

# **Lehrer\*innen und Ausbilder\*innen in einer sich verändernden Welt – Aufbau von Kompetenzen für eine integrative, umweltfreundliche und digitalisierte Berufsbildung**

Österreich

Cedefop ReferNet thematic perspectives series

Bericht im Rahmen des ReferNet Austria im Auftrag von Cedefop

Autoren:

Wolfgang Bliem, ibw  
Martin Mayerl, öibf

unter Mitarbeit von:

Kurt Schmid, ibw  
Roland Löffler, öibf

Wien, September 2021

Please cite this publication as:

Bliem, W.; Mayerl, M. (2022). *Teachers and trainers in a changing world – Austria: Building up competences for inclusive, green and digitalised vocational education and training (VET)*. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

[http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2022/teachers\\_and\\_trainers\\_in\\_a\\_changing\\_world\\_Austria\\_Cedefop\\_ReferNet.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2022/teachers_and_trainers_in_a_changing_world_Austria_Cedefop_ReferNet.pdf)

Authors: Wolfgang Bliem (ibw) and Martin Mayerl (öibf)

Contributors: Roland Löffler (öibf) and Kurt Schmid (ibw)

Edited by Cedefop:

Irene Psifidou, expert; Ralph Hippe, expert; Anthie Kyriakopoulou, assistant

© Copyright: ibw (Cedefop ReferNet Austria), 2022

Reproduction is authorised, provided the source is acknowledged.

The thematic perspectives series complements the general information on vocational education and training (VET) systems provided in '[VET in Europe database](#)'. The themes presented in the series feature high on the European agenda.

Thematic perspectives provide national overviews of specific themes in a common format and offer comparative dimension across the EU Member States, Iceland and Norway. They are available at:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet/thematic-perspectives>

This thematic perspective was prepared based on data/information from 2021.

The opinions expressed here do not necessarily reflect those of Cedefop.

Thematic perspectives are co-financed by the European Union and ReferNet national partners.

ReferNet is a network of institutions across Europe representing the 27 Member States, plus Iceland and Norway. The network provides Cedefop with information and analysis on national vocational education and training (VET). ReferNet also disseminates information on European VET and Cedefop's work to stakeholders in the EU Member States, Iceland and Norway.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet>

# Inhaltsverzeichnis

<b>INHALTSVERZEICHNIS</b> .....	<b>3</b>
<b>ABBILDUNGEN UND TABELLEN</b> .....	<b>4</b>
Tabellen .....	4
<b>CHAPTER 1. EINLEITUNG</b> .....	<b>5</b>
<b>CHAPTER 2. ARTEN DES AUSBILDUNGSPERSONALS</b> .....	<b>7</b>
2.1. Hauptkategorien.....	7
2.2. Berufsbildende Schulen .....	7
2.3. Ausbildungspersonal nach berufsbildenden Schulformen .....	8
<b>CHAPTER 3. LEHRKRÄFTE IN DER SCHULISCHEN BERUFSBILDUNG</b> .....	<b>10</b>
3.1. Nationale Gesetzgebung.....	10
3.2. Qualifikations- und Kompetenzanforderungen.....	11
3.3. Erstausbildung .....	13
3.4. Anforderungen an die Fortbildung von Lehrkräften in der Berufsbildung ....	14
3.5. Daten .....	15
<b>CHAPTER 4. AUSBILDER*INNEN IN DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG</b> .....	<b>17</b>
4.1. Definition .....	17
4.2. Gesetzgebung.....	17
4.3. Fort- und Weiterbildung.....	19
4.4. Daten .....	20
<b>CHAPTER 5. PARTNERSCHAFTEN ZWISCHEN SCHULEN UND UNTERNEHMEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DER FORTBILDUNG VON LEHRER*INNEN UND AUSBILDER*INNEN</b> .....	<b>21</b>
5.1. Praxisbeispiele .....	21
5.2. Kooperation zwischen berufsbildenden Schulen und Betrieben .....	21
5.3. Hybride Lehrer*innen/Ausbilder*innen.....	22
5.4. Daten .....	23
<b>CHAPTER 6. NATIONALE UND EU-FINANZIERTE PROJEKTE UND INITIATIVEN ZUR BERUFLICHEN ENTWICKLUNG VON LEHRER*INNEN UND AUSBILDER*INNEN IN DER BERUFLICHEN BILDUNG</b> .....	<b>24</b>
6.1. Digitale Kompetenzen und Fernunterricht und Blended Learning .....	24
6.2. Grüne Kompetenzen für Nachhaltigkeit.....	25
6.3. Inklusion: Unterstützung abbruchgefährdeter Lernender .....	26
<b>CHAPTER 7. NATIONALE ERHEBUNGEN ÜBER LEHRKRÄFTE UND AUSBILDER*INNEN</b> .....	<b>27</b>
<b>CHAPTER 8. SCHLUSSFOLGERUNGEN</b> .....	<b>28</b>
<b>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS</b> .....	<b>30</b>
<b>QUELLENVERZEICHNIS</b> .....	<b>31</b>

# Abbildungen und Tabellen

## Tabellen

Table 1.	Typen von Lehrkräften nach Ausbildungsform.....	7
Table 2.	Ausbildungsart nach Typen von Lehrkräften.....	11

## CHAPTER 1. Einleitung

Die Berufsbildung spielt im österreichischen Bildungssystem eine große Rolle: Rund 76 % der Jugendlichen auf der oberen Sekundarstufe befinden sich in einem berufsbildenden Bildungsweg <sup>(1)</sup>.

Entsprechend sind knapp ein Viertel der 129.000 Lehrkräfte im berufsbildenden Schulwesen tätig (Statistik Austria, 2021). Dazu kommen etwa 50.000 betriebliche AusbilderInnen (Dornmayr et al., 2019).

In einer ersten Kategorisierung der Lehrenden in der beruflichen Erstausbildung auf der oberen Sekundarstufe kann unterschieden werden zwischen (vgl. Kapitel 2, Tabelle 1)

- (a) Lehrende für allgemeinbildende Unterrichtsgegenstände
- (b) Lehrende für fachtheoretischen Unterricht
- (c) Lehrende für fachpraktischen Unterricht
- (d) Betriebliche LehrlingsausbilderInnen
- (e) TrainerInnen in der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung

Die Ausführungen in diesem Artikel umfassen schwerpunktmäßig die Kategorien (b) bis (d). Darüber hinaus kommt auch sozialpädagogisches Unterstützungspersonal zum Einsatz.

Die Rolle der LehrerInnen und betrieblichen AusbilderInnen in der Berufsbildung hat in Österreich einen sehr ambivalenten Stellenwert. Seit dem Studienjahr 2016/17 ist eine für die Lehrkräfte aller Schulformen und Schulstufen (einschließlich der berufsbildenden Schulen) vereinheitlichte und modernisierte Ausbildung in Kraft. Mit der Reform wird eine verbesserte Ausbildungsqualität und die Professionalisierung der Lehrkräfte angestrebt, die Bologna Studienarchitektur sowie ein Zugangsmanagement zur Ausbildung (Prüfung der Eignung) eingeführt. Gleichzeitig fehlen aber konkrete Strategien und Initiativen, um weitere Problemlagen in Bezug auf das Lehrpersonal zu adressieren.

Eine anhaltende Herausforderung für das Bildungswesen ist die Überalterung der Lehrkräfte, die das berufsbildende Schulwesen besonders betrifft. An berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (BMHS) sind 51% der Lehrkräfte 50 Jahre oder älter, in der Berufsschule beträgt dieser Anteil 53% (Statistik Austria, 2021). Auch spiegelt sich die geschlechtsspezifische horizontale und vertikale Segregation am Arbeitsmarkt in der Struktur der Lehrkräfte nieder. Im berufsbildenden Schulwesen dominieren im Bereich der kaufmännischen und humanberuflichen Schulen weibliche Lehrkräfte, während diese bei technisch-gewerblichen Schulen deutlich unterrepräsentiert sind. In Führungspositionen sind Lehrerinnen im Verhältnis zum Anteil der Lehrkräfte wesentlich seltener vertreten (Lassnigg et al., 2019). Abhängig vom Unterrichtsgegenstand wird außerdem ein

---

(1) Quelle: Statistik Austria, Bildung in Zahlen 2019/20. Schülerinnen und Schüler nach Schultypen. Eigene Berechnungen.

Lehrkräftemangel festgestellt, wobei dieser insbesondere im MINT-Bereich etwas größer ausfallen dürfte, da es hier auch am allgemeinen Arbeitsmarkt zu hoher Nachfrage kommt.

Bei der Ausbildung der betrieblichen AusbilderInnen steht traditionell die fachliche Kompetenz im Vordergrund. Auch wenn die große Bedeutung der pädagogischen Qualifizierung der AusbilderInnen in der bildungspolitischen Diskussion immer wieder hervorgehoben wird, bleiben die gesetzlichen Anforderungen an die pädagogische Qualifikation minimal. Das wird auch im eigenen Rollenverständnis der betrieblichen AusbilderInnen deutlich: Sie sehen sich stärker als fachliche ExpertInnen, denn als LehrerIn oder ErzieherIn (Dornmayr et al., 2019). Gleichzeitig führt die mangelnde pädagogische Qualifikation zunehmend dazu, dass sich die AusbilderInnen für die Bewältigung aktueller Problemlagen nicht mehr ausreichend gerüstet sehen (z.B. Digitalisierung der Ausbildung, steigende Anforderungen im Beruf, mangelnde Sprachkompetenzen der Auszubildenden, kulturelle Diversität). Eine weitergehende pädagogische Ausbildung der AusbilderInnen ist in der betrieblichen Praxis auch deswegen schwer zu adressieren, da der überwiegende Teil der AusbilderInnen, die Ausbildungstätigkeit neben ihrer hauptberuflichen Arbeit ausüben (Dornmayr et al., 2019).

## CHAPTER 2. Arten des Ausbildungspersonals

### 2.1. Hauptkategorien

Berufsbildung ist in Österreich durch die institutionalisierten Formen auf der Sekundarstufe II in berufsbildenden Vollzeitschulen (Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen, BMHS) und die Lehrlingsausbildung (in Betrieb und Berufsschule) definiert. Für Jugendliche, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden, besteht mit der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) außerdem eine Sonderform der Lehrlingsausbildung <sup>(2)</sup>. Dabei wird der betriebliche Teil der Ausbildung durch eine überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung substituiert.

Von den Jugendlichen in Berufsbildung wählen rund 45% eine Lehrlingsausbildung und rund 55% eine berufsbildende mittlere oder höhere Schule (Statistik Austria, 2021). Auf Basis dieser Ausdifferenzierung im beruflichen Bildungswesen ergeben sich die in Tabelle 1 dargestellten unterschiedliche Kategorien von Lehrkräften und AusbilderInnen.

Table 1. **Typen von Lehrkräften nach Ausbildungsform**

Ausbildungsform Typologie Lehrkräfte	BMHS	Lehrlingsausbildung		
		Betrieb	Berufsschule	ÜBA
Lehrende für allgemeinbildende Unterrichtsgegenstände	x		x	
Lehrende für fachtheoretischen Unterricht	x		x	
Lehrende für fachpraktischen Unterricht	x		x	
betriebliche AusbilderInnen	(x)	x		x
TrainerInnen in der überbetrieblichen Ausbildung				x

### 2.2. Berufsbildende Schulen

Die Berufsbildung baut in Österreich auf zwei Säulen. Es gibt berufsbildende Vollzeitschulen, die in sich berufsbildende mittlere Schulen (BMS; EQF 4/ISCED 354) und berufsbildende höhere Schulen (BHS; EQF 5/ISCED 354-554) differenziert werden <sup>(3)</sup>. Die BMS schließt mit einer beruflichen Erstausbildung ab und dauert in der Regel 3 bis 4 Jahre. Die BHS bietet neben einer höheren beruflichen Ausbildung auch eine fundierte

<sup>(2)</sup> 7% der Lehrlinge absolvieren die Lehrlingsausbildung in Form einer Überbetrieblichen Ausbildung (Wirtschaftskammer Österreich, 2021).

<sup>(3)</sup> Darüber hinaus bestehen im Bereich der Sozial- und Gesundheitsausbildungen einige Sonderformen, auf die hier nicht näher eingegangen wird.

Allgemeinbildung. Der Abschluss berechtigt zum uneingeschränkten Hochschulzugang. Die Ausbildung dauert in der Regel 5 Jahre. Beide Schulformen umfassen unterschiedlichsten Schultypen, die ein breites Spektrum an Berufsbereichen abdecken (z.B. technisch, handwerklich, kaufmännisch, sozial, touristisch). In den berufsbildenden Vollzeitschulen wird der Lernort Betrieb im Rahmen von betriebliche Pflichtpraktika integriert, die überwiegend in der unterrichtsfreien Zeit zu absolvieren sind. Diese Pflichtpraktika umfassen in der Regel nur einen geringeren Anteil an der Ausbildungszeit und variieren nach Schultypen zwischen 4 Wochen und 8 Monaten. <sup>(4)</sup>

Die zweite Säule der Berufsbildung ist die Lehrlingsausbildung (EQF 4/ISCED 354). Hier lassen sich grundsätzlich zwei Varianten unterscheiden: die traditionelle Form der betriebsbasierten Lehrlingsausbildung und die Sonderform der überbetrieblichen Ausbildung. Die Ausbildung dauert je nach Lehrberuf zwischen 3 und 4 Jahre <sup>(5)</sup> und erfolgt zu rund 80% direkt in einem Ausbildungsbetrieb oder in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte. Die übrige Ausbildung findet in der Berufsschule statt, die wöchentlich (an einem Tag) oder geblockt in Lehrgängen besucht wird. Die überbetriebliche Ausbildung adressiert vorrangig junge Menschen, die keine betriebliche Lehrstelle finden können (z.B. aufgrund fehlender Ausbildungsplätze, geringer Vorqualifikationen, erhöhten Unterstützungsbedarfs). Darüber hinaus gibt es in der Lehrlingsausbildung auch ein Angebot für lernschwächere Jugendliche, in Form einer Teilqualifizierung (nur Teile des Berufsbildes werden ausgebildet) oder einer Verlängerung der Lehrzeit um ein oder in Ausnahmefällen um zwei Jahre.

### 2.3. **Ausbildungspersonal nach berufsbildenden Schulformen**

Aus diesem differenzierten System der Berufsbildung ergeben sich unterschiedliche Kategorien von Ausbildungspersonal (vgl. Tabelle 1). Für die berufsbildenden Schulformen (BMHS und Berufsschule) lassen sich die Lehrkräfte grundsätzlich unterteilen in:

- (a) Lehrende für allgemeinbildende Unterrichtsgegenstände
- (b) Lehrende für fachtheoretischen Unterricht
- (c) Lehrende für fachpraktischen Unterricht

---

<sup>(4)</sup> Die Pflichtpraktika an technischen BHS umfassen beispielsweise mindestens 8 Wochen in der unterrichtsfreien Zeit vor Eintritt in die 5. (letzten) Jahrgang. In mittleren kaufmännischen Schulen sind es 150 Arbeitsstunden zwischen dem zweiten und dritten Jahrgang und an Höheren Lehranstalten für Tourismus insgesamt 8 Monate vor Eintritt in den letzten Jahrgang. (BMBWF, 2021a)

<sup>(5)</sup> einzelne Ausnahmen auch 2 Jahre (ibw, 2021)

LehrerInnen für allgemeinbildende Unterrichtsgegenstände kommen an allen Schultypen gleichermaßen zum Einsatz. Auch Lehrende für fachtheoretischen Unterricht werden in allen Schultypen beschäftigt sind aber auf einen bestimmten Fachbereich/Berufsbereich spezialisiert und einschlägig qualifiziert. LehrerInnen für fachpraktischen Unterricht sind auf technische und gewerbliche Berufsbereiche spezialisiert, und kommen damit primär in Schulen mit entsprechendem Schwerpunkt (Technik, Handwerk, Tourismus, Medien, IT usw.) sowie an Berufsschulen zum Einsatz, nicht aber an kaufmännischen Schulen. Die Ausbildung und Anstellungserfordernisse für Fachtheoretiker unterscheiden sich je nachdem, ob sie an Berufsschulen oder BMHS tätig sind.

Für die Lehrlingsausbildung sind die betrieblichen AusbilderInnen die zentrale Kategorie, die auf betrieblicher oder überbetrieblicher Ebene (ÜBA) agieren. Auf überbetrieblicher Ebene werden sie meist als TrainerInnen bezeichnet.

Darüber hinaus gibt es insbesondere für die Lehrlingsausbildung sozialpädagogische Unterstützungsstrukturen (Berufsausbildungsassistenz), die Jugendliche mit Behinderung, Lernschwierigkeiten oder anderen Benachteiligungen während der gesamten Ausbildung in Betrieb oder ÜBA und in der Berufsschule begleiten und unterstützen (Ausbildung in Teilqualifikation oder mit verlängerter Lehrzeit).

# CHAPTER 3. Lehrkräfte in der schulischen Berufsbildung

## 3.1. Nationale Gesetzgebung

Mit dem Bundesrahmengesetz zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen von 2013 (BGBl. I Nr. 124/2013) <sup>(6)</sup> wurde die Ausbildung von schulischen Lehrkräften auf allen Ebenen, darunter auch die schulische Berufsbildung, neu geregelt. Umgesetzt wurde die grundsätzlich neue Ausbildungsstruktur erstmals mit dem Studienjahr 2016/17. Zentrales Ziel dieser Neuordnung der gesamten Ausbildung war und ist

- (a) die Erhöhung der Qualität der Ausbildung des Lehrpersonals,
- (b) die Umstellung der Ausbildungsstruktur auf das Bologna-System,
- (c) die Einführung eines Zugangsmanagements zum LehrerInnenberuf und
- (d) die Erhöhung der Durchlässigkeit für QuereinsteigerInnen.

Mit diesem Gesetz wurden zahlreiche Neuerungen eingeführt, die die Ausbildungen für Lehrkräfte harmonisieren. Das ermöglicht einen flexibleren Einsatz der Lehrkräfte, der nicht nur auf eine Schulform beschränkt ist. Die weitgehende Anhebung der Ausbildung der Lehrkräfte auf Masterniveau, führt zu einer allgemeinen akademischen Aufwertung. Lediglich für Lehrkräfte für den Unterricht an Berufsschulen, für Lehrpersonen des fachpraktischen Unterrichts und für Lehrpersonen des fachtheoretischen Unterrichts, die bereits eine einschlägige tertiäre Ausbildung mitbringen, ist das Masterstudium nicht verpflichtend (BMBWF, 2019b). Die Ausbildung für die Sekundarstufe Allgemeinbildung wird in enger Kooperation zwischen Pädagogischen Hochschulen und Universitäten angeboten. LehrerInnen für die Berufsbildung werden zurzeit ausschließlich an Pädagogischen Hochschulen ausgebildet.

Generell gilt, dass alle Unterrichtenden an berufsbildenden Schulen – mit Ausnahme der Lehrpersonen allgemeinbildender Unterrichtsgegenstände – vor Eintritt in den Schuldienst eine facheinschlägige Berufspraxis in der Wirtschaft nachweisen müssen. Studierende mit einschlägiger Berufspraxis, erhalten eine Anstellung an einer Schule und absolvieren ihr Studium berufsbegleitend. Vollzeitstudierende müssen ihre Berufspraxis während des Studiums erwerben.

Für QuereinsteigerInnen besteht die Möglichkeit ihre bereits vorhandene berufliche Erfahrung und akademische, fachwissenschaftliche/fachtheoretische Ausbildung anrech-

---

<sup>(6)</sup> Republik Österreich, 2013. Bundesrahmengesetz zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen. Bundesgesetzblatt I Nr. 124/2013.  
[https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA\\_2013\\_I\\_124/BGBLA\\_2013\\_I\\_124.pdfsig](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2013_I_124/BGBLA_2013_I_124.pdfsig)

nen zu lassen, wodurch die Reststudiendauer verkürzt wird. Damit soll der Beruf der Lehrerin, des Lehrers vor allem für Berufsfachkräfte aus dem Arbeitsmarkt attraktiv gemacht werden. Für Lehrkräfte an Berufsschulen ist einschlägige Berufserfahrung ein Einstellungskriterium. Sie sind in diesem Sinne immer QuereinsteigerInnen. Für diese Berufserfahrung ist eine pauschale Anrechnung von 90 ECTS für Lehrkräfte in Fachtheorie und Fachpraxis und 60 ECTS für Lehrkräfte in allgemeinbildenden und betriebswirtschaftlichen Unterrichtsgegenständen auf das Bachelor-Studium vorgesehen. <sup>(7)</sup>

Ob die gesetzten Ziele in der Praxis erreicht werden, soll eine vom BMBWF beauftragte und im Mai 2021 begonnene Evaluierung der Pädagoginnen- und Pädagogenbildung NEU zeigen, deren Ergebnisse 2022 vorliegen werden.

Die in Tabelle 2 dargestellte Grundstruktur der Ausbildung orientiert sich an den in Kapitel 2 dargestellten Typen des Lehrpersonals.

Table 2. **Ausbildungsart nach Typen von Lehrkräften**

<b>Lehrkräfte Typologie</b>	<b>Ausbildung</b>	<b>Ausbildungsinstitutionen</b>
Lehrende für allgemeinbildende Unterrichtsgegenstände (BMHS)	Lehramtsstudium Sekundarstufe Allgemeinbildung (Bachelor + Master)	Universitäten und/bzw. Pädagogische Hochschulen
Lehrende für fachtheoretischen Unterricht (BMHS)	Lehramtsstudium Sekundarstufe Berufsbildung (Bachelor + Master)	
Lehrende für fachpraktischen Unterricht (BMHS)		Fachbereich "Duale Berufsausbildung sowie Technik und Gewerbe" (Bachelor + optional Master)
Lehrende an Berufsschulen		

### 3.2. Qualifikations- und Kompetenzanforderungen

Je nach Typ der Lehrkräfte gemäß Tabelle 2 sind unterschiedliche Studien mit unterschiedlichen Zulassungsvoraussetzungen zu absolvieren, die dann zum jeweiligen Einsatz im Unterricht berechtigen. Während in § 52 HG 2005 idgF die Zulassungsvoraussetzungen zu ordentlichen Studien österreichweit einheitlich geregelt sind <sup>(8)</sup>, können sich die konkreten Eignungs- und Aufnahmeverfahren wie auch die detaillierten Curricula je nach Alters-

<sup>(7)</sup> Bachelor-Studium „Lehramt Sekundarstufe Berufsbildung – Duale Berufsbildung sowie Technik und Gewerbe“

<sup>(8)</sup> für Lehramtsstudien sind die für jeden Altersbereich geltenden, allgemeinen Zulassungsvoraussetzungen in § 52 Abs. 2 HG zu finden

und Fachbereich, Fächerbündel und Bildungsträger in der konkreten Ausgestaltung unterscheiden. <sup>(9)</sup>

Grundsätzlich sind für das Bachelorstudium für das Lehramt Sekundarstufe (Berufsbildung) folgende Voraussetzungen zu unterscheiden:

- (a) Eine allgemeine Eignung, die sich in persönliche, leistungsbezogene, fachliche und künstlerische sowie pädagogische Eignung gliedert, und in mehrgliedrigen Eignungsverfahren (u.a. mit Online-Self Assessments, psychologische Online-Testungen und/oder persönlichen Assessments) überprüft wird und
- (b) Eine besondere Eignung, die je nach Fachbereich und Fächerbündel unterschiedliche Anforderungen erfüllen muss:
  - (i) die erfolgreiche Ablegung der Reife- und Diplomprüfung einer einschlägigen, berufsbildenden höheren Schule, oder
  - (ii) die erfolgreiche Ablegung einer Reifeprüfung und eine einschlägige Ausbildung, oder
  - (iii) für das Fächerbündel fachpraktische Unterrichtsgegenstände die erfolgreiche Ablegung einer einschlägigen Meisterprüfung oder eine gleichwertige einschlägige Befähigung

Für alle Fachbereiche ist die Absolvierung einer mindestens dreijährigen facheinschlägigen Berufspraxis Voraussetzung.

Die gesetzlichen Regelungen zu den Eignungs- und Aufnahmeverfahren in den unterschiedlichen Fachbereichen und Fächerbündel der Lehramtsausbildungen Sekundarstufe Berufsbildung sind in der Hochschulzulassungsverordnung idgF und grundsätzlich im Hochschulgesetz 2005 idgF (HG) geregelt. Außerdem sind die jeweiligen Umsetzungsregelungen der Pädagogischen Hochschulen und zuständigen Bildungsdirektionen zu berücksichtigen.

Die Zugangsvoraussetzungen für LehrerInnen im Bereich der Berufsbildung folgen im Wesentlichen zwei Intentionen:

- (a) Durch den Nachweis der beruflichen Erfahrung soll die Praxisrelevanz der beruflichen Ausbildung gestärkt werden und
- (b) die Durchlässigkeit in den Lehrberuf aus dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt soll erleichtert und so dem LehrerInnenmangel insbesondere im technisch-gewerblichen Bereich entgegengewirkt werden.

Eine Sonderstellung für den Erwerb einer Lehrberechtigung gibt es für die kaufmännischen Unterrichtsfächer. Aufgrund einer historischen Tradition wird die Lehrberechtigung durch ein eigenes Studium der Wirtschaftspädagogik an Universitäten (Masterniveau) erworben.

---

<sup>(9)</sup> siehe § 52e HG, HZV und betreffende Verordnung der Institutionen (Rektorat oder Hochschulkollegium)

Zulassungsvoraussetzungen für ein Studium der Wirtschaftspädagogik ist der Nachweis der allgemeinen Hochschulreife (Matura) oder einer Studienberechtigungsprüfung. Im Folgenden wird diese Sonderstellung nicht weiter thematisiert.

### 3.3. Erstausbildung

Alle Ausbildungsprogramme für Lehrkräfte sind nach der Bologna Studienarchitektur als Bachelor- und Masterstudium organisiert, jene für die Sekundarstufe Allgemeinbildung werden in Kooperation zwischen Universitäten und Pädagogischen Hochschulen durchgeführt. Das Masterstudium ist für Lehrkräfte in Berufsschulen und des fachpraktischen Unterrichts sowie für Lehrkräfte des fachtheoretischen Unterrichts mit einschlägiger tertiärer Ausbildung auf Masterniveau optional.

Innerhalb der in Tabelle 2 dargestellten Ausbildungsgrundstruktur können die Studierenden zwischen zahlreichen Vertiefungen und Fächerbündeln wählen:

- (a) Lehramtsausbildung Sekundarstufe Allgemeinbildung: Das Bachelorstudium (Abschluss: Bachelor of Education, BEd) umfasst insgesamt 240 ECTS-AP. Innerhalb des Studiums müssen zwei Fächer (oder ein Fach und eine Spezialisierung) gewählt werden. Im anschließenden Masterstudium (120 ECTS, Master of Education, MEd) werden die Inhalte des Bachelorstudiums weiter vertieft.
- (b) Lehramtstudium Sekundarstufe Berufsbildung:
  - (i) Lehramtstudium in einem Fachbereich: Das Bachelorstudium umfasst insgesamt 240 ECTS-AP und wird in unterschiedlichen Fachbereichen angeboten (z.B. Mode und Design, Ernährung, Soziales, Information und Kommunikation (Angewandte Digitalisierung)). Die Studieninhalte beziehen sich auf allgemeine bildungswissenschaftliche Grundlagen, berufsfachliche Grundlagen (berufliche Erfahrung und Ausbildung kann hier angerechnet werden), Fachwissenschaft, Fachdidaktik und pädagogisch-praktische Studien.
  - (ii) Facheinschlägige Studien ergänzende Studien (FESE) <sup>10</sup>: Dieses Angebot auf Bachelor-Niveau richtet sich an Personen mit facheinschlägigem tertiärem Abschluss. Die berufsbegleitende Lehramtsausbildung umfasst 240 ECTS-AP. Für das bereits absolvierte facheinschlägige Studium auf Masterniveau können maximal 180 ECTS-AP für die absolvierten Fachwissenschaften angerechnet werden; es müssen mindestens noch 60 ECTS-AP absolviert werden, um die bereits absolvierte facheinschlägige Studium um didaktische und pädagogische Inhalte zu ergänzen. Ein anschließendes Masterstudium ist optional.
  - (iii) Die Lehrberechtigung für den fachpraktischen Unterricht (BMHS) und in der Berufsschule wird im Wesentlichen durch eine Ausbildung als Spezialfall von (i)

---

<sup>(10)</sup> für QuereinsteigerInnen im Bereich Sekundarstufe Berufsbildung

erworben. Für diese Gruppe wurde unter der Bezeichnung „Duale Berufsausbildung sowie Technik und Gewerbe (DA/TG)“ ein eigenes Bachelorstudium mit drei unterschiedlichen Fächerbündeln für den Einsatz als LehrerIn im jeweiligen Berufsfeld eingerichtet.

Alle Bachelorstudien haben eine Studieneingangs- und Orientierungsphase mit dem Ziel bereits zu Beginn des Studiums Orientierung zu geben, die Studienwahl zu reflektieren und sich mit den Anforderungen in der Ausbildung und dem Beruf der Lehrerin bzw. des Lehrers auseinanderzusetzen. Alle Curricula sind kompetenzorientiert gestaltet und ermöglichen den Erwerb von professionsorientierten Kompetenzen in der Ausbildung.

Im Übergang zwischen Ausbildung und dem Eintritt in den LehrerInnenberuf gibt es zusätzlich noch eine einjährige Induktionsphase (ausgenommen für jene die ihre Ausbildung berufsbegleitend absolvieren, z. B. FESE und DA/TG). In dieser Phase Berufseinstiegsjahres mit reflexionsbezogenen Lehrveranstaltungen des ersten werden die JunglehrerInnen durch MentorInnen begleitet.

### 3.4. Anforderungen an die Fortbildung von Lehrkräften in der Berufsbildung

Grundsätzlich wird zwischen LehrerInnenfortbildung und -weiterbildung unterschieden. Während die Weiterbildung auf den Erwerb neuer, zusätzlicher Qualifikationen in längere Lehrphasen abzielt, bezieht sich Fortbildung auf die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der vorhandenen professionellen Kompetenzen.

Im neuen Dienstrecht Pädagogischer Dienst (pd-Schema) müssen VertragslehrerInnen Fortbildungsveranstaltungen bis zum Ausmaß von 15 Stunden pro Schuljahr in der unterrichtsfreien Zeit zu besuchen. Es gibt keine inhaltliche Vorgabe.

Im Dienstrecht alt bestehen im Schulunterrichtsgesetz sowie im BeamtenDienstrechtsgesetz generelle Regelungen, aus denen sich eine Fort- und Weiterbildungsverpflichtung für LehrerInnen ableiten lässt. Eine quantifizierte Verpflichtung zur Fortbildung besteht im alten Dienstrecht aber lediglich für LehrerInnen an Pflichtschulen. <sup>(11)</sup>

Das Bildungsreform-Gesetz 2017 bewirkte eine Erweiterung des autonomen Handlungsspielraums im Bereich der pädagogischen, organisatorischen und personellen Steuerung der Schulen. Ausgehend vom Grundprinzip der Autonomie wurden die Kompetenzen von Schulleitungen in der neuen Steuerung der Schulen erweitert. Im Rahmen der Personalentwicklung sowie eines systematischen Kompetenzaufbaus an den

---

<sup>(11)</sup> Für sie ist die Teilnahme an verpflichtenden Fortbildungsveranstaltungen im Ausmaß von 15 Stunden pro Jahr vorgesehen. Es gibt allerdings keine inhaltliche Vorgabe bezüglich der verpflichtenden oder darüberhinausgehenden Fortbildung.

einzelnen Schulstandorten sind die Schulleitungen gefordert danach zu trachten, dass die LehrerInnen adäquate Qualifizierungsmaßnahmen wahrnehmen.

Es gibt keine Daten dazu, in welchem Ausmaß dieser Verpflichtung auch tatsächlich nachgekommen wird. Auch die Wirksamkeit von Fort- und Weiterbildung von PädagogInnen ist in Österreich bisher noch wenig beforscht.

Fort- und Weiterbildung von LehrerInnen wird überwiegend durch die Pädagogischen Hochschulen angeboten; in der Weiterbildung bestehen auch Angebote von bzw. in Kooperation mit Universitäten. Die Steuerung der Qualität für Fort- und Weiterbildung erfolgt durch den Bundesqualitätsrahmen für Fort- und Weiterbildung und Schulentwicklungsberatung an Pädagogischen Hochschulen (BMBWF, 2021b). In den Qualitätsdimensionen Prozessqualität, Produktqualität, Personalqualität und Ergebnisqualität sind konkrete Qualitätskriterien als Standards festgelegt und mit Indikatoren hinterlegt. Die Pädagogischen Hochschulen verantworten die Klärung und Analyse der Bedarfe und lassen neue wissenschaftliche Erkenntnisse in die Angebotsstruktur einfließen.

Grundsätzlich können Fortbildungsangebote sowohl maßgeschneidert auf Initiative der Schule als schulinterne Fortbildung (SCHILF) am jeweiligen Schulstandort als auch in schulübergreifender Form angeboten werden. Für bundesweite Fort- und Weiterbildungsangebote wird vom BMBWF jedes Semester eine Liste zur Verfügung gestellt (BMBWF, 2021c). Je nach Umfang werden die Fort- und Weiterbildungsangebote in Form eines mehrtägigen Blocks abgehalten. Das Angebot bezieht sich auf alle Bereiche, die im Sinne der Professionalisierung als wichtig erachtet werden, wie Fachwissen, Fachdidaktik und neue pädagogische Ansätze. Die Teilnahme an den Fort- und Weiterbildungen muss von den jeweiligen Schulleitungen genehmigt werden.

Zur Einführung von JunglehrerInnen im Rahmen der Induktionsphase können Lehrkräfte mit mindestens fünf Jahren Lehrerfahrung zu MentorInnen bestellt werden. Voraussetzung ist dafür die Absolvierung eines Hochschullehrganges „Mentoring, Berufseinstieg professionell begleiten“ (30 ECTS).

Die Weiterentwicklung des Angebotes der Pädagogischen Hochschulen ist in einem strategischen Entwicklungsplan für 2021-2026 festgehalten (BMBWF, 2019b).

### 3.5. Daten

Die Datenlage in Bezug auf die Lehrkräfte lässt sich grundlegend unterteilen in (a) aktuell beschäftigte Lehrkräfte (Lehrkräftestatistik), (b) Studierende in Lehramtsstudien und (c) Daten zur Fort- und Weiterbildung.

(a) Die Lehrkräftestatistik wird von der Statistik Austria periodisch für jedes Schuljahr erhoben und in einem erläuterten Bericht (Bildung in Zahlen) sowie in einem

ausführlichen Tabellenband herausgegeben <sup>(12)</sup>. In diesem Bericht wird die Anzahl der Lehrkräfte im jeweiligen Schuljahr differenziert nach Schultyp, Geschlecht und Alter dargestellt. Demnach waren im Schuljahr 2019/20 insgesamt 29.181 LehrerInnen an Berufsbildenden Schulen (einschließlich Berufsschulen) beschäftigt, das sind 23% aller Lehrkräfte. Davon entfielen 80% auf BMHS und 16% auf die Berufsschulen. Während der Frauenanteil an den Lehrkräften im gesamten Schulbereich 73% beträgt, beläuft er sich in BMHS auf 55% und in Berufsschulen auf nur 36%. In einem mehrjährigen Vergleichszeitraum ist die Anzahl der LehrerInnen im berufsbildenden Schulwesen weitgehend stabil (Schuljahr 2016/17: 29.752) Zusätzlich besteht die Möglichkeit aus der öffentlich zugänglichen Statistischen Datenbank der Statistik Austria (STATcube), weitere Informationen abzurufen, wie etwa in Bezug auf den Schulerhalter (öffentlich/privat), Beschäftigungsform (Vollzeit/Teilzeit), Region und Zeitreihen (Statistik Austria, o.J.).

- (b) Daten zur Ausbildung von Lehrkräften sind in der Datenbank unidata des BMBWF ([www.unidata.gv.at](http://www.unidata.gv.at)) zugänglich. Diese Datenbank macht Daten zum Hochschulbereich öffentlich zugänglich. Aus dieser Datenbank generiert sich ein jährlicher Bericht (Statistisches Taschenbuch), in dem auch relevante Informationen zu den Lehramtsstudien veröffentlicht werden: insbesondere Daten zu den Studienanfängern und Ordentlichen Studierenden an Pädagogischen Hochschulen, Ordentliche Lehramtsstudien nach Lehrverbänden (regionale Kooperationen zwischen Pädagogische Hochschulen und Universitäten) und Studienabschlüsse an Pädagogischen Hochschulen. Im Wintersemester 2019 wurden insgesamt 25.689 Lehramtsstudierende an den Lehrverbänden gezählt, mit einem Frauenanteil von 63%. Im Studienjahr 2018/19 haben 2.650 Studierende das Lehramt abgeschlossen, davon 70% Frauen. Während der Anteil der Studierenden für ein Lehramt in der Berufsbildung bei rund 7 % liegt, beträgt der Anteil unter den AbsolventInnen knapp 10 % (BMBWF, 2021d).
- (c) Zur Fort- und Weiterbildung gibt es in Österreich keine öffentlich verfügbaren Datenquellen. Die Daten zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildung werden jeweils individuell an den Pädagogischen Hochschulen gesammelt, jedoch nicht auf der Basis eines einheitlichen Standards zusammengeführt. Um diese Datenlücke zu schließen hat ein Beitrag im letzten Nationalen Bildungsbericht 2018 versucht, Daten einmalig bei den jeweiligen Pädagogischen Hochschulen zu erfragen (Müller et al., 2019). Im Studienjahr 2015/16 hat es demnach an Pädagogischen Hochschulen 46.057 Anmeldungen von Lehrkräften im Bereich der BMHS und Berufsschulen zu Fortbildungsveranstaltungen gegeben. Die Top3-Themen der Veranstaltungen beziehen sich auf fachliche Bildung, allgemein-pädagogische Themen und Unterricht gestalten. 55 % der Veranstaltungen hatten eine Dauer von einem Halbtage.

---

<sup>(12)</sup>[https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bildung/schulen/lehrpersonen/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/schulen/lehrpersonen/index.html), abgerufen am: 17.05.2021.

## CHAPTER 4. Ausbilder\*innen in der betrieblichen Ausbildung

### 4.1. Definition

Die betrieblichen AusbilderInnen in der Lehrlingsausbildung werden gemäß Berufsausbildungsgesetz (BAG) als Ausbilder bezeichnet, im allgemeinen Sprachgebrauch auch als LehrlingsausbilderIn. In den überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen spricht man meist von TrainerIn, zunehmend aber ebenfalls von AusbilderIn. AusbilderInnen sind gemäß BAG Personen, die die für die Ausbildung von Lehrlingen erforderlichen Kenntnisse besitzen und praktisch anwenden können (BAG, 2020).

Wie im Kapitel 2 erwähnt, kommt sowohl in der betrieblichen Ausbildung, in der ÜBA wie auch in den Berufsschulen zusätzlich die Berufsausbildungsassistenz zum Einsatz, die Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf, die ihre Ausbildung in Teilqualifizierung oder mit verlängerter Lehrzeit absolvieren, während der gesamten Ausbildungszeit begleiten und sozialpädagogisch unterstützen. Im Unterschied zu den AusbilderInnen sind diese nicht im Unternehmen beschäftigt, sondern agieren als externe BegleiterInnen und UnterstützerInnen der Lehrlinge im Rahmen des Netzwerks beruflicher Assistenz (NEBA), das vom Sozialministerium beauftragt wird.

### 4.2. Gesetzgebung

Das Berufsausbildungsgesetz (BAG), in dem die gesamte betriebliche Ausbildung im Rahmen der Lehrlingsausbildung geregelt wird, regelt auch die Ausbilderqualifikation sowie in den sogenannten Verhältniszahlen das Betreuungsverhältnis, also die Zahl der erforderlichen AusbilderInnen im Verhältnis zur Anzahl der Lehrlinge.

Betriebe, die Lehrlinge ausbilden wollen, müssen bei der Lehrlingsstelle <sup>(13)</sup> ihre Eignung zur Lehrlingsausbildung prüfen und sich einen sogenannten Feststellungsbescheid ausstellen lassen. Voraussetzungen für die Ausbildung sind zum einen die rechtliche Eignung (der Betrieb muss gemäß Gewerbeordnung berechtigt sein, die Tätigkeiten durchzuführen, in denen der Lehrling ausgebildet werden soll), zum anderen die betriebliche Eignung (der Betrieb muss so eingerichtet und geführt sein, dass dem Lehrling alle im Berufsbild enthaltenen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden können – für jene Betriebe, die diese nicht in vollem Umfang vermitteln können, besteht die

---

<sup>(13)</sup> Die in den regionalen Wirtschaftskammern angesiedelten Lehrlingsstellen fungieren als Berufsausbildungsbehörde erster Instanz und sind zugleich primärer Ansprechpartner für Lehrbetriebe bei Fragen zur Lehrausbildung.

Möglichkeit der Lehrlingsausbildung im Rahmen eines Ausbildungsverbundes). Zudem muss im Unternehmen eine ausreichende Zahl von fachlich und pädagogisch geeigneten AusbilderInnen zur Verfügung stehen („Verhältniszahl“).<sup>(14)</sup>

Der Lehrbetrieb muss eine/n AusbilderIn nominieren. Diese/r hat neben einem Mindestalter von 18 Jahren bestimmte Qualifikationen nachzuweisen. Dieser Nachweis erfolgt entweder durch die Ausbilderprüfung, den Ausbilderkurs oder einen Prüfungs- oder Kursersatz durch die Ablegung anderer Prüfungen, die die Ausbilderprüfung inkludieren (z.B. Meisterprüfung, Abschluss einer Werkmeisterschule, Unternehmerprüfung). Die meisten AusbilderInnen sind im Rahmen ihrer beruflichen Haupttätigkeit nebenbei als AusbilderIn tätig. Vor allem in Betrieben mit größeren Lehrlingszahlen gibt es auch hauptberufliche AusbilderInnen.

Die Ausbilderprüfung ist mündlich anhand von Beispielen aus der Ausbildungspraxis durchzuführen. Dabei sind nachstehend, im BAG geregelte Aufgabenbereiche zu berücksichtigen:

- (a) Festlegen von Ausbildungszielen auf Basis des Berufsbildes,
- (b) Ausbildungsplanung im Betrieb,
- (c) Vorbereitung, Durchführung und Kontrolle der Ausbildung,
- (d) Verhaltensweisen des Ausbilders/der Ausbilderin gegenüber dem Lehrling,
- (e) Fragen betreffend die rechtlichen Grundlagen der Lehrlingsausbildung sowie seine Stellung/Bedeutung im österreichischen Bildungssystem.

Die Erwachsenenbildungseinrichtungen der Sozialpartner bieten **Ausbilderkurse** an. In mindestens 40 Unterrichtseinheiten (gemäß BAG), die mit einem Fachgespräch abgeschlossen werden, sollen die für die Ausbildung von Lehrlingen erforderlichen pädagogisch-psychologischen, planerischen und methodischen/didaktischen sowie rechtlichen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden. Die Inhalte entsprechen jenen der Ausbilderprüfung.

Bei der Ausbildung von AusbilderInnen wurden seit Jahren kaum neue Akzente gesetzt. Ein Indikator dafür ist, dass die Ausbilderprüfungsordnung, die unter anderem die Inhalte der Ausbildungsprüfung regelt, seit der Einführung 1995 inhaltlich und formal nicht geändert wurde.

Zur Qualifikation der TrainerInnen in der überbetrieblichen Ausbildung sieht das BAG die Bestimmung vor, dass die erforderliche Anzahl von Personen vorhanden sein muss, die die persönlichen Voraussetzungen für die Ausbildung von Lehrlingen besitzen. Dies ist so zu interpretieren, dass die Regelungen für die betrieblichen AusbilderInnen auch auf die TrainerInnen/AusbilderInnen in der ÜBA anzuwenden sind.

---

<sup>(14)</sup> Konkret ist dies auf je fünf Lehrlinge zumindest ein/e AusbilderIn, der/die nicht ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraut ist bzw. auf je 15 Lehrlinge zumindest ein/e AusbilderIn, der/die ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraut ist.

Auch die Tätigkeit der Berufsausbildungsassistenz wird im BAG geregelt, nicht aber deren Ausbildung. Bei diesen Personen handelt es sich in der Regel um SozialarbeiterInnen mit entsprechender hochschulischer Qualifikation.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass in der betrieblichen Praxis die Ausbildung nicht nur von formal dafür bestimmten AusbilderInnen durchgeführt wird, sondern im Alltag auch Unterweisungen durch KollegInnen erfolgen, die keine formale AusbilderInnenqualifikation mitbringen (Lachmayr and Mayerl, 2019, S. 43).

### 4.3. Fort- und Weiterbildung

Die oben beschriebene verpflichtende Basisqualifizierung kann freiwillig durch Weiterbildung ergänzt werden. Dafür stehen Angebote in Erwachsenenbildungseinrichtungen und zum Teil auch betriebsinterne Weiterbildungsprogramme für AusbilderInnen zur Verfügung. Zusätzlich wurden in den letzten Jahren in den vielen Bundesländern sogenannte Ausbilderakademien und Ausbilderforen eingerichtet, welche Weiterbildung in Form von Seminaren und Workshops für AusbilderInnen organisieren und anbieten. Sie werden häufig von den regionalen Wirtschaftskammern in Kooperation mit der kammereigenen Weiterbildungseinrichtung koordiniert oder in sozialpartnerübergreifenden Kooperationen organisiert. Großteils bieten sie eine stufenweise Zertifizierung an. Darüber hinaus fördern sie den Erfahrungsaustausch und das Networking zwischen den AusbilderInnen. Dieses steht auch im Mittelpunkt von regionalen und teils branchenspezifischen Ausbilderstammtischen.

Eine formale Verpflichtung zur Weiterbildung für AusbilderInnen besteht nicht. Allerdings regelt das BAG, dass der Lehrberichtigte dafür Sorge zu tragen hat, dass dem Ausbilder die zur Erfüllung seiner Ausbildungsaufgaben erforderliche Zeit sowie eine angemessene Zeit zur beruflichen Weiterbildung im Interesse der Verbesserung der Ausbildung von Lehrlingen zur Verfügung steht (§ 9 Abs. 8 BAG).

Maßnahmen, die der Weiterbildung der AusbilderInnen im Umgang mit den Lehrlingen dienen, wie z.B. Pädagogik, Didaktik, Persönlichkeitsentwicklung, Diversity etc., werden von der Wirtschaftskammer im Rahmen der Förderungen für Lehrbetriebe finanziell unterstützt. Voraussetzung für eine Förderung sind eine Mindestdauer der Kursmaßnahme von acht Stunden. Die Förderhöhe beträgt 75% der Kurskosten, maximal aber EUR 2 000 pro AusbilderIn und Kalenderjahr ([www.lehre-foerdern.at](http://www.lehre-foerdern.at)).

Wesentlicher Bestandteil der Weiterentwicklungsmöglichkeit für LehrlingsausbilderInnen 2013 startete die Initiative „**Qualitätsmanagement Lehrlingsausbildung** (QML)“. Ziel dieser Initiative ist es zu erreichen, dass ein höherer Anteil von Lehrlingen ihre Ausbildung beendet und die Lehrabschlussprüfung positiv bestehen – ohne dass das Niveau der Prüfungen gesenkt wird. Grundlage für QML bilden jährlich ausgewertete Kennzahlen über Lehrabbrecher/innen, über (Nicht-)Antritte zur

Lehrabschlussprüfung sowie über (nicht-)erfolgreiche Lehrabschlüsse. In der Anfangsphase dieser datengestützten Qualitätssicherung wird das Augenmerk auf Lehrberufe mit hohen Lehrlingszahlen gelegt, bei denen die schlechtesten Kennzahlen vorliegen. Für die betroffenen Lehrberufe werden gemeinsam mit den zuständigen Fachvertretungen vertiefende Analysen durchgeführt, um den Ursachen dafür so weit wie möglich auf den Grund zu gehen. Auf dieser Basis werden Maßnahmen beschlossen, welche die Erfolgsquoten erhöhen sollen, wie beispielsweise Ausbilderschulungen und unterstützenden Materialien für Ausbildungsbetriebe etc.

Lehrbetriebe und AusbilderInnen bekommen zur Unterstützung der Ausbildung vom Wirtschaftsministerium und der Wirtschaftskammer beauftragte und in Kooperation mit Fachvertretungen der Branchen erstellte fachspezifische und didaktische Ausbildungshilfen (Ausbildungsleitfäden) zur Verfügung gestellt. Diese Leitfäden erläutern nicht nur die Ausbildungsvorschriften, sondern bieten mit zahlreichen Tipps und Good-Practice-Beispielen Möglichkeiten zur informellen Weiterbildung. Zur Verfügung gestellt werden diese Leitfäden neben vielen anderen wichtigen Informationen auf einer eigens dafür eingerichteten Plattform [www.qualitaet-lehre.at](http://www.qualitaet-lehre.at). Eine weitere Plattform [www.ausbilder.at](http://www.ausbilder.at) setzt sich zum Ziel AusbilderInnen mit videounterstützten Good-Practice-Beispielen aus der betrieblichen Ausbildungspraxis Anregungen für die eigene Ausbildung zu bieten und voneinander zu lernen.

Auch das im Jahr 2015 im Programm ‚Lehre statt Leere‘ flächendeckend ausgerollte Lehrbetriebscoaching kann als Möglichkeit zur Weiterentwicklung der AusbilderInnen gesehen werden. Insbesondere bei Schwierigkeiten im Umgang mit Lehrlingen und bei drohendem Ausbildungsabbruch bietet dieses Service im Auftrag des Wirtschaftsministeriums und der Wirtschaftskammer wichtige Unterstützung bei der Weiterentwicklung der AusbilderInnen ([www.lehre-statt-leere.at](http://www.lehre-statt-leere.at))

#### 4.4. Daten

Daten zur Anzahl der betrieblichen AusbilderInnen und TrainerInnen in der überbetrieblichen Ausbildung und deren Qualifikation liegen ebenso wenig vor, wie zu den Ausbilderprüfungen oder zur Weiterbildungsbeteiligung.

Im Zuge einer Ausbilderbefragung des ibw im Jahr 2019 wurde auf Anfrage bei der WKO die Zahl der betrieblichen AusbilderInnen per Ende November 2018 durch die WKO mit 49.138 beziffert (Dornmayr et al, 2019).

# CHAPTER 5. Partnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen zur Unterstützung der Fortbildung von Lehrer\*innen und Ausbilder\*innen

## 5.1. Praxisbeispiele

Neben den im Kapitel 5.2. beschriebenen eher formalen Schnittstellen zwischen Schule und Betrieb gibt es einige Beispiele für Initiativen und Programme, die auf informellen Weg den Praxisbezug von Lehrkräften durch Kooperation zwischen Schule und Betrieben erhöhen wollen. Hier werden zwei Initiativen hervorgehoben. Diese Initiativen richten sich nicht ausschließlich an Lehrkräfte in der Berufsbildung, schließen diese aber mit ein:

- (a) Seitenwechsel: In der Initiative ‚Seitenwechsel‘ ([www.seitenwechsel.at](http://www.seitenwechsel.at)), die durch das Bildungsministerium unterstützt wird, wechseln LehrerInnen aller Schulstufen (inkl. der BMHS und Berufsschulen) für 12 Monate aus dem Klassenzimmer in ein Unternehmen und kehren dann in ihre Lehrtätigkeit zurück. Das besondere am Programm ist, die Zeitdauer von 12 Monaten, die eine vollständige Integration der Lehrkräfte am betrieblichen Arbeitsplatz ermöglicht und damit eine ausgesprochen intensive Praxiserfahrung.
- (b) Aktion Betriebspraktika für Lehrkräfte: Die Wirtschaftskammer Wien organisiert in Kooperation mit der Kirchlich Pädagogischen Hochschule Wien, der Bildungsdirektion Wien und anderen Projektpartnern im Rahmen der Lehrerfortbildung dreitägige Betriebspraktika für aktive Lehrkräfte und Lehramtsstudierende. Die LehrerInnen sollen dabei einerseits für die Anforderungen der Wirtschaft sensibilisieren werden und andererseits ihr grundlegendes Wirtschaftsverständnis stärken. Über diese Initiative werden häufig auch weitere Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben angestoßen, die zu einem Praxistransfer in die Schulen führen. Das Programm richtet sich vor allem an Lehrkräfte in der Allgemeinbildung steht aber auch LehrerInnen in der Berufsbildung offen. (WKW, 2021) Ähnliche Programme werden regional auch in anderen Bundesländern angeboten.

## 5.2. Kooperation zwischen berufsbildenden Schulen und Betrieben

Die Schnittstelle Schule und Betrieb kommt in Österreich in zweifacher formalisierter Form vor:

- (c) Lehrlingsausbildung: Die Ausbildung findet an den Lernorten Betrieb und Schule statt. Die Lernortkooperation zwischen diesen beiden Lernorten gilt zwar als ein

wesentlicher Qualitätsaspekt <sup>(15)</sup>, allerdings beschränkt sich dieser auf den kommunikativen Austausch zwischen den AusbilderInnen und den Lehrkräften der Berufsschule, wenn auch auf geringem Niveau. So gibt es beispielweise nur wenige Projekte, die vom Betrieb und Schule gemeinsam geplant und durchgeführt werden (Lachmayr & Mayerl, 2019, S. 56).

- (d) In den BMHS wird die schulische Ausbildung durch je nach Schultyp unterschiedlich umfangreiche Praxisphasen (Pflichtpraktika, Betriebspraxis) ergänzt (vgl. Kapitel 2). Eine aktuelle Erhebung zur Durchführung der Betriebspraxis an technisch-gewerblichen mittleren Schulen zeigt, dass es im Kontext der Umsetzung durchaus zu einem informellen Austausch zwischen schulischen Lehrkräften und dem betrieblichen Betreuungspersonal kommt. So nehmen im Kontext der Organisation der Betriebspraxis mehr als die Hälfte der Schulen aktiv Kontakt mit Betrieben auf. Rund vier Zehntel der Schulen geben an, dass Lehrende Betriebe besuchen oder Betriebe an Schulen einladen. Rund ein Drittel der Schulen führt gemeinsam Projekte mit Betrieben durch (Mayerl & Lachmayr, 2020, S. 41).

Darüber hinaus bestehen zahlreiche informelle Netzwerke zwischen berufsbildenden Schulen und Betrieben zum Praxisaustausch auf regionaler Ebene.

Diese Beispiele zeigen, dass es zwar formale wie auch informelle Schnittstellen zwischen dem Lernort Betrieb und Schule gibt. Diese Schnittstellen bieten auch grundsätzlich das Potenzial institutionalisierte Austauschprozesse zwischen dem schulischen Lehrpersonal und den Betrieben zu forcieren und für die Weiterbildung der Lehrkräfte in der Berufsbildung zu nutzen. Die stärkere Institutionalisierung dieser Austauschprozesse wird derzeit aber nicht angestrebt. Es ist daher zu erwarten, dass Austauschprozesse auf einem informellen Niveau bleiben.

### 5.3. Hybride Lehrer\*innen/Ausbilder\*innen

Im Rahmen der Reform der Pädagoginnen- und Pädagogenausbildung wurden Möglichkeiten geschaffen, die es PraktikerInnen erlauben parallel zur Unterrichtstätigkeit die erforderlichen pädagogischen Kompetenzen zu erwerben. Die konkrete Umsetzung dieser Möglichkeit in Form berufsbegleitender Studienangebote wird derzeit entwickelt und soll ab 2022 zugänglich sein. Bis dahin wird auf Initiative des Bildungsministeriums auch an einem Gesetzesentwurf gearbeitet, der ab 2022 die vertragsrechtliche Gleichstellung von QuereinsteigerInnen erleichtern soll. Diese Entwicklungen betreffen aber primär BerufspraktikerInnen die in den Lehrberuf umsatteln wollen, nicht ‚hybride‘ Lehrkräfte, die Lehramt mit Berufstätigkeit in einem Betrieb verbinden wollen.

---

<sup>(15)</sup> <https://www.qualitaet-lehre.at/ausbilden-im-betrieb/kooperationen>, abgerufen am: 17.05.2021.

Die Beschäftigung von ‚hybriden‘ Lehrkräften kommt in der Praxis zwar vor, ist aber keine formale Strategie in der Berufsbildung. Die Initiative geht in der Regel vielmehr von den Lehrkräften selbst aus, die entweder aus der betrieblichen Praxis in die Schule wechseln und ihre betriebliche Tätigkeit in gewissem Umfang aufrechterhalten, oder Lehrkräfte bauen sich parallel zu ihrer Unterrichtstätigkeit ein zweites Standbein auf, indem sie in ihrem Kompetenzbereich einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen.

Besonders in Berufsschulen und technischen und gewerblichen mittleren und höheren Schulen kommen gezielt PraktikerInnen mit Sonderverträgen zum Einsatz, um einerseits die Personallücke zu schließen andererseits einen stärkeren Praxisbezug in die berufsbildenden Schulen zu bekommen. Über das Ausmaß, in dem solche Sonderverträge genutzt werden, liegen keine Informationen vor. Nachteil dieser Sonderverträge ist bislang, dass die Lehrkräfte weniger verdienen als KollegInnen in regulären Dienstverträgen. Dem soll mit oben beschriebener Gesetzesinitiative abgeholfen werden.

#### 5.4. Daten

Nachdem es keine formalen Strukturen für Kooperationen zwischen berufsbildenden Schulen und Betrieben gibt, werden dazu auch keine Daten erfasst.

## CHAPTER 6. Nationale und EU-finanzierte Projekte und Initiativen zur beruflichen Entwicklung von Lehrer\*innen und Ausbilder\*innen in der beruflichen Bildung

### 6.1. Digitale Kompetenzen und Fernunterricht und Blended Learning

Nicht erst durch die Covid-19 Situation ist die Entwicklung digitaler Kompetenzen bei den Lehrkräften in den Mittelpunkt der bildungspolitischen Diskussion gerückt. Die Covid-19 Pandemie hat sowohl in der Digitalisierung des Unterrichts selbst als auch in der Kompetenzentwicklung der Lehrkräfte aber eine weitere Beschleunigung bewirkt. Zur Unterstützung des systematischen Kompetenzaufbaus bei Lehrkräften hat das Bildungsministerium in Zusammenarbeit mit der Virtuellen Pädagogischen Hochschule ein umfassendes Angebot zur Aus-, Fort- und Weiterbildung von LehrerInnen in einem eigenen Kompetenzzentrum geschaffen.

Das NCoC (National Center of Competence) Virtuelle Pädagogische Hochschule versteht sich als Innovationshub für digitale Bildungstrends und unterstützt und berät Pädagogische Hochschulen bei der Umsetzung von digital-innovativen Lehr- und Lernkonzepten. Im Auftrag des BMBWF entwickelt und testet die Virtuelle Pädagogische Hochschule vielfältige Online-Formate und deren Einsatz in der LehrerInnenaus- und -fortbildung und sorgt für Knowhow-Transfer bezüglich digitaler Kompetenzen in der Hochschullehre. <sup>(16)</sup> Die Angebote reichen von MOOCs über eLectures, Online-Seminare, Online-Tutoring Ausbildungen über ‚coffeecup-learning‘ (microlearning) bis hin zu maßgeschneiderten schulstandortspezifischen Angeboten. Gemeinsam ist den Angeboten die digitale Form und der inhaltliche Fokus auf digitale Didaktik/Methodik und fachliches Know-how.

Zur Förderung digitaler Kompetenzen bei LehrerInnen wurde 2016 auf Basis nationaler und internationaler digitaler Kompetenzmodelle (etwa dem European Digital Competence Framework for Teachers) ein Kompetenzmodell für digitale Kompetenzen für Pädagoginnen und Pädagogen entwickelt (Digi.kompP, Stand 2019) <sup>(17)</sup>. In diesem werden entlang unterschiedlicher Kompetenzkategorien und Entwicklungsstufen, die für Lehrkräfte erforderlichen digitalen Kompetenzen umfassend definiert. Dieses Kompetenzmodell gilt grundsätzlich für Lehrkräfte aller Schulstufen und Schularten und wird laufend

---

<sup>(16)</sup> Virtuelle Pädagogische Hochschule: <https://www.virtuelle-ph.at/ueber-uns/onlinecampus-virtuelle-ph/>

<sup>(17)</sup> <https://www.virtuelle-ph.at/digikomp/>

weiterentwickelt. Das Modell dient sowohl zur Selbsteinschätzung der Lehrkräfte und Anregung zur kontinuierlichen Weiterentwicklung als auch zur Kategorisierung von Fortbildungsveranstaltungen.

Während das Thema Digitalisierung in der Lehrlingsausbildung in Hinblick auf Ausbildungsinhalte weit oben auf der Agenda der Berufsbildungspolitik steht, spielt dabei die systematische Entwicklung digitaler Kompetenzen bei betrieblichen AusbilderInnen bislang keine Rolle. Wie auch in anderen Bereichen des Ausbildertrainings sind Angebote zur Kompetenzentwicklung auf regionale Initiativen im Rahmen von Ausbildernetzwerken oder auf innerbetriebliche Maßnahmen beschränkt.

## 6.2. Grüne Kompetenzen für Nachhaltigkeit

Im Jahr 2014 wurde vom Bildungsministerium der seither gültige „Grundsatz erlass Umweltbildung für nachhaltige Entwicklung“ herausgegeben, der unter anderem die Ziele, Prinzipien und methodisch-didaktischen Zugänge der Umweltbildung und den damit verbundenen Kompetenzerwerb definiert, aber auch das Zusammenwirken mit anderen Unterrichtsprinzipien beschreibt. Der Erlass gilt für alle Schulstufen und legt fest, dass Inhalte und Zielsetzungen des Grundsatz erlasses in der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Pädagogischen Hochschulen und anderer Einrichtungen, in denen LehrerInnen aus- und fortgebildet werden, umzusetzen ist (BMBF, 2014). In Universitäts- und Hochschullehrgängen und in sonstigen Fort- und Weiterbildungen, die Lehrkräften der Berufsbildung offenstehen, werden inhaltliche und methodisch-didaktische Kompetenzen zur Umweltbildung vermittelt. Beispielsweise bietet die Universität Klagenfurt in Kooperation mit Pädagogischen Hochschulen für Lehrkräfte einen viersemestrigen Universitätslehrgang „Bildung für nachhaltige Entwicklung – Innovation in der Lehrerbildung und der Schule“ an (BMBWF, 2019c) an.

Im Jahr 2020 wurde mit ‚Greenovet – Skills for a green Europe‘ ein Centre of Vocational Excellence (CoVE) unter Koordination der Fachhochschule Joanneum Graz und unter Beteiligung von 30 Partnern aus vier Regionen in Österreich, Finnland, Portugal und Nord Mazedonien eingerichtet. Mit der Höheren Technischen Lehranstalt BULME aus Graz ist ein Kooperationspartner auch eine BHS. Explizite Ziele des CoVE sind unter anderem die Etablierung und Stärkung innovativer Lehrmethoden und Bildungstrends in der Berufsbildung sowie die Anpassung der technischen, pädagogischen und didaktischen Fähigkeiten von Berufsbildungslehrkräften an die sich verändernden ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen. Dazu sollen im Rahmen des Projekts mehr als 100 Lehrkräfte geschult werden, um Exzellenz in der Vermittlung von umweltbezogenen Berufs- und Schlüsselkompetenzen zu vermitteln. <sup>(18)</sup>

---

<sup>(18)</sup> für mehr Informationen siehe <https://greenovet.eu>

Anders als im Bereich der berufsbildenden Schulen spielt das Thema Green Skills in der Lehrlingsausbildung bislang eine untergeordnete Rolle. Zwar werden auch hier gezielt Kompetenzen, die für eine nachhaltige Entwicklung relevant sind, identifiziert und in die Ausbildungsinhalte integriert, in der Aus-, Fort- und Weiterbildung betrieblicher AusbilderInnen findet das derzeit aber keinen Niederschlag.

### 6.3. Inklusion: Unterstützung abbruchgefährdeter Lernender

Maßnahmen und Initiativen zur Verhinderung vorzeitigen Bildungsabbruchs fokussieren derzeit sehr stark auf die Unterstützung der Jugendlichen selbst und primär am Übergang zwischen der Sekundarstufe I und II, wobei der Verbleib in der Ausbildung zunehmend in den Blickpunkt rückt. Im Rahmen der Ausbildung bis 18, die eine Ausbildungspflicht bis zum Alter von 18 Jahren regelt wurden dafür unterschiedliche Unterstützungsstrukturen geschaffen und zusammengeführt, die die Jugendlichen in Ausbildung bringen und sie dort halten sollen. Die Lehrkräfte und AusbilderInnen in der Berufsbildung stehen dabei allerdings nicht im Fokus der Maßnahmen. <sup>(19)</sup>

Konkrete Ansätze zur Förderung der Kompetenzentwicklung von LehrerInnen in der Berufsbildung in Hinblick auf Inklusion bietet im Rahmen der Pädagoginnen- und Pädagogenbildung Neu die Möglichkeit zur Absolvierung eines Masterstudiums im Lehramt Sekundarstufe Berufsbildung mit Ausrichtung Inklusive Berufsbildung bzw. Integrative Berufsausbildung. Zentrale Inhalte sind Grundlagen der integrativen Berufsausbildung, Integration und Inklusion, Diversität und Individualisierung sowie Konflikte – Prävention, Intervention und Bewältigung.

Im Bereich der Kompetenzentwicklung betrieblicher AusbilderInnen werden zum Thema Inklusion keine betriebsübergreifenden Initiative und Projekte umgesetzt. Eine Initiative, die zur Kompetenzentwicklung zu diesem Themenbereich beiträgt, ist allerdings das Programm ‚Lehre statt Leere‘, das seit 2015 österreichweit mit den Schwerpunkten Coaching für Lehrlinge (wird hier nicht näher behandelt) und Coaching für Lehrbetriebe umgesetzt wird. Die Initiative wurde 2013 im Auftrag des Wirtschaftsministeriums entwickelt und seit 2015 österreichweit ausgerollt, um bei Problemen in der Ausbildung einen vorzeitigen Abbruch der Ausbildung zu verhindern. Im Lehrbetriebscoaching werden dabei Lehrbetriebe und AusbilderInnen auch bei der Kompetenzentwicklung im Umgang mit schwierigen Situationen und Herausforderungen in der Ausbildung unterstützt, um Lösungen und Möglichkeiten am Weg zum Lehrabschluss zu finden ([www.lehre-statt-lehre.at](http://www.lehre-statt-lehre.at)).

---

<sup>(19)</sup> Informationen über die verschiedenen Regelungen und Maßnahmen zur ‚Ausbildung bis 18‘ stehen auf [www.ausbildungbis18.at](http://www.ausbildungbis18.at) zum Teil auch auf Englisch zur Verfügung.

## CHAPTER 7. Nationale Erhebungen über Lehrkräfte und Ausbilder\*innen

Generell ist festzustellen, dass es bisher wenige Untersuchungen gibt, die explizit die Situation der LehrerInnen und TrainerInnen in der Berufsbildung in den Fokus nehmen.

Seit Mai 2021 wird eine umfassende Evaluierung der im Kapitel 3 dargestellten Pädagoginnen- und Pädagogenbildung Neu im Auftrag des BMBWF durchgeführt, deren Ergebnisse 2022 vorliegen sollen. Eine formale Evaluierung der im Rahmen der Pädagoginnen- und Pädagogenbildung Neu eingeführten Induktionsphase für JunglehrerInnen liegt seit kurzem vor. Dabei steht allerdings die allgemeine Situation der BerufseinsteigerInnen im Mittelpunkt und nicht die explizite Betrachtung der LehrerInnen in der Berufsbildung (Prenzel, 2021).

Analysen vor allem in Hinblick auf Strukturdaten zur Situation der LehrerInnen und AusbilderInnen in der Berufsbildung finden sich überdies im Nationalen Bildungsbericht 2018. Auch hier wird die Berufsbildung aber nicht explizit, sondern im Kontext des gesamten Bildungssystems betrachtet (Lassnigg et al., 2019).

Auch die betrieblichen AusbilderInnen waren lange Zeit eine wenig beachtete Gruppe, der aber eine Schlüsselrolle in der Berufsbildung zukommt. Im Jahr 2019 wurde daher vom ibw im Auftrag des BMDW eine umfassende Ausbilderbefragung mit über 1 000 betriebliche AusbilderInnen durchgeführt, um die Situation der AusbilderInnen in der Lehrlingsausbildung zu erfassen und Herausforderungen aus Sicht der AusbilderInnen zu identifizieren. Im Rahmen der Untersuchung wurden auch Strukturmerkmale und veränderte Kompetenzanforderungen an die AusbilderInnen analysiert (Dornmayr et al., 2019).

## CHAPTER 8. Schlussfolgerungen

Wie im Beitrag dargestellt wurde die gesamte LehrerInnenbildung in Österreich in den letzten Jahren umfassend reformiert. Die aktuellen Diskussionen beziehen sich sehr stark darauf, ob diese Reform die gesteckten Ziele und die in sie gesetzten Erwartungen (Harmonisierung der Ausbildung, Qualitätssteigerung und Attraktivierung des Lehrerberufes, Öffnung für PraktikerInnen usw.) erfüllt. Antworten darauf werden aus der bis 2022 laufenden Evaluierung erwartet.

Insbesondere die Erwartung, mit der reformierten Ausbildung mehr Menschen für die LehrerInnenausbildung zu begeistern, scheint sich nach den bisher vorliegenden Studierendenzahlen, die insgesamt einen deutlichen Rückgang der Erstsemestrigenzahlen zeigen, nicht zu erfüllen. Über die Details und Ursachen, welche Rolle die Covid-19 Situation dabei möglicherweise spielt und etwaige Schlussfolgerungen daraus, sollte die laufende Evaluierung Aufschluss bringen.

Generell ist festzuhalten, dass der Großteil der Debatten den Lehrerberuf insgesamt und nicht explizit die Lehrkräfte in der Berufsbildung umfasst. Neben den dargestellten Diskussionen ist auch das Thema der Entlastung der Lehrkräfte von administrativen und sozialpädagogischen Aufgaben durch mehr Unterstützungspersonal eine anhaltende Diskussion, die natürlich LehrerInnen in der Berufsbildung ebenso betrifft. Themen wie die Sicherung der Praxiskompetenz der Lehrkräfte oder die Erleichterung des Zugangs für PraktikerInnen zum Lehramt sowie die Beschäftigung von ‚hybriden‘ Lehrkräften sind für die Berufsbildung allerdings besonders relevant und erweiterte Einblicke in europäische Erfahrungen und Praxis könnten hier interessante Lernmöglichkeiten bieten.

Nicht erst durch die Covid-19 Situation ist auch das Thema der Digitalisierung im Unterricht und damit die Frage der digitalen Kompetenzen der Lehrkräfte stark in den Mittelpunkt gerückt. Die Covid-19 Pandemie hat sowohl in der Digitalisierung des Unterrichts selbst als auch in der Kompetenzentwicklung der Lehrkräfte eine deutliche Beschleunigung bewirkt. Eine Vielzahl an Angeboten koordiniert und zum Teil initiiert über die Virtuelle Pädagogische Hochschule soll hier für einen systematischen Kompetenzaufbau bei den Lehrkräften sorgen.

Der Austausch zwischen den Lernorten Betrieb und Schule ist bislang nur sehr schwach institutionalisiert, obgleich über die verpflichtenden Betriebspraktika in faktisch allen berufsbildenden Vollzeitschulen eine enge informelle Beziehung zwischen den Schulen und Betrieben besteht. Eine stärkere Formalisierung dieser Beziehung könnte nicht nur mehr Praxis in die Schulen bringen, auch die Weiterbildung der LehrerInnen in der betrieblichen Praxis könnte dadurch gefördert werden. Darüber hinaus würden sich möglicherweise Optionen einer stärkeren Forcierung hybrider Lehrkräfte eröffnen, die bislang nur eine sehr untergeordnete Rolle spielen.

In Hinblick auf betriebliche AusbilderInnen ist eine sehr ambivalente Situation festzustellen. Auf der einen Seite sind die AusbilderInnen ein Schlüsselfaktor zur Sicherung der Qualität in der betrieblichen Ausbildung, insbesondere in Hinblick auf die steigenden Anforderungen durch immer komplexere Berufsbilder, Digitalisierung und vielfältige pädagogische Herausforderungen im Umgang mit jungen Menschen. Auf der anderen Seite ist es schwierig Ansätze zur formalisierten Aus- und Weiterbildung zu finden, die über die freiwillige Selbstverpflichtung der Betriebe hinausgehen, da die Ausbildung vom Betrieb selbst gesteuert wird und die AusbilderInnen meist nebenberuflich ausbilden.

# Abkürzungsverzeichnis

BAG	Berufsausbildungsgesetz
BEd	Bachelor of Education
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Frauen (bis 2016; heute: BMBWF)
BMDW	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
BHS	Berufsbildende höhere Schule
BMHS	Berufsbildende mittlere und höhere Schule
BMS	Berufsbildende mittlere Schule
CoVE	Centre of vocational excellence
CPD	Continuing professional development
ECTS-AP	European Credit Transfer and Accumulation System Anrechnungspunkte
EQF	European Qualification Framework
HG	Hochschulgesetz
HZV	Hochschul-Zulassungsverordnung
ibw	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
ISCED	International Standard Classification of Education
MEd	Master of Education
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
MOOC	Massive open online course
NCoC	National Center of Competence
NEBA	Netzwerk berufliche Assistenz
QML	Qualitätsmanagement Lehrlingsausbildung
ÜBA	Überbetriebliche Lehrausbildung
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
WKW	Wirtschaftskammer Wien

# Quellenverzeichnis

URLs accessed 26.07.2021

BAG – Berufsausbildungsgesetz (2020).

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276>

BGBL. I Nr. 124/2013. Bundesgesetz zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen. Republik Österreich.

[https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA\\_2013\\_I\\_124/BGBLA\\_2013\\_I\\_124.pdfsig](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2013_I_124/BGBLA_2013_I_124.pdfsig)

BGBL. I Nr. 111/2013. Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst. Republik Österreich.

[https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA\\_2013\\_I\\_211/BGBLA\\_2013\\_I\\_211.pdfsig](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2013_I_211/BGBLA_2013_I_211.pdfsig)

BMBF (2014). Grundsatzlerlass Umweltbildung für nachhaltige Entwicklung. Wien.

[https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:95174398-4899-49db-8379-4edc4dccc0f5/2014\\_20\\_ge\\_umwelt\\_de.pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:95174398-4899-49db-8379-4edc4dccc0f5/2014_20_ge_umwelt_de.pdf)

BMBWF (2021a). Pflichtpraktikum. – Online:

<https://www.abc.berufsbildendeschulen.at/allgemeine-informationen/pflichtpraktikum/>

BMBWF (2021b). Bundesqualitätsrahmen für Fort- und Weiterbildung & Schulentwicklungsberatung an den Pädagogischen Hochschulen. Wien.

[https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:4b5f80d1-b240-4f36-b7ce-c67c75feea9a/bqr\\_fwb\\_seb.pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:4b5f80d1-b240-4f36-b7ce-c67c75feea9a/bqr_fwb_seb.pdf)

BMBWF (2021c). Fort und Weiterbildung der Pädagoginnen und Pädagogen an berufsbildenden Schulen. – Online:

<https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/fpp/lfbw/bbs.html>,

BMBWF (2021d). Statistisches Taschenbuch – Hochschulen und Forschung 2020. Wien.

[https://unidata.gv.at/Publikationen/Berichtswesen%20BMBWF/Statistisches%20Taschenbuch/Statistisches%20Taschenbuch%202020%20\(interaktiv\).pdf](https://unidata.gv.at/Publikationen/Berichtswesen%20BMBWF/Statistisches%20Taschenbuch/Statistisches%20Taschenbuch%202020%20(interaktiv).pdf)

BMBWF (2019a): Berufsbildung – Ausbildung der Lehrpersonen.

<https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/fpp/ausb/bb.html>

BMBWF (2019b): Der Pädagogische Hochschulen – Entwicklungsplan (PH-EP) 2021-

2026). Wien. [https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:1a4baa01-0b58-4af7-9e90-ae137b8c50be/190904\\_Brosch%C3%BCre\\_PH\\_Entwicklungsplan\\_A4\\_BF%20ew.pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:1a4baa01-0b58-4af7-9e90-ae137b8c50be/190904_Brosch%C3%BCre_PH_Entwicklungsplan_A4_BF%20ew.pdf)

BMBWF (2019c). Kompetenzen von Pädagoginnen und Pädagogen zur Umweltbildung für nachhaltige Entwicklung. Pilotphase Sommersemester 2020.

Dornmayr, H.; Lengauer, B.; Rechberger, M. (2019). *Betriebliche AusbilderInnen in Österreich - Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche*. Wien: ibw.

<https://ibw.at/resource/download/1834/ibw-forschungsbericht-196.pdf>

ibw (2021). *Lehrberufsliste* – Online. <https://lehrberufsliste.bic.at>

- Lachmayr, N.; Mayerl, M. (2019). 3. *Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr*. Wien. öibf. [https://oeibf.at/wp-content/plugins/zotpress/lib/request/request.dl.php?api\\_user\\_id=2190915&dlkey=HFJIXRVF&content\\_type=application/pdf](https://oeibf.at/wp-content/plugins/zotpress/lib/request/request.dl.php?api_user_id=2190915&dlkey=HFJIXRVF&content_type=application/pdf)
- Lassnigg, L. et al. (2019). *Indikatoren B: Input – Personelle und finanzielle Ressourcen*. In: *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018*. Volume 1 (pp. 49-122). Graz. Leykam. <https://www.iqs.gv.at/downloads/bildungsberichterstattung/nationaler-bildungsbericht-2018>
- Mayerl, M.; Lachmayr, N. (2020). *Evaluierung der Durchführung des Pflichtgegenstandes „Betriebspraxis“ der technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Fachschulen*. Wien: BMBWF.
- Müller, F. H. et al.: (2019). *Lehrerfortbildung und Lehrerweiterbildung*. In: Breit, S. et al. (eds.) (2019). *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018. Fokussierte Analysen und Zukunftsperspektiven für das Bildungswesen*. Volume 2. (pp. 99-142). Graz: Leykam.
- Prenzel, M. et al. (2021). *Der Berufseinstieg in das Lehramt. Eine formative Evaluation der neuen Induktionsphase in Österreich*. Waxmann. Münster. <https://www.waxmann.com/index.php?eID=download&buchnr=4348>
- Republik Österreich (2013). Bundesgesetz zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen. BGBl I Nr. 124/2013. [https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA\\_2013\\_I\\_124/BGBLA\\_2013\\_I\\_124.pdf](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2013_I_124/BGBLA_2013_I_124.pdf)
- Statistik Austria (2021). *Bildung in Zahlen 2019/2020. Schlüsselindikatoren und Analysen*. [Education in figures 2019/2020. Key indicators and analyses]. Wien. [http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET\\_NATIVE\\_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=126036](http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=126036)
- Statistik Austria (o.J.). STATcube – Statistische Datenbank. Bildung und Kultur / formales Bildungswesen / Lehrpersonen. [https://www.statistik.at/web\\_de/services/statcube/index.html](https://www.statistik.at/web_de/services/statcube/index.html)
- WKO (2021): *Lehrlingsstatistik. Hauptergebnisse der der WKO-Lehrlingsstatistik*. WKO Statistik. Wien. <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html>
- WKW (2021): *Aktion « Betriebspraktika für Lehrkräfte » geht in die nächste Runde!* Informationsblatt. <https://www.wko.at/site/bildungspolitik/betriebspraktika-infoblatt.pdf>