

Von der Einzellehre zur Modullehre: Entwicklungen der dualen Berufsausbildung in Österreich

Mohl, Erich

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Mohl, E. (2015). Von der Einzellehre zur Modullehre: Entwicklungen der dualen Berufsausbildung in Österreich. *SWS-Rundschau*, 55(4), 280-305. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-59683-6>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Von der Einzellehre zur Modullehre. Entwicklungen der dualen Berufsausbildung in Österreich

Erich Mohl (Wien)

Erich Mohl: *Von der Einzellehre zur Modullehre. Entwicklungen der dualen Berufsausbildung in Österreich* (S. xxx–yyy)

Der vorliegende Artikel befasst sich mit den Ausbildungsmöglichkeiten in der dualen Lehre (Einzel-, Doppel-, Gruppen-, Schwerpunkt- und Modullehrberufe) in Österreich. Anhand von problemzentrierten Interviews wurden Industrie- und Gewerbevertreter sowie Lehrlinge über deren (a) Ziele und Intentionen zur Lehrlingsausbildung, (b) Aufnahmebedingungen und Ausbildungsverläufe, (c) Erfahrungen mit und in der Lehrlingsausbildung sowie (d) Berufs- und Beschäftigungschancen im jeweiligen Lehrberuf befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass einerseits in der Industrie die Modullehrberufe (Anstieg 2013 auf 33.000 Lehrlinge) sowie (kaufmännische) Einzellehrberufe, andererseits im Gewerbe vor allem Einzel- und Doppellehrberufe und nur begrenzt Modullehrberufe eine hohe Akzeptanz erreichen. Zudem stieg trotz gleichbleibender Gesamtzahlen bei weiblichen Lehrlingen deren Anteil in technischen Modullehrberufen auf Kosten traditioneller Lehrberufe bedeutend an.

Schlagworte: duale Lehre, Modullehre, Modulkonzepte, Kombinationsmöglichkeiten, Beschäftigungschancen

Erich Mohl: *From Single Apprenticeship to Module Apprenticeship. Development of Dual Vocational Training in Austria* (pp. xxx–yyy)

The present article addresses training opportunities in dual apprenticeship (single-, double-, group-, focus- and module apprenticeship) in Austria. Based on problem-centered interviews industry representatives and apprentices are questioned about (a) objectives and intentions of apprenticeships, (b) admission standards and educational processes, (c) experiences with and during the apprenticeships and (d) career- and employment opportunities in the respective apprenticeship. The results show that on the one hand in the industry module apprenticeship (increase in 2013 to 33.000 apprentices) as well as (commercial) single apprenticeship and on the other hand in the craft particularly single- and double apprenticeship and to a lesser extent module apprenticeship are gaining acceptance. Additionally the percentage of female apprentices in technical module apprenticeship increased significantly at the expense of traditional apprenticeship.

Keywords: dual apprenticeship, module apprenticeship, module concepts, combination options, employment opportunities

1. Einleitung

In den Ländern der Europäischen Union, auch in Österreich rückt das duale Ausbildungssystem¹ von Lehrlingen aufgrund eines zunehmenden Trends zu mittleren und höheren Bildungsabschlüssen (vgl. Tab. 1), einer steigenden Jugendarbeitslosigkeit, einem Mangel an qualifizierten Facharbeitern/innen, einem geringeren Lehrstellenangebot und letztendlich aufgrund zunehmender Kritik von Gewerbe und Industrie immer mehr in den medialen Brennpunkt. Dies begann bereits aufgrund sinkender Lehrlingszahlen vor der Jahrtausendwende. In Österreich versuchte man diesem Trend durch die Installation neuer Lehrberufe sowie durch Evaluierung und Aktualisierung bestehender Lehrpläne entgegenzuwirken. Bereits im Regierungsprogramm 2003 (Regierungsprogramm der Österreichischen Bundesregierung für die XXII. Gesetzgebungsperiode 2003, 23–24) und einer vorangegangenen Initiative der Wirtschaftskammer Österreich wurde eine Neustrukturierung der Lehrlingsausbildung (mit Modularisierungskonzepten) angeregt, die nachfolgend für das BAG² novelliert und parlamentarisch umgesetzt wurde. Nach dieser Neustrukturierung kam es zur Reduzierung der Lehrberufsliste auf rund 200 Lehrberufe, um diese überschaubarer und übersichtlicher zu gestalten.

Tabelle 1: Verteilung der Jugendlichen nach Absolvierung der Schulpflicht:
Schüler/innen der 10. Schulstufe (Anteile in Prozent)

Schul- jahr	BS/ Lehre	BMS	BHS	AHS	Nicht in Aus- bildung	Gesamt	
							absolut
1970/71	48,8	12,3	6,2	14,3	18,4	100	104.200
1975/76	47,3	16,3	9,1	14,8	12,5	100	123.100
1985/86	46,7	15,8	16,3	16,2	4,9	100	115.800
1990/91	47,4	13,9	20,8	16,6	1,3	100	96.100
2000/01	41,1	13,7	26,0	19,2	*	100	101.150
2010/11	40,6	12,9	26,6	19,9	*	100	97.900
2014/15	38,8	12,4	27,7	21,1	*	100	86.400

* Statistisch nicht mehr darstellbar, da die Zahl der Schüler/innen in der 10. Schulstufe höher ist als die Zahl der Jugendlichen im theoretisch vergleichbaren Altersjahrgang (Schneeberger 2003, 15, Bifie 2012, 5–6, Bildungsmonitor 2014, 26–28; eigene Berechnungen).

1.1 Ausgangslage und Ziel

Im vorliegenden Artikel werden in Kapitel 2 die Lehrberufsausbildungen in Österreich von der Entstehung der dualen Lehre ausgehend über die Einzellehre (seit 1865; erste

1 Duales Berufsausbildungssystem: Parallele Ausbildung in Betrieb und Berufsschule.

2 BAG (Berufsausbildungsgesetz): Es regelt den betrieblichen Teil der Lehrausbildung und enthält grundlegenden rechtlichen Bestimmungen für die berufliche Ausbildung in der Lehre (vgl. BGBl. Nr. 142/1969, 1–3).

liberale Gewerbeordnung 1859³) bis zur Doppel-, Gruppen- und Schwerpunktlehre der 1980er-Jahre sowie nachfolgend in Kapitel 3 die Modullehre (seit 2005) dokumentiert. Im anschließenden Kapitel 4 werden Interviews (aus 2014/15) aus Ausbildungsbetrieben (Industrie- und Gewerbevertreter sowie Lehrlinge) dokumentiert. Dabei wurden folgende Fragen gestellt: (a) Welche Intentionen (Beweggründe, Ziele) verfolgt die Lehrlingsausbildung in den Unternehmen? (b) Welche Aufnahmevoraussetzungen und -bedingungen sowie Ausbildungsverläufe erwarten Lehrlinge in den Ausbildungsbetrieben? (c) Welche Erfahrungen haben Sie während der Lehrlingsausbildung in den Unternehmen gemacht? (d) Zuletzt wird der Fragestellung nachgegangen, ob Absolventen/innen von Modullehrberufen gegenüber Einzel-, Doppel-, Gruppen- oder Schwerpunktlehrberufen durch ihre vertiefende Ausbildung bessere Berufs- und Beschäftigungschancen erlangen. Die Ergebnisse der Fragestellungen werden nachfolgend kommentiert und interpretiert. Im abschließenden Kapitel 5 folgt ein Fazit der Untersuchungsergebnisse.

2. Lehrberufsausbildungen im Vergleich

2.1 Die duale Lehre in Österreich

Die duale Berufsausbildung, für die sich seit Jahrzehnten rund vierzig Prozent aller Pflichtschulabgänger/innen eines Altersjahrgangs entscheiden, genießt einen hohen Stellenwert in Österreich. Laut Wirtschaftskammer Österreich (WKO) wurden 2014/15 115.068 Lehrlinge (75.819 männliche und 39.249 weibliche Lehrlinge) in rund 33.600 Betrieben (Gewerbe und Handwerk: 18.666; Industrie: 1.365; Handel: 5.010; Tourismus: 3.735; Information & Consulting 1.453; Transport & Verkehr: 434; etc.) ausgebildet (Dornmayr/Nowak 2014, 30). Hier sei erwähnt, dass in Oberösterreich (24.644) und Niederösterreich (17.693) die meisten und im Burgenland (2.690) die wenigsten Lehrlinge ausgebildet wurden. Vergleicht man nun die Gesamtzahl der Lehrlinge mit den Schüler/innenzahlen an Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen, so wird ein seit Jahrzehnten steigender Trend zur schulischen Berufsausbildung erkennbar. Rund 46.000 Schüler/innen (Statistik Austria 2013b, 12–14) an Berufsbildenden Mittleren Schulen [BMS, (z. B. technische, gewerbliche, touristische Fachschulen, Handelsschulen, etc.)] sowie rund 135.000 an Berufsbildenden Höheren Schulen (BHS) [Höhere technische und gewerbliche Lehranstalten (HTL), Handelsakademien (HAK), Höhere Lehranstalten für Tourismus (HLT), Höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe (HLW), etc.] besuchten im Schuljahr 2013/14 einen berufsbildenden Schultyp. Den Zukunftsprognosen bis 2020/21 (Statistik Austria 2013a, 21–23) zufolge wird sich die Zahl der Lehrlinge (Jahr 2014/15: 115.068 auf 2020/21: 103.500) weiter verringern, andererseits werden sich aber die Schüler/innenzahlen in den Berufsbildenden Mittleren (46.196) und Höheren Schulen (135.524) leicht erhöhen. Gründe sind einer-

3 Die Gewerbeordnung 1859 vereinheitlichte das zuvor territorial unterschiedliche Gewerberecht und war vom Gedanken der Gewerbefreiheit gekennzeichnet (Korinek 2010, 58–59). 2010, 58–59).

seits leicht steigende Geburtenraten bzw. ein prognostizierter leichter Rückgang von AHS-Oberstufenschülern/innen (Jahr 2014/15: 91.450 (zuzüglich 111.793 AHS-Unterstufe) auf 2020/21: 95.000 AHS-Oberstufenschüler/innen). Ergänzend wird darauf verwiesen, dass vergleichbare Berufsausbildungssysteme, wie sie Österreich anbietet, europaweit noch in der Schweiz, Deutschland und Großbritannien zu finden sind (Wirtschaftskammer Österreich 2014, 7–8).

Unter dem dualen Berufsausbildungssystem in Österreich wird eine wechselseitige bzw. ergänzende Ausbildung an zwei Lernorten (Ausbildungsbetrieb und Berufsschule) verstanden: Einerseits wird im praktischen Bereich (Lehrbetrieb) und andererseits im Schulbereich [Berufsschule bzw. Berufsakademie (im tertiären Bereich)] ausgebildet. Berufsschulen sind österreichweit Teilzeitschulen, die einmal wöchentlich oder in mehreren aufeinanderfolgenden Wochenblöcken Unterricht anbieten. Die duale Berufsausbildung hat sich in Österreich nicht nur aufgrund ihrer Tradition, sondern besonders aufgrund ihrer Praxisnähe bewährt. Gesetzlich reguliert wird die duale Lehre im BAG, dem Berufsausbildungsgesetz.

Ein Lehrvertrag eines Lehrlings mit einem Wirtschaftsunternehmen bildet die gesetzliche Basis für eine duale Berufsausbildung. Er wird schriftlich zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Lehrling (bei Minderjährigkeit mit der gesetzlichen Vertretung des Lehrlings) abgeschlossen. Zusätzlich wird der Lehrling zu Beginn des Lehrverhältnisses bei der zuständigen Gebietskrankenkasse und der Berufsschule angemeldet (Wirtschaftskammer Oberösterreich 2013, 2–3).

In der dualen Berufsausbildung in Österreich ist die Berufsschule neben dem Lehrbetrieb der zweite, vor allem für das Theoriewissen, wichtige Lernort in der (Berufs-) Ausbildung. In den Ausbildungsjahren ist der Berufsschulbesuch verpflichtend, jedoch von den regionalen Gegebenheiten des Betriebs abhängig. Befindet sich das Unternehmen im urbanen Bereich, wird der Unterricht an der Berufsschule tageweise, zumeist einmal (bis dreimal) wöchentlich besucht. Regional (Steiermark, Oberösterreich, Niederösterreich, etc.) wird jedoch in mehrwöchigen, zumeist 8- bis 10-wöchigen Lehrgängen unterrichtet. Regionale Berufsschulen verfügen auch über Internate, wogegen urbane Berufsschüler/innen Tagesschüler/innen sind. Das BMBF⁴ verordnet für jeden facheinschlägigen Lehrberuf ein Curriculum. Berufsschullehrpläne (vgl. BGBl. II Nr. 361/2013, 1) können jedoch vom jeweiligen Landesschulrat autonom verändert werden. Zumeist bieten die österreichischen Berufsschulen Fachunterricht für die einzelnen Lehrberufe bzw. deren Schwerpunkte an.

2.2 Konzeptionelle Unterschiede zwischen Einzel-, Doppel-, Gruppen-, Schwerpunkt- und Modullehrberufen

Die heutige duale Berufsausbildung ist im hohen Maße durch die 1859 festgelegte Gewerbeordnung und deren nachfolgende Struktur- und Organisationsveränderungen beeinflusst worden. Darin lassen sich bis zur Gegenwart in den handwerklichen Fach-

4 BMBF: Bundesministerium für Bildung und Frauen.

bereichen Elemente der mittelalterlichen Meisterlehre, wenn auch in angepasster Ausgestaltung finden:

»Die mittelalterliche Meisterlehre war als Ausbildung und Erziehung im sozialen Zunftsgefüge ein Mittel zur quantitativen und qualitativen Nachwuchssteuerung« (Arnold 1982, 7).

In der heutigen Definition des Lehrberufs versteht man lt. § 5 Berufsausbildungsgesetz (BAG) folgende Tätigkeiten:

»Lehrberufe sind Tätigkeiten, die der Gewerbeordnung unterliegen oder hinsichtlich der Berufsausbildung der Gesetzgebung und Vollziehung des Bundes unterliegen; diese Tätigkeiten müssen auch geeignet sein, im Wirtschaftsleben den Gegenstand eines Berufes zu bilden und ihre Erlernung muss mindestens zwei Jahre erfordern« (Gittenberger 2011, 7 & BAG § 5 – Lehrberufe).

Auch die schulische Berufs(-aus)bildung des heutigen Dualsystems ist in gleicher Weise Folge eines jahrhundertelangen Entwicklungsprozesses mit einer allmählich eintretenden »Verschulung beruflicher Bildungsprozesse in der Weiterentwicklung der Sonntagsschule zur Fortbildungsschule« (Engelbrecht 1986, 158).

Die wichtigsten Kennzeichen der dualen Ausbildung in Österreich sind:

- (a) Pädagogisches Zusammenwirken der Lernorte Gewerbe-/Industriebetrieb und Berufsschule,
- (b) koordinierte, aufeinander abgestimmte Curricula (Lehrpläne),
- (c) Qualifizierung erfolgt in der Rechtsgültigkeit (durch Berufsausbildungsgesetze) eines legitimen Ausbildungsberufs,
- (d) privatrechtliche Legitimierung des Lehr-(Ausbildungs-)verhältnisses,
- (e) Zuordnung der betrieblichen (Berufs-) Ausbildung unter staatlicher Obhut (Wirtschaftskammer),
- (f) Zuordnung der schulischen (Berufs-) Ausbildung unter staatlicher Obhut (Berufsschule),
- (g) hohe Wertigkeit von lernorttypischer und -spezifischer Ausbildung.

Die Ausbildung erfolgt einerseits in den Lernorten Betrieb (wie bspw. in einer Lehrwerkstatt, einem Labor, an einem Arbeitsplatz, in einer Lehrecke, in Schulungsräumen oder an überbetrieblichen Ausbildungsstellen und -stätten wie im WIFI⁵, BFI⁶, etc.) und andererseits im Lernort Berufsschule (wie bspw. dem Klassenzimmer, in Übungs-, EDV-, Simulations- und Demonstrationsräumen sowie in Schulwerkstätten und Labors).

In den letzten beiden Jahrzehnten wurde eine Vielzahl neuer Lehrberufe vorgestellt oder neu strukturiert. Zu den bestehenden 131 Einzellernberufen, 13 Gruppenlehrberufen, 18 Schwerpunktlehrberufen und neun Modullehrberufen (vgl. BMWFJ-Lehr-

5 WIFI (Wirtschaftsförderungsinstitut): regionale Bildungseinrichtungen der Wirtschaftskammern Österreich.

6 BFI (Berufsförderungsinstitut): Bildungseinrichtung der österreichischen Arbeitnehmer/innenvertretung.

berufsliste⁷ 2015, 1–2) kommen 2015/16 wieder neue Lehrberufe in der Lehrberufsliste⁸ dazu. So werden die Modullehrberufe Mechatronik sowie Labortechnik neu eingeführt. Des Weiteren entstehen neue Schwerpunktlehrberufe für Land- und Baumaschinentechnik sowie für Textilgestaltung. Neue Einzellehrberufe werden für Geoinformationstechnik, Gold- und Silberschmied/in und Juwelier/in, Metallurgie- und Umformtechniker/in, Ofenbau- und Verlegetechnik, Prozesstechniker/in, Reinigungstechniker/in, Medizinproduktekaufmann/-frau eingerichtet sowie für den Lehrberuf Hufschmied, der aufgrund vieler Pferde(stall-)besitzer/innen als Einzellehrberuf wieder eine Renaissance feiert.

Tabelle 2: Lehrberufe nach Lehrjahren

Lehrberufe nach Lehrjahren	Anzahl
2-jährig	11
3-jährig	131
3 ½-jährig	36
4-jährig	8
Modullehrberufe (unterschiedliche Lehrzeit)	11

Quelle: BMWFJ-Lehrberufsliste 2015, 1–2.

Die Stärken der österreichischen Lehrlingsausbildung liegen in folgenden Bereichen: (a) Gleichgeschaltete Lernprozesse an zwei Lernorten (Betrieb und Berufsschule) bürgen für unmittelbare Praxisnähe sowie eine professionsnahe und fundierte theoretische Ausbildung im Lehrberuf. (b) Nach dem Abschluss der Lehre durch die Lehrabschlussprüfung erwirbt der Lehrabsolvent/die Lehrabsolventin eine anerkannte Berechtigung zur Berufsausübung. (c) Künftige Arbeitgeber (Gewerbe, Industrie, etc.) sind wie in keiner anderen Ausbildungsform der beruflichen Bildung in die Lehrlingsausbildung integriert. (d) Aufgrund von Lehrstellenangeboten und nachfolgender dualer Lehrlingsausbildung sorgt der Ausbildungsbetrieb für Facharbeiter/innennachwuchs und vermindert das Risiko des Facharbeiter/innenmangels. (e) Die Lehrlingsausbildung ist österreichweit massiv in regionalen Organisationen (Gewerbe, Industrie) von Ausbildungsgängen und Arbeitsmarktstrukturen verfestigt und verankert (z. B. regionale Landeslehrpläne bei Berufsgruppen wie bspw. Bäcker). (f) Eine Höher- und Weiterqualifizierung für Gewerbe oder Industrie gewährleisten Meisterprüfungen (Gewerbebetriebe) bzw. Werkmeisterprüfungen (Industriebetriebe).

Nachfolgend werden alle Ausbildungsmöglichkeiten in den Lehrberufen (vom Einzel- bis zum Modullehrberuf) beschrieben.

7 BMWFJ: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend.

8 Lehrberufsliste: Sie enthält alle Lehrberufe Österreichs inklusive deren Lehrzeit. Verwandte Lehrberufe werden inklusive der Anrechnung von Lehrzeiten aufgelistet. Außerdem gibt die Lehrberufsliste Auskunft über den Ersatz der Lehrabschlussprüfung in einem anderen Lehrberuf.

2.2.1 Einzellehrberufe

Rund zwei Drittel (131, d. s. 66,5 Prozent) aller derzeit bestehenden 197 Lehrberufe sind Einzellehrberufe. Im Detail sind dies 184 gewerblich-industrielle Lehrberufe und 13 land- und forstwirtschaftliche Lehrberufe. Beispiele für Einzellehrberufe sind Bäcker/in, Maurer/in, Fleischverkäufer/in, Pharmatechnologe/in, Baumaschinentech- niker/in, Speditionskaufmann/-frau, Glasmacher/in, etc. Deren Anzahl hat sich seit Einführung der Modularisierung von rund 600 auf rund 200 Lehrberufe reduziert.

»Ein Einzellehrberuf umfasst die Fertigkeiten und Kenntnisse eines bestimmten Berufes, ohne Spezialisierung auf bestimmte Teilbereiche oder Festlegung zusätzlicher Fertigkeiten und Kenntnisse« (Gittenberger 2011, 8).

Die jeweiligen Einzellehrberufe haben eine eigenständige Ausbildungsordnung sowie unabhängige Berufsbilder. Somit überschneidet sich keine Basisausbildung eines Lehrberufs mit einem anderen Lehrberuf (Berufsinformationscomputer – Berufe von A bis Z 2014, 3–4).

2.2.2 Gruppenlehrberufe

Gruppenlehrberufe werden nur in eingeschränktem Umfang (24 Gruppenlehrberufe, d. s. zwölf Prozent) angeboten. Seit 1997 ist dies etwa ein Zehntel des bestehenden Lehrberufsangebots. In einem Gruppenlehrberuf werden mehrfachverwandte Lehrberufe zusammengeführt, die in einer Ausbildungsordnung gesetzlich geregelt sind und eigenständige Berufsbilder darstellen. Deren Berufsbilder beinhalten mehrere gleich formulierte Berufsbildpositionen (Archan/Wallner 2006, 15–16) und sind im Allgemeinen in den ersten zwei Ausbildungsjahren artverwandt.

»Als eine Möglichkeit der praktischen Umsetzung der größer flächigen Lehrausbildung kann der Gruppenlehrberuf mit Fachrichtungen bezeichnet werden. Dabei kann es sowohl zur Zusammenlegung von Lehrberufen als auch zur Festlegung von Lehrabschlussprüfungsersätzen oder lediglich von verkleinerten Zusatzprüfungen (§ 27 BAG) kommen. Eine Kombination aller dieser Möglichkeiten innerhalb eines Gruppenlehrberufes mit Fachrichtungen ist gleichfalls rechtlich möglich und kommt in der Praxis auch bereits vor. Die Gruppenlehrberufe mit Fachrichtungen an sich sind auf Grund eines diesbezüglichen Sozialpartnerübereinkommens entstanden« (Löwe 2006, 7).

Obwohl die einzelnen Lehrberufe in einem Gruppenlehrberuf zusammengeführt sind, werden sie einzeln betrachtet. Gruppenlehrberufe sind beispielsweise im Gruppenlehrberuf Betonfertigung oder Gruppenlehrberuf Medienfachmann/-frau zu finden: Betonfertigung – Betonwarenerzeugung, Betonfertigung – Betonwerksteinerzeugung, Betonfertigung – Terrazzoherstellung sowie Medienfachmann/-frau – Mediendesign, Medienfachmann/-frau – Medientechnik, Medienfachmann/-frau – Marktkommunikation und Werbung.

2.2.3 *Schwerpunktlehrberufe*

Einen noch geringeren Anteil als Gruppenlehrberufe nehmen Schwerpunktlehrberufe ein. Nur jeder zwanzigste Lehrling (13 Schwerpunktlehrberufe, d. s. 6,5 Prozent) erlernt einen Schwerpunktlehrberuf. Sie sind in einer eigenen Ausbildungsordnung (siehe Beispiel Ausbildungsordnung Schwerpunktlehrberuf Oberflächentechnik 2000, 1–2 sowie Oberflächentechnik mit fünf Schwerpunkten) festgeschrieben.

»Lehrberufe mit Schwerpunkten haben ein einheitliches Berufsbild mit zusätzlichen Spezialisierungen« (Gittenberger 2011, 9).

Dieser vom Lehrling gewählte und auszubildende Schwerpunkt wird im Lehrvertrag sowie im Lehrzeugnis angeführt. Der Lehrbetrieb hat den Lehrling einerseits in einem allgemeinen Teil (= abgeschlossener Basisteil) und andererseits in mindestens einem Schwerpunkt auszubilden. Der Basisteil ist unabhängig vom jeweiligen Ausbildungsschwerpunkt für alle Lehrausbildungen gleich. Zusätzlich gibt es mindestens einen fachspezifischen Teil mit Bezug zum gewählten Schwerpunkt. Im Regelfall werden Schwerpunktlehrberufe zusammen betrachtet, da die einzelnen Schwerpunkte weniger stark charakteristisch sind. Beispielhaft sei hier der Schwerpunktlehrberuf Oberflächentechnik mit fünf Schwerpunkten angeführt: Mechanische Oberflächentechnik, Galvanik, Pulverbeschichtung, Emailtechnik und Feuerverzinkung sowie Berufskraftfahrer/in mit den zwei Schwerpunkten Güterbeförderung und Personenbeförderung.

2.2.4 *Doppellehrberufe*

Eine Unikatsausbildung in der dualen Ausbildung in Europa ist die Doppellehre seit Mitte der 1980er-Jahre. Doppellehrverhältnisse werden sowohl in den urbanen als auch in regionalen Unternehmen gerne gesehen, da mehrfachqualifizierte Arbeitnehmer/innen vielfältiger eingesetzt werden können:

»Nach dem BAG ist es an sich zulässig, bei einem/einer Lehrberechtigten gleichzeitig in zwei Lehrberufen ausgebildet zu werden. Die Doppellehre ist aber bei vollverwandten Lehrberufen sowie im Falle von Lehrberufen mit Lehrabschlussprüfungsersatz ausgeschlossen« (Gittenberger 2011, 11).

Doppellehrberufe können beispielsweise die Lehrberufe Spengler/in und Dachdecker/in, Hafner/in und Platten-/Fliesenlegerin, Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, etc. sein. Die Unternehmen bieten hier Lehrausbildungen an, die teilweise verwandte Lehrberufe sind bzw. sich gut ergänzen. Hinzugefügt werden muss zudem, dass es nicht erlaubt ist, mehr als zwei Lehrberufe gleichzeitig auszubilden. Um Doppellehrberufe auszubilden, muss von Unternehmerseite ein fachspezifischer und organisatorischer Nachweis bei der Wirtschaftskammer erbracht werden.

Bei der Doppellehre umfasst die Gesamtausbildungszeit rund fünfzig Prozent der beiden festgesetzten Lehrzeiten, erhöht um ein Ausbildungsjahr, wobei die gesamte Ausbildungsdauer des Lehrlings vier Jahre nicht überschreiten darf. Wie der Berufsschulunterricht in den urbanen oder ländlichen Regionen Österreich geregelt wird,

hängt von den regionalen Lehrlingszahlen ab. Von der Gesetzgeberseite besteht keine erhöhte Berufsschulverpflichtung gegenüber Lehrlingen mit Einzellernberufen. Es besteht aber das Bemühen der Berufsschulen, dass Lehrberufskombinationen mit einem höheren Berufsschüler/innenanteil in gemeinsamen Fachklassen zusammengeführt und unterrichtet werden.

Überschneiden sich die Doppellehrausbildungen, wird eine Ausbildung in zwei Lehrberufen nicht möglich sein. Können diese jedoch sinnvoll ergänzt werden, wie z. B. bei den Lehrberufen Maurer & Zimmerer oder Spengler & Dachdecker, ist eine Kombination der Lehrberufe als Ausbildungswunsch möglich.

3. Modulkonzepte in Österreich

3.1 Das Konzept der Modullehrberufe

Unter Modularisierung wird eine bausteinartiger Aufbau (Pilz 2009, 72) der Lehre verstanden, d. h. dass in Modulen (Bausteinen) eine Neustrukturierung der curricularen Inhalte von Lehrberufen durchgeführt wird. Module sind somit Bausteine im Qualifikationserwerb eines oder mehrerer Lehrberufe. Laut Berufsausbildungsgesetz (§ 8, Abs. 4 BAG 2009, 2–3) setzt sich die Ausbildung des Lehrlings aus drei Modulen zusammen: Grundmodul – Hauptmodul – Spezialmodul. Die Ausbildungsinhalte werden nach dem Schwierigkeitsgrad (Komplexität) der Fertigkeiten und Kenntnisse den Modulen zugeordnet. Alle Modulinhalt werden lt. BAG im Rahmen gesetzlich festgelegter Zeiten gelernt. Es besteht bei modularen Lehrberufen auch die Option einer Koppelung verschiedener Kernbereiche bzw. der Ausbildungsspezialisierung (siehe auch Abb. 4):

»Seit 2006 gibt es auch die Möglichkeit, Lehrberufe zu modularisieren (§5Abs. 3a BAG). Dies bedeutet, dass Lehrberufe einer Berufsgruppe zusammengefasst werden und im Rahmen von einem Grundmodul (Dauer – grundsätzlich zwei Jahre), mindestens einem Hauptmodul (Dauer – mindestens ein Jahr) und mindestens einem Spezialmodul (Dauer – ein halbes oder ein ganzes Jahr) geregelt werden« (Gittenberger 2011, 9).

Modullehrberufe entstanden vor allem aus folgenden Beweggründen: (a) Reduktion der Lehrberufslandschaft von Einzellernberufen und dadurch bessere Durchschaubarkeit (Zusammenführung von Lehrberufen mit inhaltlicher Übereinstimmung. (b) Erhöhung der Flexibilität und Aktualität bei der Einführung neuer Ausbildungen und deren fachtheoretischer und -praktischer Inhalte. (c) Flexiblere Gestaltung der Fachausbildung in der Industrie durch unterschiedliche Kombinationsmöglichkeiten. (d) Kurzfristigeres Reagieren auf die Erfordernisse der einzelnen Branchen. (e) Minimierung curriculärer Überschneidungen bei Einzellernberufen durch Modularisierung. (f) Aufgrund eines gemeinsamen Grundmoduls sollen zusammengeführte Einzellernberufe zu Modullehrberufen eine einheitliche breit gefächerte Ausbildungsbasis erwerben. (g) Durch die Zusammenführung von Einzel-, Schwerpunkt- und Gruppen-

lehrberufen zu Modullehrberufen ist die Schaffung von gemeinsamen Berufsschulklassen für Grundmodule möglich.

Weibliche Schulabgängerinnen finden sich in der dualen Lehre traditionellerweise in einem geringeren Ausmaß als männliche, da sie stärker weiterführende Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen besuchen. Gründe dafür sind die Ausbildungssysteme für Lehrberufe, die vor allem in den technisch-orientierten und -produzierenden Gewerbe- und Industriezweigen verfestigt sind. Diese werden nach wie vor von männlichen Schulabgängern als attraktiver angesehen als von weiblichen. Der Prozentsatz weiblicher Lehrlinge stieg in den vergangenen vier Jahrzehnten nur geringfügig (*um rund drei Prozentpunkte; Anteil weiblicher Lehrlinge: 1970: 30,6 Prozent; 1980: 32,1 Prozent; 1990: 34,1 Prozent; 2010: 34,2 Prozent; 2012: 34,4 Prozent*) (Schneeberger/Novak 2013, 27). Nach wie vor sind weibliche Lehrlinge vor allem im Handel, in Nichtkammerbetrieben,⁹ im Tourismus und in der Freizeitwirtschaft sowie im Bank- und Versicherungswesen stark vertreten. Auch bei den fünf am häufigsten gewählten Lehrberufen [1. Einzelhandel (2014: 10.079 weibliche Lehrlinge); 2. Bürokauffrau (4.652); 3. Friseurin & Perückenmacherin/Stylisten (3.866); 4. Restaurantfachfrau (1.489); 5. Köchin (1.436) gibt es seit Jahren kaum Rangveränderungen (Wirtschaftskammer Österreich 2014, 1)). Jedoch findet man erstmals unter den ersten Plätzen einen »untypischen« Lehrberuf, der immer häufiger von Mädchen gewählt wird – den Modullehrberuf Metalltechnik (856 weibliche Lehrlinge; Wirtschaftskammer Österreich 2015, 92–93). Einen weiteren, den Modullehrberuf Elektrotechnik, findet man auf Platz 14 (286 Mädchen).

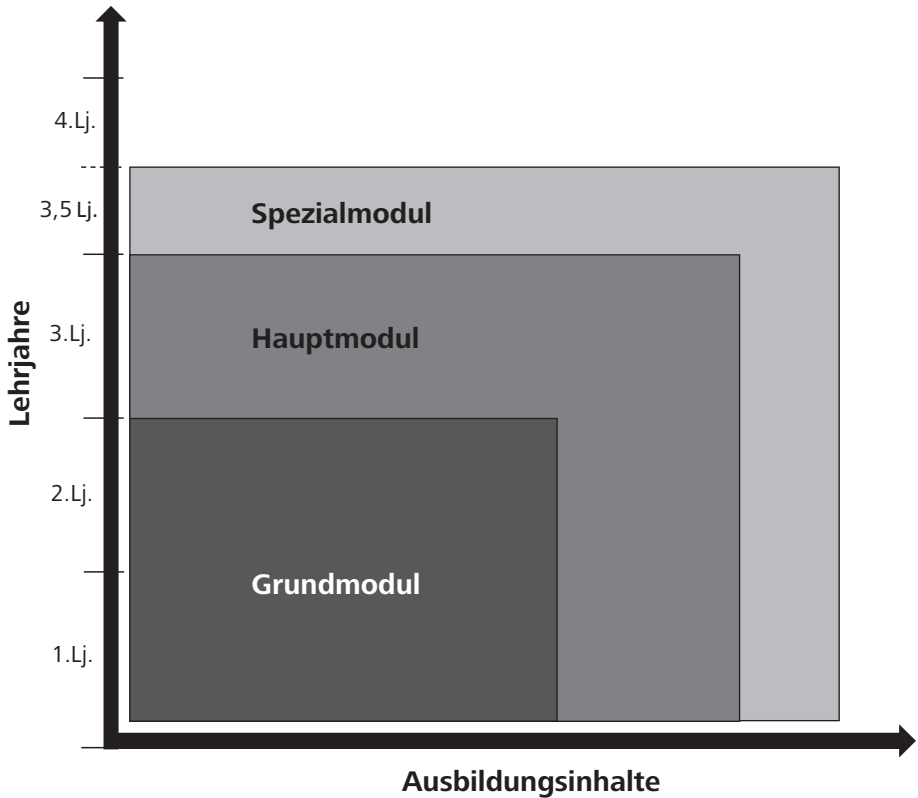
Seit Juli 2010 wird österreichweit auch ein typischer Modullehrberuf für Mädchen angeboten: Bekleidungsgestaltung. Er entstand aus den Vorgängerlehrberufen Damen- und Herrenkleidermacher/in, Hut- und Kappenmacher/in, Kürschner/in, Modist/in, Säckler/in und Wäschewarenhersteller/in. Die Ausbildungsdauer umfasst je nach Kombination von Grund-, Haupt- und Spezialmodul zwischen drei und 3,5 Jahren (Berufsinformationscomputer 2015, 1–2). Derzeit werden rund 60 Mädchen bundesweit in diesem Modullehrberuf ausgebildet (Wirtschaftskammer Österreich 2014, 2–3).

Dauer der Lehrzeit in Modullehrberufen:

drei Jahre: Grundmodul (zwei Jahre) + ein Hauptmodul (ein Jahr) oder 3,5 bis vier Jahre: Grundmodul (zwei Jahre) + ein Hauptmodul (ein Jahr) + ein Spezialmodul (0,5 – ein Jahr) oder vier Jahre: Grundmodul (zwei Jahre) + zwei Hauptmodule (ein Jahr + ein Jahr) oder Grundmodul (zwei Jahre) + ein Hauptmodul (1 ½ Jahre) + ein Spezialmodul (1/2 Jahr).

⁹ Nichtkammerbetriebe: Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z. B. Rechtsanwälte, Apotheken, Schulen, Universitäten).

Abbildung 1: Zeitstruktur eines Modullehrberufs



Quelle: Eigene Darstellung.

Grundmodul

Im Grundmodul werden zumeist in zwei Jahren in der betrieblichen bzw. schulischen Ausbildung Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, die notwendig für die Umsetzung, Anwendung und Ausführung von Grundlagentätigkeiten in einem bestimmten Berufsbereich (Modullehrberuf) sind. Erst nach der verpflichtenden Absolvierung des Grundmoduls kann das Hauptmodul erworben werden. Da das Grundmodul als verpflichtende Ausbildung vorgeschrieben ist, ist eine breite Basisausbildung gewährleistet. Während der Ausbildung können Ausbildungsinhalte aus dem Hauptmodul bzw. dem Spezialmodul in das Grundmodul vorgezogen werden.

Hauptmodul

Im Hauptmodul werden in einem Jahr die spezifischen Qualifikationen eines (oder mehrerer) Lehrberufes(e) in einem bestimmten Berufsbereich vermittelt. Das heißt, auf das Grundmodul aufbauend kann es auch mehrere Hauptmodule geben. Im Haupt-

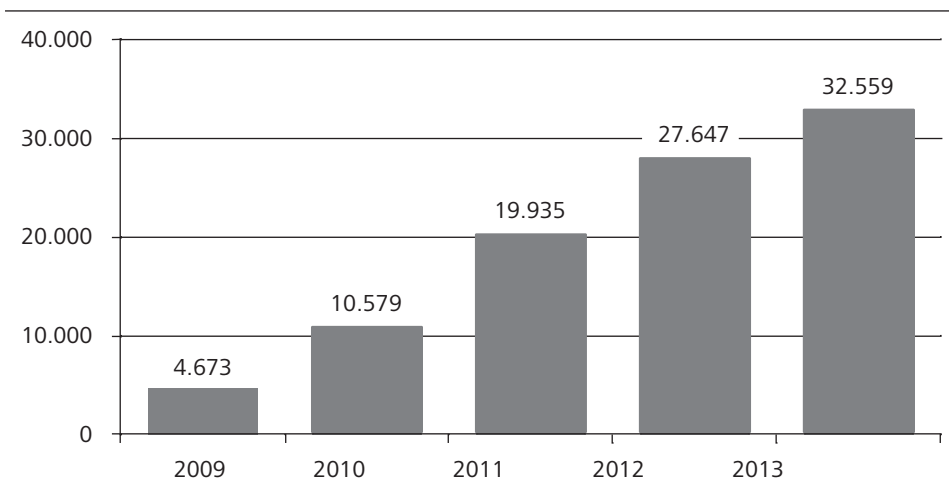
modul werden jene Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, die für die Berufsausübung der gewählten Fachrichtung notwendig sind (bspw. maschinenbautechnisches Fachwissen im Modullehrberuf Metalltechnik).

Spezialmodul

Im Spezialmodul werden in sechs Monaten (oder einem Jahr) Kenntnisse über Produktionsverfahren sowie Fertigkeiten für spezifische Herstellungsprozesse (z. B. von Bauteilen, Einrichtungen, etc.) vermittelt.

Bereits am Beginn der Lehrzeit bzw. bei Abschluss des Lehrvertrags muss die Modulkombination gewählt werden. Das Haupt- bzw. Spezialmodul wird gemeinsam zwischen Lehrling und Ausbildungsbetrieb festgelegt. Die Entscheidung für Haupt- und Spezialmodule wird immer in Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Lehrling getroffen. Wird vom Lehrling ein Wechsel der Module angestrebt, ist dies zwar möglich, geht jedoch immer mit einer Lehrvertragsänderung einher.

Abbildung 2: Anzahl der Lehrlinge in Modullehrberufen im Zeitverlauf
(absolut 2009–2013)



Eigene Darstellung. Quelle: Lehrlingsstatistik Österreich 2014, 21.

Die Kombinationsmöglichkeit von Modulen hat für den Ausbildungsbetrieb den Vorteil, dass die betriebliche Ausbildung flexibler gestaltet werden kann. Flexibilität soll in der modularen Ausbildung jedoch nicht nur ein Schlagwort sein, sondern vor allem bei der Gestaltungsmöglichkeit einen größeren Handlungsspielraum schaffen. Das bedeutet beispielsweise, dass nach den Erfordernissen der Wirtschaft im Modullehrberuf einzelne Module ersetzt, hinzugefügt bzw. bestimmte Inhalte aktualisiert werden können. So kann kurzfristiger auf die Erfordernisse der einzelnen Branchen reagiert werden. Zu einem Modullehrberuf können auch mehrere Einzellehrberufe trotz inhaltlicher Überschneidungen zusammengefasst werden.

Die Kombinationsmöglichkeit der Module ist in der Ausbildungsordnung angeführt (Metalltechnik-Modullehrberuf-Berufsbeschreibung 2011, 1–2). So kann nicht jedes Hauptmodul mit jedem Spezialmodul kombiniert werden. Je nach Kombination der Bausteine ergibt sich in den Modullehrberufen eine Ausbildungsuntergrenze von drei und eine Obergrenze von vier Jahren. Es besteht keine Verpflichtung, Spezialmodule zu absolvieren.

Lehrberufe aus der Metalltechnik, Installations- und Gebäudetechnik, Elektrotechnik, Werkstofftechnik, Kraftfahrzeugtechnik, Bekleidungsgestaltung, Glasbautechnik, Elektronik, Holztechnik sowie Labortechnik und Mechatronik (seit 2015) wurden ab der BAG-Novellierung im Jänner 2006 (Gesamte Rechtsvorschrift für Berufsausbildungsgesetz BGBl. Nr. 142/1969) modularisiert. Das heißt, ähnliche Professionen (z. B. Anlagenelektriker/ in, Anlagenmonteur/ in, Betriebselektriker/ in, Starkstrommonteur/ in, Elektromechaniker/ in für Starkstrom, Elektroinstallateur/ in) wurden zu einem Modullehrberuf (z. B. Elektrotechnik) mit unterschiedlichen Schwerpunkten (z. B. Elektro- und Gebäudetechnik) zusammengeführt (Lehrberufe in Österreich – Ausbildungen mit Zukunft 2014, 149). Dadurch sollte einerseits die Attraktivität der Lehrlingsausbildung gehoben, andererseits die Vielfalt an Lehrberufen stark reduziert werden. Zusätzlich vereinfachte sich auch die Überschaubarkeit der Lehrberufe für Schulabgänger/innen.

Die von Jugendlichen am häufigst gewählten Modullehrberufe in Österreich sind 2013 Kraftfahrzeugtechnik-Personenkraftwagentchnik (4.600), Elektrotechnik-Elektro- und Gebäudetechnik (3.800), Metalltechnik-Maschinenbautechnik (3.700), Installations- und Gebäudetechnik-Gas-, Sanitärtechnik & Heizungstechnik (2.700) sowie Elektrotechnik-Anlagen- und Betriebstechnik (1.900). Die geringste Anzahl an Lehrlingen wird in den Modullehrberufen Metalltechnik-Schweißtechnik (190), Glasbautechnik-Glasbau (220) sowie Metalltechnik-Fahrzeugbautechnik (260) ausgebildet (Lehrlingsstatistik Österreich 2014, 26–27).

3.2 Ausbildungs-/Kombinationsmöglichkeiten eines Modullehrberufs (Beispiel Metalltechnik)

Nachfolgend soll beispielhaft die Ausbildungs- und Kombinationsmöglichkeit in einem Modullehrberuf mit Grund-, Haupt- und Spezialmodul dargestellt werden.

Beispiel: Modullehrberuf Metalltechnik (z. B. Grundmodul zwei Jahre + Hauptmodul 1,5 Jahre + Spezialmodul 0,5 Jahre):

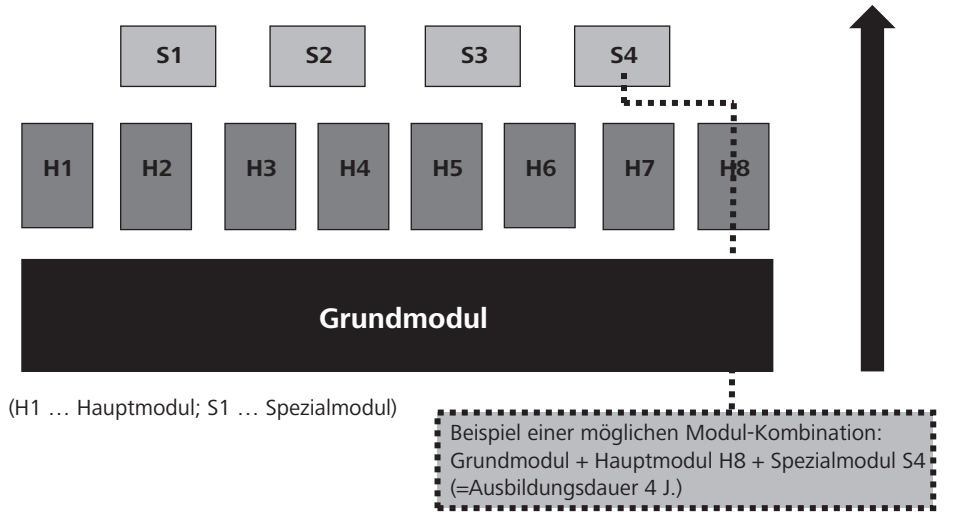
Hauptmodule:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| 1. Maschinenbautechnik (H1) | 5. Schmiedetechnik (H5) |
| 2. Fahrzeugbautechnik (H2) | 6. Werkzeugbautechnik (H6) |
| 3. Metallbau- und Blechtechnik (H3) | 7. Schweißtechnik (H7) |
| 4. Stahlbautechnik (H4) | 8. Zerspannungstechnik (H8) |

Zur fachlichen Vertiefung sind 6-monatige Spezialmodule wählbar:

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1. Automatisierungstechnik (S1) | 3. Konstruktionstechnik (S3) |
| 2. Designtechnik (S2) | 4. Prozess- und Fertigungstechnik (S4) |
- (H1 ... Hauptmodul; S1 ... Spezialmodul)

Abbildung 3: Aufbau des Modullehrberufs Metalltechnik



Quelle: Ausbildungsordnung Modullehrberuf Metalltechnik 2011, 2–3; eigene Darstellung.

Kombinationsmöglichkeiten:

Nicht jedes Hauptmodul ist mit jedem Spezialmodul kombinierbar. Aus der Ausbildungsordnung sind die möglichen Kombinationen ersichtlich (Ausbildungsordnung Modullehrberuf Metalltechnik 2011, 3–5).

Folgende Kombinationen von Haupt- und Spezialmodulen sind möglich:

Abbildung 4: Kombinationsmöglichkeiten im Modullehrberuf Metalltechnik

Haupt- module	Kombinationsmöglichkeit mit:											
	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	S1	S2	S3	S4
H1									x		x	x
Dauer									4		4	4
H2									x		x	x
Dauer									4		4	4
H3										x	x	
Dauer										4	4	
H4							x			x	x	
Dauer							4			4	4	
H5										x		
Dauer										4		
H6								x	x		x	x
Dauer								4	4		4	4
H7				x								x
Dauer				4								4
H8						x			x		x	x
Dauer						4			4		4	4

Quelle: Ausbildungsordnung Modullehrberuf Metalltechnik 2011, 2–3.

Beispiel einer Kombinationsmöglichkeit im Modullehrberuf Metalltechnik: Grundmodul (zwei Jahre) + Hauptmodul H8 (Zerspanungstechnik; 1,5 Jahre) + Spezialmodul S4 (Prozess- und Fertigungstechnik; sechs Monate) ergibt eine Ausbildungsdauer von vier Jahren.

3.4 Modularisierungsziele

- Ausrichtung von widerspruchsfreien (konsistenten) Lehrberufsbildern.
- Sinnvolle Zusammenführung von ähnlichen curricularen Lehrberufen.
- Reduzierung der Einzellehrberufe (»Flurbereinigung«).
- Erhöhung der Transparenz im Lehrberufsangebot.
- Minimalisierung von curricularen Überschneidungen bei Lehrberufen innerhalb eines Arbeitsgebietes bzw. einer Branche.
- Verbesserte Übersicht in der »Lehrberufslandschaft«.
- Flexiblere Ausbildungsgestaltung durch bessere Kombinationsmöglichkeiten.
- Breitere curriculare Basisausbildung durch Zusammenführung von Einzellehrberufen im Grundmodul.
- Flexiblere Gestaltung des Ausbildungsangebots durch Spezialisierungs- und Kombinationsmöglichkeiten.

- Durch Schwerpunktsetzung und Vertiefung Schaffung neuer Anreize in Ausbildungsbetrieben.
- Einfachere und leichtere Anerkennung/ Anrechnung von Modulen und dadurch erhöhte Mobilität.
- Rascher, flexibler Austausch bzw. Ergänzung von Spezialmodulen aufgrund dringender Branchenerfordernisse.
- Rascher, flexibler Austausch bzw. Ergänzung von Spezialmodulen für die betriebliche bzw. schulische Ausbildung.
- Erhöhung der Aktualität und Flexibilität durch kurzfristigen Austausch in den Ausbildungsordnungen.
- Erhöhung der Berufsmobilität bei Lehrabsolventen/innen durch ein breites Basiscurriculum.
- Erhöhung der Berufschancen durch vertiefende Spezialmodule.
- Vernetzung, Verzahnung und Etablierung dualer Lehrberufe in neuen Dienstleistungs- und Produktionsbranchen.
- Einbindung spezieller Branchenbedürfnisse mit Anreizen für neue Lehrbetriebe.
- Flexiblere Ausbildungsmöglichkeiten der Lehrbetriebe durch unterschiedliche Möglichkeiten an Berufskombinationen (Tritscher-Archan 2009, 71).

4. Problemzentrierte Interviews

4.1 Allgemeines

Nachdem die unterschiedlichen Ausbildungsmöglichkeiten in den Lehrberufen dokumentiert wurden, sollen nun Experten/innen aus Industrie und Gewerbe, aber auch Lehrlinge über ihre Beweggründe, Erfahrungen, ihren Ausbildungsverlauf sowie ihre Berufs- und Beschäftigungschancen in deren spezifischer Ausbildung als Einzel-, Doppel- oder Modullehrlinge befragt werden.

In problemzentrierten Interviews ist es den Befragten möglich, auf eine bestimmte Problemstellung hin frei zu antworten. Ein wichtiges Merkmal für die Durchführung von problemzentrierten Interviews ist die Offenheit der Befragung. Das freie Antworten, ohne vorgegebene Antwortmöglichkeiten, ermöglicht den Befragten, ihre individuellen und subjektiven Perspektiven offenzulegen und ihre Meinung eigenständig zu formulieren (Mayring 2002, 66–67).

4.2 Durchführung der Befragung

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden 2014 und 2015 in Wien, Niederösterreich, Oberösterreich, der Steiermark und dem Burgenland jeweils drei Firmen- oder Personalchefs, Ausbildungsleiter oder Lehrlingsbeauftragte aus Industriekonzernen (Elektrokonzern, Energieversorgung, Lebensmittelhandel) und Gewerbebetrieben (Bau-, Bäckerei- und Glaserei-Gewerbe) sowie vier männliche Lehrlinge (Modullehre Metalltechnik-Maschinenbautechnik & Zerspannungstechnik, Modullehre Kraftfahrzeugtechnik & PKW-Technik, Doppellehre Dachdecker und Zimmerer, Doppellehre

Maurer & Schalungsbauer) und zwei weibliche Lehrlinge (Modullehre Elektronik & Angewandte Elektronik, Einzellehre Bürokauffrau) aus den Branchen Maschinenbau, Elektrotechnik, Bautechnik, Verpackungsmitteltechnik, Transportwesen und Lebensmittelherzeugung befragt.

In weiterer Folge wurden die Interviewpartner/innen als A, B, C (Industrie), a, b, c (Gewerbe) und 1, 2, 3, 4, 5, 6 (Lehrlinge) benannt, um die Daten zu anonymisieren. Zu Beginn des Interviews wurden die Beteiligten über Anonymität und Vertraulichkeit des Interviews in Kenntnis gesetzt. Die nachfolgenden Fragestellungen wurden zudem in die Fragenblöcke A (Industrie- und Gewerbe-Interviewpartner/innen) und B (Lehrlinge) getrennt.

(A) Den Interviewpartnern/innen aus Industrie bzw. Gewerbe wurden folgende Fragen gestellt:

- (1) Welche Intentionen (Beweggründe, Ziele) verfolgt die Lehrlingsausbildung in Ihrem Unternehmen?
- (2) Welche Aufnahme-Voraussetzungen und -Bedingungen sowie Ausbildungsverläufe erwarten einen Lehrling in Ihrem Unternehmen?
- (3) Welche Erfahrungen haben Sie mit der Lehrlingsausbildung in Ihrem Unternehmen gemacht?
- (4) Welche Berufs- und Beschäftigungschancen sehen Sie in den von Ihnen ausgebildeten Lehrberufen?

(B) Den Interviewpartnern/innen, die eine Einzel-, Doppel- oder Modullehre absolviert hatten, wurden folgende Fragen gestellt:

- (1) Aus welchen Beweggründen haben Sie einen Einzel-, Doppel- oder Modullehrberuf ergriffen?
- (2) Mit welchen Aufnahme-Voraussetzungen wurden Sie beim Lehreinstieg konfrontiert? Wie verläuft die Ausbildung hinsichtlich Ihrer Erwartungen?
- (3) Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrer Lehre als Einzel-, Doppel- oder Modullehrling in Ihrem Unternehmen gemacht?
- (4) Welche Berufs- und Beschäftigungschancen sehen Sie in dem von Ihnen erlernten Lehrberuf?

4.3 Auswertungsmethode

Die Daten der vorliegenden Untersuchung wurden mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring ausgewertet. Mit dieser Methode werden Textstellen systematisch analysiert, indem das Material, beispielsweise ein transkribiertes Interview, schrittweise mit einem theoriegeleiteten, am Material entwickelten Kategoriensystem bearbeitet wird (Mayring 2002, 114–121).

Für diese Untersuchung wurden folgende Kategorien gebildet:

Kategorie 1: Intentionen für Lehrlingsausbildung/ Lehre.

Kategorie 2: Aufnahme-Voraussetzungen und Ausbildungsverläufe.

Kategorie 3: Erfahrungen mit der Lehrlingsausbildung.

Kategorie 4: Berufs- und Beschäftigungschancen in Einzel-, Doppel- und Modullehrberufen.

4.4 Interview-Ergebnisse und Interpretation der erhobenen Daten

Im nachfolgenden Kapitel werden die vorliegenden Daten anhand der erstellten Kategorien unabhängig voneinander beschrieben und die reduzierten Textpassagen aus den transkribierten (schriftlich übertragenen) Interviews miteinander verglichen.

Kategorie 1: Intentionen für Lehrlingsausbildung/Lehre

Hier sind einige bedeutsame Übereinstimmungen zwischen den Aussagen aus Industrie und Gewerbe zu erkennen. Das Motiv »Facharbeiterbedarf decken« wurden von allen befragten Vertretern/innen aus Industrie und Gewerbe vorrangig genannt und kann somit in dieser Kategorie als das ausschlaggebende Motiv für eine Lehrlingsausbildung gesehen werden. Dieses Ergebnis unterstreicht auch die Studie zum Thema »Intentionen, Beweggründe und Ziele für eine Lehrlingsausbildung« (Gruber 2004, 17).

»Primär wollen wir den Facharbeiterbedarf langfristig durch im Unternehmen ausgebildetes Personal decken. Dadurch besteht die Chance, dass sich ein Jugendlicher bereits in frühen Jahren mit dem Unternehmen identifiziert und auch nach der Lehre im Betrieb verbleibt!« (Interviewpartner B, Zeile 22–25).

Die zweithäufigste Intention für eine Lehrlingsausbildung von Industriebetrieben ist die »breite Auswahlmöglichkeit unter den Lehrabgängern«, die alle befragten Industrievertreter nannten. Gewerbebetriebe sehen hier vor allem den »regionalen Fachkräftemangel« als Intention, Lehrlinge auszubilden.

Gewerbebetriebe, die im ländlichen Raum angesiedelt sind, betonen einerseits den »großfamiliären Charakter ihrer Gewerbeunternehmen«, andererseits das »nach wie vor gute Image der Lehre am Land« und bilden daher vielfach aufgrund des »regionalen Fachkräftemangels« in Einzel- und Doppellehrberufen aus, um ihre fachübergreifenden Kundenaufträge von einer Hand aus fertigen und ausführen zu lassen.

»Der Fachkräftemangel in unserem Bezirk, aber auch die Notwendigkeit, generalisierte Arbeitsabläufe von einer Fachkraft durchführen zu lassen, hat uns veranlasst, den Doppellehrberuf Spengler & Dachdecker auszubilden« (Interviewpartner b, Zeile 66–69).

Alle interviewten Industriebetriebe bilden im kaufmännischen Bereichen vielfach Einzellehrberufe und im technischen Bereich ausschließlich Modullehrberufe aus.

»Aufgrund unserer vielfältigen Produktpalette und dem Einsatz spezialisierter Fachkräfte im Unternehmen hat die Ausbildung von Modullehrberufen den Vorteil, dass sie offener und flexibler gestaltet werden kann, d. h. dass mehr Flexibilität in der Gestaltung der Ausbildung gegeben ist und bei der Einführung neuer Lern- und Ausbildungsinhalte dieses Baukastensystem einen größeren Handlungsspielraum schafft« (Interviewpartner A, Zeile 8–11).

Ein weiteres Ausbildungsargument findet man bei einem der industriellen Ausbildungsstätten und bei allen Gewerbebetrieben im »produktiven Einsatz von Lehr-

lingen« (ab dem dritten Lehrjahr) des jeweiligen Fachbereichs. Andererseits gaben die restlichen Industriebetriebe an, dass »vorgegebene betriebsinterne Ausbildungspläne« zeitlich mit einem produktiven Einsatz nicht vereinbar seien.

Ein weiteres Argument bei zwei von drei Gewerbe- bzw. einem Industrieunternehmen ist, Jugendliche ausbilden, um »langfristig personelle Fehlentscheidungen zu verringern bzw. zu vermeiden«. Zudem wurde von diesen Interviewpartnern/innen argumentiert, dass die Einarbeitungszeit Berufsfremder hoch ist.

Der wichtigste Beweggrund, eine Lehre als Einzel-, Doppel- oder Modullehrling zu beginnen, ist »eigenes Geld zu verdienen«, gefolgt von »einen interessanten Beruf zu erlernen«, was vier der sechs befragten Jugendlichen angaben. Zwei Lehrlinge äußerten auch den Wunsch, sich nach der Lehre weiterzubilden (Aufbaulehrgang für Fachhochschule, Meisterschule). Ein Lehrling gab zusätzlich an, sich nach einigen Praxisjahren und nach Absolvierung der Meisterprüfung mit einer KFZ-Werkstätte selbstständig zu machen:

»Sein eigenes Geld zu verdienen ist schon eine schöne Sache. Endlich bin ich nicht mehr vom Geld meiner Eltern abhängig!« (Interviewpartner 3, Zeile 82–83).

»Meine Beweggründe, einen Lehrberuf zu erlernen, waren einerseits, meinen Traumlehrberuf in der Kraftfahrzeug- und PKW-Technik zu erlernen, aber auch mir eine Basis für mein weiteres Berufsziel zu schaffen, d. h., mich als KFZ-Meister selbstständig zu machen!« (Interviewpartner 2, Zeile 74–76).

Kategorie 2: Welche Aufnahme-Voraussetzungen und -Bedingungen sowie Ausbildungsverläufe erwarten einen Lehrling in Ihrem Unternehmen?

Bei der Auswertung der Interviews zu Kategorie 2 gab es wesentliche Übereinstimmungen hinsichtlich der »Vorauswahl von zukünftigen Lehrlingen«. Alle Industrie- und Gewerbebetriebe führten persönliche Bewerbungsgespräche mit den Kandidaten/innen durch. In zwei von drei Großbetrieben durchliefen die Bewerber/innen zusätzlich schriftliche Aufnahmetests. Gewerbebetriebe wählen Lehrstellenanwärter/innen oftmals nach Schnupperlehren bzw. einem nachfolgenden persönlichen Gespräch mit den Kandidaten/innen aus. Sowohl Industrie- als auch Gewerbebetriebe bevorzugen für technische Modullehren oftmals Schulabbrecher/innen aus technischen Schulen (Höhere technische Lehranstalt, Fachschulen, etc.) gegenüber Abgängern/innen einer Hauptschule oder einer Polytechnischen Schule. Auch bei Einzellehren im kaufmännischen Bereich werden Schulabgänger/innen aus HAK, HLW, etc. anderen Pflichtschulabgängern/innen vorgezogen.

»Obwohl in den Hauptschulen, Neuen Mittelschulen und Polytechnischen Lehrgängen branchenspezifische Lehrlingsaufnahmetests geübt werden bzw. auf deren Schul-Webseiten zum Download bereit gestellt werden, scheitern viele Jugendliche daran« (Interviewpartner B, Zeile 111–113).

»Ich erwarte mir von einem zukünftigen Lehrling zumindest gute mathematische Grundlagen (Kopfrechnen) für technische Berechnungen sowie Rechtschreibwissen, damit er Arbeitsberichte in fehlerfreiem Deutsch ausfüllen kann«
(Interviewpartner a, Zeile 134–136).

Drei der sechs befragten Lehrlinge absolvierten einen schriftlichen Einstiegstest – mit Aufsatz, Rechenbeispielen, Fragen zur Allgemeinbildung bei technischen Lehrlingen oder Beispielen zu Logistik, visuellem Denkvermögen, Sprachverständnis und logischem Denken in kaufmännischen Lehrberufen. Zwei der befragten Lehrlinge befanden den Test als schwierig, vor allem bei den Rechenbeispielen. Alle Lehrlingsanwärter/innen mussten sich einem persönlichen Aufnahmegespräch stellen. In den Gewerbebetrieben wurden Lehrlinge nach persönlichen Bewerbungsgesprächen sowie einem positiven Pflichtschulabschlusszeugnis eingestellt.

»Obwohl der Einstiegstest schon drei Jahre zurückliegt, erinnere ich mich nicht gerne daran, weil ich aufgrund meiner Muttersprache Kroatisch in meiner gesamten Schulzeit Probleme in Deutsch hatte und auch beim Aufnahmetest den Deutschaufsatz nicht fehlerfrei geschrieben hatte. Der Rechentest verlief dagegen viel besser!«
(Interviewpartner 2, Zeile 148–151).

Alle befragten Industrieunternehmen bilden nach unternehmensspezifischen Ausbildungsplänen im Grund- und Hauptmodul sowie im Spezialmodul aus. In einem Unternehmen verläuft parallel zur Ausbildung einmal wöchentlich eine vierstündige (oder zweimal zweistündige) betriebsinterne theoretische Ausbildung während der gesamten Lehrzeit. Alle Industrie- oder Gewerbebetriebe fördern die Lehrabschlussprüfung durch Freistellung zu externen Kursen oder durch betriebsinterne Vorbereitungen. Vor allem Vertreter aus Gewerbebetrieben betonen, durch ihre vielseitigen Arbeitsaufträge alle fachspezifischen Ausbildungsinhalte eines Lehrberufs abdecken zu können. Hier gibt es zumeist keine betriebsinternen Ausbildungspläne, jedoch Ausbildungsunterlagen der Wirtschaftskammern und Landesinnungen, nach denen ausgebildet wird.

»Da es erhöhte schulische Anforderungen an Modullehrlingen in der Metalltechnik gibt, fördern wir unsere Lehrlinge seit 2010 durch einen betriebsinternen qualifizierten Lehrlingsausbilder, der zusätzlich eine hohe Sozialkompetenz für unsere Jugendlichen mitbringt!« (Interviewpartner A, Zeile 174–176).

Kategorie 3: Erfahrungen mit der Lehrlingsausbildung

Bei der Auswertung der Interviews zu Kategorie 3 sind folgende Übereinstimmungen erkennbar: Alle Industriebetriebe haben überwiegend gute Erfahrungen mit der Lehrlingsausbildung gemacht, weil sie eine Vorauswahl trafen. Dabei wird neben der Fach- und Methodenkompetenz zunehmend auf die Entwicklung sozialer und personaler Kompetenzen geachtet. In vier von sechs Unternehmen nehmen Genauigkeit, Fleiß, Motivation, Eigenverantwortung, Selbstdisziplin und Teamfähigkeit einen immer höheren Stellenwert in der Ausbildung des Lehrlings ein.

»Bei der Größe unseres Konzerns und dreistelligen Lehrlingszahlen gibt es nicht nur positive, sondern auch negative Erfahrungen mit Lehrlingen (je nach Jahrgang drei bis acht Prozent Lehrabbrecher bzw. drei bis fünf Prozent negativer Lehrabschlussprüfungen)«¹⁰ (Interviewpartner B, Zeile 29–31).

»... früher war die Lehre eine überaus angesehene Ausbildungsform. Heutzutage versucht jedes Mädchen und jeder Bursch' eine weiterführende, womöglich höhere Schule zu besuchen. Daher wird es vor allem in den städtischen Ballungsgebieten immer schwieriger, geeignete Lehrlinge zu finden!« (Interviewpartner A, Zeile 36–40).

Zwei der drei befragten Industriebetriebe bezahlen mehr als die landesübliche Lehrlingsentschädigung. Der dritte Betrieb bezahlt die kollektivvertraglich festgelegte Lehrlingsentschädigung, verweist jedoch auf bestehende Anreizsysteme (Prämien) und auf ihre anerkannte Fachausbildung für Einzel- und Modullehrberufe:

»Wer die klügsten Köpfe bekommen will, muss auch bereit sein, mehr als die landesübliche Lehrlingsentschädigung zu bezahlen. Höhere Lehrlingsentschädigungen, Erfolgsprämien für Jahres- und Abschlusszeugnisse, Prämien für Top-Platzierungen bei Lehrlingswettbewerben oder auch ‚Extrazuckerln‘ in Form von bezahlten Führerscheinen oder Smartphones sollen motivierte und begabte Schulabgänger anregen, bei uns eine Lehre zu beginnen!« (Interviewpartner C, Zeile 48–52).

Alle befragten Gewerbebetriebe verweisen auf »gute Erfahrungen mit der Lehrlingsausbildung«, da die Anzahl der auszubildenden Lehrlinge einerseits überschaubar ist, andererseits auf gute Kontakte mit der auszubildenden Berufsschule verwiesen wird. Zwei der drei befragten Gewerbebetriebe beschäftigen bis zu fünfzig Prozent Mitarbeiter/innen aus der eigenen Lehrlingsausbildung, die teilweise verantwortungsvolle Führungspositionen bekleiden (Betriebsleiter/in, Büroleiter/in, Verkaufsleiter/in, Produktions- oder Werkstättenleiter/in, etc).

»Viele Großbetriebe gehen offensiv mit dem Anwerben von Lehrlingen um, daher wird es für uns Gewerbetreibende immer schwieriger, im Wettbewerb um geeignete Lehrlinge mithalten zu können. Obwohl wir in den letzten Jahren fleißige und motivierte Jugendliche, vor allem über ‚Mundpropaganda‘ einstellen konnten, lassen sich Jugendliche nur mit in Aussicht gestellten Prämien in einen Lehrbetrieb locken« (Interviewpartner c, Zeile 82–87).

Trotz vieler Klagen aus Presse, Hör- und Rundfunk, aber auch Kammern bestätigt der überwiegende Teil von Industrie- und Gewerbebetrieben die zumeist positiven Erfahrungen mit der Lehrlingsausbildung. Wie bereits aus jahrelangen Studien ersichtlich, wird die Selektion von ausbildungsinteressierten und geeigneten Lehrstellenan-

10 Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen »gesamt« in Österreich 2013: 82,3 Prozent. Nach Sparten: Industrie 87 Prozent, Gewerbe: 78,5 Prozent, Bank und Versicherung: 94,9 Prozent (Dornmayr u. a. 2013, 8, 13).

wärtern/innen aufgrund eines zunehmenden Andrangs an Höhere Schulen (AHS und BHS) immer schwieriger (Österreichischer EQR-Zuordnungsbericht¹¹ 2011, 9–16).

Kategorie 4: Berufs- und Beschäftigungschancen in Einzel-, Doppel- und Modullehrberufen

Bei der Auswertung der Interviews zu Kategorie 4: »Berufs- und Beschäftigungschancen« betonen übereinstimmend alle Befragten das »gute Ausbildungskonzept der Modullehren mit Grund-, Haupt- und Spezialmodul«:

»Modullehren sind vor allem in der Industrie, und hier vor allem in den oft inhaltlich in der Ausbildung überschneidenden technischen Lehrberufen zum Erfolgskonzept geworden« (Interviewpartner A, Zeile 205–207).

»Durch die Ausbildung im Spezialmodul werden nicht nur die spezifischen Tätigkeitsfelder der Betriebe abgedeckt, sondern auch die Arbeitsplätze der Facharbeiter langfristig gesichert« (Interviewpartner C, Zeile 229–231).

Technische Gewerbebetriebe betonen, dass die Beschäftigungs- und Berufschancen von Doppellehrberufen sehr hoch sind, andererseits Einzellehrberufe (wie bspw. Bürokaufmann) vor allem mit sehr guten EDV- und Buchhaltungskennnissen nach wie vor stark nachgefragt werden. Im Einzelhandel- und Lebensmittelgewerbe erhöhen sich die Beschäftigungschancen mit der Bereitschaft der Mitarbeiter/innen, sich laufend zu spezialisieren und weiterzubilden. Gewerbebetriebe betonen auch, dass qualifizierte junge Mitarbeiter/innen vielfach betriebsinterne Karrierechancen erhalten und als Werkstätten-, Produktions-, Montage- oder Büroleiter/innen tätig sind:

»Die Berufs- und Beschäftigungschancen im Doppellehrberuf, Zimmerer und Dachdecker‘ oder ‚Dachdecker & Spengler‘ sind in unserem Betrieb sehr gut, da wir aufgrund der guten Auftragslage laufend expandieren« (Interviewpartner a, Zeile 240–244).

Vier der sechs befragten Lehrlinge sehen ihre Berufschancen als positiv. Vor allem in den Maschinen-, Metall- und KFZ-Betrieben herrscht bei den Lehrlingen großer Optimismus, einen gut bezahlten »Job« nach der Lehre zu erhalten. Negativ sieht der Maurer- und Schalungsbauer-Lehrling die Berufs- und Beschäftigungsaussichten in der Baubranche:

»...ob ich noch in zehn Jahren in der Bauindustrie arbeite, steht in den Sternen. Aufgrund der Facharbeiterkonkurrenz und Niedriglöhnen durch billige und (un-) qualifizierte (Fach-) Arbeiter aus dem Osten werden die Berufs- und Beschäftigungschancen für mich immer schlechter!« (Interviewpartner 4, Zeile 278–281).

Während männliche Lehrlinge nach ihrer Ausbildung nicht nur gute Berufs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, sondern vor allem »gute Verdienstchancen« erwarten,

¹¹ EQR: Europäischer Qualitätsrahmen.

erhoffen sich weibliche Lehrlinge neben einem guten Verdienst vielfach »flexible Arbeitszeiten« in späteren Jahren.

5. Fazit

Ziel des Artikels war es, die Sichtweise von Industrie und Gewerbe sowie von ihnen auszubildenden Lehrlingen in Bezugnahme auf (a) Intentionen, Beweggründe und Ziele für eine Lehrlingsausbildung in einer Einzel-, Doppel- oder Modullehre wiederzugeben. Des Weiteren wurde über (b) Aufnahmevoraussetzungen und Ausbildungsverläufe sowie (c) Erfahrungen mit der Lehrlingsausbildung berichtet. (d) Zuletzt wurden die Interviewpartner/innen zu ihrer Sicht bzw. ihrem Standpunkt zu Berufs- und Beschäftigungschancen von Einzel-, Doppel- und Modullehrberufen befragt.

(ad a) Primär bilden sowohl Industrie- als auch Gewerbebetriebe für den eigenen Facharbeiter/innenbedarf aus. In den Industriebetrieben wird einerseits in die Ausbildung von Modullehren (mit technischen Schwerpunkten) und andererseits in Einzellehren (mit kaufmännischen Schwerpunkten) investiert. Eine dominante Stellung in den modularen Lehrausbildungen haben die technischen Lehrberufe Kraftfahrzeug-, Installations- und Gebäude-, Metall- und Elektrotechnik. Die siebzehn am stärksten vertretenen Lehrberufe können diesen vier Modullehrberufen zugeteilt werden. Gewerbebetriebe setzen nach wie vor auf Einzel- und Doppellehrberufe sowie in einigen Branchen auf Modullehrberufe (z. B. Glasbau-, Kraftfahrzeug-, Fahrzeugtechnik). Vor allem im Bau- und Baunebengewerbe, wie im Dachdecker-, Zimmerer-, Spenglergewerbe, bei Maurern und Schalungsbauern werden vielfach Doppellehrberufe ausgebildet, da oftmals fachübergreifende Tätigkeiten von Facharbeitern/innen mit Doppelqualifizierung (z. B. Dachdecker und Spengler) ausgeführt werden können. Die Intention von Schulabgängern/innen, einen Lehrberuf zu erlernen, liegt grundsätzlich darin, »eigenes Geld zu verdienen«, aber auch »einen interessanten Lehrberuf zu erlernen«, gefolgt vom Motiv, »nach der Lehre Karriere zu machen«.

(ad b) Die Aufnahmevoraussetzungen und -bedingungen sind in Industrie und Gewerbe vielfältig. Nach wie vor führen alle Ausbildungsbetriebe persönliche Bewerbungsgespräche mit den Schulabgängern/innen durch. In der Industrie und in Großbetrieben müssen sich zukünftige Lehrlinge zumeist schriftlichen Aufnahmetests mit unterschiedlichen Schwerpunkten (z. B. technische Lehrberufe: Deutschaufsatz, Mathematik, etc.; kaufmännische Lehrberufe: Deutschaufsatz, Sprachverständnis, persönliches Auftreten, etc.) unterziehen. Schulabbrecher/innen aus Höheren technischen Lehranstalten für technische Modullehren sowie Abbrecher/innen aus Handelsakademien für kaufmännische Lehrberufe werden vielfach gegenüber den Pflichtschulabgängern/innen bei der Lehrlingsauswahl von Industrie- als auch Gewerbebetrieben bevorzugt. Aufgrund der Einstellungstests, aber auch von persönlichen Bewerbungsgesprächen werden die Ausbildungsverläufe von Industrie-Lehrlingen als überwiegend positiv angesehen. Alle Industrieunternehmen gaben zudem an, nach betriebsinternen Ausbildungsplänen zu unterweisen. Bei den Lehrlingen gab es unterschiedlichste Aussagen in Bezug auf Ausbildungsverläufe: Einerseits wird über eine abwechslungs-

reiche, anspruchsvolle und lernintensive Ausbildung berichtet, andererseits mehrfach beklagt, dass sowohl in Großbetrieben als auch in Gewerbebetrieben berufsfremde Tätigkeiten durchzuführen waren.

(ad c) Alle Industriebetriebe haben überwiegend gute Erfahrungen mit der Ausbildung Jugendlicher in Lehrberufen gemacht, da sie eine intensive Vorauswahl getroffen hatten. Dabei wurde auf die Entwicklung fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen (z. B. persönliches Auftreten) geachtet. Negative Jahresabschlüsse in den Berufsschulen bzw. negative Lehrabschlussprüfungen konnten in den befragten Industrieunternehmen dadurch massiv reduziert werden (max. fünf bis acht Prozent). In den befragten Gewerbebetrieben gab es divergierende Antworten zum Ausbildungsverlauf. Einerseits wurden sehr gute Erfahrungen mit den Ausbildungsverläufen von Lehrlingen gemacht, wobei diese Lehrling/innen zumeist »Stammarbeiter/innen« im Ausbildungsbetrieb wurden, andererseits mussten bei einigen Jugendlichen aufgrund negativer Erfahrungen die Lehrverhältnisse aufgelöst werden. Auch bei den Lehrabschlussprüfungen gab es teilweise stark divergierende Prüfungsergebnisse. Die Antworten reichten »...von keinem negativen Lehrabschluss im letzten Jahrzehnt« bis zu 15 Prozent negative Lehrabschlussprüfungen. Als monetäre Motivation für einen positiven Ausbildungsverlauf gelten vor allem die Überbezahlung der gesetzlichen Lehrlingsentschädigung, aber auch diverse andere Anreizsysteme (Prämienysteme, kostenlose Smartphones, Kostenübernahme von Führerscheinkursen, etc.). Mit dem Ausbildungsverlauf in den Industriebetrieben sind rund vier Fünftel der Lehrlinge zufrieden, da einerseits berichtet wird, dass sie in der Ausbildung in bis zu acht Abteilungen ausgebildet wurden, und sie andererseits mit neuesten Technologien arbeiten durften. Auch das Verhältnis zu den Lehrlingsausbildern wurde von rund zwei Drittel der Befragten mit »sehr gut bis gut«, vom Rest mit »zufriedenstellend« bezeichnet. In den Gewerbebetrieben wird von Lehrlingen berichtet, dass das Verhältnis zum Lehrherrn bzw. zum Ausbilder oftmals »familiär« ist, d. h., dass rund die Hälfte der Firmeninhaber in Gewerbebetrieben ein persönliches Verhältnis zur Belegschaft pflegt.

(ad d) Im Hinblick auf die Frage nach den Berufs- und Beschäftigungschancen wird von den Unternehmungen darauf verwiesen, dass einerseits Gewerbebetriebe vorwiegend traditionelle Lehrberufe ausbilden, in denen sie bei annähernd gleichbleibender Wirtschaftslage gute Berufschancen und ein hohes Beschäftigungspotenzial sehen. Andererseits wird in den Industriebetrieben wiederum betont, dass durch die Ausbildung von Modullehrberufen eine solide Grund- und Basisausbildung in Kombination mit dem Hauptmodul geschaffen wird. Die Ausbildung von Modullehrlingen mit Spezialmodulen sichert aus ihrer unternehmerischen Sichtweise deren Arbeitsplätze langfristig. Der Vorteil der Lehrlingsausbildung besteht im Prinzip aus dem Bonus, den Ausbildungsbetriebe in und nach der Lehre gegenüber jenen Unternehmen haben, die keine Lehrlinge ausbilden. D. h. nach der Lehrzeit können die ausgebildeten Facharbeiter/innen ohne Einschulungszeit im Unternehmen eingesetzt werden. Des Weiteren kommt es zu einer Verringerung von Such- und Rekrutierungs- bzw. Einschulungskosten betriebsfremder Fachkräfte. Auch die Identifikation mit dem Unternehmen entfällt. Zusätzlich übernimmt ein Ausbildungsbetrieb gesellschaftliche Ver-

antwortung sowie von einigen ländlichen Gewerbebetrieben vorrangig erwähnt eine Imageverbesserung im Bezirk oder in der Region. Lehrbetriebe betonen auch bei den Auszubildenden bei ausreichender fachlicher Eignung und Bereitschaft, zumeist ab dem dritten Lehrjahr, deren produktive Mitarbeit im Unternehmen.

Wie schon vor knapp einem Jahrzehnt in einer wissenschaftlichen Untersuchung von Ghisla und Bausch aufgezeigt wurde, ist »die Modularisierung-Idee in der (Aus-) Bildung bestechend und verführerisch« (Ghisla/ Bausch 2005, 157). Auf Anhieb ver spricht sie, einer gewichtigen Forderung des modernen Bildungswesens nachzukommen, und zwar deren zweckmäßiger Angleichung an die Bedürfnisse sowohl der in Ausbildung stehenden Jugendlichen als auch der verschiedenartigen gesellschaftlichen Einrichtungen. Das geheimnisvolle Begleitwort in der Modularisierung der Berufsausbildungen heißt »Flexibilisierung«. Damit wird eine flexible Anpassung und Vielfalt von Bildungsinhalten und methodischem Vorgehen an die von der Arbeitgeberseite laufend berichtigten Anforderungen in der Berufswelt verstanden. Im Mittelpunkt der Diskussion stehen vor allem die Vermittlung von Teilqualifikationen, das Anhäufen von inkompatiblen Qualifikationseinheiten, Abstimmungsproblematiken in und unter den Ausbildungsbetrieben und Bildungseinrichtungen, sowie zuletzt eine mangelhafte Qualität von Lehr-/ Lernprozessen und deren (Aus-) Bildungsinhalten (Jenny/ Steck 2003, 17–18). Diesen Kritikpunkten aus der Forschung stemmen sich jedoch die Industriebetriebe dagegen, mit den Argumenten einer höheren Mobilität und vielfältigeren Einsatzmöglichkeiten einerseits und andererseits durch eine fundierte Ausbildung im Grund- und Hauptmodul sowie im Spezialmodul. Das Gewerbe wiederum setzt vor allem auf Einzel- und Doppellehren und nur in einzelnen Branchen (z. B. Kraftfahrzeugtechnik, Glasbautechnik, Baugewerbe, etc.) auf Modullehren. Vielfach ist die Ausbildung in Doppellehren ökonomisch sinnvoller, da fachübergreifende Tätigkeiten (z. B. Maurer und Zimmerer) von einer Fachkraft ausgeführt werden können. Zuletzt stehen auch die Lehrlinge zunehmend im Fokus. Aufgrund der Befragung waren vor allem Modullehrlinge mit der vielseitigen Ausbildung zufrieden, im Gegensatz zu Einzel- und Doppellehrlingen, die vereinzelt zwar vielseitige Ausbildungsmöglichkeiten lobten, andererseits jedoch über fachfremde Tätigkeiten klagten. Generell wurde jedoch von keinem der auszubildenden Jugendlichen die fachkompetente Ausbildung in Frage gestellt. Dies verweist auf einen hohen Ausbildungsstandard in Österreich.

Literatur

- Archan, Sabine/Wallner, Josef (2006) *Die Lehre. Berufsausbildung in Österreich. Moderne Ausbildung mit Zukunft*. Hg. vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) und der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ). Wien.
- Arnold, Rolf (1982) *Beruf, Betrieb, betriebliche Bildungsarbeit. Einführung in die Betriebspädagogik*. Frankfurt a. M.
- Bifie (Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation & Entwicklung des österreichischen Schulwesens) (2013) *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012. Indikatoren und Themen im Überblick*. Wien.
- Dornmayr, Helmut/Nowak, Sabine (2013) *Lehrlingsausbildung im Überblick*. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. IBW-Forschungsbericht, Nr. 167. Wien.
- Dornmayr, Helmut/Nowak, Sabine (2014) *Lehrlingsausbildung im Überblick 2014. Strukturdaten, Trends und Perspektiven*. Wien.
- Dornmayr, Helmut u. a. (2013) *Lehrabschlussprüfungen in Österreich. Untersuchung der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten der Lehrabschlussprüfungen und Reformüberlegungen*. Zwischenbericht. ÖIBF & IBW. Wien.
- Engelbrecht, Helmut (1986) *Geschichte des österreichischen Bildungswesens. Bd. 4: Von 1848 bis zum Ende der Monarchie*. Wien.
- Ghisla, Gianni/ Bausch, Luca (2005) *Modularisierung der Bildungssysteme*. In: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaft, Nr. 27, 157–174.
- Gittenberger, Susanne (2011) *Berufsausbildungsrecht. Arbeitsrecht 13*. Arbeiterkammer Wien. Wien.
- Gruber, Elke (2004) *Berufsbildung in Österreich – Einblicke in einen bedeutenden Bildungssektor*. In: Verzetnitsch, Fritz u. a. (HgInnen) *Jugendliche zwischen Karriere und Misere. Die Lehrausbildung in Österreich, Innovation und Herausforderung*. Wien, 17–38.
- Korinek, Karl (2010) *Gewerberecht als Spiegelbild von Staat und Gesellschaft*. In: Österreichische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, Nr. 2, 58–59.
- Löwe, Ernst (2006) *Berufsausbildungsrecht. Arbeitsrecht 13*. Arbeiterkammer Wien. Wien.
- Mayring, Philipp (2002) *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Weinheim/ Basel.
- Österreichischer Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) Zuordnungsbericht 2011. Wien.
- Pilz, Matthias (2009) *Modularisierungsansätze in der Berufsbildung. Deutschland, Österreich, Schweiz und Großbritannien im Vergleich*. Wien.
- Regierungsprogramm der Österreichischen Bundesregierung für die XXII. Gesetzgebungsperiode 2003. Wien.
- RIS-Rechtsinformationssystem (2015) *Gesamte Rechtsvorschrift für Berufsausbildungsgesetz BGBl. Nr. 142/1969*. Wien.
- Schneeberger, Arthur (2003) *Trends und Perspektiven der Berufsbildung in Österreich*. In: IBW-Mitteilungen, September 2003. Wien, 15.
- Statistik Austria (2013a) *Prognose der Schülerinnen- und Schülerzahl für die Schuljahre 2020/21 und 2030/31*. Wien.
- Statistik Austria (2013b) *Schülerinnen, Schüler und Studierende nach Schultyp, Geschlecht und Bundesländer*. Wien.
- Tritscher-Archan, Sabine (2009) *Berufsbildung in Europa. Länderbericht Österreich*. Bericht im Rahmen von ReferNet Austria. Wien.
- Wirtschaftskammer Oberösterreich (2013) *Lehrvertragsservice Oberösterreich*. Wien.
- Wirtschaftskammer Österreich (2014) *Lehrlinge in Österreich. Ergebnisse der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreichs*. Wien.
- Wirtschaftskammer Österreich (2015) *Statistisches Jahrbuch*. Wien.

Internetadressen

- Ausbildungsordnung Modullehrberuf Metalltechnik 2011*, verfügbar unter:
<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20007265>, 28. 6. 2015.
- Ausbildungsordnung Schwerpunktlehrberuf Oberflächentechnik 200*, verfügbar unter:
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20000760&ShowPrintPreview=True>, 12. 8. 2015.

- BAG-Berufsausbildungsgesetz im Rechtsinformationssystem (RIS) 2009*, verfügbar unter: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276>, 16. 6. 2015.
- Berufsinformationscomputer – Berufe von A bis Z*, verfügbar unter: <http://www.bic.at/>, 28. 8. 2015.
- BGBI. II Nr. 361/2013: Änderung der Verordnung über die Lehrpläne für Berufsschulen*, verfügbar unter: https://www.bmbf.gv.at/schulen/recht/erk/lp_bs_2013.html, 25. 8. 2015.
- Bildungsmonitor 2014. Zahlen, Daten und Fakten zur Bildungs(un)gleichheit in Oberösterreich*, verfügbar unter: http://media.arbeiterkammer.at/ooe/DuF_2014_Bildungsmonitor.pdf, 17. 7. 2015.
- bmwfj-Lehrberufsliste 2015*, verfügbar unter: <http://lehrberufsliste.m-services.at/>, 30. 8. 2015.
- Jenny, Daniel/Steck, Hans-Ulrich (2003) *Fragwürdige Modularisierung des Berufsschulunterrichts*. verfügbar unter: http://www.edudoc.ch/sta-tic/infopartner/periodika_fs/2003/Berufsbildung_Schweiz/02_Feb_2003/bch3217.pdf, 22. 8. 2015.
- Lehrberufe in Österreich – Ausbildungen mit Zukunft 2014*, verfügbar unter: <http://www.bic.at/downloads/at/broschueren/lehrberufslexikon2014.pdf>, 30. 8. 2015.
- Lehrlingsstatistik Österreich 2014*, verfügbar unter: <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/Lehre/Lehrlingsstatistik/w/Lehrlingsstatistik-fuer-Wien.html>, 22. 8. 2015.
- Metalltechnik-Modullehrberuf-Berufsbeschreibung 2011*, verfügbar unter: <http://www.bmwf.gv.at/Berufsausbildung/LehrberufeInOesterreich/ListeDerLehrberufe/Seiten/Metalltechnik%28Modullehrberuf%29.aspx>, 30. 7. 2015.

Kontakt:
erich.mohl@gmx.at