde liegenden **Kategorien** – nicht-betriebliche (öffentliche) Weiterbildung vs. betriebliche Weiterbildung – in der **österreichischen Systematik** nicht eindeutig unterscheiden. Unter betrieblicher Weiterbildung wird meist die Gesamtheit der von den Unternehmen finanzierten und organisierten firmeninternen Maßnahmen, aber auch die Entsendung von Mitarbeiter/innen zu externen Veranstaltungen verstanden. Letztere finden in der Regel in nicht-betrieblichen, öffentlichen Weiterbildungseinrichtungen statt. Zudem werden Formen der Kostenteilung im Sinne der Kurskostenübernahme durch die Unternehmen und die teilweise Nutzung von Freizeit der Mitarbeiter/innen unter betrieblicher Weiterbildung subsumiert (vgl. Schneeberger, Petanovitsch 2004).

Schätzungen gehen davon aus, dass österreichweit insgesamt pro Jahr rund **2,8 Milliarden Euro** in die Weiterbildung fließen (vgl. Schlögl, Schmid, Neubauer 2008). Die (direkten und indirekten) Kosten für diese Weiterbildung verteilen sich auf Unternehmen, Privatpersonen und die öffentliche Hand wie folgt:

Abb. 1: Verteilung des Weiterbildungsvolumens in Österreich



Quelle: Schlögl, Schmid, Neubauer 2008

9.2.1 Finanzierung der nicht-betrieblichen (öffentlichen) Weiterbildung

Eine wichtige gesetzliche Grundlage für die **öffentliche Finanzierung** der Weiterbildung ist durch das Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens (vgl. 3.3) gegeben. Dieses Gesetz regelt, welche Aufgaben förderungswürdig sind (berufliche Bildung, Nachholung und Erweiterung der Schulbildung etc.), wie die Förderung erfolgt (durch Darlehen, Kreditkostenzuschüsse etc.) und welche Einrichtungen unter welchen Bedingungen Förderungen erhalten können. Gefördert werden nur Bildungseinrichtungen, die nicht auf Gewinn ausgerichtet sind. Für die Träger der Weiterbildung besteht aber kein Rechtsanspruch auf Förderung. Die finanzielle Unterstützung wird von der Abteilung für Erwachsenenbildung des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) organisiert. Die meisten vom BMUKK geförderten Bildungsinstitutionen sind in der 1972 gegründeten Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ, vgl. 5.1.2) vertreten.

Neben der Förderung auf Bundesebene treten auch **Länder** und **Gemeinden** als Fördergeber, entweder direkt oder in Form von eigenen Gesellschaften und Fonds auf. Gemeinden und Länder setzen dazu hauptsächlich nachfragegesteuerte Finanzierungsinstrumente (Bildungsschecks, Bildungskonten u.ä.) ein. Gefördert werden bevorzugt Beschäftigte, Jugendliche und Benachteiligte auf den jeweiligen regionalen Arbeitsmärkten.

Auch die **Sozialpartner** sind Förderer der beruflichen Weiterbildung ihrer jeweiligen Klientel. Ähnlich den Gemeinden und Ländern präferieren auch die Sozialpartner nachfragegesteuerte Finanzierungsinstrumente (z.B. der Bildungsgutschein der Kammern für Arbeiter und Angestellte).

Das **Arbeitsmarktservice (AMS)** finanziert Qualifikations- und Umschulungsmaßnahmen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (vgl. 9.3).

9.2.2 Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung

In der Förderung betrieblicher Weiterbildung spielen **steuerliche Anreizsysteme** in Österreich eine wichtige Rolle. Unternehmen haben die Möglichkeit, einen steuerfreien **Bildungsfreibetrag** in der Höhe von 20 % für außer- und innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen geltend zu machen. Dadurch sinkt die Bemessungsgrundlage zur Berechnung der Einkommens- bzw. Körperschaftssteuer. Es besteht auch die Möglichkeit, eine **Bildungsprämie** in der Höhe von 6 % der Aufwendungen in Anspruch zu nehmen (vgl. 9.4).

Eine weitere Säule in der betrieblichen Weiterbildungsfinanzierung bilden direkte Förderungen. Diese werden u.a. von den Bundesländern, Gemeinden, beruflichen Landesvertretungen, Interessenorganisationen oder dem Arbeitsmarktservice (AMS) angeboten.

9.3 Finanzierung der Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose und am Arbeitsmarkt Benachteiligte

Arbeitsmarktpolitik und Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose (vgl. 5.3) sind im Wesentlichen öffentliche Aufgaben, die primär aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen zur Arbeitslosenversicherung finanziert werden. Die finanziellen Mittel aus den Ländern und Gemeinden sowie aus privaten Initiativen (vor allem kirchlichen) für die Bildung arbeitsloser Menschen stellen einen wesentlich kleineren Anteil dar.

Mit dem Arbeitsmarktservicegesetz 1994 (AMSG, BGBl. 313/1994 idgF) wurde die Arbeitsmarktverwaltung formal aus der Bundesverwaltung ausgegliedert. Dabei muss man

zwischen der passiven und der aktiven Arbeitsmarktpolitik unterscheiden. Erstere umfasst die Auszahlung von Lohnersatzleistungen an Arbeitslose aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung, letztere umfasst neben der Beratung, Vermittlung und Förderung auch Qualifikations- und Umschulungsmaßnahmen.

Das Arbeitsmarktservice (AMS) erhält die finanziellen Mittel vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK), gestaltet die Förderungsrichtlinien für die aktive Arbeitsmarktpolitik jedoch in Eigenverantwortung, d.h. der/die Bundesminister/in für Arbeit ist nur für arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben und nachgehende Kontrollen im Rahmen seines/ihrer Aufsichtsrechtes zuständig.

Auch die Bundesländer betreiben eine aktive Arbeitsmarktpolitik und finanzieren Förderungsfonds. Ein Beispiel dafür ist der „Wiener Arbeitnehmer/innen Förderungsfonds“, der auf Initiative der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen 1995 von der Wiener Landesregierung 1995 eingerichtet wurde. Neben der Förderung der Weiterbildung Wiener Arbeitnehmer/innen unterstützt der Fonds auch die Arbeitssuche und richtet sich an benachteiligte Personen wie Wiedereinsteiger/innen, Lehrstellensuchende oder Migrant/innen. Die Finanzierung des Fonds erfolgt weitgehend von der Gemeinde Wien.

9.4 Allgemeine Finanzierungsmechanismen und -angebote

In den letzten Jahren wurden zahlreiche Instrumente zur Förderung beruflicher Bildung in Österreich eingeführt. Folgende Unterscheidung ist hier hilfreich:

- Bildungszeitmodelle wie die Bildungskarenz
- steuerliche Anreizmodelle
- Akkumulationsmodelle wie Bildungsgutscheine oder Bildungskonten

In Hinblick auf die **Bildungszeitmodelle** stehen in Österreich die Bildungskarenz, das Selbsterhalter/innenstipendium sowie die „Besondere Schüler/innenbeihilfe“ für Interessierte offen.

- Die **Bildungskarenz** ist eine Beurlaubung des/der Dienstnehmer/in zum Zweck der Weiterbildung, allerdings gegen Entfall des Arbeitsentgelts. Während der Zeit der Bildungskarenz besteht ein Anspruch auf Weiterbildungsgeld. Dessen Höhe richtet sich nach dem Anspruch des/der betreffenden Arbeitnehmer/in an Arbeitslosenunterstützung. Die Bildungskarenz kann bis zu zwölf Monaten dauern. Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise wurde die Bildungskarenz erweitert (vgl. 2.3.2).
- Das **Selbsterhalter/innenstipendium** ist eine besondere Form der Studienbeihilfe. Die Gewährung eines solchen Stipendiums wird an eine bestimmte Zeit einer vorangegangenen Berufstätigkeit geknüpft.
- Die „**Besondere Schüler/innenbeihilfe**“ richtet sich an Personen, die eine höhere Schule für Berufstätige besuchen und sich dort auf die Reifeprüfung vorbereiten möchten.

Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen haben zahlreiche Möglichkeiten, Weiterbildungsaktivitäten **steuerlich geltend** zu machen. Ausgaben und Aufwendungen zur beruflichen Weiterbildung, soweit diese im Zusammenhang mit der ausgeübten beruflichen Tätigkeit stehen, können als Betriebsausgaben bzw. als Werbungskosten steuerlich abgesetzt werden. Ebenso haben unselbstständig Erwerbstätige die Möglichkeit, Kosten für beruflich relevante Weiterbildungen als Werbekosten steuerlich absetzen. Selbstständig Erwerbstätige können reine Ausbildungskosten, soweit sie im Zusammenhang mit dem ausgeübten bzw. einem damit verwandten Beruf stehen, als Betriebsausgaben steuerlich absetzen. Dazu zählt auch der Besuch von Fachhochschulen (vgl. 4.7 und 5.1.2) oder berufsbildenden höheren Schulen (vgl. 4.3 und 5.1.2)

Der **Bildungsfreibetrag** ist für Unternehmen gedacht. Er eröffnet die Möglichkeit, für Aus- und Weiterbildungskosten, die im betrieblichen Interesse für Mitarbeiter/innen aufgewendet werden, einen Freibetrag in Höhe von 20 % dieser Kosten in Anspruch zu nehmen. Dieser Bildungsfreibetrag gilt sowohl für externe als auch für interne Weiterbildungsmaßnahmen. Alternativ zum Bildungsfreibetrag können Unternehmen für Aufwendungen, für die ein externer Bildungsfreibetrag zustehen würde, auch eine **Bildungsprämie** in Höhe von 6 % in Anspruch nehmen.

Nachfrageorientierte **Akkumulationsmodelle** zielen auf die kurz- oder langfristige Bereitstellung von finanziellen Ressourcen für Weiterbildungsaktivitäten ab. In Österreich sind **Bildungsgutscheine, Bildungskonten** und **Bildungskredite** (z.B. Bausparfinanzierung) häufig vorkommende Akkumulationsmodelle. Auffallend ist die große Bandbreite an Anbietern/innen, Richtlinien und Förderhöhen. Als Anbieter/innen treten beispielsweise öffentliche Körperschaften, Gewerkschaften, berufsständische Vertretungen, regionale Wirtschaftsförderungsfonds sowie Banken und Kreditinstitute auf. Gefördert wird häufig der Besuch bestimmter Kurse oder die Absolvierung berufsbildender Schulen (vgl. 4.3 und 5.1.2). Die Höhe der Förderungen variiert stark. Im Durchschnitt werden bis zu 50 % der Kurskosten und/oder Prüfungsgebühren gefördert.

Helmut Dornmayr und Sabine Tritscher-Archan

10 Nationale Statistiken zur Berufsausbildung – Ausbildungsallokation

10.1 Klassifikation nationaler Berufsausbildungen

10.1.1 Hauptkriterien zur Allokation von Berufsausbildungen

Zur Einteilung nationaler (Berufs-)Ausbildungen wird häufig eine Klassifikation verwendet, die vor allem am **Schul-/Ausbildungstyp** (d.h. de facto auch am Ausbildungsort – z.B. Lehrausbildung, vgl. 4.4, und berufsbildende mittlere Schule, BMS, vgl. 4.3) ansetzt und nicht unbedingt an einer bestimmten (als Teil eines hierarchischen Systems betrachteten) Ausbildungsebene, wie dies etwa bei ISCED (*International Standard Classification of Education*) der Fall ist, wo beispielsweise Lehrausbildung und berufsbildende mittlere Schule derselben Ausbildungsebene (3B) zugeordnet werden.

Nachfolgende Tabelle verdeutlicht diese unterschiedliche Betrachtungsweise anhand der wichtigsten berufsbildenden Ausbildungswege. Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass nicht unbedingt von einer einheitlichen **nationalen Klassifikation** gesprochen werden kann, nicht zuletzt deswegen, weil die bildungspolitischen Veränderungen der letzten Jahre und Jahrzehnte, die vor allem im Tertiärbereich stattgefunden haben (Einführung der Fachhochschulen, Umwandlung von Pädagogischen Akademien zu Hochschulen, Einführung des Bachelor-/Master-Systems im Tertiärbereich etc., vgl. 4.7 und 6.1.3) zu kontinuierlichen Anpassungs- und Veränderungserfordernissen geführt haben. Hervorzuheben bleibt weiters, dass weder die nationale Klassifikation noch ISCED ausschließlich an den Ausbildungsinhalten/Curricula bzw. an den Lernergebnissen orientiert sind – was sich etwa dadurch zeigen lässt, dass in beiden Klassifikationssystemen berufsbildende höhere Schulen (BHS, vgl. 4.3) und Kollegs (vgl. 5.1.2) – trotz weitgehend identer Abschlüsse – getrennte Kategorien bilden.

Nationale Klassifikation (häufig verwendet)	ISCED
Polytechnische Schule (PTS, vgl. 4.3)	3C
Lehrlingsausbildung (Lehrbetrieb + Berufsschule) (vgl. 4.3)	3B
Berufsbildende mittlere Schulen (BMS, vgl. 4.3)	3B
Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege (GuK, vgl. 4.3)	4B
Berufsbildende höhere Schulen (BHS, vgl. 4.3)	4A
Kollegs, Werkmeisterschulen (vgl. 5.1.2)	5B
Pädagogische Hochschulen (PHs, vgl. 4.7)	5A
Fachhochschulen (FH, vgl. 4.7)	5A
Universitäten	5A/6

10.1.2 Ebenen der Berufsausbildung im nationalen Bildungssystem

Ebene	ISCED-Äquivalent	Mindestdauer	Höchstdauer	durchschnittl. Dauer	übliches Einstiegsalter
Polytechnische Schule	3C	1 Jahr	1 Jahr	1 Jahr	14
Lehrlingsausbildung (Lehrbetrieb + Berufsschule)	3B	2 Jahre	4 Jahre	3 Jahre	15
Berufsbildende mittlere Schulen (BMS)	3B	1 Jahr	4 Jahre	3 Jahre	15
Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege (GuK)	4B	1 Jahr	3 Jahre	3 Jahre	16-17
Berufsbildende höhere Schulen (BHS)	4A	5 Jahre	5 Jahre	5 Jahre	15
Kollegs, Werkmeisterschulen	5B	2 Jahre	3 Jahre	2 Jahre	18-19
Pädagogische Hochschulen	5A	3 Jahre*	3 Jahre*	3 Jahre*	18-20
Fachhochschulen	5A	4 Jahre**	5 Jahre**	5 Jahre**	18-20
Universitäten	5A/6	4 Jahre**	6 Jahre**	5 Jahre**	18-20

* Bachelor-Studiengänge

** Master-Abschluss bzw. Diplomstudium

10.2 Ausbildungsfelder

Ebene	Ausbildungsfelder
Berufsbildende mittlere Schulen (BMS)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bautechnik ▪ Chemie ▪ EDV-Informatik-Informationstechnologie ▪ Elektronik ▪ Elektrotechnik ▪ Gesundheitsberufe ▪ Innenraumgestaltung und Holztechnik ▪ Kaufmännische Berufe ▪ Kunst und Design ▪ Kunsthandwerk ▪ Land- und Forstwirtschaft ▪ Maschineningenieurwesen ▪ Mechatronik ▪ Medientechnik und Medienmanagement ▪ Mode/Textil ▪ Sozialberufe ▪ Textiltechnik ▪ Tourismus ▪ Wirtschaftliche Berufe

Ebene	Ausbildungsfelder
Berufsbildende höhere Schulen (BHS), Kollegs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bautechnik ▪ Betriebsmanagement ▪ Chemie ▪ Chemieingenieurwesen ▪ EDV-Informatik-Informationstechnologie ▪ Elektronik ▪ Elektrotechnik ▪ Gesundheitsberufe ▪ Innenraumgestaltung und Holztechnik ▪ Kaufmännische Berufe ▪ Kindergartenpädagogik ▪ Kunst und Design ▪ Kunsthandwerk ▪ Land- und Forstwirtschaft ▪ Lebensmitteltechnologie ▪ Maschineningenieurwesen ▪ Mechatronik ▪ Medientechnik und Medienmanagement ▪ Mode/Textil ▪ Sozialpädagogik ▪ Tourismus ▪ Werkstoffingenieurwesen ▪ Wirtschaftliche Berufe ▪ Wirtschaftsingenieurwesen
Lehrlingsausbildung (Lehrbetrieb + Berufsschule)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bauwesen ▪ Büro, Verwaltung, Organisation ▪ Chemie ▪ Druck, Foto, Grafik, Papier ▪ Elektrotechnik, Elektronik ▪ Gastronomie ▪ Gesundheit und Körperpflege ▪ Handel ▪ Holz, Glas, Ton ▪ Informations- und Kommunikationstechnologien ▪ Lebens- und Genussmittel ▪ Metalltechnik und Maschinenbau ▪ Textil, Mode, Leder ▪ Tiere und Pflanzen ▪ Transport und Lager
Fachhochschulen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Biotechnologie ▪ Gesundheit ▪ Information und Multimedia ▪ Landesverteidigung & Sicherheit ▪ Soziales ▪ Technik und Ingenieurwissenschaften ▪ Telekommunikation & Netzwerktechnik ▪ Tourismus ▪ Wirtschaft und Management ▪ Wirtschaft und Technik

10.3 Verbindung zwischen den nationalen Qualifikationen und internationalen Qualifikationen bzw. Klassifikationen

Österreich verfügt derzeit noch über keinen **Nationalen Qualifikationsrahmen**, hat sich aber bis **Ende 2010** das Ziel gesetzt, einen alle Bildungsbereiche umfassenden Rahmen zu erstellen (vgl. 2.2).

Die seit Ende des Konsultationsprozesses geführte Diskussion über die Einstufung von hochschulisch und nicht-hochschulisch erworbenen Abschlüssen (vgl. 2.2) hat zu einem weitgehenden Stillstand im NQR-Entwicklungsprozess geführt. Die politische Entscheidung über die weitere Vorgangsweise in diesem Prozess wird für Ende 2009 erwartet. Erst dann wird klar sein, welche endgültige **Struktur** der NQR haben wird und welchen **Stufen** die formalen Qualifikationen des österreichischen Bildungssystems zugeordnet werden. Davon wird in weiterer Folge auch die Verknüpfung zu den derzeitigen **ISCED-Klassifikationen** abhängen.

Sabine Tritscher-Archan

11 Berichtsinformationen

11.1 Autor/innen

Kapitel 1	Gabriele Grün und Sabine Tritscher-Archan
Kapitel 2	Sabine Tritscher-Archan
Kapitel 3	Helmut Dornmayr und Sabine Tritscher-Archan
Kapitel 4	Gabriele Grün und Sabine Tritscher-Archan
Kapitel 5	Sabine Tritscher-Archan
Kapitel 6	Silvia Weiß
Kapitel 7	Sabine Tritscher-Archan und Gudrun Leitzenberger
Kapitel 8	Wolfgang Bliem
Kapitel 9	Helmut Hafner und Sabine Tritscher-Archan
Kapitel 10	Helmut Dornmayr und Sabine Tritscher-Archan

Gesamtkoordination: Sabine Tritscher-Archan

11.2 Bibliographie

Publikationen

Arbeitsmarktservice Österreich (2009). Geschäftsbericht 2008. Download: http://www.ams.at/docs/001_EndversionGB2008.pdf (24.10.2009).

Archan, S.; Mayr, T. (2006): Berufsbildung in Österreich. Kurzbeschreibung. Luxemburg. Download: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5163_de.pdf (24.10.2009)

Archan, S.; Henkel, S.-M.; Wallner, J. (2004): Cedefop Theme 6: Training VET Teachers and Trainers. ibw. Wien.

Archan, S.; Kargl, M.; Markowitsch, J. (2003): AMS-Qualifikations-Barometer (1). AMS info 65. Wien. Download: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/info65.pdf> (24.10.2009)

Archan, S.; Kargl, M.; Markowitsch, J. (2003): AMS-Qualifikations-Barometer (2). AMS-QB 2003 und 2004: Vergleich der Ergebnisse und Strukturen. AMS info 71. Wien. Download: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/info71.pdf> (27.09.2009)

Archan, S.; Schögl, P. (2007): Von der Lehre zur postsekundären Bildung. Studie und Modelle zur Durchlässigkeit im österreichischen Bildungssystem. Wien.

BMASK (2009): Jugend und Arbeit in Österreich. Wien. Download: http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/7/6/7/CH0690/CMS1249976411510/jugend_und_arbeit_2009.pdf (12.11.2009)

BMUKK und BMWF (2008a): Konsultationspapier. Nationaler Qualifikationsrahmen für Österreich. Wien. Download: http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15830/nqr_konpap_08.pdf (11.11.2009)

BMUKK und BMWF (2008b): Bericht der Expertengruppe. Konsolidierung der Stellungnahmen zum Konsultationspapier zum österreichischen Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR). Wien. Download: http://www.bmukk.gv.at/medienpool/17561/nqr_erg_ksep.pdf (10.11.2009)

- BMUKK (2008): Wissen – Chancen – Kompetenzen. Strategie zur Umsetzung des Lebenslangen Lernens in Österreich. Konsultationspapier. Wien. Download: http://erwachsenenbildung.at/downloads/themen/LLL2008_Konsultationspapier_03c.pdf (12.11.2009)
- BMWFJ (2009): Die Lehre – Duale Berufsausbildung in Österreich. Wien. Download: <http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/DieLehre.pdf> (11.11.2009)
- Cedefop (Hrg.) (2009): Using tax incentives to promote education and training. Cedefop Panorama Series. Luxemburg.
- Donau-Universität Krems (2007): Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie für Österreich bis 2010. In einer ersten Konsultation abgestimmte Vorschläge einer fach einschlägigen ExpertInnengruppe. Krems. Download: http://l3lab.erwachsenenbildung.at/wp-content/uploads/III-expertinnenpapier_end.pdf (17.11.2009)
- Dornmayr, H. et al. (2003): Cedefop Theme 10: Investment in Human Resources. ibw. Wien.
- Luomi-Messerer, K.; Tritscher-Archan, S. (2008): Umsetzung von ECVET in der beruflichen Erstausbildung in Österreich. ibw-Forschungsbericht Nr. 137. Wien. Download: http://www.ibw.at/component/virtuemart/?page=shop.product_details&flypage=flypage.tpl&product_id=38&category_id=7 (17.11.2009)
- Luomi-Messerer, K.; Vogtenhuber, St. (2009): Forschungsbericht zur Berufsbildung in Österreich. Wien. Download: http://www.ibw.at/images/ibw/pdf/bbs/nrr_austria_de.pdf (10.11.2009)
- ÖGB, AK, WKÖ, LK (2007): Arbeitsmarkt – Zukunft 2010. Vorschläge der Sozialpartner für ein Maßnahmenpaket zur Deckung des Fachkräftebedarfs und zur Jugendbeschäftigung. Wien. Download: http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/20071001_Sozialpartner%20Ma%DFnahmenpaketArbeitsmarkt_vorl%E4ufigeEndversion.pdf (12.11.2009)
- Prokopp, M. et al. (2006): Cedefop Theme 8: Accumulating, transferring and validating learning. 3s. Wien.
- Schlögl, P.; Schmid, K.; Neubauer, B. (2008) Standortfaktor Qualifikation. Modul 4: Bildungsangebote und -träger. Wien.
- Schneeberger, A. et al. (2007): Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens für Österreich – Vertiefende Analysen. Wien. Download: http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15833/nqr_analyse_08.pdf (27.09.2009)
- Schneeberger, A.; Mayr, T. (2004). Berufliche Weiterbildung in Österreich und im Europäischen Vergleich. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. ibw-Schriftenreihe Nr. 126. Wien.
- Schneeberger, A.; Nowak, S. (2009): Lehrlingsausbildung im Überblick – Strukturdaten, Trends und Perspektiven (Ausgabe 2009). ibw-Forschungsbericht Nr. 149. Wien. Download: http://www.ibw.at/de/infomaterial?page=shop.product_details&flypage=flypage.tpl&product_id=333&category_id=6 (15.11.2009)
- Schneeberger, A.; Petanovitsch, A.; Schlögl, P. (2008): Entwicklung und Stand der Erwachsenenbildung in Österreich. Länderbericht für die UNESCO 6th International Conference on Adult Education (CONFINTEA VI). Materialien zur Erwachsenenbildung Nr. 1/2008. Wien.
- Schneeberger, A.; Petanovitsch, A. (2004): Cedefop Theme 5: Continuing Vocational Education and Training in Austria. ibw. Wien.
- Specht, W. (Hrsg.) (2009): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009. Graz: Leykam. Download Band 1: http://www.bmukk.gv.at/medienpool/17991/nbb09_band1.pdf (11.11.2009); Band 2: http://www.bmukk.gv.at/medienpool/17992/nbb_band2.pdf (11.11.2009)

Statistik Austria (2008): Statistisches Jahrbuch 2008. Wien.

Statistik Austria (2009): Statistisches Jahrbuch 2009. Wien.

Steiner, M. (2002): Internationale Antizipationsmodelle und Entwicklungsperspektiven für Österreich. In: Hofstätter, M.; Sturm, R. (2002): Qualifikationsbedarf der Zukunft I: Früherkennung und Darstellung von Qualifikationsbedarf. AMS report Nr. 34, S. 48-59.

Tritscher-Archan, S.; Mayr, Th. (Hrsg) (2008): Berufsbildungspolitik in Österreich. Fortschrittsbericht zu den Entwicklungen 2006 – 2008. Wien. Download: http://www.ibw.at/images/ibw/pdf/bbs/vet_at_08.pdf (24.10.2009)

Wadsack, I.; Kasparovsky, H. (2007): Das österreichische Hochschulsystem. Wien. Download: http://www.ams.at/docs/001_EndversionGB2008.pdf (24.10.2009)

Wirtschaftskammer Österreich (2008): Lehrlinge in Österreich. Ergebnisse der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammern Österreichs. Wien. Download: <http://wko.at/statistik/jahrbuch/Folder-Lehrlinge2008.pdf> (26.10.2009)

Websites

Arbeitsmarktservice: www.ams.at

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: www.bmask.gv.at

Bundesministerium für Gesundheit: www.bmg.gv.at

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur: www.bmukk.gv.at

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: www.bmwfj.gv.at

Berufsbildende Schulen: www.berufsbildendeschulen.at

Bildungssystem in Österreich: www.bildungssystem.at

Eurostat: www.ec.europa.eu/eurostat

Fachhochschulrat: www.fhr.ac.at

Lehre fördern: www.lehrepoerdern.at

ReferNet Austria: www.refernet.at

Statistik Austria: www.statistik.at

Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung für Statistik: <http://wko.at/statistik>

11.3 Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Deutsche Bezeichnung	Englisch Bezeichnung/Erklärung
abf-austria	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschung	Austrian Working Group on VET Research
AHS	allgemeinbildende höhere Schule	higher general education school, junior cycle and senior cycle
ALE	Erwachsenenbildung	adult learning
AMS	Arbeitsmarktservice Österreich	Public Employment Service Austria
ARQA-VET	Österreichische Referenzstelle für Qualität in der Berufsbildung	Austrian Reference Point for Quality Assurance in Vocational Education and Training
BAG	Berufsausbildungsgesetz	Vocational Training Act
BBAB	Bundesberufsausbildungsbeirat	Federal Advisory Board on Apprenticeship
BFI	Berufsförderungsinstitut	Vocational Training Institute

BHS	berufsbildende höhere Schule	VET college
BIC	Berufsinformationscomputer	database containing career information, job descriptions etc.
bifie	Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung des Bildungswesens	Federal Institute of Educational Research, Innovation and Development of the Educational System
BildokG	Bildungsdokumentationsgesetz	Education Documentation Act
BIZ	Berufsinformationszentrum	vocational information centre
BMF	Bundesministerium für Finanzen	Federal Ministry of Finances
BMG	Bundesministerium für Gesundheit	Federal Ministry for Health
BMHS	berufsbildende mittlere und höhere Schulen	VET schools and colleges
BMLFUW	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	Federal Ministry for Agriculture, Forestry, Environment and Water Management
BMS	berufsbildende mittlere Schule	VET school
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection
BMUKK	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	Federal Ministry of Education, Arts and Culture
BMWFJ	Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend	Federal Ministry of Economics, Family and Youth
BRP	Berufsreifeprüfung	examination providing access to higher education for skilled workers and graduates of three- and four-year full-time VET schools
CVET	Weiterbildung	continuing vocational education and training
CVTS	Continuing Vocational Training Survey	Continuing Vocational Training Survey
ECVET	Europäisches Leistungspunktesystem	European Credit system for Vocational Education and Training
EQR/EQF	Europäischer Qualifikationsrahmen	European Qualifications Framework
ESF	Europäischer Sozialfonds	European Social Funds
FH	Fachhochschule	university level study programmes of at least three years' duration with vocational-technical orientation; university of applied science
FHR	Fachhochschulrat	<i>Fachhochschule</i> Council
FHS	Fachhochschul-Studiengang	<i>Fachhochschule</i> course
FHStG	Fachhochschul-Studiengesetz	<i>Fachhochschule</i> Studies Act

GE	Allgemeinbildung	general education
GewO	Gewerbeordnung	Crafts, Trade and Industry Act
HE	Hochschulbildung	higher education
IHS	Institut für Höhere Studien	Institute for Advanced Studies
IBA	Integrative Berufsausbildung	integrative vocational education and training, Integrative VET
ibw	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft	Institute for Research on Qualifications and Training of the Austrian Economy
ISCED	International Standard Classification of Education	International Standard Classification of Education
IVET	berufliche Erstausbildung	initial vocational education and training
JASG	Jugendausbildungssicherungsgesetz	Youth Training Guarantee Act
KEBÖ	Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs	Austrian Conference of Adult Education Institutes
LAP	Lehrabschlussprüfung	final apprenticeship examination
LBAB	Landesberufsausbildungsbeirat	Regional Advisory Board on Apprenticeship
LFI	Ländliches Fortbildungsinstitut	institute for further education in rural areas
LFS	Labour Force Survey	Labour Force Survey
LLG	Lifelong Guidance	Lifelong Guidance
LLL	Lebenslanges Lernen	Lifelong Learning
MZ	Mikrozensus	micro census
NEC	Nationales Europass Zentrum	National Europass Centre
NQR/NQF	Nationaler Qualifikationsrahmen	National Qualifications Framework
OECD	Organisation für wirtschaftliche Kooperation und Entwicklung	Organisation for Economic Co-Operation and Development
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund	Austrian Trade Union Federation
öibf	Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung	Austrian Institute for Research on Vocational Training
PTS	Polytechnische Schule	prevocational school
SBP	Studienberechtigungsprüfung	higher education entrance examination
SchOG	Schulorganisationsgesetz	School Organisation Act
SchUG	Schulunterrichtsgesetz	School Education Act
VET	Berufsbildung	vocational education and training
WB	Weiterbildung	further education and training

