
Perspektiven eines Berufsbildungsdelphis auf die demografischen Herausforderungen - Handlungsdruck und Innovationspotenziale im österreichischen System der dualen Berufsausbildung

Abstract

Vor dem Hintergrund der Sicherung von Fachkräften und der Wettbewerbsfähigkeit ist die demografische Entwicklung in den nächsten Jahren eine zentrale Herausforderung für die berufliche Bildung. Prognosen lassen einen Rückgang der jungen Arbeitskräfte um bis zu 15% erwarten. Gemeinsam mit dem Trend zu höherer Bildung ist eine deutliche Verringerung des Rekrutierungspotenzials und folglich des Fachkräftenachwuchses absehbar. In diesem Kontext wird ein großer Handlungsdruck auf die Systemstrukturen der dualen Ausbildung aufgebaut. In diesem Beitrag werden drei große Handlungslinien in Bezug auf die demografische Entwicklungen behandelt: Umsetzung der Prinzipien des Lebenslangen Lernens, Erhöhung der Durchlässigkeit und Sicherstellung der betrieblichen Ausbildungsqualität. Diese haben das Ziel, die duale Berufsausbildung für Jugendliche attraktiver zu machen und so das Bildungswahlverhalten zu beeinflussen. Auf Basis eines österreichischen Berufsbildungsdelphis sollen konkrete Antworten zu Gestaltungsoption und Innovationspotenzial dargestellt und diskutiert werden. Die Datengrundlage des Berufsbildungsdelphis bildet eine zweistufige ExpertInnenbefragung (n=279) aus der Praxis und Theorie.

1 Fachkräftemangel und demografische Entwicklung

„Computerbranche sucht händeringend nach Fachkräften“ (DER STANDARD 2012). Mit solchen oder ähnlichen Meldungen warnen Akteure der Wirtschaft in den Medien immer wieder öffentlichkeitswirksam vor einem zukünftigen Fachkräftemangel. Auch bei der Anwerbung und Rekrutierung von Jugendlichen werden zunehmend propagandistische Töne angeschlagen. Den Hintergrund des „Kampfes um Talente“ (WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH 2010) bilden vor allem zu erwartende Trends in der demografischen Entwicklung. Auch auf der europäischen Ebene wird in wichtigen Bildungspapieren der Herausforderung „demografischer Wandel“ eine zentrale Rolle eingeräumt.

In Österreich finden sich jenseits von Meta-Strategien nur vereinzelt Konzepte zu verschiedenen strukturellen Gestaltungsoptionen in der beruflichen Bildung, um auf die demografischen Herausforderungen zu reagieren. Der vorliegende Beitrag wird daher von der Frage geleitet: Welchen Handlungsbedarf und welche Innovationspotenziale gibt es für die duale Berufsausbildung (Lehrausbildung) im Hinblick auf die demografische Herausforderung?

Ausgehend von der Charakteristik des österreichischen (Berufs-)Bildungssystems und demografischer Prognosen werden die Spannungsfelder skizziert, in der sich die duale Ausbildung aufgrund der zu erwartenden demografischen Entwicklung bewegt. Daran anschließend wird versucht, mithilfe eines 2012 durchgeführten österreichischen Berufsbildungsdelphis Antwort-

ten auf die demografische Herausforderung mit Fokus auf die duale Berufsausbildung zu finden und zu diskutieren.

2 Charakteristika des österreichischen (Berufs-)Bildungssystem

Die berufliche Erstausbildung in Österreich ist im internationalen Vergleich besonders stark im Bildungssystem integriert (vgl. OECD 2012) und beruht auf zwei Säulen: der betrieblichen Erstausbildung (auch: Lehrausbildung, Lehrlingsausbildung, duale Ausbildung) und der vollschulischen Erstausbildung, die sich in die Berufsbildende Mittlere Schule (BMS) und Berufsbildende Höhere Schule (BHS) differenziert. Mit dem Abschluss der BHS erwirbt man zugleich die Reife- und Diplomprüfung, die zum allgemeinen Hochschulzugang berechtigt.

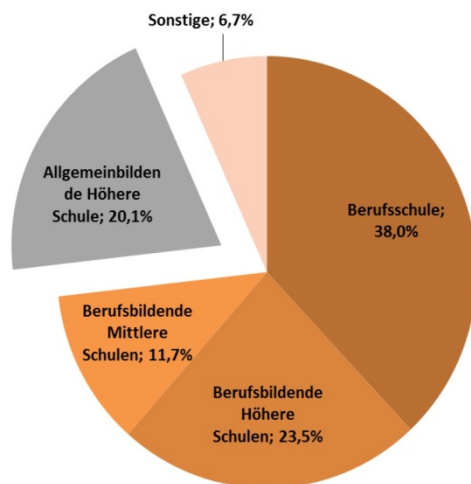


Abb. 1: Verteilung SchülerInnen in der 10.Schulstufe.
Quelle: BMUKK (2011).

Im Schuljahr 2010/11 absolvierten etwa 80% der SchülerInnen in der 10. Schulstufe eine berufsbildende Erstausbildung (Abb. 1). Die vollschulische Berufsausbildung (BMHS) und die Lehrausbildung sind mit 35,2% bzw. 38% anteilig etwa gleich stark ausgeprägt.

LASSNIGG (2012, 314f.) hebt noch weitere Charakteristika des österreichischen Berufsbildungssystems hervor:

- Der Zugang zur Berufsbildung erfolgt nach einem Selektionsmodell: Der Eintritt in die schulische Berufsbildung kann bereits nach der 8. Schulstufe erfolgen, während für den Eintritt in die Lehrausbildung die Absolvierung der 9-jährigen Unterrichtspflicht vorausgesetzt wird.
- Vertikale Hierarchisierung innerhalb der Berufsbildung: Sowohl der gesellschaftliche Stellenwert als auch die gesetzlichen Berechtigungen orientieren sich entlang einer vertikalen Hierarchie. Der geringste Stellenwert wird der Lehrausbildung, der höchste der Berufsbildenden Höheren Schule (BHS) zugewiesen. Zahlreiche Untersuchungen zeigen deutlich, dass die Struktur des österreichischen Bildungssystems stark sozial selektiv wirkt (zum Beispiel: LACHMAYR/ROTHMÜLLER 2009; OECD 2012;

SCHLÖGL 2007). Wobei zumindest in den letzten Jahren durch bildungspolitische Innovationen (Bsp.: Lehre mit Matura) versucht wurde, die strukturelle Durchlässigkeit im Bildungssystem zu erhöhen. Ob diese jedoch auch faktisch wirksam werden, wird sich erst in den nächsten Jahren zeigen.

- Verflechtung der Berufsbildung mit tertiärer Bildung: Mit einem BHS-Abschluss wird eine allgemeine Hochschulberechtigung erworben, die auch häufig in Anspruch genommen wird. Etwa 33% der erstzugelassenen Studierenden an Universitäten und 51% an Fachhochschulen haben zuvor eine BHS besucht (vgl. MAYERL 2012a). Der BHS wird zudem eine soziale Aufstiegsfunktion zugeschrieben (vgl. LASSNIG 2012).
- Zersplitterte Governance-Struktur: Es gibt zahlreiche Akteure, die die Berufsbildung steuern (Bundesministerien, Bundesländer, Sozialpartner, etc.), jedoch existieren keine übergeordneten Koordinierungsmechanismen, um die Ziele und Strategien der verschiedenen beruflichen Ausbildungswege aufeinander abzustimmen. So wird vielfach von einem konkurrierenden Verhältnis zwischen dem vollschulischen und dem betrieblichen Teil der beruflichen Erstausbildung gesprochen. Auch das System der Lehrausbildung kann als ein System der „integrierten Dualität“ (RAUNER 2009, 27; BARABASCH et al. 2009) verstanden werden, in dem die einzelnen Teilsysteme „Betrieb“ und „Schule“ weitgehend autonom operieren.

3 Spannungsfelder der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung

Im Folgenden soll kurz skizziert werden, in welchen Spannungsfeldern sich die berufliche Bildung aufgrund demografischer Wandlungsprozesse, bewegt. Die Analyse erfolgt dabei insbesondere aus der Perspektive der dualen Ausbildung.

3.1 Fachkräftelücke und demografische Entwicklung

Die demografische Entwicklung hat einen hohen Einfluss auf das Arbeitskräftepotenzial, das SchülerInnenpotenzial und auf die Anzahl der neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Personen. In den Bevölkerungsprognosen lassen sich dahingehend zwei gegenläufige Trends ausmachen (vgl. DORN MAYR et al. 2012, 119ff.):

- 1) Rückgang der Personen, die in die Ausbildung bzw. den Arbeitsmarkt eintreten.
- 2) Anstieg der Personen, die aufgrund von Pensionierung aus dem Arbeitsmarkt austreten.

Die Bevölkerungsprognosen der Statistik Austria lassen erwarten, dass sich die Schere zwischen den in den Arbeitsmarkt neu eintretenden und austretenden Personen etwa bis 2025 bedeutend vergrößern wird. Zusätzlich wird zwar das Arbeitskräftepotenzial bis 2017 noch steigen, aber dann stark zurückgehen. Von 2017 bis 2030 wird im Hauptszenario der Statistik

Austria ein Rückgang von etwa 300.000 Personen des Arbeitskräftepotenzialserwartet (vgl. DORNMAYR et al. 2012, 118).

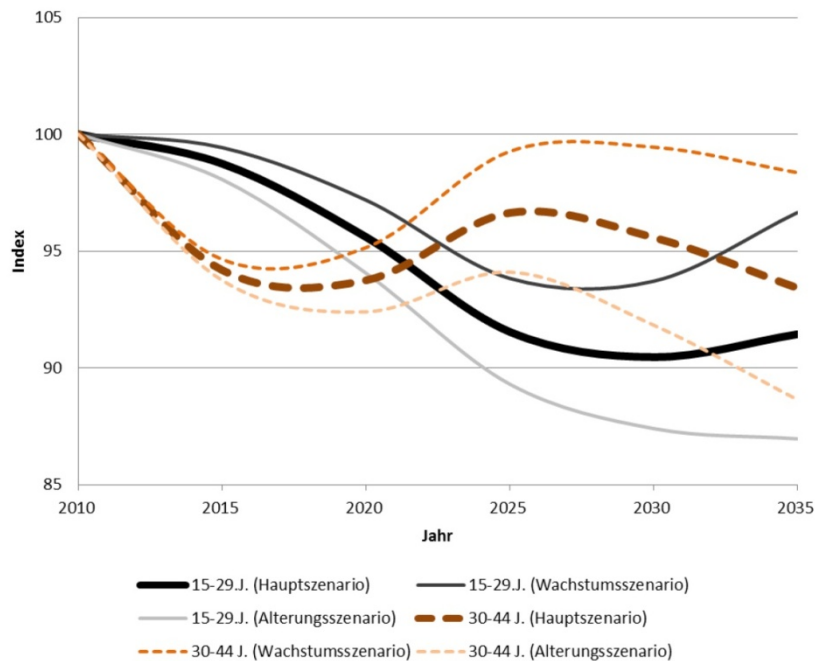


Abb. 2: Demografische Entwicklung der 15-29 bzw. 30-44 Jährigen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Szenarien der Bevölkerungsentwicklung.

Quelle: Statistik Austria (letzte Aktualisierung 09.10.2012), eigene Berechnungen. Anmerkungen: Hauptsszenario: mittl. Fert., Lebenserw., Zuwand.; Wachstumsszenario: hohe Fert., Lebenserw., Zuwand. ; Alterungsszenario: niedr. Fert./Zuwand., hohe Lebenserw.

Abb.2 zeigt, dass sich, unabhängig von den Prognoseszenarien, ein teilweise erheblicher Rückgang der 15-44-jährigen Bevölkerungsgruppe und damit des jüngeren Arbeitskräftepotenzials prognostizieren lässt. Im Hauptsszenario wird von 2010 bis 2030 ein Rückgang der 15-29-Jährigen um etwa 10% vorhergesehen. Die Anzahl der 30-44-Jährigen wird bis 2017 stark zurückgehen, bis 2025 wieder ansteigen, um dann wieder zurückzugehen. Die demografische Entwicklung ist daher nicht als ein linearer Trend zu verstehen, sondern als ein Prozess, in dem sich mehrere demografische Wellen überlagern (vgl. LASSNIGG 2012, 328f.).

Die erwartete Zuwanderung ist bereits in den Prognoseszenarien berücksichtigt, d.h., auch Zuwanderung kann die demografische Dynamik nicht dämpfen. Hinzuweisen ist auch darauf, dass regionalspezifisch unterschiedliche Dynamiken vorherrschen. So altert Wien – aufgrund der hohen Zuwanderungsrate – mit einer geringeren Geschwindigkeit als andere Bundesländer.

3.2 Der „Kampf um Talente“

Vor diesem Hintergrund sind die Warnungen vor einem „Fachkräftemangel“, der Gefährdung der Wettbewerbsfähigkeit und folglich des Wirtschaftsstandortes zu verstehen. Die prognostizierte Entwicklung übt daher einen nachhaltigen Druck auf die Systemstrukturen des Bildungssystems aus (vgl. INDUSTRIELLENVEREINIGUNG 2011; WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH 2010). Kämpferische Slogans, wie „Kampf um Talente“, verdeutlichen das Ringen um die Rekrutierung und Anwerbung von Jugendlichen für die Berufsausbildung.

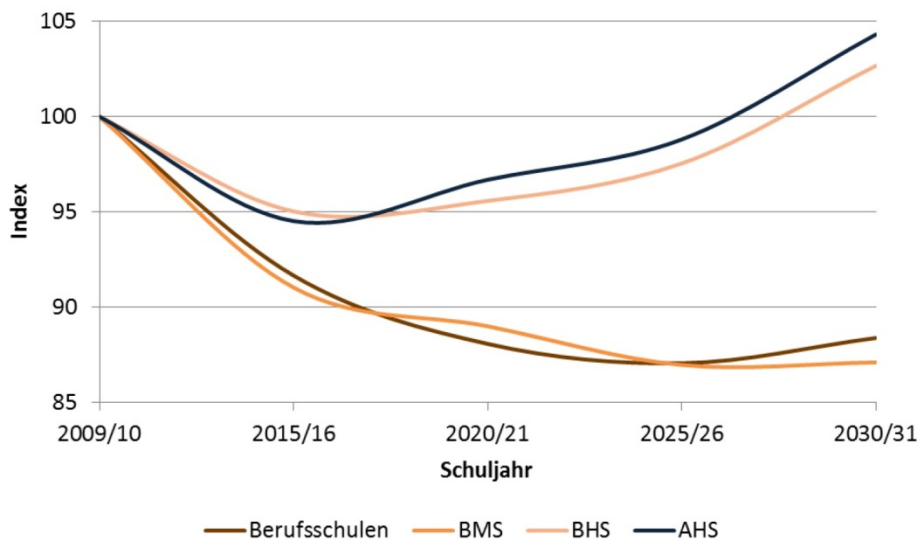


Abb. 3: Schulbesuchsprognose bis 2030/31 der Sekundarstufe II. Der Index bezieht sich auf die Basis Schuljahr 2009/10. Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik. Erstellt am: 02.04.2012. eigene Berechnung. Trendvariante (zusätzlich zu den prognostizierten Änderungen der Bevölkerungszahlen sind auch Trends im Schulwahlverhalten der letzten Jahre mitberücksichtigt).

Wie in Abb. 3 gezeigt, wird eine „scherenförmige“ Entwicklung der SchülerInnenzahlen ausgehend vom Niveau des Basisschuljahres 2009/10 differenziert nach Schulformen der Sekundarstufe II prognostiziert. Es ist ein kontinuierlicher Rückgang derjenigen Jugendlichen zu beobachten, die sich für eine Lehrausbildung oder berufsbildende mittlere Schule entscheiden. Kontrastierend dazu gibt es nur einen kurzfristigen Rückgang der SchülerInnenzahlen in den maturaführenden Schulen (AHS und BHS) bis 2015/16, die danach aber wieder steigen werden. Jedoch bleibt die Lehrausbildung dieser Prognose zufolge auch in Zukunft noch die zahlenmäßig dominierende Form der beruflichen Erstausbildung (vgl. Abb. 3 mit Abb. 1).

Der „Kampf um Talente“ verdeutlicht sich in zweifacher Weise. Erstens wird sich der Wettbewerb zwischen der Lehrausbildung und den BHS zuspitzen. Während die Zahl der SchülerInnen in der Berufsschule von 1990/91 bis 2011/12 um 15.524 zurückgegangen ist, ist die

Anzahl der BHS-SchülerInnen im gleichen Zeitraum um 38.027 gestiegen. Aufgrund der unmittelbaren Verzahnung der Lehrausbildung mit dem Arbeitsmarkt treffen das geänderte Bildungswahlverhalten und der demografische Wandel den Arbeitsmarkt direkt. Dies schlägt sich in einem Rückgang des Rekrutierungspotenzials für den Fachkräftenachwuchs nieder. Anders ausgedrückt: Die Betriebe werden in eine aktivere Rolle gedrängt, während die vollschulische Berufsausbildung aufgrund ihrer Organisationsstruktur eine deutlich passivere Rolle einnehmen kann (vgl. LASSNIGG 2012, 330).

Zweitens ist ein verstärkter Wettbewerb zwischen maturaführenden (AHS, BHS) und nicht-maturaführenden (Lehrausbildung, BMS) Bildungsgängen zu erwarten (vgl. HANIKA et al. 2012). Jugendliche tendieren immer stärker zu höherer Bildung und wählen folglich vermehrt vollschulische maturaführende Bildungsgänge (AHS, BHS), die im Anschluss eine allgemeine Hochschulberechtigung garantieren.

Die demografische Entwicklung übt im Zusammenspiel mit dem Trend im Bildungswahlverhalten einen enormen Handlungsdruck auf die Systemstrukturen der Lehrausbildung aus. Wenn die Lehrausbildung im Wettkampf um die Jugendlichen mit den vollschulischen Berufsausbildungen bzw. zu höheren Qualifikationen führenden Schulen nicht als der große Verlierer hervorgehen will, dann muss die Attraktivität der Lehrausbildung durch bildungspolitische Innovationen wieder deutlich angehoben werden.

3.3 Durchlässigkeit im Berufsbildungssystem

Generell ist bereits vielfach diagnostiziert worden, dass das österreichische Bildungssystem hoch selektiv ist (vgl. beispielsweise LACHMAYR/ROTHMÜLLER 2009; OECD 2012), was insbesondere auf die Strukturen des Bildungssystems zurückzuführen ist (vgl. SCHLÖGL 2007). Gerade auch im Bereich der beruflichen Erstausbildung in der Sekundarstufe II tritt diese Selektivität in Form einer Hierarchisierung der beruflichen Erstausbildung sichtbar hervor. Die Hierarchisierung drückt sich einerseits in der „sozialen Wertigkeit“ der Ausbildung in Gesellschaft und Arbeitsmarkt, andererseits in den Anschlussberechtigungen an Weiterbildung und Höherqualifizierung aus.

Die Lehrausbildung befindet sich am unteren Ende der Hierarchie und wird überdurchschnittlich stark von Jugendlichen mit geringen sozialen Hintergrundressourcen (im Sinne von Bourdieus kulturellem Kapital) ausgewählt. Die Eltern von Jugendlichen, die sich für eine Lehre entscheiden, weisen überproportional häufig selbst ein nur geringes Bildungsniveau auf (vgl. LACHMAYR/ROTHMÜLLER 2009). Zudem gibt es für LehrabsolventInnen keine generelle Anschlussberechtigung an postsekundäre (Kolleg, Akademien) und tertiäre Ausbildungsangebote (Universität, Fachhochschule).

Diese Diagnose widerspricht der bildungspolitischen Forderung „Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung sowie vollschulischer und dualer Berufsbildung“ (SOZIALPARTNER 2013; EK 2012). In Bezug auf den demografischen Wandel wird auch die Rolle der Durchlässigkeit des Bildungssystems für das Lebenslange Lernen hervorgehoben. Denn

nur in einem durchlässigen System kann der Anspruch auf lebenslange (Weiter-)Bildungsprozesse auch eingelöst werden (vgl. EK 2012).

3.4 Nutzung der verfügbaren Potenziale und Ressourcen

Der demografische Wandel übt einen besonderen Druck aus, die verfügbaren Potenziale und Ressourcen der Jugendlichen verstärkt zu nutzen. Es wurden bereits zahlreiche Maßnahmen, wie verstärkte Bildungs- und Berufsorientierung in den Pflichtschulen, eingeführt, um spätere Ausbildungsabbrüche bedingt durch fehlgeleitete Berufswahlprozesse zu reduzieren (vgl. WIESER/LÖFFLER 2012).

In dieselbe Richtung zielt die „überbetriebliche Berufsausbildung“ (ÜBA), um alle Jugendlichen, die keine Lehrstelle finden, im Zuge einer „Ausbildungsgarantie“ zu einem beruflichen Abschluss zu führen (vgl. BERGMANN et al. 2011). Wobei sich am Beispiel der überbetrieblichen Berufsausbildung der Widerspruch zwischen Fachkräftemangel und Ausbildungsbeurteilungspolemik festhalten lässt: Zwar klagen die Betriebe über den Fachkräftemangel, sind aber gleichzeitig nicht bereit, die entsprechenden Fachkräfte auszubilden.

Analysen zeigen, dass in der Lehrausbildung verfügbare Potenziale und Ressourcen bei Jugendlichen in drei Gruppen nur unzureichend genutzt werden (vgl. LASSNIGG 2012):

1. Geschlechterspezifische Berufswahlprozesse

Der Anteil der weiblichen Lehrlinge in der Lehrausbildung liegt bei etwa einem Drittel, d.h. weibliche Jugendliche sind in der Lehrausbildung deutlich unterrepräsentiert. Bei der Lehrberufswahl von jungen Frauen ist eine starke Konzentration auf wenige Lehrberufe feststellbar. Knapp die Hälfte der Mädchen entscheidet sich für drei Lehrberufe (Einzelhandel, Bürokauffrau, Frisörin). (vgl. DORNMAYR et al. 2012, 83f.)

2. MigrantInnen

Die Bevölkerungsprognose der Statistik Austria erwartet einen beträchtlichen Anteil (bis zu 50%) von ZuwanderInnen bei den Jugendlichen. Studien zeigen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund über geringere soziale Hintergrundressourcen als die autochthone Bevölkerung verfügen (vgl. LASSNIGG 2012). MigrantInnen scheiden zudem deutlich früher aus dem Ausbildungssystem aus und sind in der Lehrausbildung stark unterrepräsentiert (vgl. DORNMAYR et al. 2012, 93ff.).

3. Personen ohne beruflichen Abschluss („Dropouts“)

Etwa 7% der Jugendlichen scheiden ohne weiterführende berufliche Ausbildung aus dem System aus; MigrantInnen finden sich überdurchschnittlich häufig bei den Dropouts (vgl. DORNMAYR et al. 2012, 111f.). Zu dieser Gruppe können auch Personen gezählt werden, die eine berufliche Ausbildung zwar beginnen, aber aus verschiedensten Gründen die Ausbildung abbrechen und folglich ohne beruflichen Abschluss in den Arbeitsmarkt eintreten.

4 Antworten des Berufsbildungsdelphis: zentrale Handlungsstränge

4.1 Methodik

Das Berufsbildungsdelphi (SCHLÖGL/MAYERL 2012) hat sich zum Ziel gesetzt, die dringlichsten Handlungsstränge für ein auf Zukunftsfähigkeit ausgerichtetes (Berufs-)Bildungssystem mit Fokus auf die Lehrausbildung auszuarbeiten.

Mit Hilfe einer methodisch gesicherten Einbindung von ExpertInnen aus Wissenschaft, Politik und Praxis aus dem In- und Ausland sollten eine richtungsweisende Skizze für ein neu aufgestelltes System der Steuerungs- und Leistungsstrukturen der Lehrausbildung vorgezeichnet werden und die Innovationspotenziale und zukünftigen Gestaltungsmöglichkeiten herausgearbeitet werden. Umgesetzt wurde das Berufsbildungsdelphi durch eine zweistufige standardisierte Onlinebefragung.

Der Forschungsgegenstand bezieht sich auf drei Hauptfragestellungen, die dann im Zuge des Berufsbildungsdelphis weiter ausdifferenziert und operationalisiert wurden:

- (1) Welche strukturellen und bildungspolitischen Voraussetzungen benötigt das duale Ausbildungssystem, um mit der Dynamik der gegenwärtigen Erwerbsgesellschaft mithalten zu können?
- (2) Welche didaktischen und berufspädagogischen Maßnahmen sollen ergriffen werden, um im Zuge der Ausbildung Grundlagen für Teilhabe an lebensbegleitenden Lernprozessen zu schaffen?
- (3) Auf welche Weise sollen Ergebnisse der Lernprozesse bewertet werden, sodass einerseits Anschlussfähigkeit im (Berufs-)Bildungssystem gewährleistet wird und andererseits nachhaltige Qualitätssicherungsmaßnahmen umgesetzt werden können?

Bei der Durchführung von Delphis erfolgt die Auswahl der ExpertInnen nicht zufällig, sondern meist auf Basis eines (angenommenen) Expertenstatus (vgl. HÄDER 2009). In einem ersten Schritt wurden die zentralen Akteursgruppen und Stakeholder im Lehrausbildungssystem nach Forschung (Berufsbildung, Arbeitsmarkt), Berufsbildungspolitik (Sozialpartner, Gebietskörperschaften), Berufsbildungsadministration (Ministerien, Schulräte), Arbeitsmarktverwaltung (AMS, Beschäftigungspakte), Ausbildungsbetriebe (GeschäftsführerInnen und AusbilderInnen), Berufsbildende Schulen (DirektorInnen, Lehrkräfte) und Weiterbildungseinrichtungen differenziert. Bei der Recherche nach die ExpertInnen wurde auf einen breiten Mix von verschiedenen Quellen, wie Mailinglisten, Gremien, AutorInnenlisten von Zeitschriften, Internetpräsenzen, zurückgegriffen. Anschließend wurden die ExpertInnen den einzelnen Gruppen zugeordnet. Dabei wurde auf eine ausgewogene Verteilung der verschiedenen Akteursgruppen geachtet.

Insgesamt wurden bei der ersten Welle 903 ExpertInnen mit personalisierten Emails zur Teilnahme eingeladen, von denen 279 ExpertInnen den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben. In der zweiten Welle haben sich davon wiederum 138 ExpertInnen beteiligt. Das ergibt eine beachtliche Rücklaufquote von 31% in der ersten und 49% in der zweiten Welle.

Es konnte eine relativ gleichmäßige Verteilung des institutionellen Hintergrundes der ExpertInnen (durch Selbstzuordnung) registriert werden. Der Anteil der weiblichen ExpertInnen beläuft sich in beiden Erhebungswellen auf etwa 30%.

4.2 Handlungsdruck auf die Systemstrukturen der Lehrausbildung

Es werden Bildungsstrategien auf internationaler Ebene (vgl. EK 2012) und nationaler Ebene (siehe beispielhaft SOZIALPARTNER 2013, LLL:2020 Strategie der Bundesregierung) formuliert, um die Konsequenzen des demografischen Wandels abzufedern. Auch das Berufsbildungsdelphi diagnostiziert einen Handlungsbedarf vor allem auf der Gestaltungsebene „Bildungsplanung“. Demnach erfordert der demografische Wandel in erster Linie Anpassungen in den systemischen Strukturen des Ausbildungssystems (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: **Handlungsdruck auf Gestaltungsebenen durch gesellschaftliche, ökonomische und technologische Entwicklungen (Angaben in %)**

	Gestaltungsebenen des Berufsbildungssystem			
Gesellschaftliche Entwicklungen	Bildungsplanung	Bildungsprozesse	Bewertung Ergebnisse	
Alterung der Gesellschaft	64	28	8	100
Technologischer Wandel	45	52	6	100
Veränderung Arbeitsverhältnisse (Erwerbskarrieren)	53	29	19	100
Internationale Initiativen (EU, OECD)	57	16	27	100
Wissensintensivierung der Arbeitsplätze	32	52	16	100

Quelle: Berufsbildungsdelphi, SCHLÖGL/MAYERL (2012). Fragestellung: Welche gesellschaftlichen Veränderungen bauen einen besonderen Handlungsdruck auf die folgenden Gestaltungsebenen des (Aus-)Bildungssystems auf? Eine Auswahl pro Item möglich.

Zwar gibt es einen Konsens über den Handlungsbedarf und die notwendigen Strategien, um den demografischen Herausforderungen zu begegnen, doch verbleiben diese zumeist auf der Metaebene. Wie diese Strategien konkret implementiert werden können, bleibt durchweg offen und wird auf der Detailebene kontrovers diskutiert. Bei der Diagnose des Handlungsbedarfes und zukünftiger Entwicklungsperspektiven wirft aber nicht nur die demografische Entwicklung zahlreiche Fragen auf, sondern auch gesellschaftliche, ökonomische und technologische Entwicklungen erfordern geänderte Rahmenbedingungen und Systemstrukturen.

Im Folgenden wird versucht, Antworten auf die demografische Herausforderung auf Basis der Ergebnisse des österreichischen Berufsbildungsdelphis zu finden. Dabei werden drei zentrale Handlungslinien hervorgehoben:

Erstens, wie die Strategie des Lebenslangen Lernens in die Lehrausbildung implementiert werden kann und welche Folgen dies für die Systemstrukturen der Lehrausbildung hat. Zweitens, wie die Durchlässigkeit zwischen der Lehrausbildung und der tertiären Bildung erhöht und sinnvoll gestaltet werden soll. Drittens, welche Rolle die Qualitätssicherung für die Attraktivitätssteigerung der Lehrausbildung einnimmt und welche konkreten Maßnahmen hier getroffen werden sollten.

4.3 Die Lehrausbildung für das Lebenslange Lernen fit machen

Der Förderung des Lebenslangen Lernens wird in den meisten bildungspolitischen Strategien ein zentraler Stellenwert eingeräumt. Es gilt, zum einen die strukturellen Voraussetzungen für Lebenslanges Lernen zu schaffen und zum anderen die individuellen Kompetenzen für lebenslange Lernprozesse zu entwickeln.

Grundsätzlich sind die ExpertInnen des Berufsbildungsdelphis der Meinung (Abb. 4), dass die Lehrausbildung in ihrer Grundverfassung verstärkt auf das Lebenslange Lernen ausgerichtet werden sollte. Es wird gewünscht, dass in der Lehrausbildung jene individuellen Kompetenzen verstärkt entwickelt werden, die für lebensumspannende Lernprozesse notwendig sind. Entsprechend dazu ist es auch höchst wünschenswert, die strukturellen Voraussetzungen für lebenslange Lernprozesse zu schaffen, indem die Lehrausbildung konzeptionell so gestaltet wird, dass sie sich prioritär als Heranführung an einen beruflichen Fachbereich und daher nur als Ausgangspunkt eines lebensumspannenden Qualifizierungsprozesses versteht. Umgekehrt zeigt sich dies auch deutlich an der Ablehnung der Haltung „mit einem Lehrabschluss ist man ausgelernt“. Dies bedingt dann in weiterer Folge auch strukturelle Anschlussmöglichkeiten zur Weiterbildung und Höherqualifizierung.

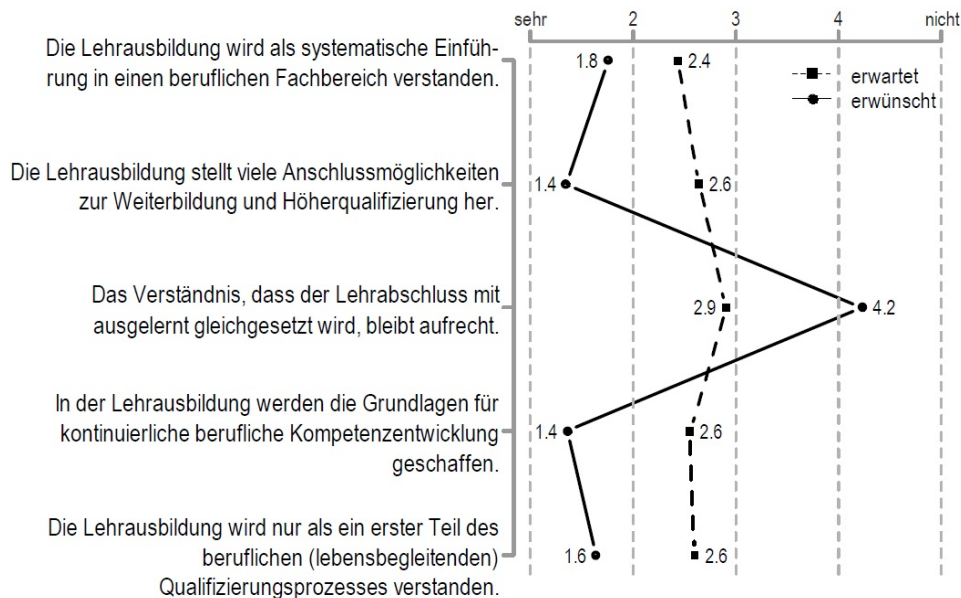


Abb. 4: Lehrausbildung und die Umsetzung des „Lebenslangen Lernens“ Quelle: Berufsbildungsdelphi Welle I, SCHLÖGL/MAYERL (2012)
Anmerkungen: 1=sehr erwünscht bzw. erwartet bis 5=nicht erwünscht bzw. erwartet

In der Welle II wurden die ExpertInnen im Berufsbildungsdelphi danach befragt, welche konkreten Maßnahmen dazu beitragen können, die Lehrausbildung verstärkt an die Prinzipien des Lebenslangen Lernens anzupassen. Am häufigsten plädieren die ExpertInnen für eine verstärkte Integration von „Metainhalten“ in die Curricula der Lehrausbildung. Als Metainhalte werden hier vor allem generische Kompetenzen verstanden, die sich unabhängig von den fachlichen Inhalten in andere berufliche Kontexte übertragen und anwenden lassen. In diesem Kontext werden häufig Kompetenzen für den selbstgesteuerten und selbstständigen Erwerb von Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten (Lernkompetenzen, Aneignungskompetenzen, Informationsbeschaffung, etc.), aber auch allgemeinbildende Inhalte (Mathematik, Deutsch, etc.) aufgezählt, die grundlegende individuelle Voraussetzungen zum Lebenslangen Lernen darstellen.

„Förderung der Fähigkeit selbstständig und selbstgesteuert, also aktiv und bewusst lernen zu können und zu dürfen = Lernen lernen und kritische Reflexionskompetenz. Diese sind ‚Meta-inhalte‘, die überall in die Curricula eingebaut bzw. explizit mitgedacht werden können – und sie benötigen eine grundlegende Erneuerung von Lehr-/Lernkonzepten bzw. –methoden sowie das Konzept des aktiv handelnden, lernenden Subjekts.“ (Experte/Expertin, Welle II)

Es wird deutlich, dass grundlegende Änderungen in den Ausbildungsstrukturen notwendig werden, wenn man die Prinzipien des Lebenslangen Lernens nachhaltig in der Lehrausbildung verankern will. Nicht nur die Curricula müssen entsprechend angepasst, sondern auch die Lehr-/Lernmethoden (Stärkenorientierung, Rolle der AusbilderInnen als LernbegleiterInnen, etc.) an diesen Zielen ausgerichtet werden. Einige ExpertInnen fordern daher die Einfüh-

rung der Kompetenzorientierung und die Weiterentwicklung des Modularisierungsansatzes in der Lehrausbildung.

4.4 Lehrausbildung zwischen Spezialisierung und Generalisierung

Wenn das Lebenslange Lernennachhaltig in die Lehrausbildung implementiert werden soll, dann muss konsequenterweise auch die Frage nach den inhaltlichen und strukturellen Gestaltungsprinzipien der Lehrberufe gestellt werden. Im Berufsbildungsdelphi zeigt sich kein eindeutiger Konsens darüber, ob eine zunehmende Spezialisierung oder Generalisierung von Ausbildungsberufen stattfinden sollte (Abb. 5). Einerseits wird gewünscht, dass die Ausbildungsinhalte etwas breiter angelegt werden, andererseits steht man einer Verringerung der Spezialisierung der Lehrberufe eher skeptisch gegenüber. Mit anderen Worten: Das Lebenslange Lernen erfordert eine verstärkte Hinwendung zu überfachlichen Inhalten, jedoch sollte die Stärke der Lehrausbildung, nämlich die spezifische Qualifizierung für einen Beruf, nicht aufgegeben werden. Es ergibt sich daher die folgende Problemstellung: Wie können verstärkt überfachliche Kompetenzen entwickelt werden, ohne die Praxisrelevanz der Ausbildung zu verlieren?

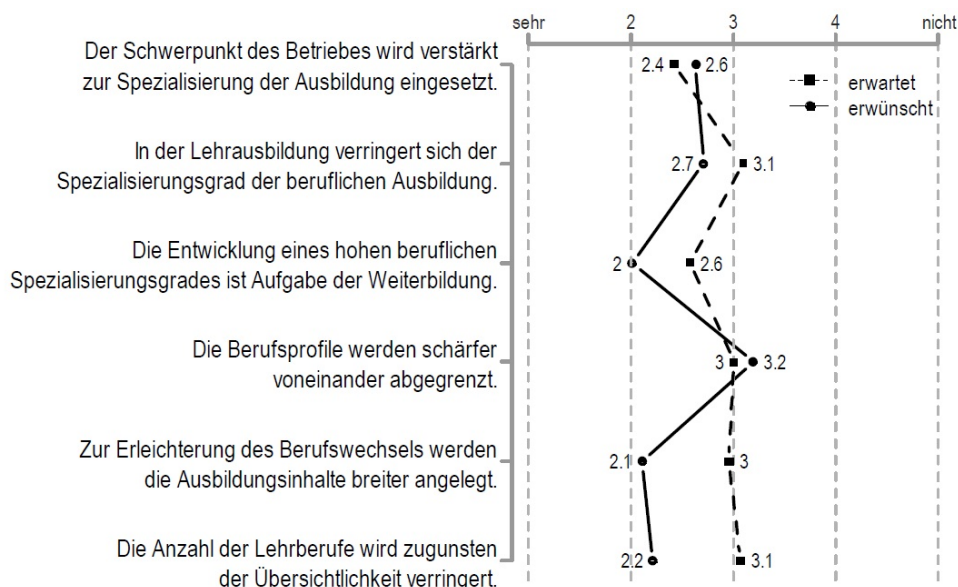


Abb. 5: Spezialisierung vs. Generalisierung der Lehrausbildung
 Quelle: Berufsbildungsdelphi Welle I, SCHLÖGL/MAYERL (2012)
 Anmerkungen: 1=sehr erwünscht bzw. erwartet bis 5=nicht erwünscht bzw. erwartet

Der Hintergrund dieser Fragestellung ist hoch relevant. Studien zeigen, dass etwa ein Viertel der jungen LehrabsolventInnen im Alter zwischen 19 und 24 Jahren bereits einen Berufswechsel hinter sich hat (vgl. MOSER/BILGILI 2010). Junge LehrabsolventInnen sind nach dem Ende der Ausbildungszeit bereits hochgradig beruflich mobil und bereits oft nach kurzer Zeit nicht mehr in jenem Beruf tätig, für den sie ausgebildet wurden. Zudem wird die Lehr-

ausbildung häufiger von Jugendlichen besucht, die über geringe soziale Hintergrundressourcen und ein geringes Niveau der Grundkompetenzen verfügen. Daher sieht sich die Berufsbildung verstärkt mit der Aufgabe konfrontiert, auch die Grundkompetenzen der Jugendlichen weiterzuentwickeln (vgl. LASSNIGG 2012, 338f.).

In der Welle II wurden die ExpertInnen aufgefordert, Ansätze zur Auflösung dieses Dilemmas zu diskutieren. Am häufigsten wurde die verstärkte Fokussierung auf eine fundierte Grundausbildung mit anschließender Spezialisierung erörtert, wobei umstritten bleibt, ob die Spezialisierung am Ende der Lehrzeit oder in die Phase der Weiterbildung verlagert werden sollte. So könnte beispielsweise der Modularisierungsansatz verstärkt für eine bessere Verzahnung von Erstausbildung und Weiterbildung genutzt werden. Einige ExpertInnen treten für einen Ausbau des Berufsschulanteils ein. Auch eine durchgehende „Entrümpelung“ veralteter Ausbildungsinhalte und Revision der Ausbildungsordnungen wurden als Handlungsmöglichkeiten angeführt.

4.5 Durchlässigkeit zwischen dualer und tertiärer Bildung

Die Erhöhung der Durchlässigkeit und die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung ist eine zentrale bildungspolitische Strategie, um dem demografischen Wandel zu begegnen (EK 2012). In Österreich gibt es, begründet durch die historische Entwicklung, eine schlechte Durchlässigkeit zwischen der Lehrausbildung und der tertiären Bildung. Zwar wurden in den letzten Jahren entsprechende Angebote und Übergangsmöglichkeiten geschaffen (Lehre mit Matura, Berufsreifeprüfung, Öffnung der Fachhochschulen), die faktische Durchlässigkeit ist jedoch gegenwärtig sehr gering (vgl. MAYERL 2012a).

Die Ergebnisse zeigen (Abb. 6), dass sich die ExpertInnen durchlässigere Strukturen wünschen, einer generellen Öffnung des tertiären Bildungssektors für LehrabsolventInnen aber eher skeptisch gegenüberstehen. Es sollen zwar die Möglichkeiten für leistungsfähige AbsolventInnen ausgebaut werden (Anrechnung von hochwertigem beruflichem Wissen, verstärkte Integration von Lehre mit Matura), allerdings sollte LehrabsolventInnen keine allgemeine Hochschulberechtigung gewährt werden.

„Sehr vereinfacht ausgedrückt: (a) Man tut der Durchlässigkeit keinen Gefallen, wenn man kontrafaktisch so tut, als wäre jeder Lehrling in der Lage zu studieren. [...] (b) Man tut ihr aber auch keinen Gefallen, wenn man aus ideologischen Gründen oder zum Schutz der eigenen Pfründe so tut, als könnte das keiner oder als wäre nichts anrechenbar, weil ‚weniger wert‘. Es geht um ein ehrliches und entspanntes Verhältnis zu diesen Fragen.“ (Experte/Expertin, Welle II)

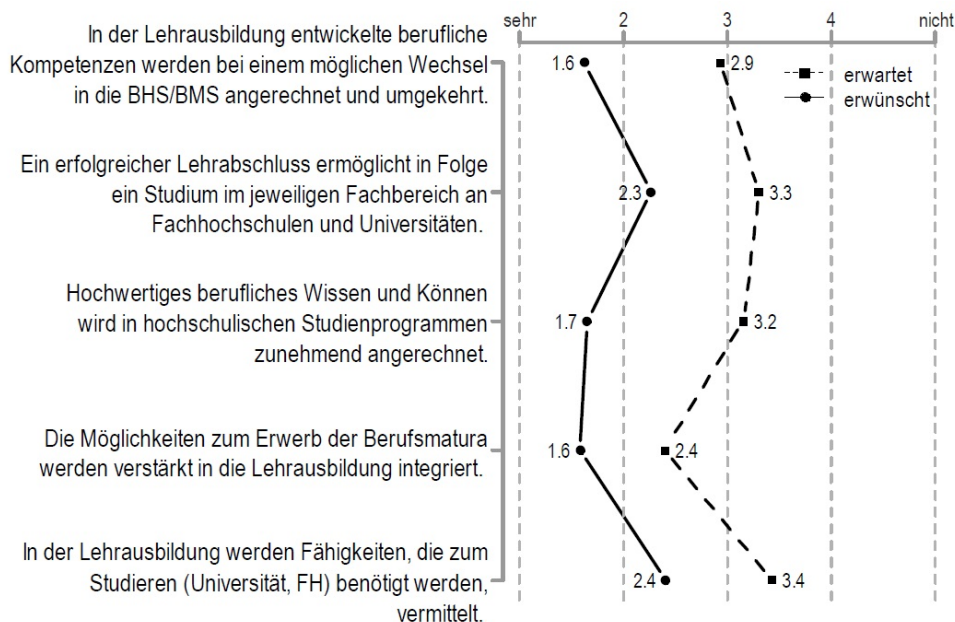


Abb. 6: Anschlussfähigkeit an die tertiäre Bildung
 Quelle: Berufsbildungsdelphi Welle I, SCHLÖGL/MAYERL (2012)
 Anmerkungen: 1=sehr erwünscht bzw. erwartet bis 5=nicht erwünscht bzw. erwartet

Die ExpertInnen diagnostizieren, dass die Lehre ein Attraktivitätsproblem habe, das sich vor allem im hierarchischen Denken („Lehre ist viel weniger wert als Matura“, „Lehrlinge sind Bildungsverlierer“) begründet. Oberste Zielsetzung müsse es daher sein, die Hierarchisierung in der beruflichen Bildung abzubauen und Gleichwertigkeit zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung herzustellen („ein exzellenter Facharbeiter muss ebenso ‚wertvoll‘ sein wie ein Akademiker“). Denn nur, wenn der „Wert“ einer Lehre gesteigert wird, kann die berufliche Bildung für junge Menschen wieder attraktiver gemacht werden.

Aus diesem Zusammenhang heraus ist die Forderung der Umwandlung von einem qualifikations- bzw. institutionsbasierten zu einem kompetenzorientierten Bildungssystem zu verstehen. Dies erfordere einen elementaren Kulturwandel, indem wichtig wird, „was man kann“ und nicht „welchen Abschluss man hat“. Auch die Schnittstellen zwischen den einzelnen Bildungsgängen müssten unter Anwendung von Anrechnungs-, Anerkennungs- und Validierungssystemen durchgehend neu konzipiert werden.

4.6 Exkurs: Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung

In Österreich wurde 2008 das Ausbildungsmodell „Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung“ eingeführt, um Lehrlingen parallel zur Lehrausbildung die Absolvierung der Berufsreifeprüfung zu ermöglichen. Die Berufsreifeprüfung ist gleichwertig zur (Diplom- und) Reifeprüfung (auch: Matura) und ermöglicht eine generelle Zugangsberechtigung zu postsekundären und tertiären Bildungsangeboten. Die Teilnahme an der Berufsmatura ist kostenlos und es gibt keine Zugangsvoraussetzungen. Um die Berufsreifeprüfung zu erwerben, müssen vier

Teilprüfungen in Deutsch, Mathematik, einer Fremdsprache und einem der Berufsausbildung entsprechenden Fachbereich absolviert werden. Insgesamt nehmen etwa 8% aller Lehrlinge (Stand Nov. 2012: 10.432 Teilnehmende) an der Berufsmatura teil. Innerhalb von wenigen Jahren hat dieses Ausbildungsmodell bereits eine erhebliche Popularität unter der Lehrlingen erreicht. Dies zeigt zumindest, dass ein erheblicher Bedarf gegeben ist, die Durchlässigkeit zwischen der Lehrausbildung und der tertiären Bildung zu erhöhen, und die entsprechenden Angebote von den Lehrlingen auch nachgefragt werden.

Eine erste Evaluierung (vgl. MAYERL 2012a) zeigt äußerst positive Erfahrungen. Die Berufsmatura wird überproportional häufig von „UmsteigerInnen“ aus den vollschulischen berufsbildenden Schulen aufgenommen. Etwas mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen der Berufsmatura sind weiblich, während der Anteil der weiblichen Lehrlinge in der dualen Ausbildung nur etwa ein Drittel beträgt. Die Zukunft wird zeigen, ob die Berufsmatura dazu beitragen kann, verstärkt auch Mädchen für die duale Ausbildung zu gewinnen. Die zentralen Motive für die Teilnahme an der Berufsmatura sind stark arbeitsmarktorientiert ausgeprägt (bessere Arbeitsmarktchancen, höheres Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit) und beziehen sich weniger stark auf die Aufwärtsmobilität (Zugang zum tertiären Bildungssektor).

4.7 Qualitätsentwicklung in der dualen Ausbildung

Qualitätssicherung in der Lehre ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Attraktivitätssteigerung der Berufsbildung ein hochaktuelles Thema (vgl. SOZIALPARTNER 2013). Ein Indikator für Qualitätsprobleme vor allem bei den betrieblichen Lernprozessen ist die hohe Durchfallquote bei der Lehrabschlussprüfung. Von 1980 bis 2012 haben sich die Durchfallquoten von etwa 12% auf 18% kontinuierlich erhöht. Einige Lehrberufe erreichten 2012 Durchfallquoten bis zu 38% (Quelle: Lehrlingsstatistik WKO). Gegenwärtig gibt es in der Lehrausbildung keinen „geschlossenen“ Qualitätssicherungs-Regelkreis (Qualitätssicherung kurz QS). Vor allem im betrieblichen Teil fehlen verbindliche QS-Mechanismen weitgehend.

Im Bildungsdelphi gibt es einen breiten Konsens über die Notwendigkeit, QS-Instrumente systematisch in der Lehrausbildung zu verankern (Abb. 7). Zugleich wird eine mittelfristige Umsetzungschance von Maßnahmen eher skeptisch beurteilt. Generell zeigt sich, dass intrinsisch motivierte QS-Maßnahmen eine höhere Zustimmung erfahren (Selbstevaluierung der betrieblichen Ausbildungsqualität, Berücksichtigung der Ausbildungszufriedenheit der Lehrlinge) als extern motivierte QS-Maßnahmen (Qualitätssicherung durch eine externe Einrichtung). Einig sind sich die ExpertInnen auch, dass die pädagogisch-didaktische Ausbildung der AusbilderInnen verbessert werden sollte. Aktuell umfasst die verpflichtende Ausbildung einmalig 40 Stunden ohne anschließende Weiterbildungsverpflichtung.

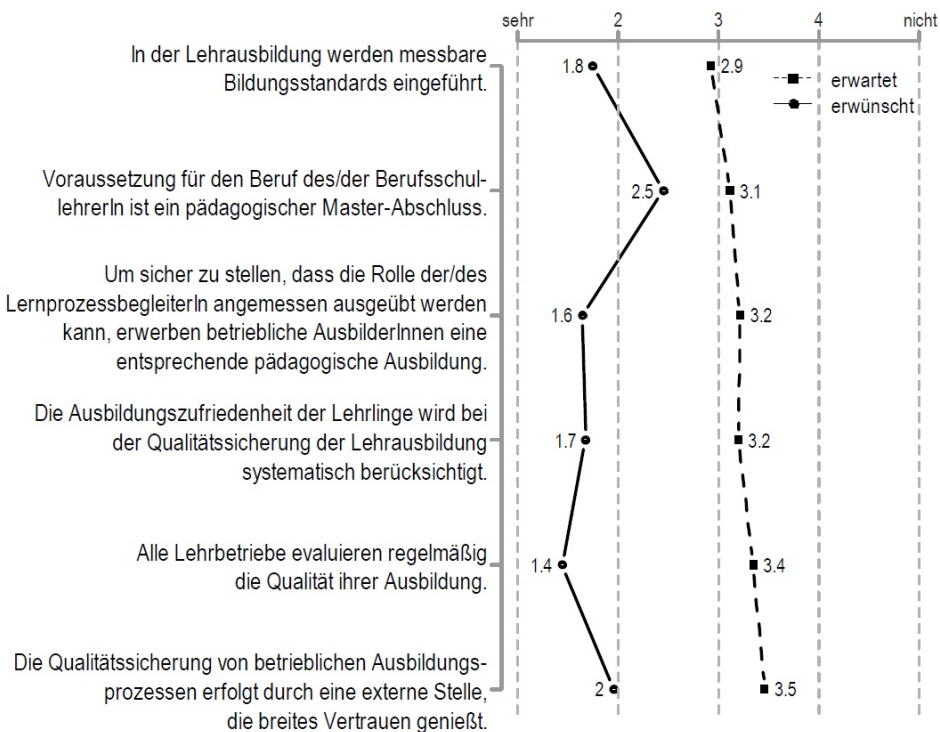


Abb. 7: Anschlussfähigkeit an die tertiäre Bildung. Quelle: Berufsbildungsdelphi Welle I, SCHLÖGL/MAYERL (2012). Anmerkungen: 1=sehr erwünscht bzw. erwartet bis 5=nicht erwünscht bzw. erwartet

An Vorschlägen für Qualitätssicherungsmaßnahmen mangelt es den befragten ExpertInnen nicht. Um nur einige anzuführen: Finanzielle Anreizsysteme gekoppelt an QS (Ausbildungsfonds), verstärkte Lernortkooperation zwischen Betrieb und Schule, Etablierung einer Feedbackkultur, Einsatz von Ausbildungsdokumentationen, Unterstützungsangebote für Ausbildungsbetriebe, verbesserte messbare Qualitätsstandards, Lernstandfeststellungen (Zwischenprüfungen), etc.

Einig sind sich die ExpertInnen allerdings nicht über die Ausgestaltung einer institutionellen Kontrollinstanz. Grundsätzlich tendiert die Meinung eher dahin, dass eine Stelle „außerhalb“ des Lehrausbildungssystems für QS zuständig sein sollte, um Interessenskonflikte zu vermeiden.

5 Aussicht auf Innovationen?

Grundsätzlich lässt sich die Governance-Struktur des österreichischen Lehrausbildungssystems als ein System der „integrierten Dualität“ (RAUNER 2009, 27) verstehen. In der Ausbildung gibt es zwei weitgehend autonom agierende Teilsysteme Betrieb und Schule, in denen unterschiedliche Akteure involviert sind und verschiedenen Handlungslogiken folgen. Betriebe sind vor allem an der Standortsicherung durch betriebsspezifische Ausbildung interessiert, während der gesellschaftliche Anspruch das Funktionieren der Arbeitsmärkte, der Persönlichkeitsentwicklung und der demokratischen Partizipation darstellt (CLEMENT 2007,

209). Innovationen bringen daher immer eine Transformation der bereits etablierten Koordinierungsformen und der Akteurskonstellationen und damit der Handlungsmöglichkeiten bzw. Handlungschancen der beteiligten Akteure mit sich. Grundsätzlich kann der Entwicklungsmodus im Lehrausbildungssystem als ein „inkrementeller“ bezeichnet werden; große Reformprogramme lässt die aktuelle Governance-Struktur nicht zu (LASSNIGG 2012, 323f.).

Auffällig ist, dass es in vielen Themen des Berufsbildungsdelphis einen hohen Konsens über Innovationspotenziale und Entwicklungsmöglichkeiten unter den ExpertInnen gibt, jedoch gleichzeitig die Umsetzungschancen eher skeptisch beurteilt werden. Einige ExpertInnen hoffen daher auf die normative Kraft des Faktischen, d.h., dass der Druck, der durch demografische und andere Entwicklungen entsteht, einen drastischen Handlungsdruck erzeugt.

Die grundlegenden Hindernisse für Innovationen werden bei den partei- und interessenpolitischen Akteuren selbst, aber auch im „institutionellen Setting“, also der Governance-Struktur, gesehen. Ein Indikator des Berufsbildungsdelphis zeigt, dass gerade Akteure der Bildungspraxis (Betrieb, Schule) und Bildungspolitik die strukturkonservativsten Handlungslogiken aufweisen (SCHLÖGL/MAYERL 2012, 105). Von den ExpertInnen werden im Berufsbildungssystem vor allem übergreifende Koordinationsmechanismen für die Lehrausbildung gefordert. So werden lernortübergreifende Ordnungsmittel und ein Abbau der historisch gewachsenen bürokratischen, dualistischen Strukturen gefordert.

Literatur

BARABASCH, A./KURZ, S./SCHLÖGL, P. (2009): Österreich. In: RAUNER, F. (Hrsg.): Steuerung der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich. Gütersloh, 197-240.

BERGMANN, N./LECHNER, F./MATT, I./RIESENFELDER, A./SCHELEPA, S./WILLSBERGER, B. (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung in Österreich. Wien. Online: http://www.lrsocialresearch.at/files/Endbericht_UeBA_Evaluierung_final_LR.pdf (11-03-2013).

BUNDESMINISTERIUM FÜR UNTERRICHT, KUNST UND KULTUR (BMUKK)(2011): Zahlenspiegel 2011. Wien. Online: http://www.bmukk.gv.at/medienpool/22287/zahlenspiegel_2011.pdf (12-03-2013).

CLEMENT, U. (2007): Educational Governance an der Schnittstelle sozialer Systeme - Das Beispiel der beruflichen Bildung. In: ALTRICHTER, H./BRÜSEMEISTER, T./WISSINGER, J.: Educational Governance. Wiesbaden, 207-230.

DER STANDARD (2012): Vielfältige Chancen: IT-Fachkräfte fehlen rundum. Printausgabe: 12.11.2012. Online: <http://derstandard.at/1350260931491/Vielfaeltige-Chancen-IT-Fachkraefte-fehlen-rundum> (28.03.2013).

DORNMAYR, H./WIESER, R./MAYERL, M. (2012): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich. 2010-2011. Wien. Online:

http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/III/III_00332/imfname_257125.pdf (12-03-2013).

EUROPÄISCHE KOMMISSION (EK) (2012): Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Europa: das Kommuniké von Brügge. Luxemburg. Online: http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/bruges_de.pdf (12-03-2013).

HÄDER, M (2009): Delphi-Befragungen. Ein Arbeitsbuch. Wiesbaden.

HANIKA, A./GÄRTNER, K./GUMPOLDSBERGER, H./RADINGER, R. (2012): Regionalisierte Schulbesuchsprognose für Österreich 2009 bis 2030. In: Statistische Nachrichten, H. 2, 99-115. Wien. Online: https://www.statistik.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=065053 (04-03-2013).

INDUSTRIELLENVEREINIGUNG (2011): Fachkräfte 2020. JUGEND BEGEISTERN – CHANCEN SCHAFFEN – Ausbildung sichern. Beschlossen am: 04.10.2011. Wien. Online: http://www.iv-mitgliederservice.at/iv-all/publikationen/file_571.pdf (25-02-2013).

LACHMAYR, N./ ROTHMÜLLER, B. (2009): Bundesweite Erhebung zur sozialen Situation von Bildungswegentscheidungen. Wien. Online: <http://www.oeibf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=14663> (10-09-2012).

LASSNIGG, L. (2012): Die berufliche Erstausbildung zwischen Wettbewerbsfähigkeit, sozialen Ansprüchen und Lifelong Learning-eine Policy-Analyse. In: HERZOG-PUNZENBERGER, B. (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012, Band 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen. Graz, 313-354. Online: <http://www.equi.at/dateien/nbb-berufsbildung.pdf> (12-03-2013).

MAYERL, M. (2012a): Die „Berufsmatura“ als ein Modell zur Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und tertiärer Bildung in Österreich? – Individuelle Bildungsverläufe und Motive von TeilnehmerInnen. In: *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik* – online, Ausgabe 23, 1-25. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe23/mayerl_bwpat23.pdf (21-02-2013).

MAYERL, M. (2012b): Steuerungsmuster und Leistungsstrukturen in der Lehrausbildung auf dem Prüfstand. Ein österreichisches Berufsbildungsdelphi. Vortrag 05.07.2012. Steyr: Österr. Konferenz für Berufsbildungsforschung. Online: http://www.arqa-vet.at/bbfk/pdfs/2-6/2_6_b_mayerl.pdf (21-02-2013).

MOSER, W./BILGILI, M. (2010): Berufswechsel nach der Lehre. Wien. Online: <http://www.plattform-educare.org/Datenbank%20Kinderrechteinstitut/2010%20-%20Institutsstudie%20-%20Moser%20-%20Berufswechsel%20nach%20der%20Lehre.pdf> (12-03-2013).

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD) (2012): Education at a Glance 2012. Paris.

RAUNER, F. (Hrsg.) (2009): Steuerung der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich. Gütersloh.

SCHLÖGL, P./MAYERL, M. (2012): Neue Wege beruflicher Bildung zur Sicherung lebensbegleitender Beschäftigungsfähigkeit. Ein österreichisches Berufsbildungsdelphi. Wien, Berlin.

SCHLÖGL, P. (2007): Berufliche QuereinsteigerInnen an den Hochschulen. In: ERLER, I. (Hrsg.): Keine Chance für Lisa Simpson. Soziale Ungleichheit im Bildungssystem. Wien, 120-135.

SOZIALPARTNER (2013): Bildungsfundamente. Ziele und Maßnahmen für eine zukunftsorientierte Bildungsreform. Wien. Online: <http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d188/Sozialpartner-Vorschlaege.pdf> (12-03-2013).

WIESER, R./LÖFFLER, R. (2012): Berufsorientierung im Burgenland. Wien. Online: http://www.tep-burgenland.at/fileadmin/redakteur_tep/BO_Prozesshandbuch/Endbericht_Prozesshandbuch.pdf (11-03-2013).

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (2010): Lehrlingsausbildung im demografischen Wandel. Strategie der Wirtschaftskammern 2010-2015. Wien. Online: http://wko.at/mk/bildungsreform2011/Lehrlingsausbildung_dem_Wandel.pdf (25-02-2013).

Zitieren dieses Beitrags

MAYERL, M. (2013): Perspektiven eines Berufsbildungsdelphis auf die demografischen Herausforderungen - Handlungsdruck und Innovationspotenziale im österreichischen System der dualen Berufsausbildung. In: *bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013*, Workshop 02, hrsg. v. ROSENDAHL, A./ ELM, M., 1-19.
Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ws02/mayerl_ws02-ht2013.pdf

Der Autor



MARTIN MAYERL

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Margaretenstraße 166/2, 1050 Wien

E-mail: mayerl@oeibf.at

Homepage: www.oeibf.at