

Berufsbild-Screening 2019 und Festlegen einer Prioritätenliste

Endbericht

Helmut Dornmayr (ibw)
Roland Löffler (öibf)
Marlis Rechberger (ibw)
Alexander Schmölz (öibf)

Wien, November 2019

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38

1050 Wien

T: +43 1 545 16 71-0

F: +43 1 545 16 71-22

info@ibw.at

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

öibf

Österreichisches Institut für Berufsbildungs-
forschung

(Geschäftsführer: Dr. Alexander Schmölz)

Margaretenstraße 166/2

1050 Wien

T: +43 1 310 33 34-0

F: +43 1 319 77 72

oeibf@oeibf.at

www.oeibf.at

Für den Inhaltverantwortlich:

Kapitel 1, 5, 6: ibw, öibf

Kapitel 2,3: ibw

Kapitel 4: öibf



Bundesministerium
Digitalisierung und
Wirtschaftsstandort

Inhalt

1	Ausgangslage / Hintergrund	1
2	Lehrberufsindikatoren (ibw-LehrabsolventInnenmonitoring)	2
2.1	Absolutzahl der Lehrlinge und LehrabgängerInnen	3
2.2	Eingangsvoraussetzungen in den einzelnen Lehrberufen	6
2.3	Ausbildungsbedingungen in den einzelnen Lehrberufen	12
2.4	Ausbildungserfolg in den einzelnen Lehrberufen	18
2.5	Arbeitsmarkterfolg in den einzelnen Lehrberufen	22
2.6	Arbeitsmarktbedarf nach Lehrberufen und Branchen	27
3	Berufsbildaktualität aus der Perspektive der AusbilderInnen	32
3.1	Grundlage/ Hilfe für die Gestaltung der Lehrausbildung	33
3.2	Aktualität der gesetzlichen Ausbildungsordnungen/ Berufsbilder	36
3.3	Übereinstimmung mit benötigten Kompetenzen und Fertigkeiten	39
4	Quantitative Inhaltsanalyse zu den ausgewählten Lehrberufen	42
4.1	Methodische Vorgangsweise	42
4.2	Das Kompetenzmodell zur Digitalisierung der Berufsbildung	42
4.3	Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung	44
4.4	Konzept „Transversale Kompetenzen“	45
4.5	Inhaltsanalysen zur Ermittlung einer Prioritätenliste	47
4.5.1	Berufskraftfahrer/in	48
4.5.2	Binnenschifffahrt	49
4.5.3	Fitnessbetreuung	50
4.5.4	Karosseriebautechnik	52
4.5.5	Konstrukteur/in	53
4.5.6	Metallbearbeitung	56
4.5.7	Orthopädietechnik	57

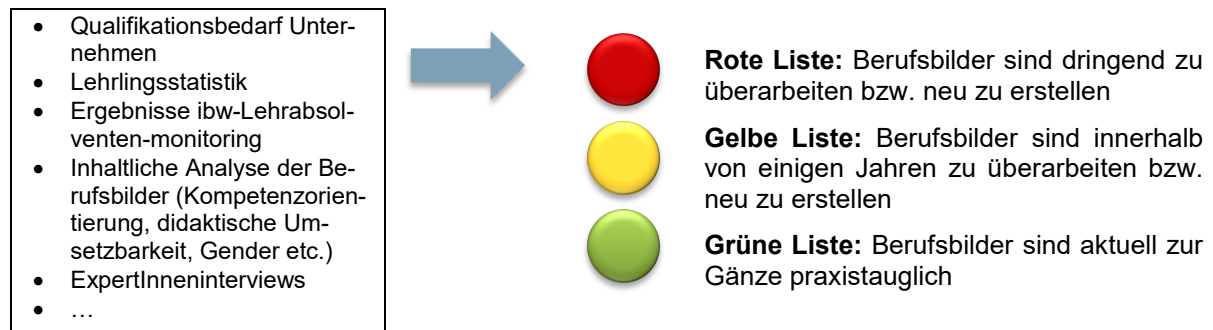
4.5.8	Physiklaborant/in	59
4.5.9	Technische/r Zeichner/in	60
4.5.10	Tierpfleger/in	62
4.5.11	Augenoptik	63
4.5.12	Chirurgieinstrumentenerzeuger/in	65
4.5.13	Destillateur/in	66
4.5.14	Drucktechnik	67
4.5.15	Druckvorstufentechniker/in	70
4.5.16	Glasbläser/in und Glasinstrumentenerzeuger/in	72
4.5.17	Handschuhmacher/in	73
4.5.18	Hohlglasveredler/in – Glasmalerei, Gravur, Kugeln	74
4.5.19	Hörgeräteakustiker/in	75
4.5.20	Kartonagewarenerzeuger/in	77
4.5.21	Kerammmaler/in	78
4.5.22	Kupferschmied/in	79
4.5.23	Oberteilherrichter/in	80
4.5.24	Präparator/in	81
4.5.25	Waffenmechaniker/in	82
4.5.26	Wagner/in	83
5	Ampel-/Prioritätenliste Lehrberufe	84
5.1	Berufsbilder mit umgehendem Aktualisierungsbedarf („Rote Liste“)	85
5.2	Berufsbilder mit strukturellen Problemen bzw. Diskussionsbedarf („Orange Liste“)	88
5.3	Berufsbilder mit Aktualisierungs-/Diskussionsbedarf von geringerer Priorität („Gelbe Liste“)	91
5.4	Berufsbilder ohne Aktualisierungsbedarf („Grüne Liste“)	93
5.5	Berufsbilder aktuell in Überarbeitung („Violette Liste“)	98
5.6	Auslaufende Berufsbilder („Blaue Liste“)	100
6	Schlussfolgerungen	101

1 Ausgangslage/Hintergrund

Eine systematische und forschungsgeleitete Weiterentwicklung und Aktualisierung der Berufsbilder in Österreich erfordert eine ebensolche wissenschaftlich fundierte Analyse des Status-Quo (Berufsbild-Screening), auf deren Basis sowohl potentieller Handlungsbedarf als auch die erforderliche Entwicklungsrichtung identifiziert werden können.

Ziel des gegenständlichen Berufsbild-Screenings 2019 ist die Entwicklung und Durchführung eines forschungsgeleiteten Verfahrens zur Entwicklung einer Prioritätenliste, aus der hervorgeht, in welchem Zeitraum welches Lehrberufsbild zu modernisieren ist. Untersuchungsgegenstand bilden alle (aktuell 205¹) österreichischen Lehrberufe.

Auf Grundlage aller Analyseelemente des Screenings erfolgt letztlich die Entwicklung eines Bewertungsschlüssels zur Festlegung einer Prioritätenliste.



Ausgangspunkt sind die forschungsgeleitete systematische Auswertung vorhandener primär- und sekundärstatistischer Daten sowie die systematische Betrachtung von Ausbildungsordnungen bzw. Berufsbildpositionen auf Basis quantitativer als auch qualitativer inhaltlicher Analyseverfahren. Dabei wird anhand nachvollziehbarer, valider und relevanter Kriterien neben inhaltlicher Dringlichkeit / Priorität der Weiterentwicklung und Aktualisierung von Berufsbildern einzelner Lehrberufe in Österreich auch der zeitliche Kontext und die zeitliche Priorität definiert, in welchem diese erfolgen soll.

Der vorliegende Endbericht gibt nicht nur einen (vorwiegend quantitativ orientierten) Überblick über die den Forschungsergebnissen zugrunde liegende empirische Datenbasis, sondern ermöglicht auch eine Gesamtbetrachtung der Resultate des Berufsbild-Screening 2019 in Form einer **alle Lehrberufe umfassenden Prioritätenliste**, welche wichtige und aussagekräftige Anhaltspunkte betreffend die Notwendigkeit und Dringlichkeit der Adaption von Berufsbildern in den einzelnen Lehrberufen liefert.

¹ Stand 1.8.2019. Zusätzlich werden auch die 75 Schwerpunkte von insgesamt 20 Schwerpunktlehrberufen analysiert.

2 Lehrberufsindikatoren (ibw-LehrabsolventInnenmonitoring)

Anhand der Ergebnisse des ibw-LehrabsolventInnenmonitorings auf Ebene der einzelnen Lehrberufe können u.a. Aussagen getätigt werden zu:

- Eingangsvoraussetzungen (Vorbildung, Alter, Staatsbürgerschaft, Geschlecht)
- Ausbildungsbedingungen (Zahl der Lehrlinge am Ausbildungsstandort, Anteil ÜBA,
- Ausbildungserfolg: Erfolg bei der LAP sowie Nicht-Antritte und Drop-Outs
- Arbeitsmarkterfolg: Anteil der Arbeitslosen/Beschäftigten unter den AbsolventInnen

Die Analyse der Lehrberufe anhand dieser Daten des ibw-LehrabsolventInnenmonitorings liefert dabei wichtige Erkenntnisse für die Berufsbildentwicklung, wie z.B.:

- Wie sind das Eingangsniveau und das Einstiegsalter der Lehrlinge im jeweiligen Lehrberuf? Kommen diese beispielsweise überwiegend direkt aus der Neuen Mittelschule (sogar ohne Besuch der Polytechnischen Schule) oder sind es hauptsächlich Abbrecher höherer Schulen? Wie viele haben Migrationshintergrund?
- Wie viele Lehrlinge im Lehrberuf werden in einer Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) ausgebildet, wie viele in Lehrzeitverlängerung oder Teilqualifizierung? Wie viele brechen die Lehre im jeweiligen Beruf ab? Wer bricht ab? Daraus können sich weitere Erfordernisse einer zielgruppengerechten Berufsbildentwicklung ableiten lassen.
- Wie viele scheitern bei der LAP, wie viele treten gar nicht an? Auch das könnte ein Indiz dafür sein, dass das Berufsbild möglicherweise nicht optimal auf die LAP bzw. die Arbeitsrealität vorbereitet bzw. möglicherweise auch für einen noch stärkeren Abstimmungsbedarf von Berufsbild und Prüfungsordnung.
- Wie bewähren sich die Lehrberufe/Berufsbilder am Arbeitsmarkt?

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse des ibw-LehrabsolventInnenmonitorings auf Lehrberufsebene sind in allen Lehrberufen nur auf jene LehrabgängerInnen bezogen, welche nach der **jeweils aktuellsten Ausbildungsordnung** ausgebildet wurden.

2.1 Absolutzahl der Lehrlinge und LehrabgängerInnen

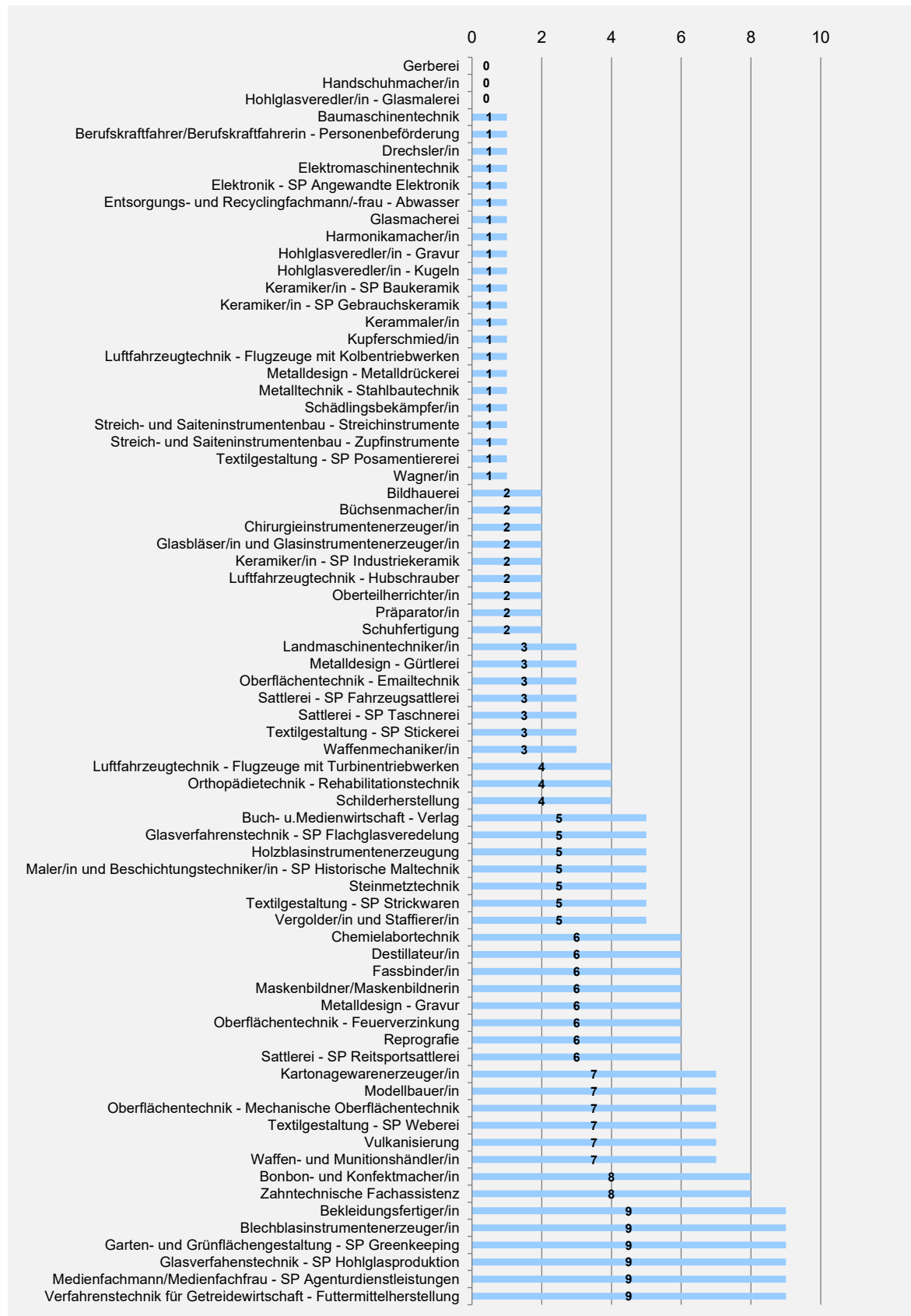
Eine wichtige Rolle bei der Einschätzung von Dringlichkeit und Notwendigkeit der Aktualisierung von Berufsbildern kommt der quantitativen Bedeutung der Lehrberufe zu, d.h. der Zahl von Lehrlingen bzw. auch LehrabgängerInnen in den einzelnen Berufen.

Im Jahr 2018 (Ende Dezember) gab es insgesamt 73 Lehrberufe bzw. Schwerpunkte von Lehrberufen² mit weniger als 10 Lehrlingen (vgl. Grafik 2-1).

Die Analyse der LehrabgängerInnen nach Lehrberufen (vgl. Grafik 2-2) ermöglicht zudem eine Differenzierung nach AbsolventInnen und Drop-Outs. Zu beachten ist allerdings, dass es in erst jüngst eingeführten/überarbeiteten Lehrberufen (z.B. Metallurgie und Umformtechnik, Luftfahrzeugtechnik, Reifen- und Vulkanisationstechnik) noch keine AbsolventInnen sondern lediglich Drop-Outs geben kann.

² Anmerkung: Modullehrberufe werden dabei (wie auch in der Lehrlingsstatistik) nur als ein Lehrberuf gezählt, die einzelnen Schwerpunkte von Lehrberufen hingegen eigens.

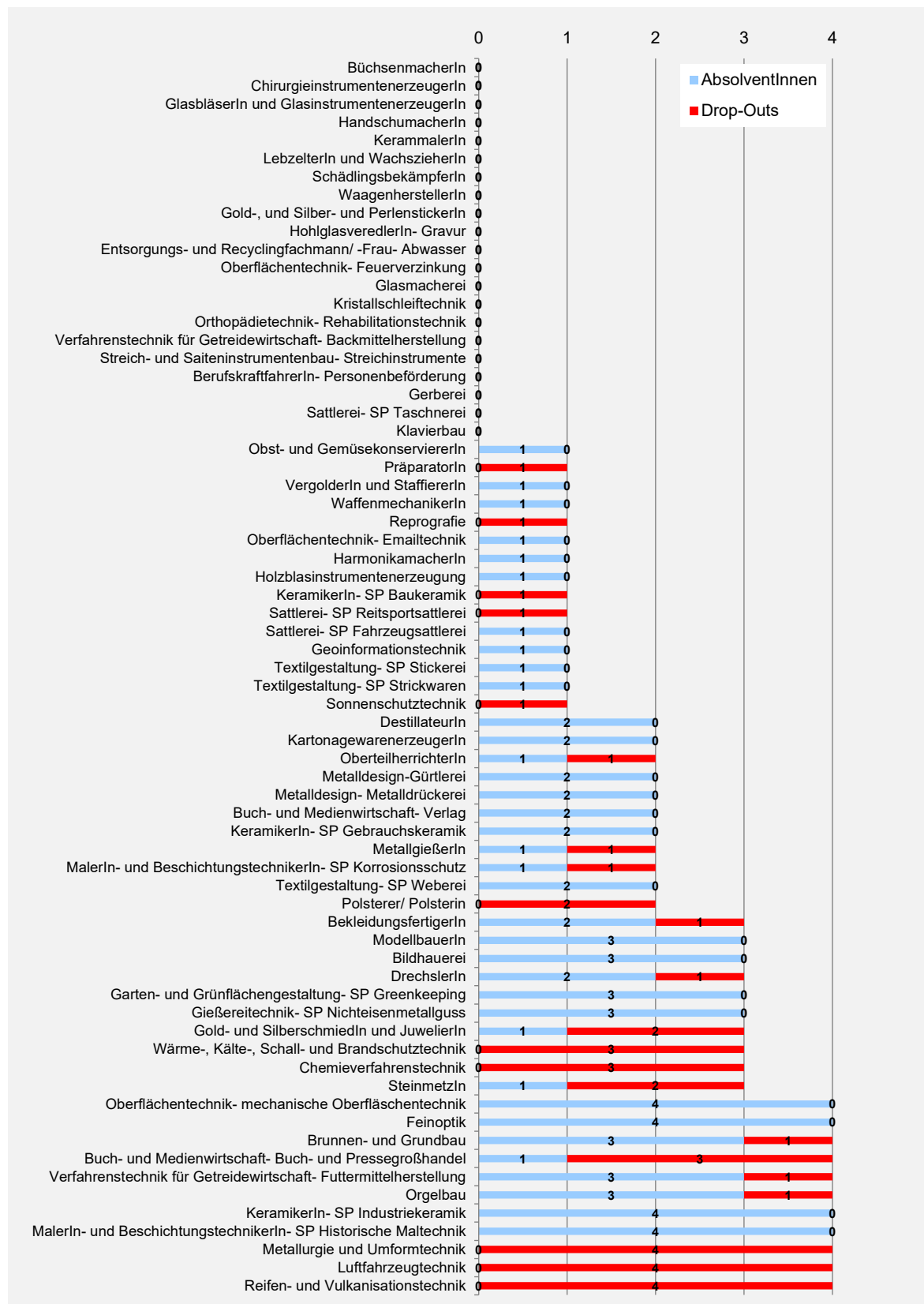
Grafik 2-1 Lehrberufe (n=73) mit weniger als 10 Lehrlingen Ende 2018
(Einfachlehren)



Quelle: WKO (Stichtag: 31. Dezember 2018)

Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe.

Grafik 2-2 Lehrberufe (n=68) mit weniger als 5 LehrabgängerInnen im Jahr 2018
(LehrabgängerInnen 2018)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2010 – 2018 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe. Drop-Outs 2018 ohne Nachbeobachtungszeitraum im Folgejahr. Ohne die neuen Lehrberufe Applikationsentwicklung/Coding bzw. Informationstechnologie mit den Schwerpunkten System- und Betriebstechnik. Lehrabsolvent/-in = erfüllte Lehrzeit (unabhängig von LAP-Antritt/-Erfolg).

2.2 Eingangsvoraussetzungen in den einzelnen Lehrberufen

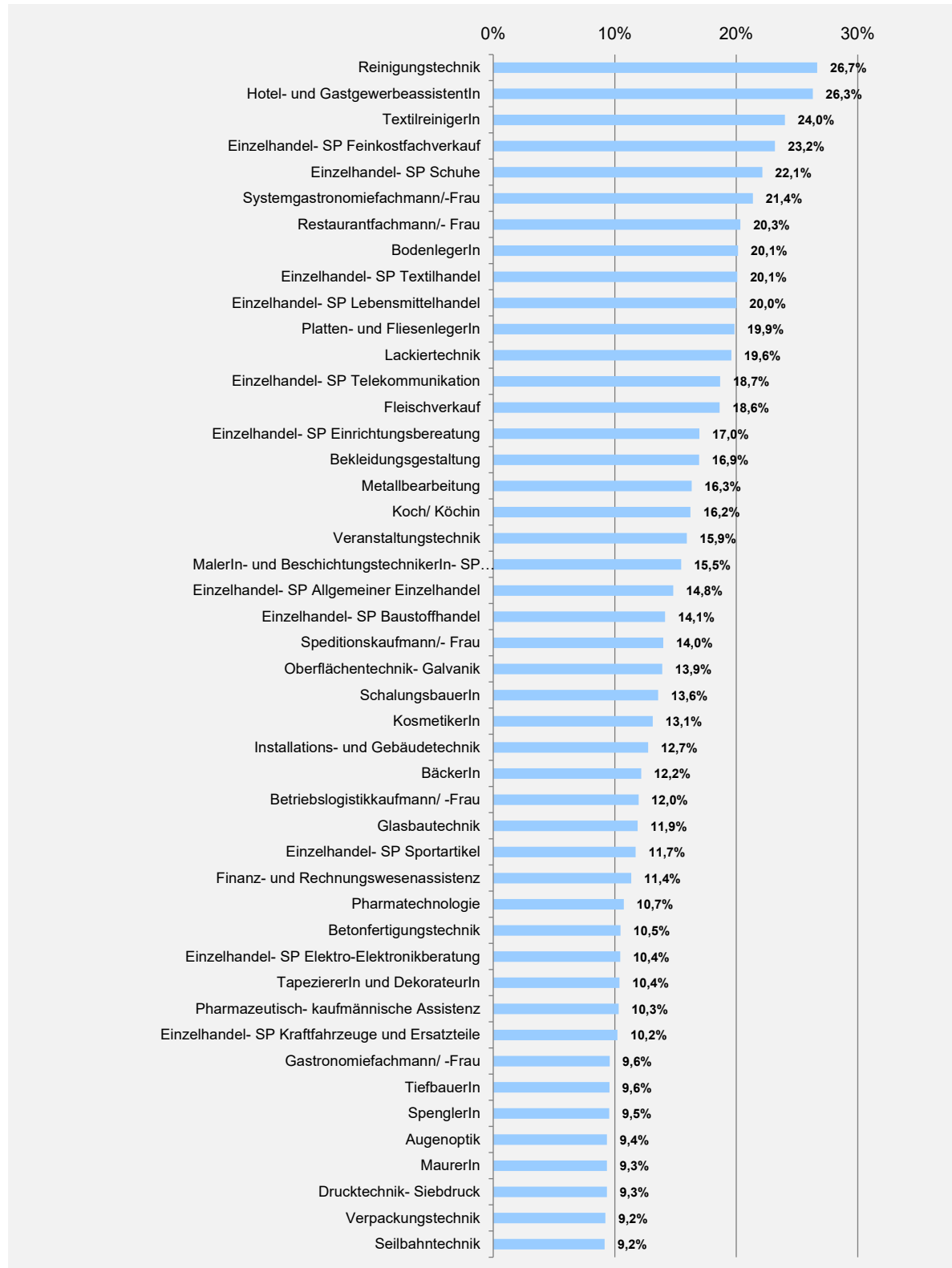
Die Eingangsvoraussetzungen in den einzelnen Lehrberufen (z.B. Vorbildung, Alter, Staatsbürgerschaft, Geschlecht, etc.) spielen eine wichtige Rolle für das Screening der Berufsbilder: Vor allem illustrieren die Eingangsvoraussetzungen, welche Zielgruppen im jeweiligen Lehrberuf angesprochen werden. Damit lässt sich auch die Frage untersuchen, inwieweit die aktuellen Berufsbilder den spezifischen Eingangsvoraussetzungen der Lehrlinge gerecht werden.

Beispielsweise spielt es eine große Rolle, ob die LehranfängerInnen überwiegend direkt aus der Neuen Mittelschule (sogar ohne Besuch der Polytechnischen Schule) kommen oder ob es sich bei ihnen überwiegend um AbbrecherInnen höherer Schulen handelt (vgl. Grafik 2-6 und Grafik 2-7).

Ebenso hat es maßgeblichen Einfluss auf die Gestaltung von Berufsbildern, ob die LehranfängerInnen überwiegend noch Jugendliche oder bereits Erwachsene sind. Beispielsweise lag im Lehrberuf SchuhmacherIn das Einstiegsalter zuletzt (d.h. konkret bei den LehrabgängerInnen der Jahre 2010-2018) bei (weit über dem Durchschnitt von rund 16,5 Jahren liegenden) 22,5 Jahren (vgl. Grafik 2-5).

Grafik 2-3 Lehrberufe mit hohem Anteil an LehrabgängerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft

(LehrabgängerInnen 2010-2018; Lehrberufe mit mind. 100 LehrabgängerInnen)

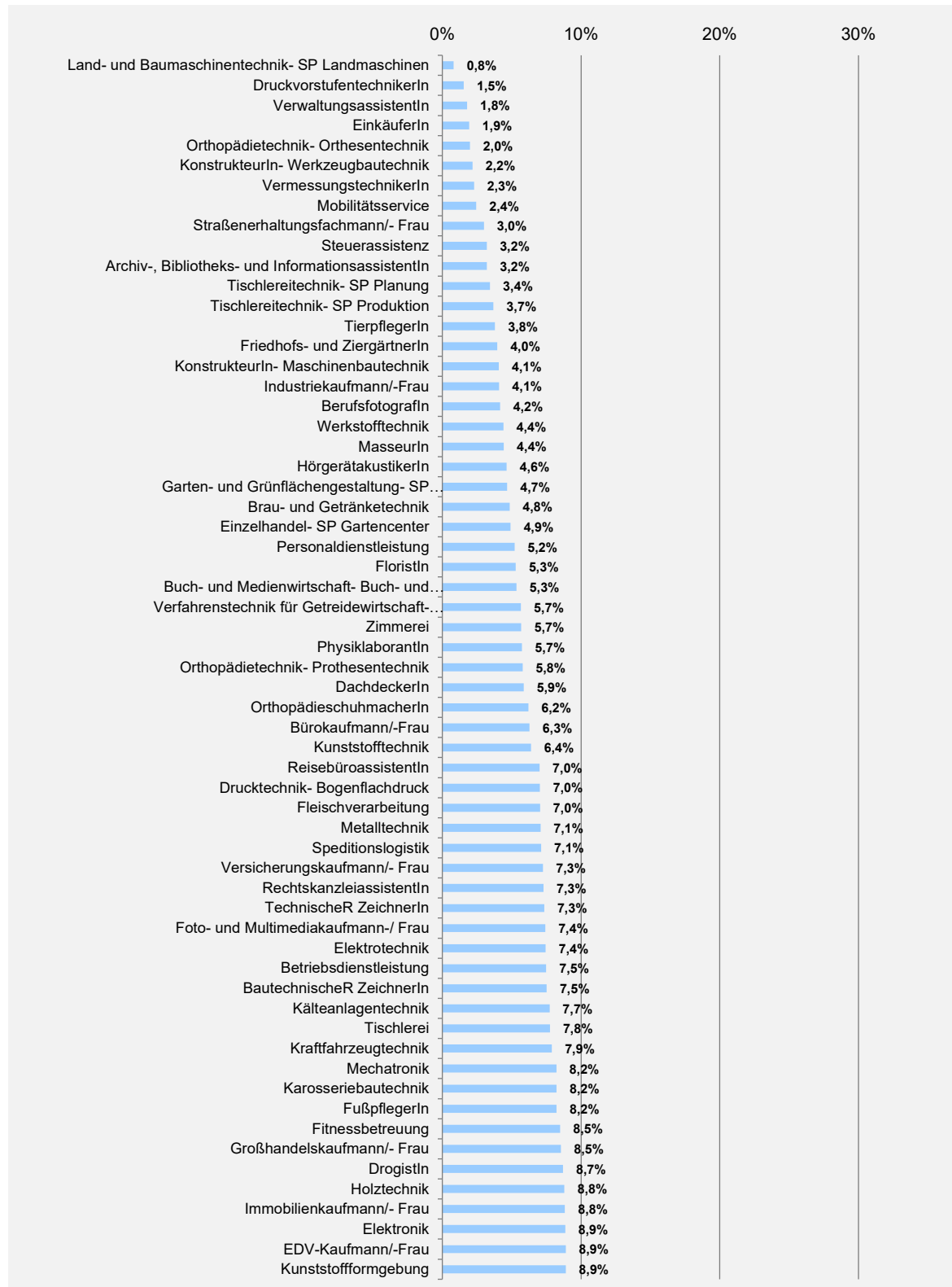


Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2010 – 2018 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Nur Lehrberufe mit mehr als 100 LehrabgängerInnen im Zeitraum 2010-2018.

Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe.

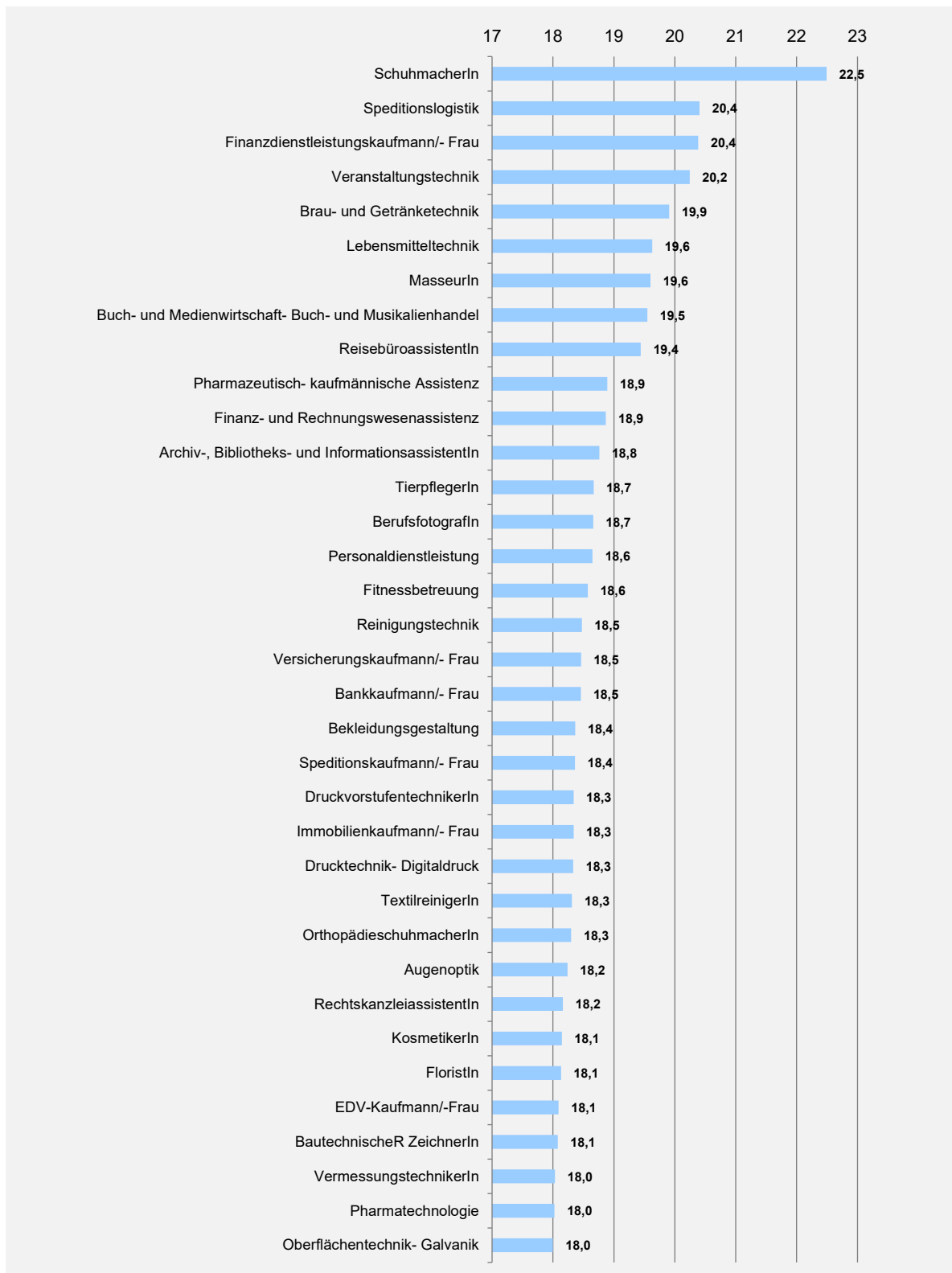
Grafik 2-4 Lehrberufe mit geringem Anteil an LehrabgängerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft
(LehrabgängerInnen 2010-2018; Lehrberufe mit mind. 100 LehrabgängerInnen)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2010 – 2018 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Nur Lehrberufe mit mehr als 100 LehrabgängerInnen im Zeitraum 2010-2018.
Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe.

Grafik 2-5 Lehrberufe mit hohem Durchschnittsalter zu Lehrzeitbeginn
(LehrabgängerInnen 2010-2018; Lehrberufe mit mind. 50 LehrabgängerInnen)

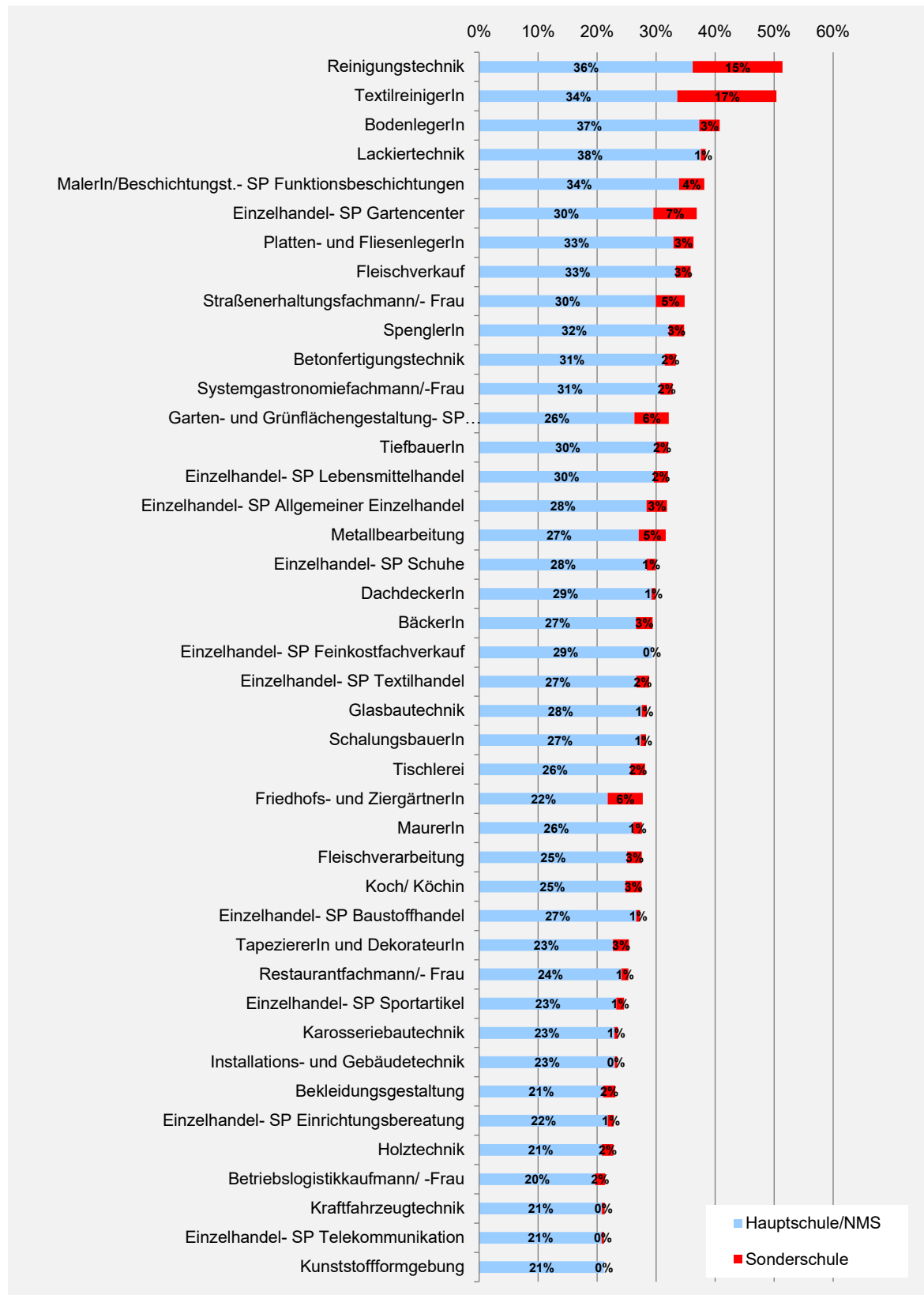


Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2010 – 2018 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Nur Lehrberufe mit mehr als 50 LehrabgängerInnen im Zeitraum 2010-2018.

Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe.

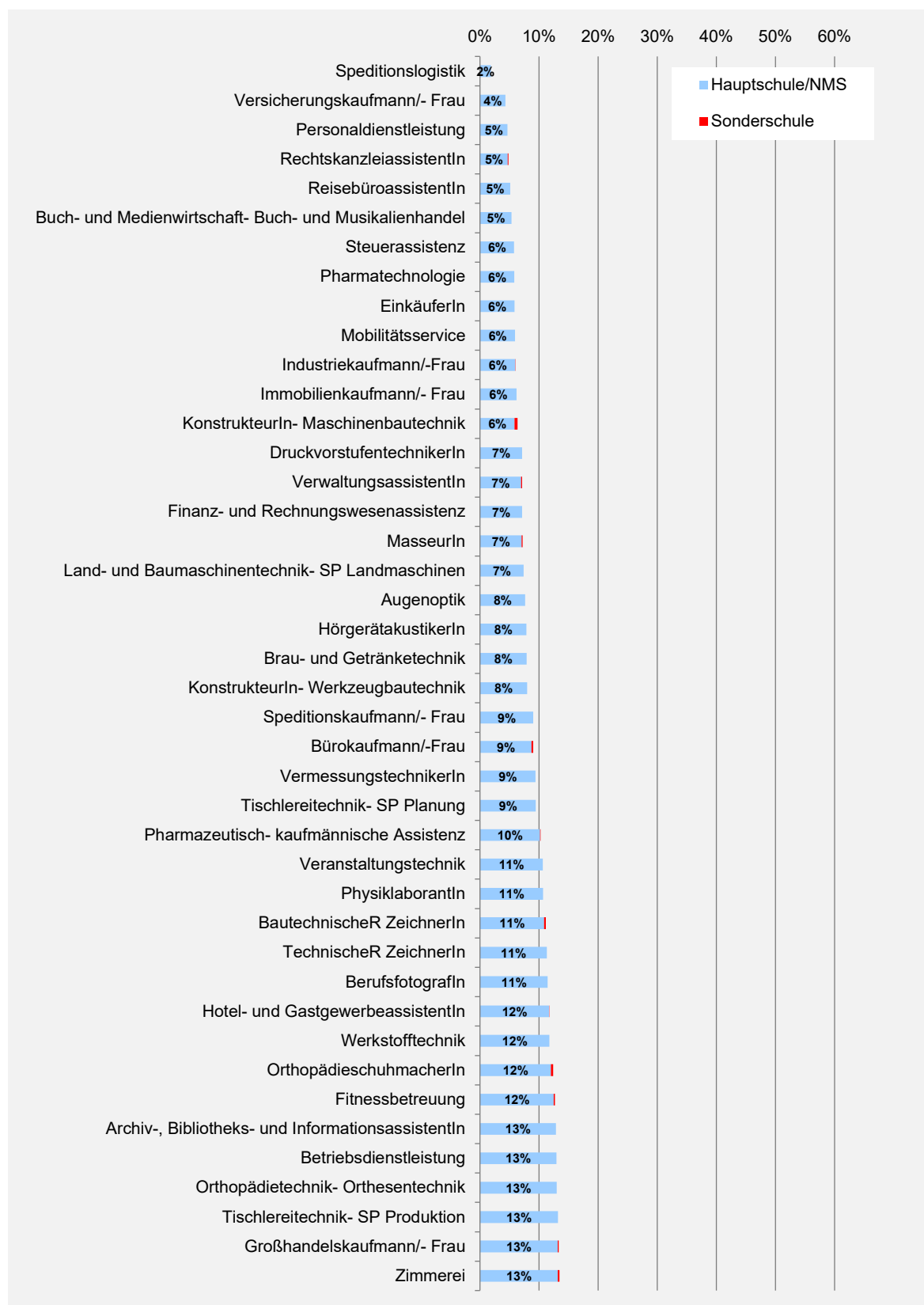
Grafik 2-6 Lehrberufe mit hohem Anteil an LehrabgängerInnen mit geringer Vorbildung
(LehrabgängerInnen 2010-2018; Lehrberufe mit mind. 100 LehrabgängerInnen)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2010 – 2018 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Nur Lehrberufe mit mehr als 100 LehrabgängerInnen im Zeitraum 2010-2018.
Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe.

Grafik 2-7 Lehrberufe mit niedrigem Anteil an LehrabgängerInnen mit geringer Vorbildung
(LehrabgängerInnen 2010-2018; Lehrberufe mit mind. 100 LehrabgängerInnen)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2010 – 2018 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Nur Lehrberufe mit mehr als 100 LehrabgängerInnen im Zeitraum 2010-2018.

Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe.

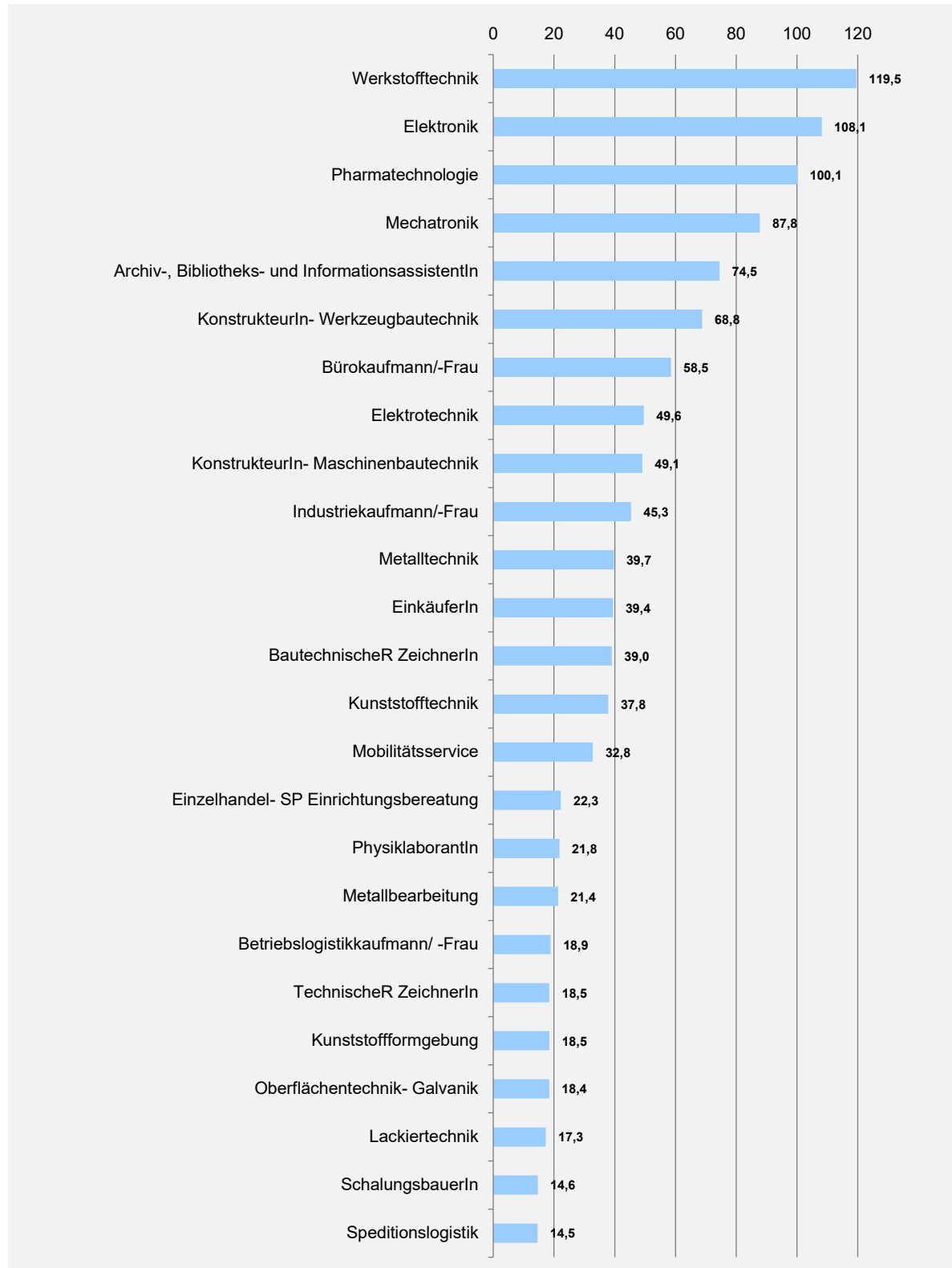
2.3 Ausbildungsbedingungen in den einzelnen Lehrberufen

Auch die konkreten Aspekte der Ausbildung in einzelnen Berufen sind in hohem Maße relevant für die Gestaltung von Berufsbildern. Beispielweise spielt die Zahl der Lehrlinge am Ausbildungsstandort eine wichtige Rolle für die praktische Gestaltung sowie auch die theoretischen Gestaltungsmöglichkeiten der Ausbildung. Die Unterschiede zwischen einzelnen Lehrberufen sind in diesem Aspekt wirklich enorm. Während etwa (unter den LehrabgängerInnen 2010-2018) in den Lehrberufen HörgeräteakustikerIn und RechtskanzleiassistentIn im Schnitt lediglich 1,8 Lehrlinge zeitgleich an einem Ausbildungsstandort ausgebildet wurden, waren dies im Beruf Werkstofftechnik rund 120 Lehrlinge zur selben Zeit am selben Standort (vgl. Grafik 2-8 und Grafik 2-9).

Darüber hinaus gibt es Lehrberufe, die größtenteils in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen ausgebildet werden/wurden (z.B. Metallbearbeitung, TextilreinigerIn) und deren Arbeitsmarktrelevanz daher kritisch zu überprüfen/hinterfragen ist (vgl. Grafik 2-10).

Auch ein hoher Anteil von Auszubildenden in Teilqualifizierung (vgl. Grafik 2-11) sowie in Lehrzeitverlängerung (vgl. Grafik 2-12) kann als Indiz dafür gewertet werden, dass die Abstimmung des Berufsbildes auf die Bedürfnisse der Zielgruppe dieses Lehrberufs zu überprüfen ist.

Grafik 2-8 Lehrberufe mit großer Durchschnittszahl an Lehrlingen am Standort
 (LehrabgängerInnen 2010-2018; Lehrberufe mit mind. 100 LehrabgängerInnen, ohne ÜBA)

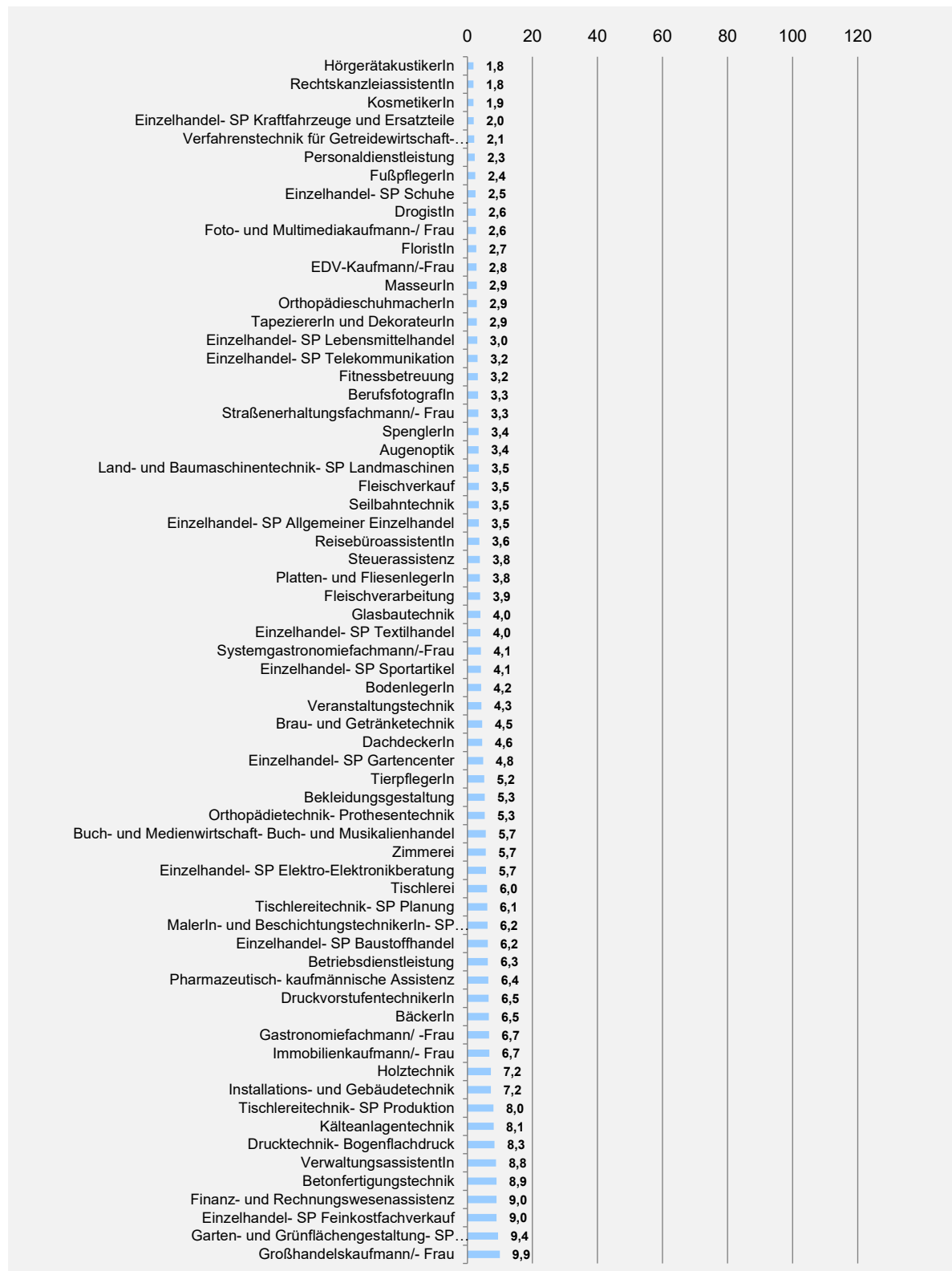


Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2010 – 2018 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Nur Lehrberufe mit mehr als 100 LehrabgängerInnen im Zeitraum 2010-2018.

Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe. Zahl der Lehrlinge am Betriebsstandort = Summe all jener Lehrverhältnisse am Standort des Betriebs, deren Lehrzeitbeginn kleiner (früher) bzw. gleich und deren geplantes Lehrzeitende größer (später) bzw. gleich dem tatsächlichen Lehrzeitende der betrachteten Person ist.

Grafik 2-9 Lehrberufe mit geringer Durchschnittszahl an Lehrlingen am Standort
 (LehrabgängerInnen 2010-2018; Lehrberufe mit mind. 100 LehrabgängerInnen, ohne ÜBA)



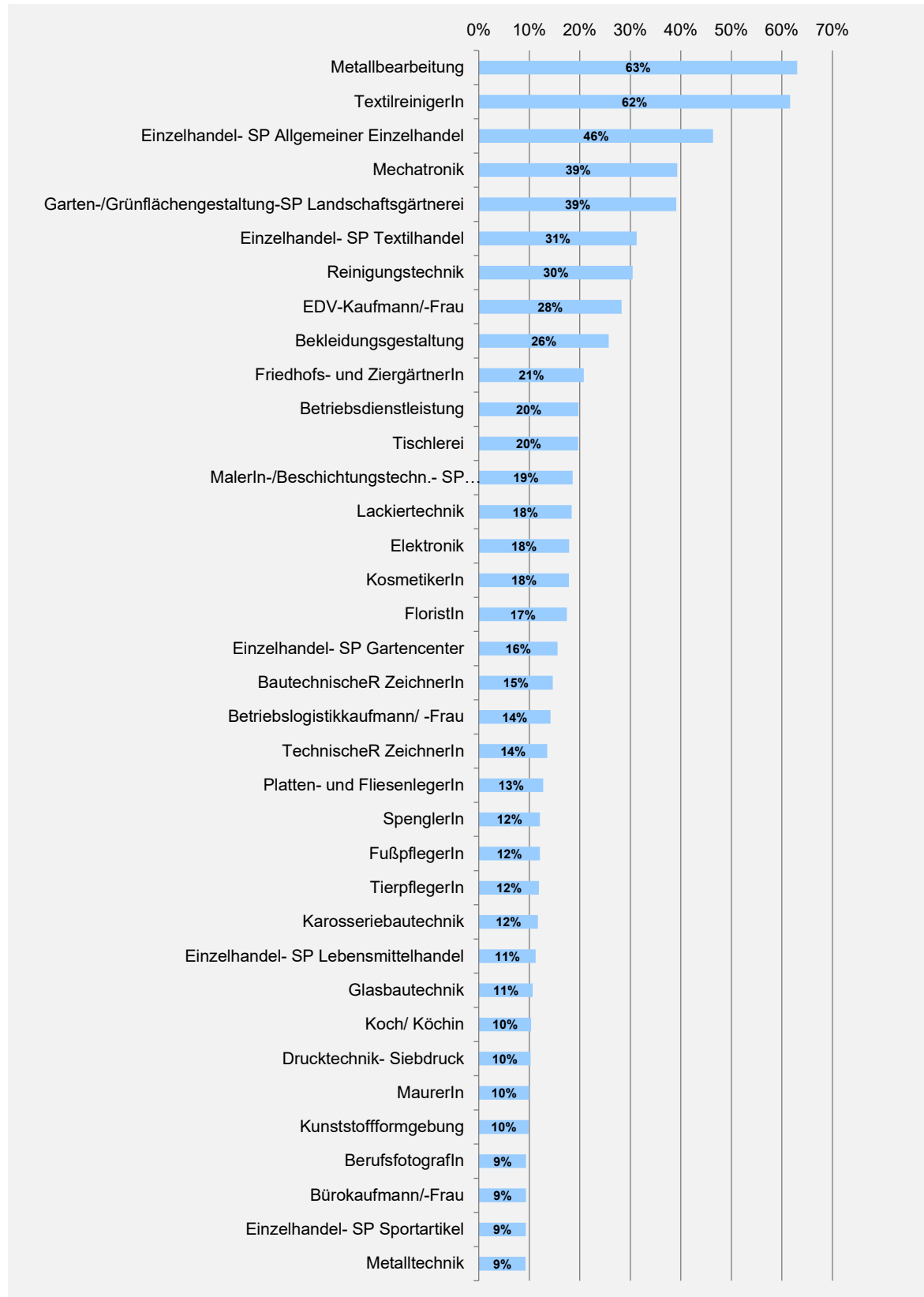
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2010 – 2018 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Nur Lehrberufe mit mehr als 100 LehrabgängerInnen im Zeitraum 2010-2018.

Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe. Zahl der Lehrlinge am Betriebsstandort = Summe all jener Lehrverhältnisse am Standort des Betriebs, deren Lehrzeitbeginn kleiner (früher) bzw. gleich und deren geplantes Lehrzeitende größer (später) bzw. gleich dem tatsächlichen Lehrzeitende der betrachteten Person ist.

Grafik 2-10 Lehrberufe mit hohem Anteil an LehrabgängerInnen aus einer Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

(LehrabgängerInnen 2010-2018; Lehrberufe mit mind. 100 LehrabgängerInnen)

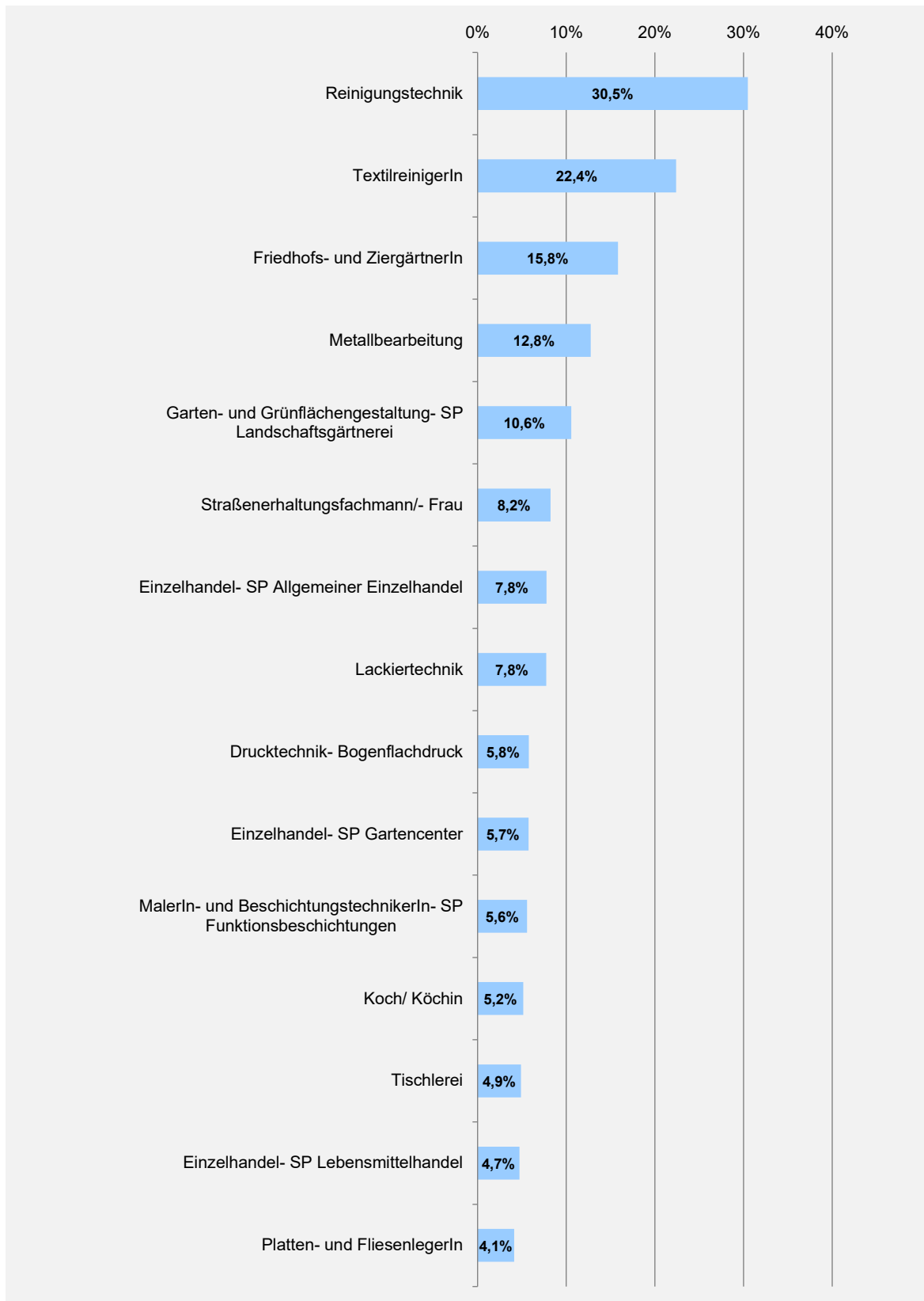


Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2010 – 2018 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Nur Lehrberufe mit mehr als 100 LehrabgängerInnen im Zeitraum 2010-2018.

Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe. ÜBA zu Lehrzeitende.

Grafik 2-11 Lehrberufe mit hohem Anteil an LehrabgängerInnen aus Teilqualifizierung
(LehrabgängerInnen 2010-2018; Lehrberufe mit mind. 100 LehrabgängerInnen)

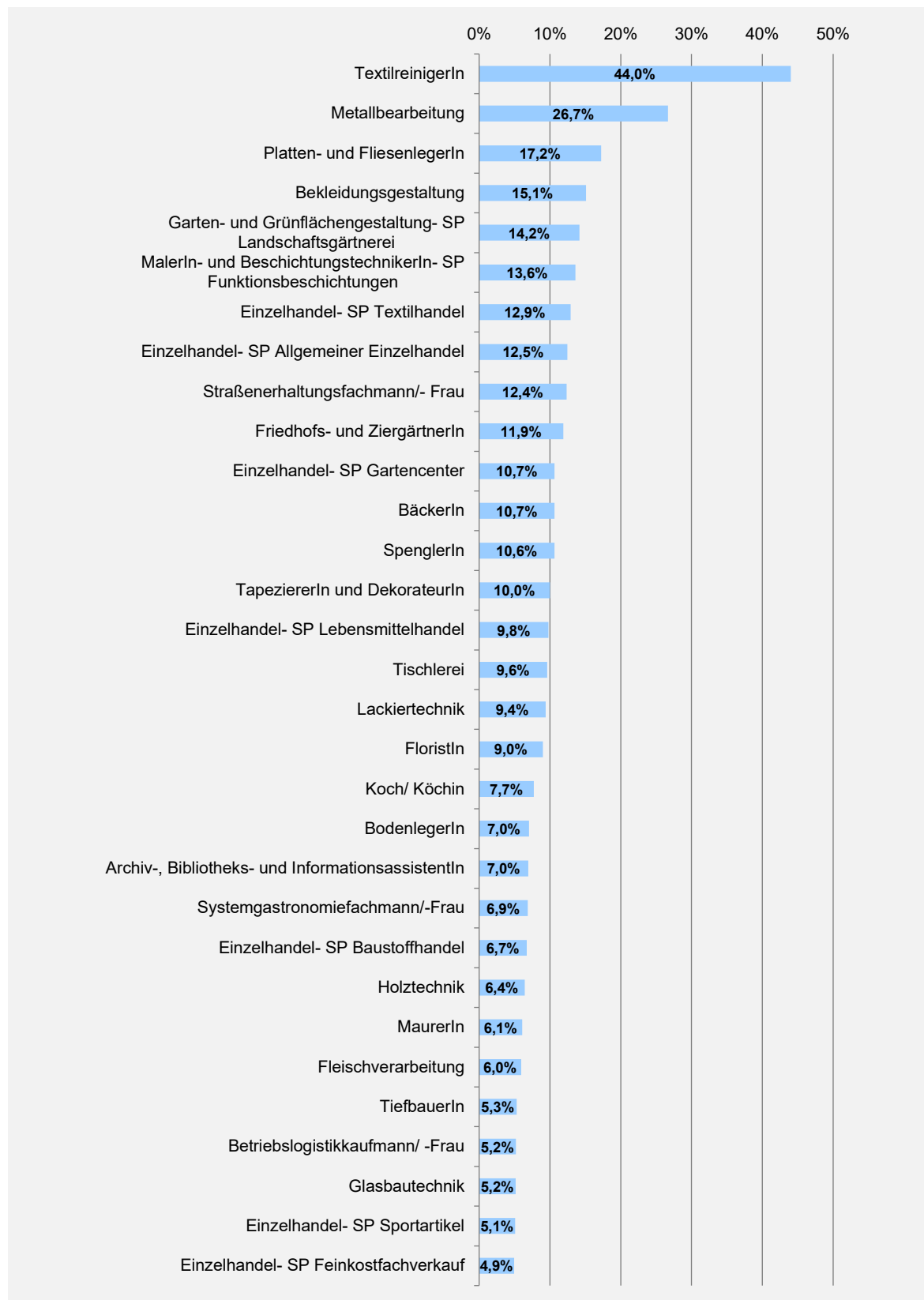


Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2010 – 2018 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Nur Lehrberufe mit mehr als 100 LehrabgängerInnen im Zeitraum 2010-2018.

Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe.

Grafik 2-12 Lehrberufe mit hohem Anteil an LehrabgängerInnen aus Lehrzeitverlängerung
(LehrabgängerInnen 2010-2018; Lehrberufe mit mind. 100 LehrabgängerInnen)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2010 – 2018 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Nur Lehrberufe mit mehr als 100 LehrabgängerInnen im Zeitraum 2010-2018.

Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe.

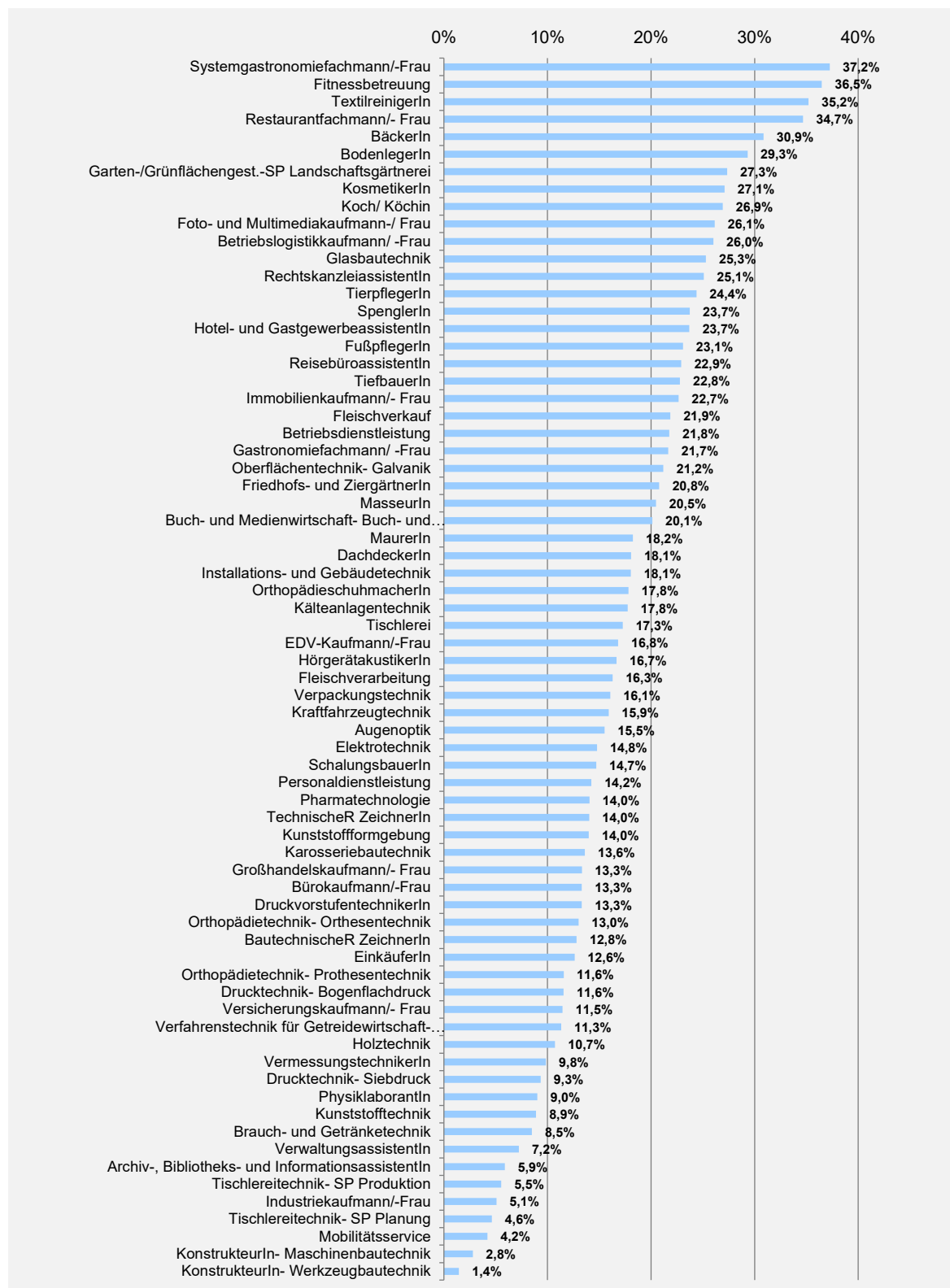
2.4 Ausbildungserfolg in den einzelnen Lehrberufen

Besonders wichtige Hinweise für eine zielgruppengerechte Gestaltung von Berufsbildern liefert auch der Ausbildungserfolg in einzelnen Lehrberufen, wobei hier insbesondere der Anteil der Drop-Outs (vgl. Grafik 2-13), der Anteil der Nicht-Antritte zur Lehrabschlussprüfung (vgl. Grafik 2-14) sowie der Anteil der negativen Lehrabschlussprüfungen (vgl. Grafik 2-15) von Bedeutung sind. Hohe Quoten an Drop-Outs, Nicht-Antritten sowie negativen Lehrabschlussprüfungen könnten Indizien dafür sein, dass das Berufsbild möglicherweise nicht optimal auf die Lehrabschlussprüfung bzw. die Arbeitsrealität vorbereitet bzw. möglicherweise auch für einen noch stärkeren Abstimmungsbedarf von Berufsbild und Prüfungsordnung.

Zu beachten ist insbesondere, dass es einzelne Lehrberufe gibt, wo der Anteil der LehrabbrecherInnen unter den LehrabgängerInnen 2010-2018 über einem Drittel lag (Systemgastronomiefachmann/-frau, Fitnessbetreuung, TextilreinigerIn, Restaurantfachmann/-frau). Besonders auffallend ist zudem auch der hohe Anteil an Nicht-Antritten und negativen Lehrabschlussprüfungen im Lehrberuf TierpflegerIn.

Grafik 2-13 Lehrberufe nach Drop-Out-Quote

(LehrabgängerInnen 2010-2018; Lehrberufe mit mind. 100 LehrabgängerInnen, welche bereits seit 2010 existieren)



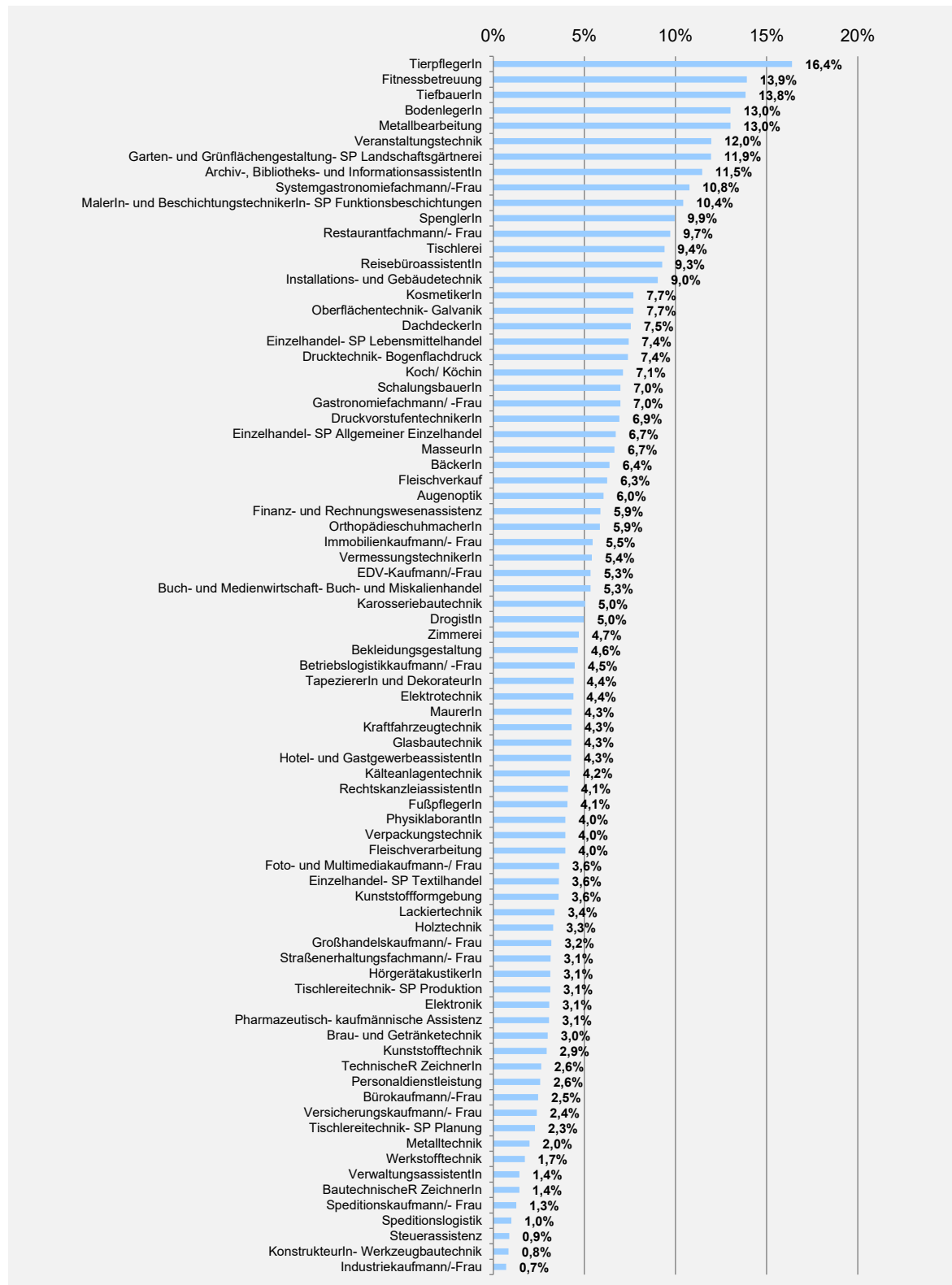
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2010 – 2018 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Nur Lehrberufe mit mehr als 100 LehrabgängerInnen im Zeitraum 2010-2018 und nur Lehrberufe, welche bereits seit 2010 existieren. Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe.

Nachbeobachtungszeitraum im folgenden Kalenderjahr. Drop-Outs 2018 ohne Nachbeobachtungszeitraum im Folgejahr.

Lehrabsolvent/-in = erfüllte Lehrzeit (unabhängig von LAP-Antritt/-Erfolg).

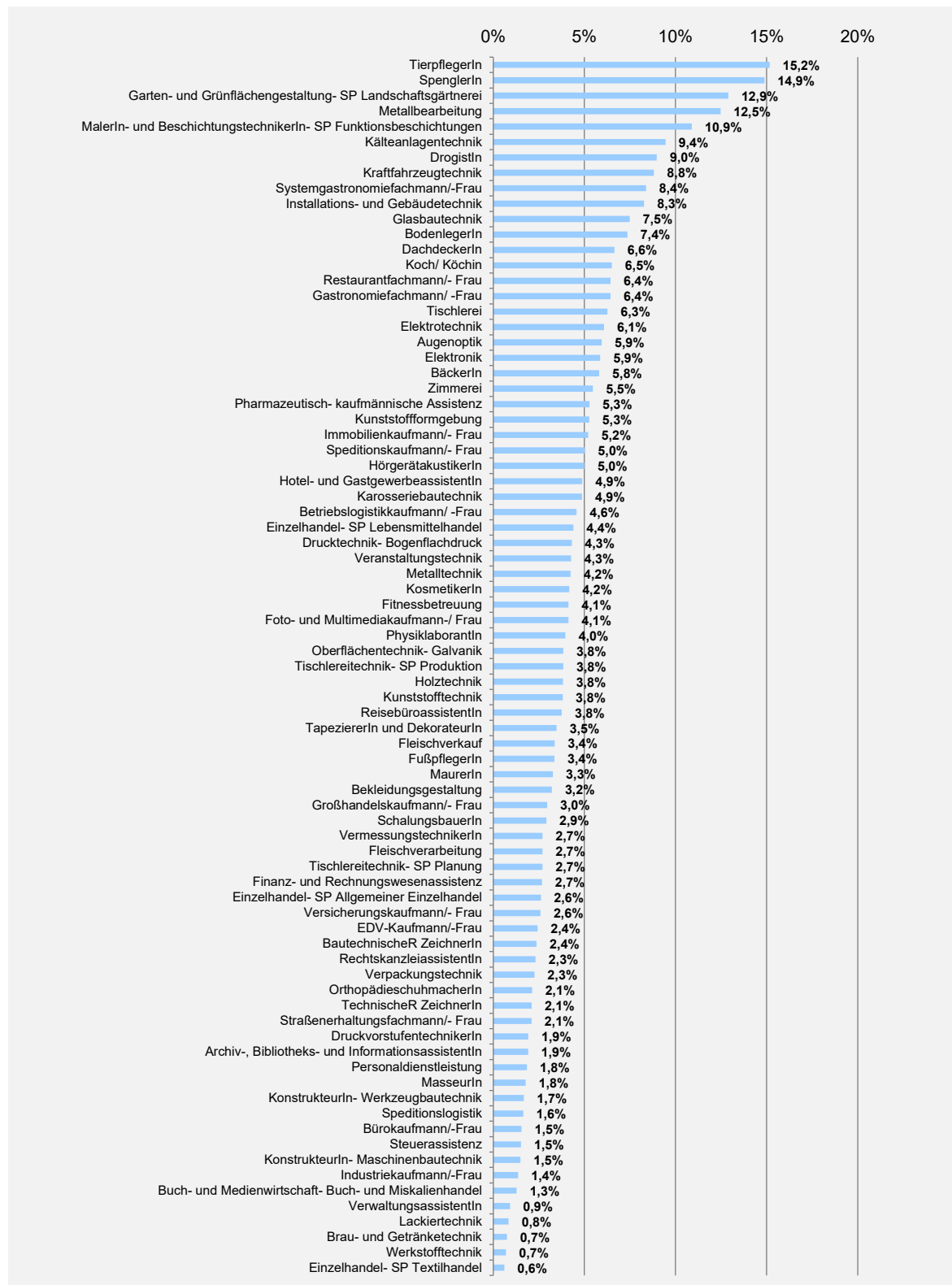
Grafik 2-14 Lehrberufe nach Anteil Nicht-Antritte zur LAP
(LehrabsolventInnen 2010-2017; Lehrberufe mit mind. 100 LehrabsolventInnen)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2010 – 2018 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Nur Lehrberufe mit mehr als 100 LehrabsolventInnen im Zeitraum 2010-2017. Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe. Nachbeobachtungszeitraum im folgenden Kalenderjahr. Ohne LehrabsolventInnen 2018, da kein Nachbeobachtungszeitraum (Folgejahr).
Lehrabsolvent/-in = erfüllte Lehrzeit (unabhängig von LAP-Antritt/-Erfolg).

Grafik 2-15 Lehrberufe nach Anteil negative LAP
(LehrabsolventInnen 2010-2017; Lehrberufe mit mind. 100 LehrabsolventInnen)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2010 – 2018 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Nur Lehrberufe mit mehr als 100 LehrabsolventInnen im Zeitraum 2010-2017. Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe. Nachbeobachtungszeitraum im folgenden Kalenderjahr. Ohne LehrabsolventInnen 2018, da kein Nachbeobachtungszeitraum (Folgejahr).

Lehrabsolvent/-in = erfüllte Lehrzeit (unabhängig von LAP-Antritt/-Erfolg).

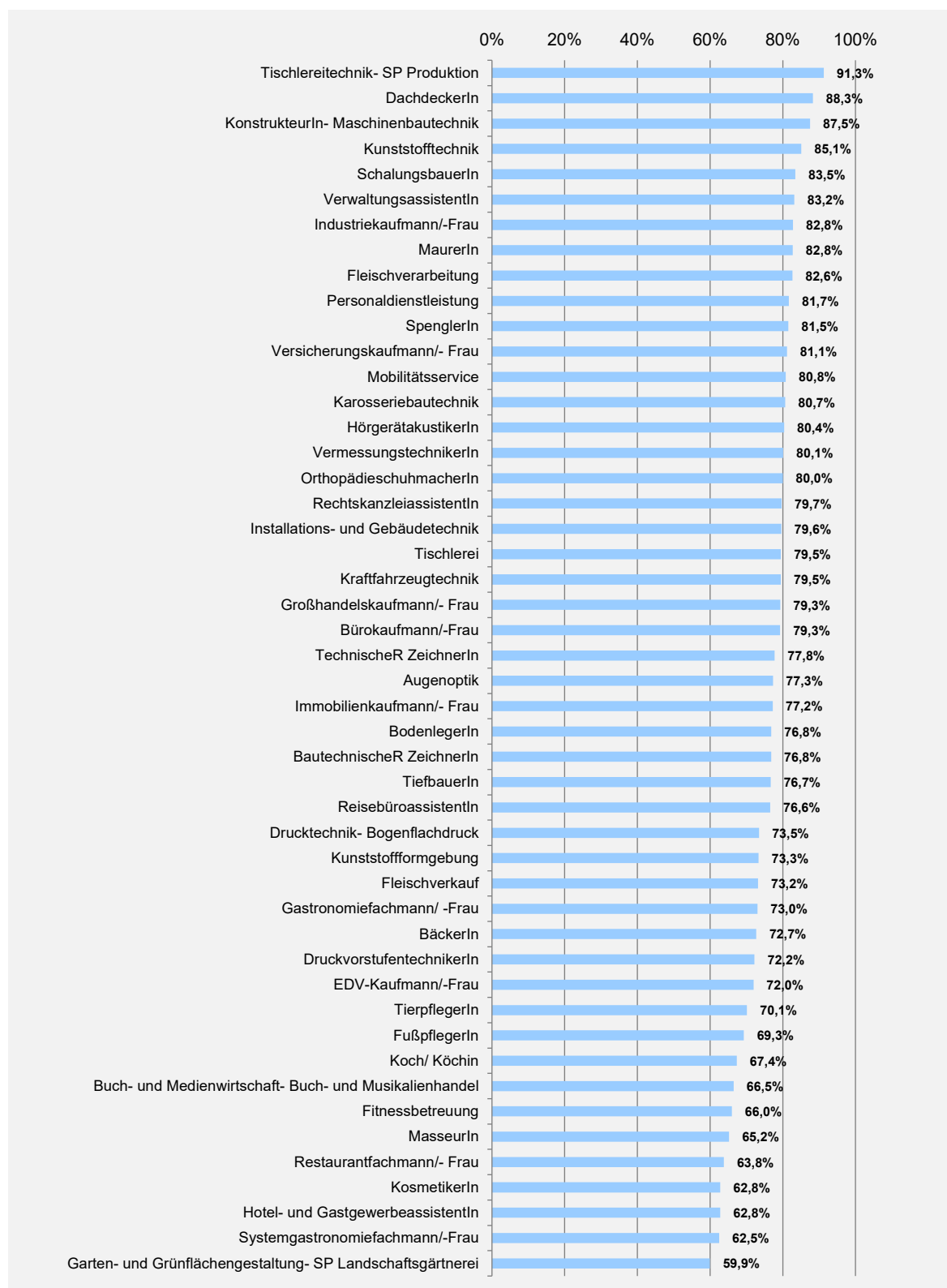
2.5 Arbeitsmarkterfolg in den einzelnen Lehrberufen

Hinsichtlich des Arbeitsmarkterfolgs stehen nur etwas ältere Daten (für die LehrabsolventInnen der Jahre 2008-2014 bis zum Stichtag 9.3.2017) zur Verfügung. Aber auch dabei zeigt sich, dass die Unterschiede zwischen den einzelnen Lehrberufen erheblich sind, wobei die zentrale Untersuchungsdimension der Erwerbsstatus 3 Jahre nach Lehrabschluss (Ende der Lehrzeit) bildet. Aus dem Arbeitsmarkterfolg eines Lehrberufes kann allerdings nur indirekt die Arbeitsmarktrelevanz seiner Berufsbildinhalte erschlossen werden.

Besonders hoch ist 3 Jahre nach Lehrabschluss sowohl der Anteil arbeitsloser LehrabsolventInnen (18,0%) als auch der Anteil von AbsolventInnen in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS (6,4%) im Lehrberuf „Garten- und Grünflächengestaltung - Schwerpunkt Landschaftsgärtnerei“ (vgl. Grafik 2-17 und Grafik 2-18).

Der Anteil von LehrabsolventInnen, welche 3 Jahre nach Lehrabschluss den Status „Erwerbsfern/Sonstiges“ (z.B. Karenz, Auslandsbeschäftigung/-aufenthalt etc.) aufweisen (vgl. Grafik 2-19), ist im Lehrberuf „Hotel- und GastgewerbeassistentIn“ (27,3%) am höchsten.

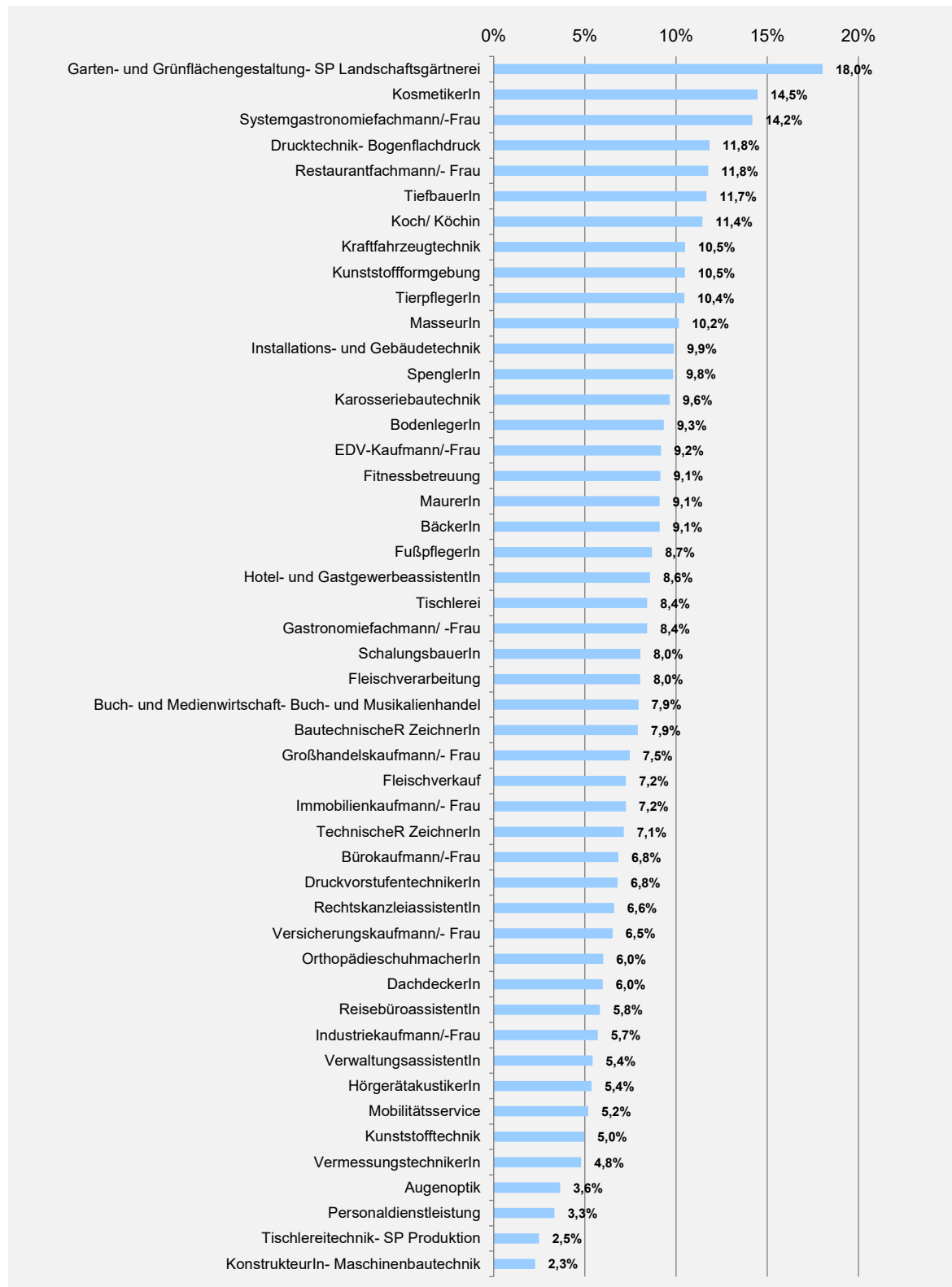
Grafik 2-16 Lehrberufe nach Anteil „Beschäftigung“ 3 Jahre nach Lehrabschluss
(LehrabsolventInnen 2008-2014; Lehrberufe mit mind. 100 LehrabsolventInnen)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, SV, AMS + ibw-Berechnungen)

Nur Lehrberufe mit mehr als 100 LehrabsolventInnen im Zeitraum 2008-2014. Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe.
Lehrabsolvent/-in = erfüllte Lehrzeit (unabhängig von LAP-Antritt/-Erfolg).

Grafik 2-17 Lehrberufe nach Anteil „Arbeitslosigkeit“ 3 Jahre nach Lehrabschluss
(LehrabsolventInnen 2008-2014; Lehrberufe mit mind. 100 LehrabsolventInnen)

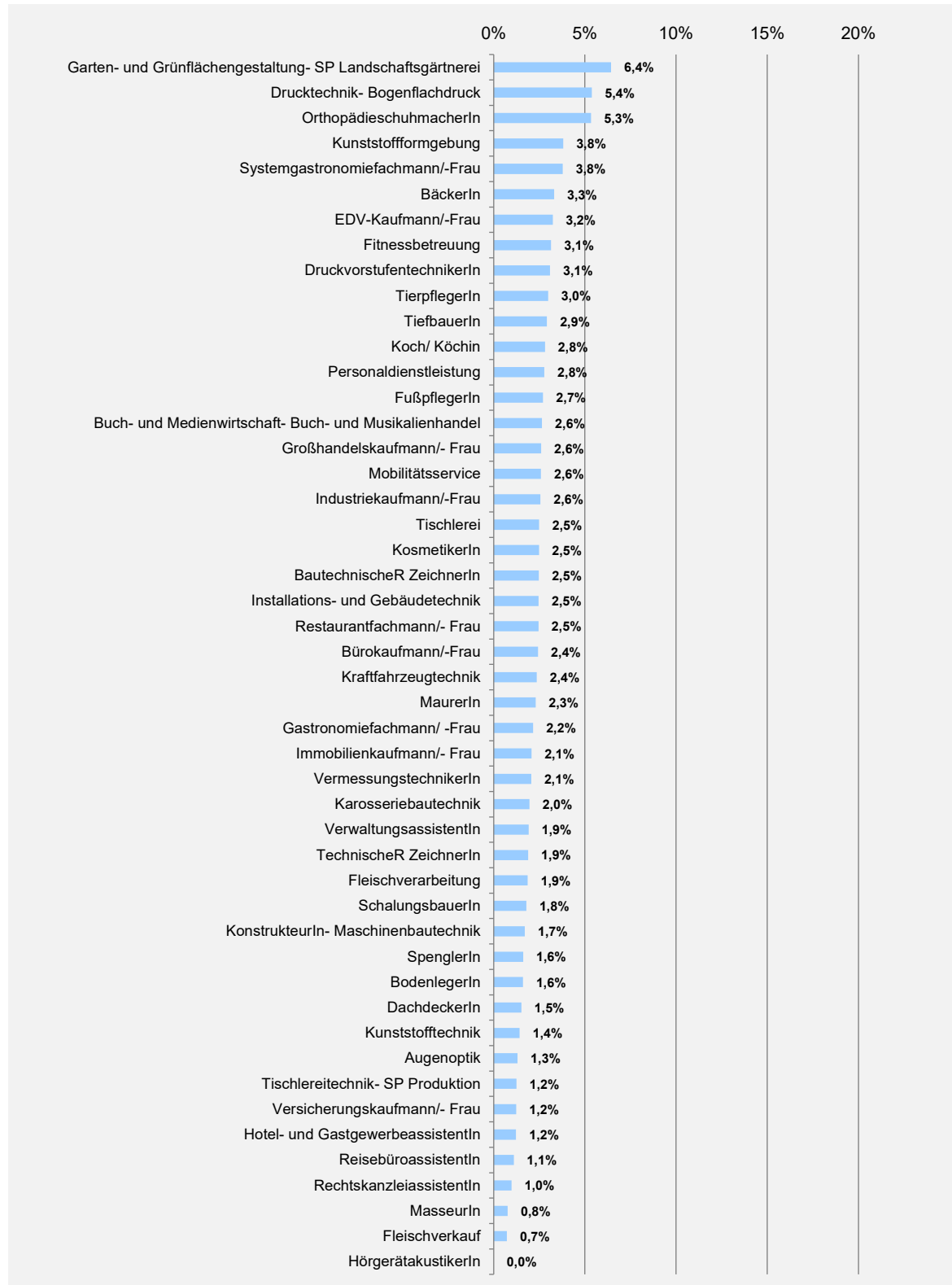


Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, SV, AMS + ibw-Berechnungen)

Nur Lehrberufe mit mehr als 100 LehrabsolventInnen im Zeitraum 2008-2014. Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe.
Lehrabsolvent/-in = erfüllte Lehrzeit (unabhängig von LAP-Antritt-/Erfolg).

Grafik 2-18 Lehrberufe nach Anteil „AMS-Qualifizierungsmaßnahme“ 3 Jahre nach Lehrabschluss

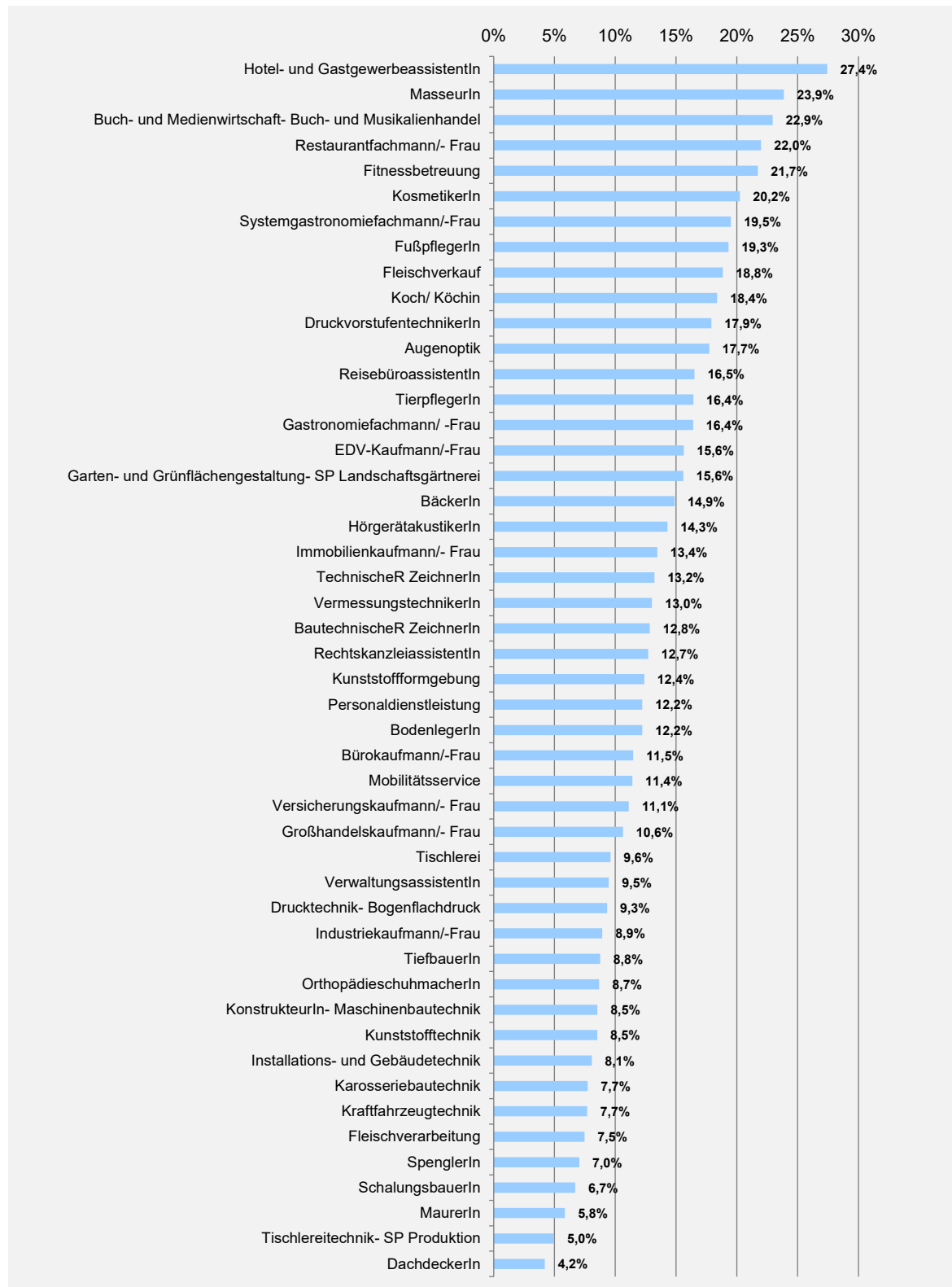
(LehrabsolventInnen 2008-2014; Lehrberufe mit mind. 100 LehrabsolventInnen)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, SV, AMS + ibw-Berechnungen)

 Nur Lehrberufe mit mehr als 100 LehrabsolventInnen im Zeitraum 2008-2014. Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe.
 Lehrabsolvent/-in = erfüllte Lehrzeit (unabhängig von LAP-Antritt/-Erfolg).

Grafik 2-19 Lehrberufe nach Anteil „Erwerbsfern/Sonstiges“* 3 Jahre nach Lehrabschluss
(LehrabsolventInnen 2008-2014; Lehrberufe mit mind. 100 LehrabsolventInnen)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2008 – 2014 (Datenbasis: WKÖ, SV, AMS + ibw-Berechnungen)

Nur Lehrberufe mit mehr als 100 LehrabsolventInnen im Zeitraum 2008-2014. Schwerpunkte (SP) als eigene Lehrberufe.

Lehrabsolvent/-in = erfüllte Lehrzeit (unabhängig von LAP-Antritt-/Erfolg).

*„Erwerbsfern/Sonstiges“= inkl. Erwerbstätigkeit im Ausland (keine Daten).

2.6 Arbeitsmarktbefragung nach Lehrberufen und Branchen

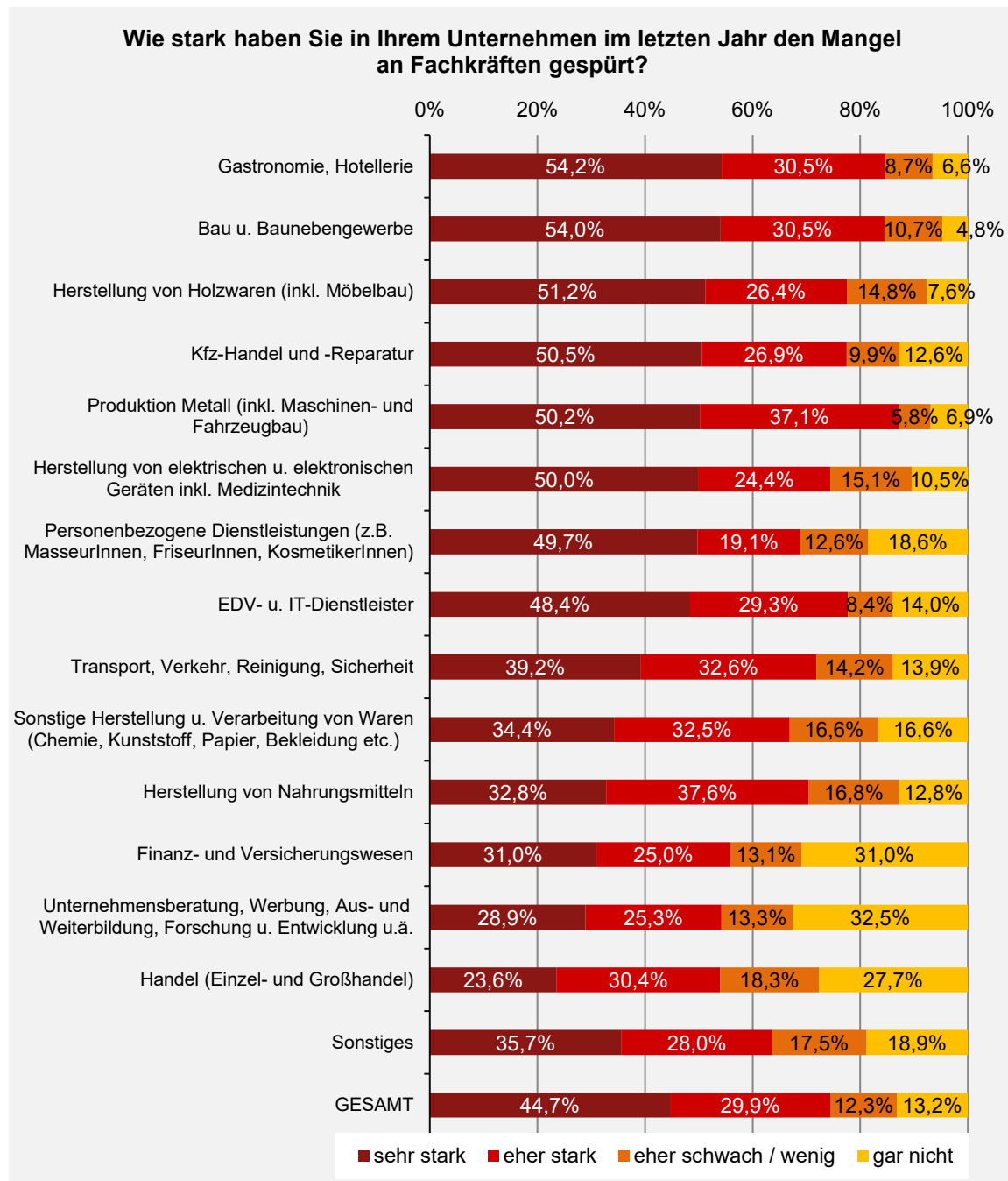
Auch der Arbeitsmarktbefragung in einzelnen Lehrberufen bzw. Branchen kann in jenen Bereichen eine maßgebliche Rolle für die Notwendigkeit einer Berufsbildweiterentwicklung spielen, wo davon auszugehen ist, dass die derzeitigen Berufsbilder nicht den Bedürfnissen bzw. Gegebenheiten des Arbeitsmarktes in vollem Umfang gerecht werden. In Bereichen mit hohem Fachkräftemangel ist dies wahrscheinlicher als in Sektoren mit nur geringem Fachkräftemangel.

Im Rahmen des Fachkräftesurveys 2018 im Auftrag der WKO hat das ibw insgesamt 4.462 österreichische Unternehmen (WKO-Mitgliedsbetriebe) zum Thema Fachkräftebedarf/-mangel befragt. Neben zahlreichen anderen Themen waren besonders vom Fachkräftemangel betroffene Branchen, Berufsgruppen, Berufe sowie (formale) Qualifikationen wesentliche Aspekte der Erhebung. Im Folgenden werden diese besonders vom Fachkräftemangel betroffenen Bereiche dargestellt.

Am häufigsten sehr stark gespürt wurde 2018 der Fachkräftemangel im letzten Jahr in der Branche „Gastronomie, Hotellerie“ (54,2%), gefolgt von „Bau/Baunebengewerbe“ (54,0%), „Herstellung von Holzwaren inkl. Möbelbau“ (51,2%), „Kfz-Handel und -Reparatur“ (50,5%), „Produktion Metall inkl. Maschinen- und Fahrzeugbau“ (50,2%) und „Herstellung von elektrischen/elektronischen Geräten inkl. Medizintechnik“ (50,0%), die jeweils mindestens zur Hälfte angeben, im letzten Jahr den Fachkräftemangel sehr stark im eigenen Unternehmen gespürt zu haben (vgl. Grafik 2-20).

Deutlich geringer wurde der Fachkräftemangel bezogen auf das letzte Jahr in folgenden Branchen erlebt: Im „Handel (Einzel- und Großhandel)“ haben insgesamt 46,0% angegeben, den Fachkräftemangel im vergangenen Jahr „eher schwach/wenig“ bzw. „gar nicht“ verspürt zu haben, in der Branche „Unternehmensberatung, Werbung, Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung u. ä.“ waren es 45,8% sowie im Bereich Finanz- und Versicherungswesen 44,1%. Obwohl die Stärke des Fachkräftemangels im vergangenen Jahr nach Branchen betrachtet durchaus unterschiedlich erlebt wurde, so übersteigt der Anteil jener Betriebe, die angegeben haben, sie spürten im vergangenen Jahr keinen oder kaum einen Fachkräftemangel in keiner Branche die 50%-Marke. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass in jeder Branche jeweils mehr als die Hälfte der Betriebe angeben, im vergangenen Jahr den Fachkräftemangel im eigenen Betrieb sehr stark bzw. eher stark gespürt zu haben.

Grafik 2-20 **Einschätzung der Stärke des Fachkräftemangels im letzten Jahr in den befragten Unternehmen nach Branchen**



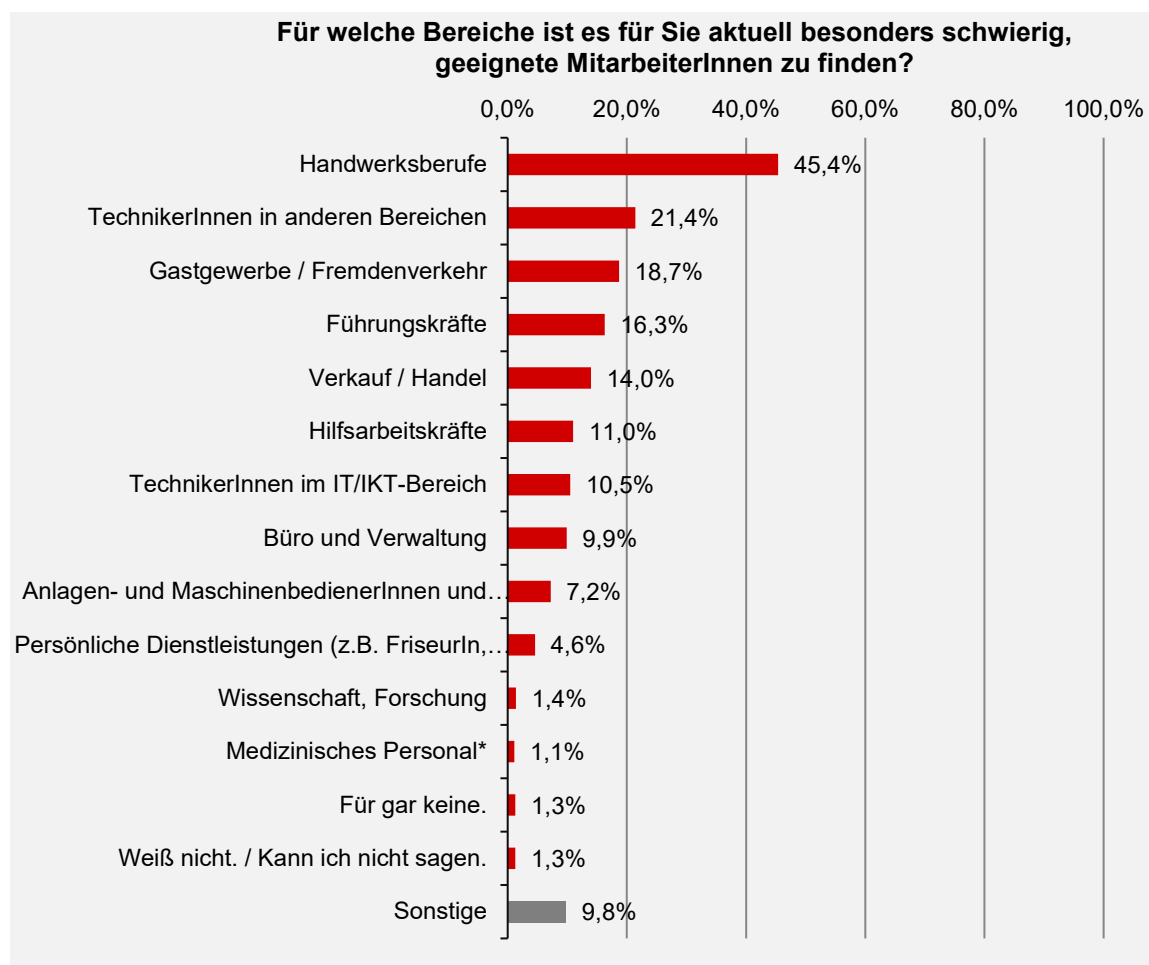
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung im Auftrag der WKO (Fachkräft radar 2018) (n = 4.462 Unternehmen; Durchführung: April 2018)

Anmerkungen: Bei dieser Frage (Einschätzung, wie stark der Fachkräftemangel im vergangenen Jahr verspürt wurde) handelte es sich um eine Pflichtfrage, ebenso wie bei der Abfrage der am meisten zutreffenden Branche. Finanz- und Versicherungswesen inkl. Immobilienreuhändler. Die Kategorie „Sonstiges“ setzt sich v. a. aus den Branchen/Bereichen Kunst & Unterhaltung, Forstwirtschaft & Umwelt, Gesundheit & Soziales, dem Immobilienwesen sowie Mischbetrieben zusammen.

45% der befragten Unternehmen, die angegeben haben, im letzten Jahr einen Mangel an Fachkräften in ihrem Unternehmen verspürt zu haben, haben zum Befragungszeitpunkt besondere Schwierigkeiten, geeignete MitarbeiterInnen für Handwerksberufe zu finden, gefolgt von TechnikerInnen exkl. dem IT/IKT-Bereich (21%), MitarbeiterInnen für das Gastgewerbe (19%) und Führungskräften (16%). Neben der Suche nach Fachkräften hat etwas mehr als ein Zehntel (11%) der befragten Betriebe mit spürbarem Fachkräftemangel in ihrem Betrieb auch besondere Schwierigkeiten bei der Suche nach Hilfskräften (vgl. Grafik 2-21).

Grafik 2-21 Berufsgruppen, für welche es für die befragten Unternehmen zum Befragungszeitpunkt besonders schwierig ist, geeignete MitarbeiterInnen zu finden

(unter jenen n = 3.873 (87%) Unternehmen, die angegeben haben, einen Mangel an Fachkräften im letzten Jahr zumindest schwach verspürt zu haben; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung im Auftrag der WKO (Fachkräft radar 2018) (n = 4.462 Unternehmen; Durchführung: April 2018)

Datenbasis: n=3.873 Betriebe (87%), welche den Fachkräftemangel im letzten Jahr zumindest schwach/wenig gespürt haben.

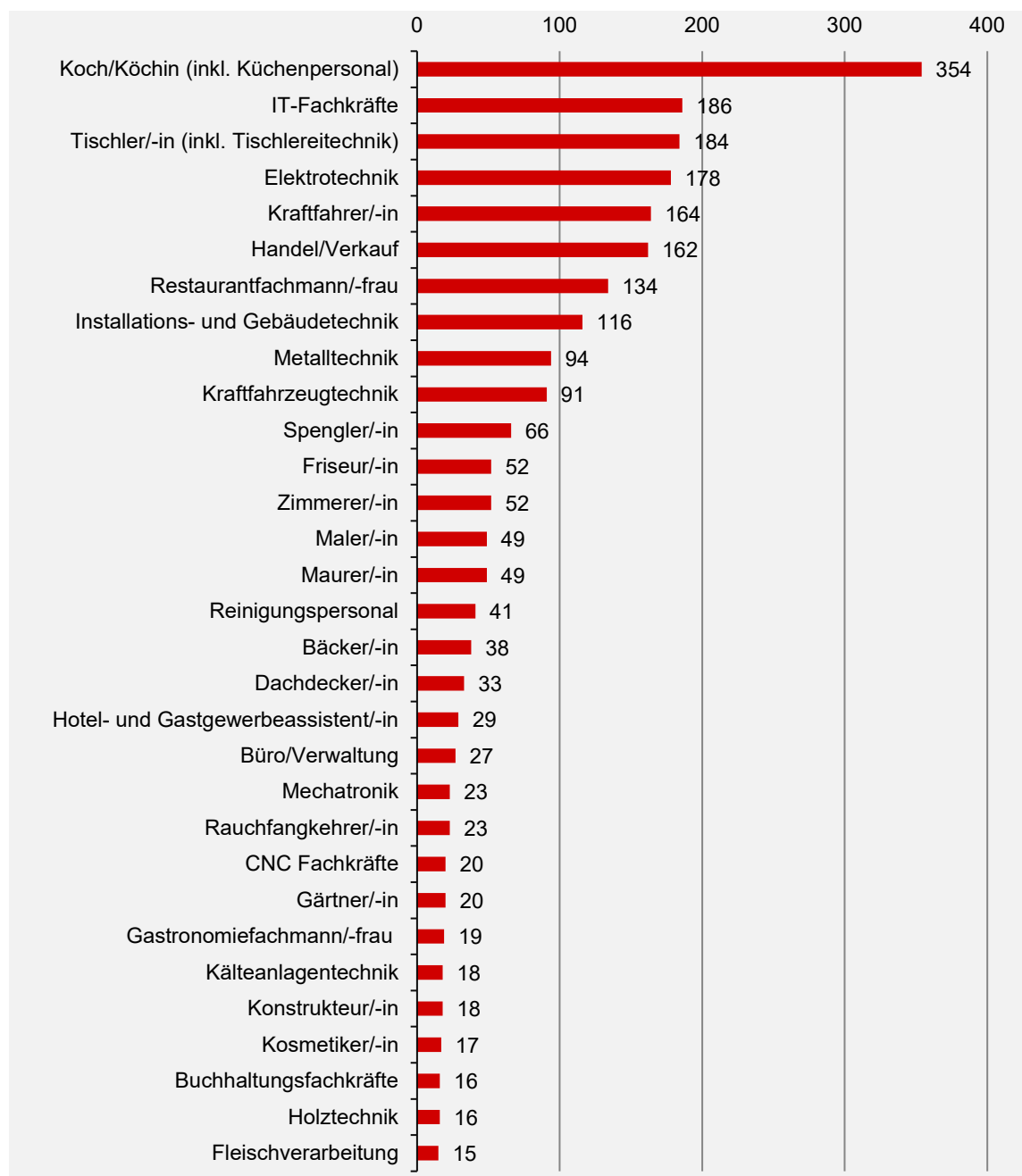
Anmerkungen: Aufgrund von Mehrfachnennungen ergibt die Summe der hier abgebildeten Prozentwerte mehr als 100%.

Zu lesen ist die Grafik wie folgt: 45,4% unter den befragten Unternehmen, die angegeben haben, im letzten Jahr einen Mangel an Fachkräften in ihrem Unternehmen zumindest schwach verspürt zu haben, haben zum Befragungszeitpunkt besondere Schwierigkeiten, geeignete MitarbeiterInnen für Handwerksberufe zu finden.

* In Bezug auf die Abfragekategorie „Medizinisches Personal“ ist darauf zu verweisen, dass die Zielgruppe der Befragung Unternehmen mit Wirtschaftskammerschwerpunkt und damit der Privatwirtschaft und nicht des öffentlichen Dienstes darstellten, was es bei der Interpretation dieses Wertes zu berücksichtigen gilt.

Den Unternehmen wurde im Rahmen der Befragung die Möglichkeit eröffnet, bis zu drei konkreten Berufen bzw. Berufsfelder ergänzend in einem Textfeld anzuführen, in welchen sie zum Befragungszeitpunkt die größten Rekrutierungs- oder Besetzungsschwierigkeiten hatten. Die von den Unternehmen erstgenannten Berufe wurden nach inhaltlichen Kriterien aggregiert, um jene Berufe/Berufsfelder zu identifizieren, in denen zum Befragungszeitpunkt (April 2018) die größten Rekrutierungs-/Besetzungsschwierigkeiten bestanden. Grafik 2-22 zeigt, welche Berufe von wie vielen Unternehmen an erster Stelle genannt wurden.

Grafik 2-22 Berufe mit den größten Rekrutierungs-/Besetzungsschwierigkeiten
(Erstnennungen nach der Zahl der Betriebe)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung im Auftrag der WKO (Fachkräftemangel 2018) (n = 4.462 Unternehmen; Durchführung: April 2018)

Datenbasis: n=3.873 Betriebe (87%), welche den Fachkräftemangel im letzten Jahr zumindest schwach/wenig gespürt haben.

Anmerkungen: Die Antworten erfolgten in offener Form (d. h. ohne Antwortvorgaben). Für deren Auswertung wurden so weit wie möglich/sinnvoll die Bezeichnungen der zugrunde liegenden Lehrberufe als Klassifizierungssystematik verwendet.

Kraftfahrer/-in inkl. Lkw-Fahrer/-in, Baggerfahrer/-in, Kranführer/-in, Busfahrer/-in, Taxifahrer/-in, Fahrschullehrer/-in etc.

Restaurantfachmann/-frau inkl. Servierpersonal, Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in inkl. Rezeption.

Der Beruf, in welchem die absolut größte Zahl an Betrieben (n = 354 Betriebe/Unternehmensnennungen) **die stärksten Rekrutierungs-/Besetzungsschwierigkeiten** aufweist, ist **Koch/Köchin** (inkl. Küchenpersonal). Dieser liegt mit großem Abstand vor den IT-Fachkräften (n = 186 Betriebe), welche eine sehr breite Berufsgruppe darstellen und eine Vielzahl an Einzelberufen umfassen.

Besondere Rekrutierungsschwierigkeiten bestehen aber auch in einer Reihe an handwerklich-technischen (Lehr-)Berufen, allen voran Tischler/-in inkl. Tischlereitechnik (n = 184 Betriebe) und Elektrotechnik (n = 178 Betriebe). Sehr häufig (n = 164 Betriebe) werden darüber hinaus auch KraftfahrerInnen (vor allem Lkw-FahrerInnen) gesucht. Die sehr breite und umfassende Berufsgruppe „Verkauf/Handel“ (n = 162 Betriebe) rangiert dahinter. Ebenfalls noch eine große Zahl an Betrieben (n = 134) benötigt am dringendsten Servicepersonal im Tourismus (Beruf „Restaurantfachmann/-frau“).

3 Berufsbildaktualität aus der Perspektive der AusbilderInnen

Das ibw hat im Jänner 2019 im Auftrag des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) eine Online-Befragung mit betrieblichen AusbilderInnen durchgeführt. Befragungsthemen waren u.a. Rollenbilder, Funktionen, Erfahrungen, Herausforderungen sowie Wünsche der LehrlingsausbilderInnen, um daraus Maßnahmen zur noch besseren Unterstützung der LehrlingsausbilderInnen in Österreich abzuleiten. Insgesamt nahmen 1.072 AusbilderInnen an der Befragung teil.

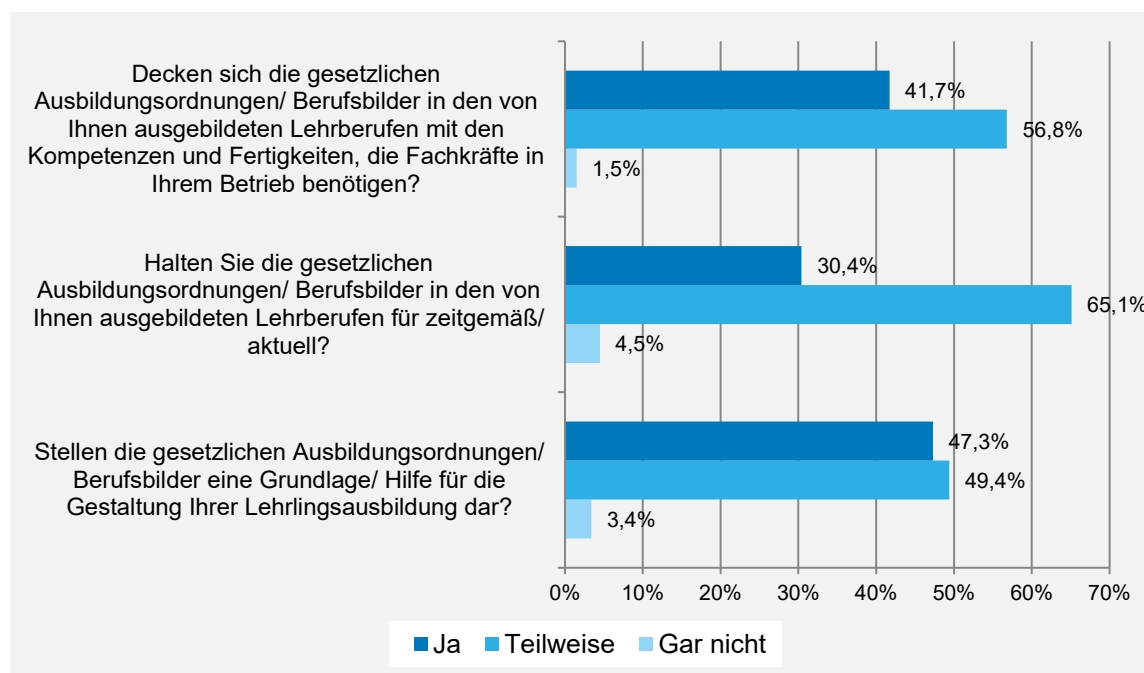
In diesem Rahmen wurden auch 3 Fragen zum Thema gesetzliche Ausbildungsordnungen/ Berufsbilder gestellt. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser 3 Fragen gesamt sowie getrennt für die in der Befragung erfassten Lehrberufe³ (und zusammengefasst nach Lehrberufsgruppen) dargestellt.

Die erste Frage zielte auf die Unterstützung/ Grundlage der Ausbildungsordnungen und Berufsbilder für den jeweiligen Lehrberuf ab: 41,7% der befragten AusbilderInnen bejahten die Frage, ob sich die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/ Berufsbilder in den von ihnen ausgebildeten Lehrberufen mit den in den Betrieben benötigten Kompetenzen und Fertigkeiten decken, 56,7% antworteten mit „teilweise“ und nur 1,5% mit „gar nicht“.

Ähnlich sieht die Verteilung der Antworten auf die Frage aus, ob die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/ Berufsbilder für zeitgemäß/ aktuell gehalten werden: 30,4% antworteten mit „ja“, 65,1% mit „teilweise“ und 4,5% mit „gar nicht“.

Auf die Frage, ob die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/ Berufsbilder eine Grundlage bzw. Hilfe für die Gestaltung der Lehrlingsausbildung darstellen, antworteten 47,3% der befragten betrieblichen AusbilderInnen mit „ja“, 49,4% mit „teilweise“ und 3,4% mit „gar nicht“.

Grafik 3-1 Gesetzliche Ausbildungsordnungen/ Berufsbilder



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu betrieblicher Lehrlingsausbildung (n = 1.072 Unternehmen; Durchführung: Jänner 2019). Datenbasis: n=1.051 (98,8%) der Befragten, die angaben, dass sie die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/ Berufsbilder in den Lehrberufen, die Sie ausbilden zumindest teilweise kennen.

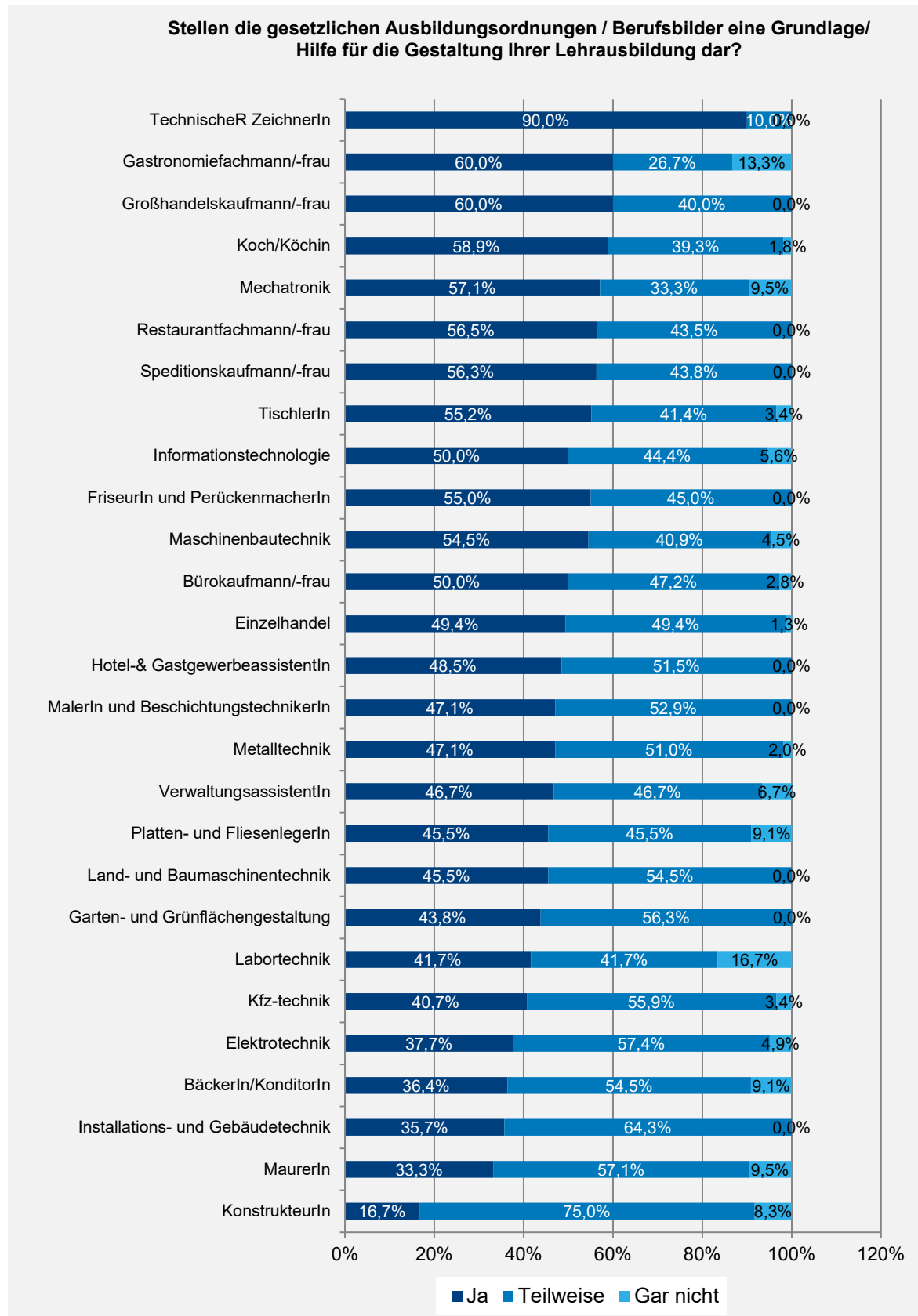
³ Bezogen auf die erstgenannten Lehrberufe.

3.1 Grundlage/ Hilfe für die Gestaltung der Lehrausbildung

Die befragten AusbilderInnen des Lehrberufs technischer Zeichner/in beantworteten die Frage, ob die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder eine Grundlage bzw. Hilfe für die Gestaltung der Lehrausbildung darstellen, am häufigsten (90%) mit „Ja“. Auch in den Lehrberufen Gastronomiefachmann/-frau (60%), Großhandelskaufmann/-frau (60%), Koch/Köchin (58,9%), Mechatronik (57,1%), Restaurantfachmann (56,5%), Speditionsfachmann/-frau (56,3%), TischlerIn (55,2%), FriseurIn und PerückenmacherIn (55%) und Maschinenbautechnik (54,5%) antworteten jeweils über 50% der befragten betrieblichen AusbilderInnen mit „Ja“ (vgl. Grafik 3-2).

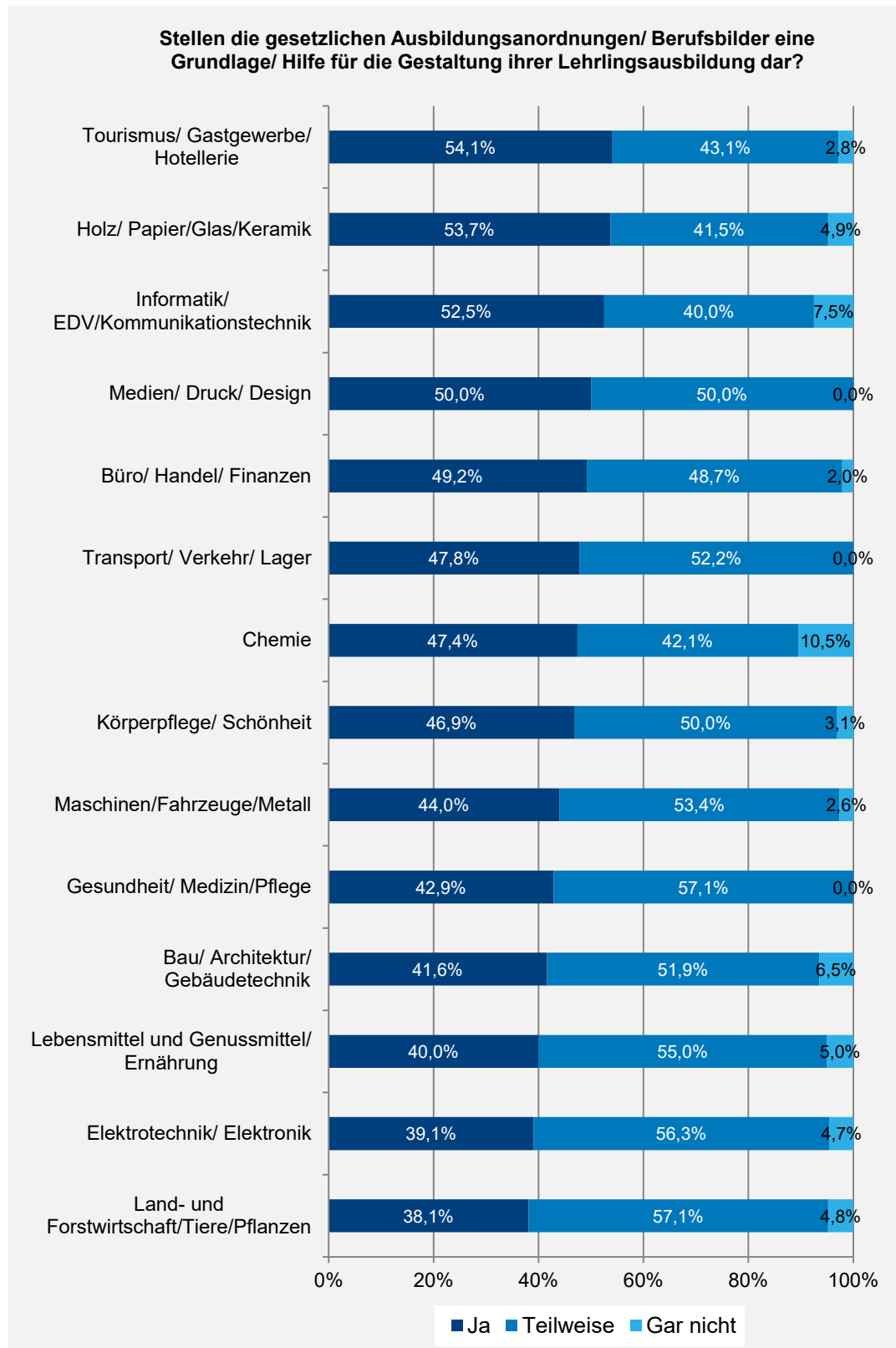
Am wenigsten Unterstützung/Hilfe (bezogen auf die „Ja“-Antworten) durch die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder sehen AusbilderInnen aus den Lehrberufen KonstrukteurIn (16,7%), MaurerIn (33,3%), Installations- und Gebäudetechnik (35,7%), BäckerIn/KonditorIn (36,4%) und Elektrotechnik (37,7%). Zu berücksichtigen ist hier jedoch, dass auch in diesen Lehrberufen weniger als 10% der befragten betrieblichen AusbilderInnen die Antwortkategorie „Gar nicht“ gewählt haben, wodurch die eher geringen Häufigkeiten unter den „Ja“- Antworten etwas relativiert werden können.

Grafik 3-2 Grundlage/ Hilfe durch gesetzliche Ausbildungsordnungen/Berufsbilder nach Lehrberufen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu betrieblicher Lehrlingsausbildung (n = 1.072 Unternehmen; Durchführung: Jänner 2019). Datenbasis: n=1059 (98,8%) der befragten AusbilderInnen, die angaben, dass sie die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder in den Lehrberufen, die sie ausbilden zumindest teilweise kennen. Anmerkung: Analyse nur für jene Lehrberufe mit >10 BefragungsteilnehmerInnen.

Grafik 3-3 Grundlage/Hilfe durch gesetzliche Ausbildungsordnungen/Berufsbilder nach Lehrberufsgruppen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu betrieblicher Lehrlingsausbildung (n = 1.072 Unternehmen; Durchführung: Jänner 2019). Datenbasis: n=1059 (98,8%) der befragten AusbilderInnen, die angaben, dass sie die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder in den Lehrberufen, die sie ausbilden zumindest teilweise kennen. Anmerkung: Analyse für jene Lehrberufsgruppen mit >10 BefragungsteilnehmerInnen.

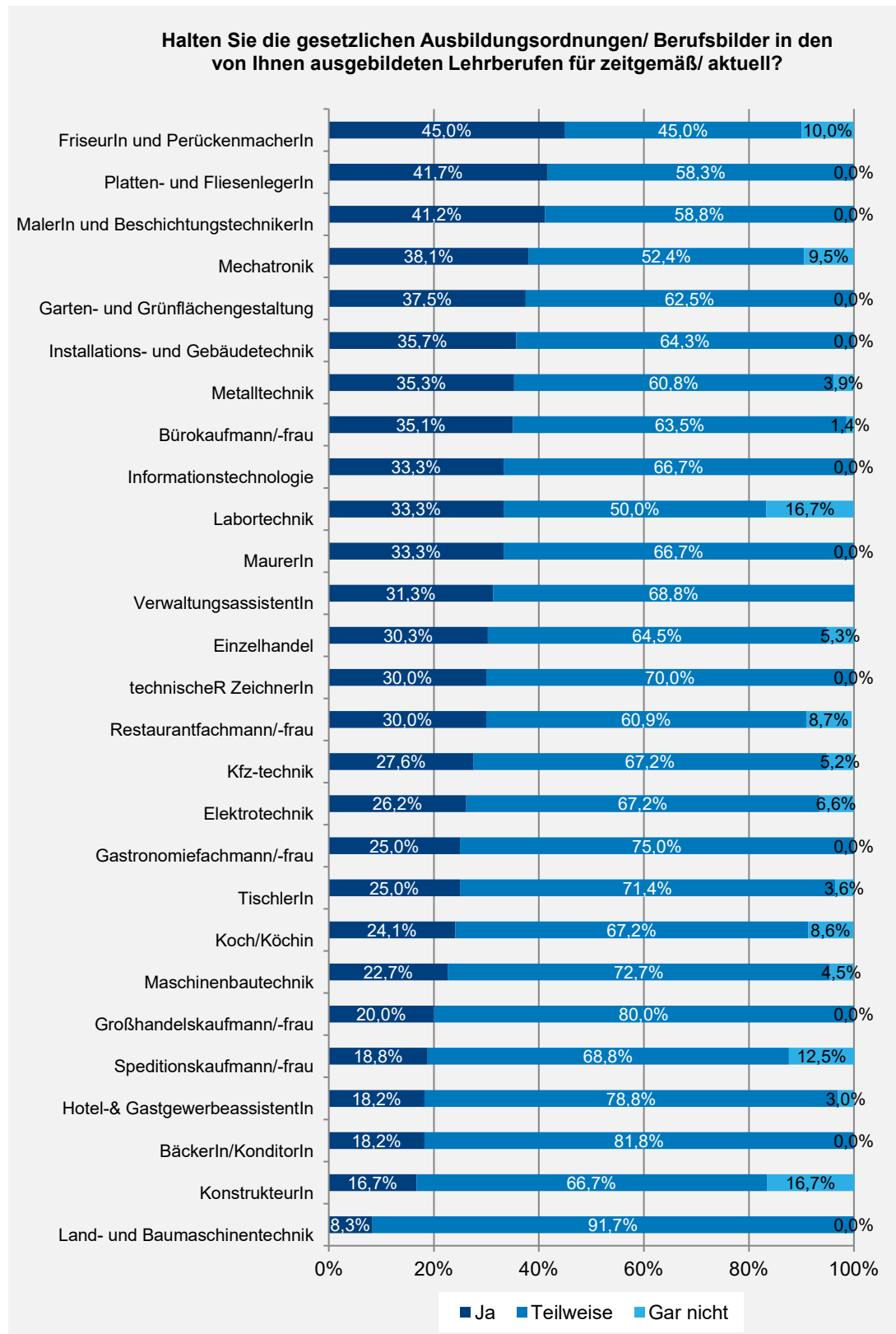
3.2 Aktualität der gesetzlichen Ausbildungsordnungen/ Berufsbilder

Im Weiteren wurden die betrieblichen AusbilderInnen gefragt, ob sie die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder in den von ihnen ausgebildeten Lehrberufen für zeitgemäß/aktuell halten. Am häufigsten finden sich „Ja“-Antworten in den Lehrberufen FriseurIn und PerückenmacherIn (45%), Platten- und FliesenlegerIn (41,7%), MalerIn und BeschichtungstechnikerIn (41,2%), Mechatronik (38,1%) sowie Garten- und Grünflächengestaltung (37,5%). Jeweils über 50% der befragten betrieblichen AusbilderInnen antworteten mit „teilweise“ (vgl. Grafik 3-3).

Am seltensten mit „Ja“ antworteten betriebliche AusbilderInnen aus den Lehrberufen Land- und Baumaschinentechnik (8,3%), KonstrukteurIn (16,7%), BäckerIn/ KonditorIn (18,2%), Hotel- und GastgewerbeassistentIn (18,2%) sowie Speditionskaufmann/-frau (18,8%). Auch in diesen Lehrberufen wurde allerdings mehrheitlich mit „teilweise“ und selten mit „gar nicht“ geantwortet.

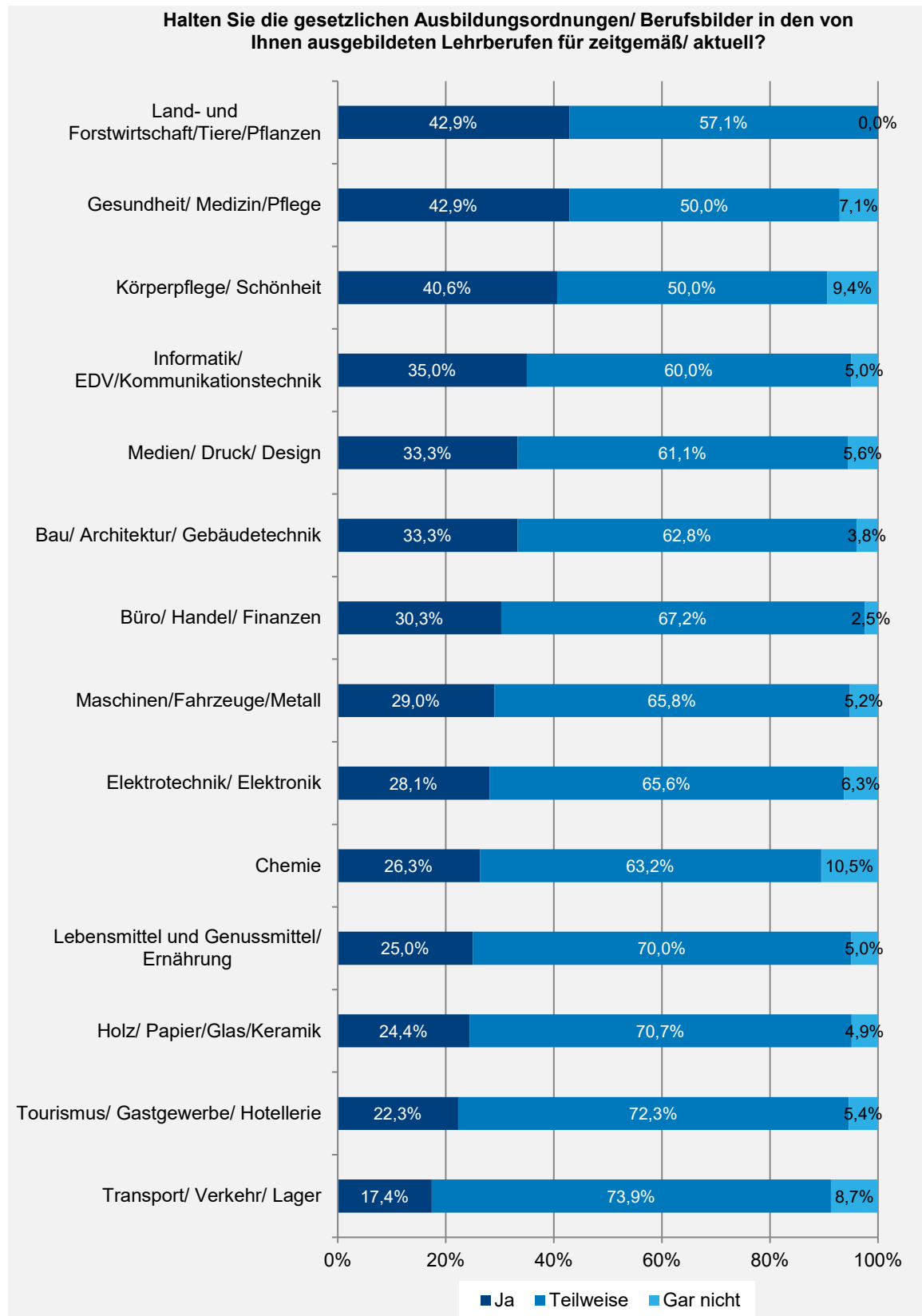
Die höchsten Anteile an „Gar nicht“-Antworten finden sich in den Lehrberufen KonstrukteurIn und Labortechnik (jeweils 16,7%).

Grafik 3-4 **Aktualität der gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder nach Lehrberufen**



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu betrieblicher Lehrlingsausbildung (n = 1.072 Unternehmen; Durchführung: Jänner 2019). Datenbasis: n=1059 (98,8%) der befragten AusbilderInnen, die angaben, dass sie die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder in den Lehrberufen, die sie ausbilden zumindest teilweise kennen. Anmerkung: Analyse nur für jene Lehrberufe mit >10 BefragungsteilnehmerInnen.

Grafik 3-5 **Aktualität der gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder nach Lehrberufsgruppen**



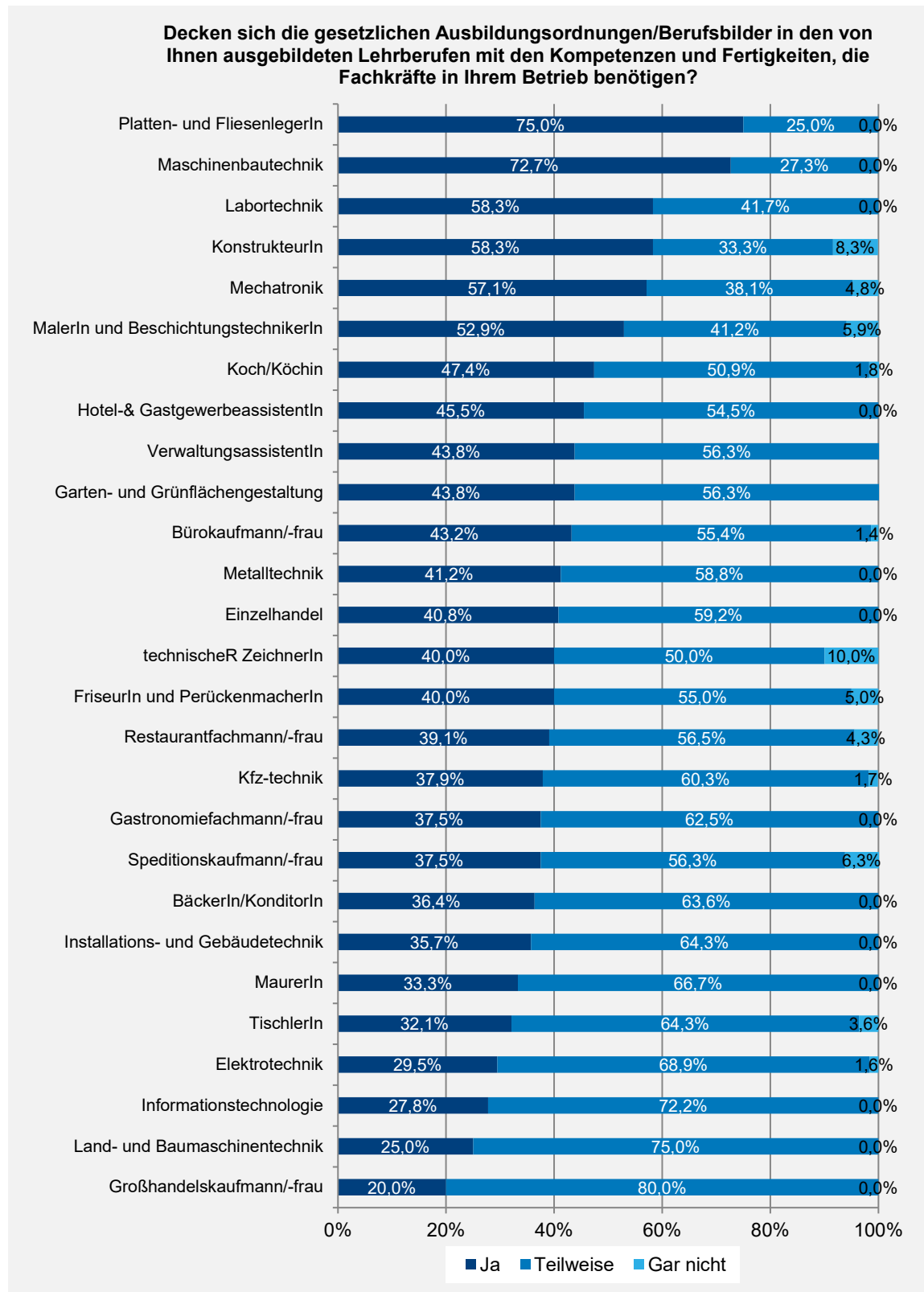
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu betrieblicher Lehrlingsausbildung (n = 1.072 Unternehmen; Durchführung: Jänner 2019). Datenbasis: n=1059 (98,8%) der befragten AusbilderInnen, die angaben, dass sie die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder in den Lehrberufen, die sie ausbilden zumindest teilweise kennen. Anmerkung: Analyse nur für jene Lehrberufsgruppen mit >10 BefragungsteilnehmerInnen.

3.3 Übereinstimmung mit benötigten Kompetenzen und Fertigkeiten

Die dritte Frage in Bezug auf die gesetzlichen Ausbildungsordnungen und Berufsbilder im Rahmen der ibw-AusbilderInnenbefragung lautete: „Decken sich die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder in den von Ihnen ausgebildeten Lehrberufen mit den Kompetenzen und Fertigkeiten, die Fachkräfte in Ihrem Betrieb benötigen?“ (vgl. Grafik 3-6 und Grafik 3-7). Die häufigsten Zustimmungen (bezogen auf die Antwortkategorie „Ja“) finden sich in den Lehrberufen Platten- und FliesenlegerInnen (75%), Maschinenbautechnik (72,7%), Labortechnik (58,3%), KonstrukteurIn (58,3%) und Mechatronik (57,1%) wieder. Innerhalb der Lehrberufe Platten- und FliesenlegerIn, Maschinenbautechnik und Labortechnik wurde zudem die Antwortkategorie „Gar nicht“ kein einziges Mal gewählt.

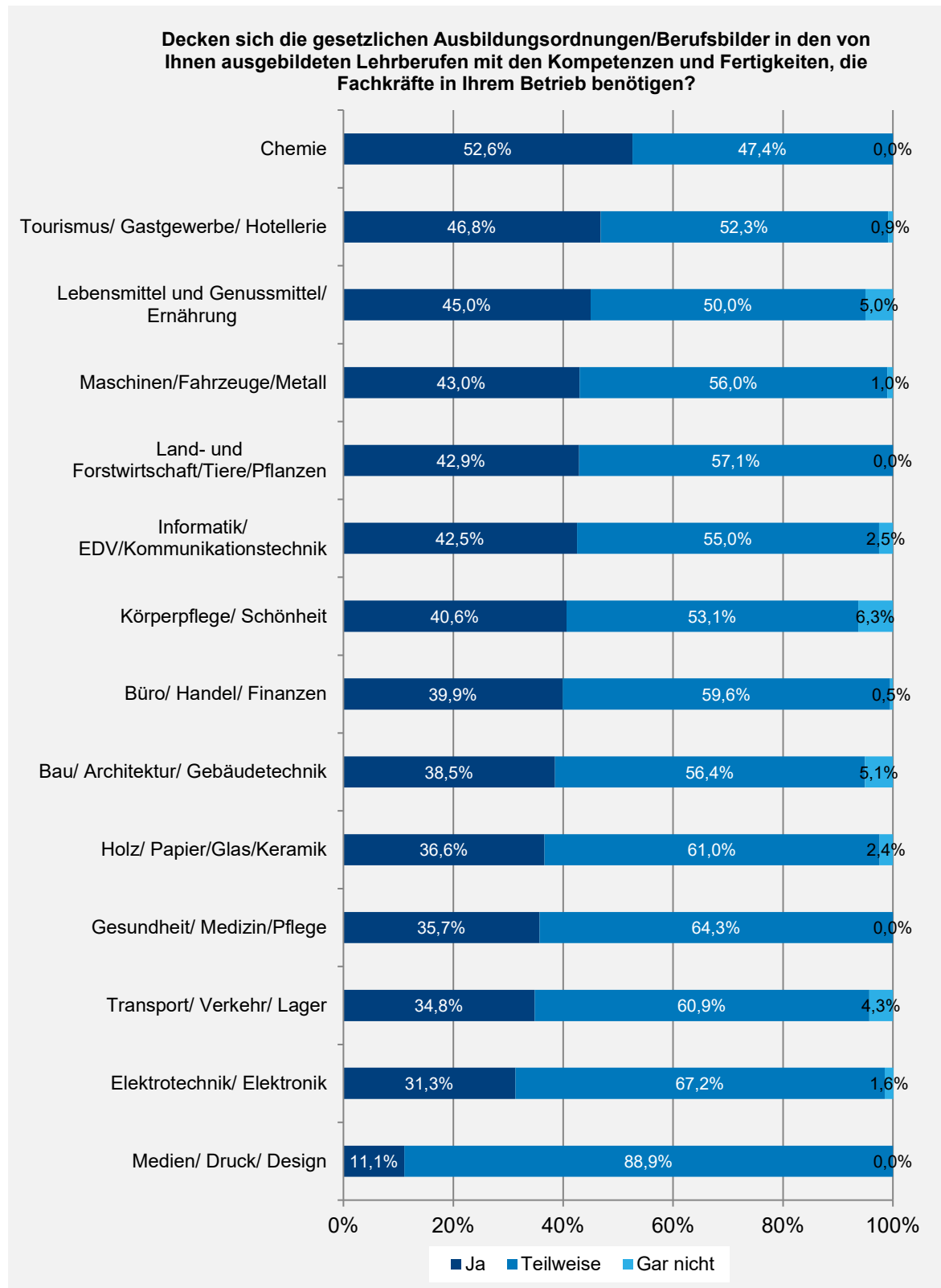
Die wenigsten Nennungen der Antwortkategorie „Ja“ gab es in den Lehrberufen Großhandelskaufmann/- frau (20%), Land- und Baumaschinentechnik (25%), Informationstechnologie (27,8%), Elektrotechnik (29,5%) sowie TischlerIn (32,1%). Allerdings gab es auch in diesen Lehrberufen kaum Nennungen in der Antwortkategorie „Gar nicht“.

Grafik 3-6 Übereinstimmung der gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder mit benötigten Kompetenzen/Fertigkeiten nach Lehrberufen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu betrieblicher Lehrlingsausbildung (n = 1.072 Unternehmen; Durchführung: Jänner 2019). Datenbasis: n=1059 (98,8%) der befragten AusbilderInnen, die angaben, dass sie die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder in den Lehrberufen, die sie ausbilden zumindest teilweise kennen. Anmerkung: Analyse nur für jene Lehrberufe mit >10 BefragungsteilnehmerInnen.

Grafik 3-7 Übereinstimmung der gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder mit benötigten Kompetenzen/Fertigkeiten nach Lehrberufsgruppen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu betrieblicher Lehrlingsausbildung (n = 1.072 Unternehmen; Durchführung: Jänner 2019). Datenbasis: n=1059 (98,8%) der befragten AusbilderInnen, die angaben, dass sie die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder in den Lehrberufen, die sie ausbilden zumindest teilweise kennen. Anmerkung: Analyse nur für jene Lehrberufsgruppen mit >10 BefragungsteilnehmerInnen

4 Quantitative Inhaltsanalyse zu den ausgewählten Lehrberufen

4.1 Methodische Vorgangsweise

Ergänzend zu den Analysen zum LehrabsolventInnenmonitoring und der Erhebung zur Passgenauigkeit und Aktualität der Ausbildungsordnungen bei Ausbildnern in Betrieben wird im Rahmen dieses Projektes auch eine quantitative Inhaltsanalyse von Ausbildungsordnungen jener Berufe durchgeführt, bei denen in Kapitel 5 („Ampel-/Prioritätenliste Lehrberufe“) Handlungsbedarf konstatiert wurde. Dabei handelt es sich um Lehrberufe, die noch nicht in das Arbeitsprogramm für 2018 und 2019 aufgenommen wurden, bereits länger nicht adaptiert wurden und eine Mindestanzahl an Lehrverhältnissen aufweisen. Als Basis für die quantitative Inhaltsanalyse dient dabei ein Kompetenzmodell zur Digitalisierung der Berufsbildung, das vom öibf entwickelt und für dieses Projekt um die Bereiche Nachhaltigkeit und Ökologisierung erweitert wurde. In diesem Modell werden Aspekte der Digitalisierung und Modernisierung von Berufen zunächst in Hauptgruppen gegliedert und für die einzelnen Hauptgruppen Begriffsbündel definiert, anhand derer die Berufsbildpositionen der zu untersuchenden Ausbildungsordnungen mit Hilfe der Software MaxQDA gescreent werden. Diese Software erlaubt es Texte in unterschiedlichen Formaten (Word, PDF, etc.) anhand von Schlüsselbegriffen und Textkörpern automatisiert zu durchsuchen und relevante Passagen zu markieren.

Im ersten Schritt wurden die Begriffsbündel samt Synonymen für die einzelnen Hauptgruppen definiert und in der Projektgruppe sowie mit dem Auftraggeber diskutiert. Die adaptierte Liste der Schlüsselbegriffe wurde dann in einem zweiten Schritt in einem Testlauf auf bereits adaptierte Ausbildungsordnungen angewendet, um die Treffsicherheit der Suchbegriffe zu prüfen. In der Folge wurde eine Liste jener Berufe erstellt, für die das Verfahren angewendet wurde. Für die Analyse wurden die in den Kompetenzmodellen beschriebenen Schlagworte und entsprechende Synonyme verwendet.

4.2 Das Kompetenzmodell zur Digitalisierung der Berufsbildung

Aufbauend auf einer umfangreichen Literatur- und Dokumentenanalyse zu kompetenzorientierten Modellansätzen für die Beschreibung von Tätigkeitsanforderungen im Bereich der Digitalisierung⁴ wurde ein Kompetenzmodell erstellt, das aus sechs Kompetenzbereichen besteht:

- Anwendungskompetenzen (Operational, technisch und formal)
- Informations- und datenbezogene Kompetenzen
- Digitale Kommunikationskompetenzen
- Entwicklungs- und Gestaltungskompetenzen (Erstellung von Inhalten und Applikationen)
- Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität
- Querliegende Schlüsselkompetenzen

Diesen Kompetenzbereichen werden folgende Kompetenzen bzw. Tätigkeitsfelder zugeordnet:

Berufs- und branchenspezifische Anwendungskompetenzen:

- Kenntnisse und Anwendung der Hardware und elektronischer Geräte
- Kenntnisse und Anwendung digitaler Werkzeuge und Software
- Kenntnisse und Anwendung des Internets
- Wissen und Kompetenz, um Unterstützung zur Problemlösung zu bekommen

⁴ Vgl. Schmoelz, A.; Erler, I.; Proinger, J. Löffler, R. und Lachmayr, N. (2018) Entwurf eines Modells digitaler Kompetenzen für die Berufsbildung, Medienimpulse, 2018/4, in Druck.

- Plattformübergreifendes Arbeiten, Arbeiten mit digitalen Schnittstellen
- Umgang mit automatisierten und digitalen Prozessen und Strukturen
- Verständnis der Steuerung einer selbstorganisierten Produktion
- Überwachung intelligent kommunizierender Maschinen
- Multitasking

Informations- und datenbezogene Kompetenzen

- Suchen, Auswählen und Bewerten von Informationen
- Reflexion und kritische Einordnung von digitalen Daten
- Beurteilen und Auswählen von Kommunikationskanälen
- Analysieren und evaluieren digitaler Daten
- EDV-Messfehler erkennen
- Datensicherung durchführen
- Qualitäts- und Prozesskontrolle
- Verständnis für IT und Datenstrukturen
- Umgang mit Daten
- Sicherung digitaler Systeme, einspielen von Updates
- Rechtliche Rahmenbedingungen und Datenschutz

Digitale Kommunikationskompetenzen

- Kodieren und Dekodieren von Nachrichten
- Interne und externe Kommunikationsfähigkeit mittels elektronischer Medien
- Kenntnisse und Anwendung von Social Media, Messenger-Dienste, Chats, Blogs
- Bewusstsein für Zielgruppen und AdressatInnen
- Netiquette

Entwicklungs- und Gestaltungskompetenzen

- Erzeugen und Ändern von Inhalten und Wissensmanagement
- Erarbeitung digitaler Lösungen
- Programmierkenntnisse/Coding
- Kreativität und innovatives Denken
- Lösen digitaler Problemstellungen
- Prozessverständnis, Integration und echtzeitnahe Synchronisierung von Prozessen entlang des Produktlebenszyklus
- Umgang mit komplexen Prozessen – Prozessdenken
- Schnittstellenmanagement
- Vernetzung von Produkten über das Internet (Internet of Things)

Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität

- Vernetztes Denken
- Umgang mit Interdisziplinarität, Arbeiten in interdisziplinären Teams
- Verständnis für die Verbindung von „Realem“ und „Virtuellem“
- Verständnis für die Mensch-Technik Interaktion
- Identifizieren strategischer Ziele, effizientes Nutzen von Ressourcen (personell, informationell), Erreichen der Ziele
- Bereichsübergreifende Vermittlung von Kompetenzen (z.B. IT, Elektrotechnik, Mechanik)

Querliegende Schlüsselkompetenzen

- Kenntnisse der englischen Fachsprache
- Mathematisch-naturwissenschaftliche Grundlagen

- Logisches Denken
- Kommunikationsfähigkeit
- Entscheidungsfähigkeit
- Selbstmanagement
- Wissensmanagement

4.3 Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung

Analog dazu wurden für die Bereiche Nachhaltigkeit und Ökologisierung folgende Kompetenzbereiche und darunter liegende Kompetenzen und Tätigkeitsfelder definiert:

Interne Logistik

- Materialeingang: nachhaltige Beschaffung
- Nachhaltige und ökologisch korrekte Lagerung, Vermeidung von Überbeständen, Einhaltung von Ablaufristen, Reduktion von „Schwund“
- Datengewinnung
- Services: nachhaltiger und sparsamer Einsatz von Materialien und Energie
- Kundenverkehr: Vermeidung von Redundanzen

Innerbetriebliche Abläufe

- Emissionen und Müll vermeiden
- Artenvielfalt und Umwelt erhalten
- Energie- und Wasserverbrauch senken
- Arbeitssicherheit und Mitarbeiterbeteiligung fördern
- Gefährliche Materialien vermeiden

Externe Logistik

- Verpackungen und deren Beseitigung umweltfreundlich gestalten
- Negative Folgen durch Transporte verringern: kurze Transportwege, schadstoffarme Transportmittel

Marketing und Vertrieb

- wahrheitsgetreue Werbung
- verantwortungsvolle Werbung für Kinder
- Verantwortungsvolle Preispolitik (keine Diskriminierung bei verschiedenen Kunden, keine Preisabsprachen, Vergünstigungen für Arme)
- Konsumenten umfassend informieren

Kundenkontakt

- Gebrauchte Produkte und Betriebsmittel (Öle, Toner ...) fachgerecht entsorgen und der Wiederverwertung zuführen
- Auf Weiter- und Wiederverwertbarkeit von Produkten hinweisen
- Umweltfreundliche und entsorgungsarme Verpackungen propagieren
- Privatsphäre der Kunden respektieren

4.4 Konzept „Transversale Kompetenzen“

Aufbauend auf den beschriebenen Kompetenzmodellen und den in neueren Ausbildungsordnungen bereits ansatzweise formulierten berufsübergreifenden Qualifikationen wurde ein Gesamtkonzept für transversale Kompetenzen entwickelt, die in allen Lehrberufen (wenn auch nicht immer in der selben Tiefe und Intensität) benötigt werden. Das Konzept umfasst sieben Kompetenzkategorien⁵:

- Digitale Kompetenzen
- Nachhaltigkeit und Ökologisierung
- Methodenkompetenzen
- Kommunikative Kompetenzen
- Soziale Kompetenzen
- Personale Kompetenzen
- Arbeitsbezogene Kompetenzen

Jene Kompetenzkategorien, die nicht von den beschriebenen Kompetenzmodellen umfasst sind, orientieren sich an berufsübergreifenden Schlüsselqualifikationen, wie sie bereits in einigen Ausbildungsordnungen beispielhaft genannt werden und müssen für ein Gesamtkonzept noch weiterentwickelt und ausgearbeitet werden. Für die quantitative Inhaltsanalyse wurden diese Bereiche anhand der folgenden (noch nicht vollständigen) Kompetenzbeschreibungen untersucht.

Die Kompetenzkategorie „Methodenkompetenzen“ umfasst folgende Kompetenzen:

- Informationen selbstständig beschaffen, auswählen, strukturieren und kritisch bewerten können
- Situationen analysieren können, Problemlagen erkennen können, situationsgerecht Lösungsstrategien entwickeln können
- Entscheidungen vorbereiten, treffen und kritisch reflektieren können.

Unter „kommunikative Kompetenzen“ fallen folgende Kompetenzen:

- Mit allen Personengruppen des beruflichen Tätigkeitsbereiches (KundInnen, Vorgesetzte, KollegInnen, MitarbeiterInnen, LieferantInnen, etc.) zielgruppen- und situationsgerecht kommunizieren können
- Die für die jeweilige Tätigkeit geeigneten Kommunikationsformen und –medien situationsgerecht auswählen und anwenden können
- Deutsch auf branchen- und betriebsüblichem Niveau zum Bestreiten von Alltags- und Fachgesprächen anwenden können
- Englisch auf branchen- und betriebsüblichem Niveau zum Bestreiten von Alltags- und Fachgesprächen anwenden können
- Schriftliche und digitale Formen der Kommunikation beherrschen und situationsgerecht anwenden können.

In der Kompetenzkategorie „soziale Kompetenzen“ sind folgende Kompetenzen zusammengefasst:

- Einen situationsgerechten Umgang mit Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Untergebenen pflegen können
- Einen situationsgerechten Umgang mit KundInnen und LieferantInnen pflegen können
- Im Team arbeiten können
- Funktionen, Aufgaben und Verantwortung in (wechselnden) Teams übernehmen können
- Konflikte (sowohl im Team als auch mit KundInnen) austragen und konstruktiv lösen können
- Konsens finden können

Der Bereich „personale Kompetenzen“ betrifft folgende Kompetenzen:

⁵ Die ersten beiden Kompetenzkategorien folgen den in den Kapiteln 4.2 und 4.3 vorgestellten Kompetenzmodellen.

- Über das notwendige Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein sowie die notwendige Selbststeuerung verfügen, um arbeitsbezogene Herausforderungen situationsgerecht meistern zu können
- Die eigenen Bedürfnisse und Interessen artikulieren können
- Mitbestimmung im betrieblichen Kontext wahrnehmen können
- Kritik annehmen und reflektieren können, Konflikte austragen und Konsens finden können
- Bereitschaft und Motivation zur Weiterbildung entwickeln können

Mit dem Kompetenzbereich „arbeitsbezogene Kompetenzen“ werden Eigenschaften und Verhaltensweisen angesprochen, die im Kontext von Beschäftigungsverhältnissen erforderlich sind. Dazu zählen:

- Übertragene Aufgaben sorgfältig und zuverlässig erfüllen
- Verantwortungsbewusstsein in Bezug auf die übertragenen Aufgaben und Tätigkeiten zeigen
- Arbeitszeiten einhalten, pünktlich am Arbeitsplatz erscheinen, Termine und Vereinbarungen pünktlich einhalten.

Das Konzept „transversale Kompetenzen“ sollte in enger Abstimmung den Sozialpartnereinrichtungen weiterentwickelt werden, um eine Basis für eine gesetzliche Verankerung transversaler Kompetenzen in allen Ausbildungsordnungen bilden zu können.

4.5 Inhaltsanalysen zur Ermittlung einer Prioritätenliste

Im Folgenden werden die Ergebnisse der quantitativen Inhaltsanalysen jener Berufe dargestellt, die im Abstimmung zwischen dem BMDW, dem ibw und dem *öibf* auf die Prioritätenliste im Bereich „Rote Liste“ (= dringender Handlungsbedarf) und „Gelbe Liste“ (= Überarbeitung bzw. weitere Behandlung notwendig) gesetzt wurden. Die Darstellung erfolgt in Form von Grafiken und kurzen erläuternden Texten, in denen die wesentlichen Handlungsfelder beschrieben werden. Diese Darstellungen basieren auf umfangreichen Analysen der jeweiligen Ausbildungsordnungen und begleitenden Recherchen im nationalen und internationalen Umfeld der jeweiligen Berufe.

Das oben beschriebene Kompetenzmodell diene als Analyseraster, anhand dessen die Inhalte bzw. zu vermittelnden Kompetenzen der Ausbildungsordnungen und der Berufsschullehrpläne für jeden der untersuchten Lehrberufe systematisch gesichtet und auf die in dem Kompetenzmodell enthaltenen digitalen Kompetenzen hin geprüft wurden.

Die Nennungen wurden zu den Bereichen des Kompetenzmodells zugeordnet und damit auch das Fehlen expliziter Nennungen in einzelnen oder mehreren Bereichen sichtbar gemacht. Darüber hinaus erfolgte eine Bewertung, in welchem Umfang digitale Kompetenzen in den gesetzlichen Ordnungsmitteln behandelt werden, und zwar anhand eines Ampelsystems in folgende Bereiche:

Explizit behandelt
Punktuell behandelt + implizit benannt
nicht thematisiert

Einleitend sind für jeden Lehrberuf die Lehrdauer und Aufbau der Ausbildung (z.B. Modullehrberuf) sowie die jeweils analysierten Dokumente – Ausbildungsordnung und Berufsschullehrplan – angeführt und verlinkt. In der Folge gibt das Ampelsystem einen Überblick in die Intensität der Behandlung von transversalen Kompetenzen in den Lehrberufen. Bei der Auflistung von zu ergänzenden Kompetenzbereichen wird – wenn vorhanden – ein Bezug zu den jeweiligen Berufsbildpositionen (BBP) in der Ausbildungsordnung hergestellt.

4.5.1 Berufskraftfahrer/in

Berufstyp	Schwerpunktberuf: 1. Güterbeförderung 2. Personenbeförderung
Lehrzeit	3 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 190/2007
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016, BGBI. II Nr. 212/2017

Digitale Kompetenzen		Soll	Ist
	Operationale, technische und formale Kompetenzen		
	Informationsbezogene Kompetenzen		
	Digitale Kommunikationskompetenzen		
	Erstellung von Inhalten und Systemwissen		
	Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität		
	Querliegende Schlüsselkompetenzen		
	Nachhaltigkeit und Ökologisierung		
	Methodenkompetenzen		
	Kommunikationskompetenzen		
	soziale Kompetenzen		
	personale Kompetenzen		
	arbeitsbezogene Kompetenzen		

Dieser Lehrberuf wird kaum ausgebildet, die meisten Absolventinnen sind erwachsene Personen, die sich lediglich zur Lehrabschlussprüfung melden, um die Berufsberechtigung zu erlangen. Es fehlt eine funktionierende Ausbildungsschiene, insbesondere für Lkw-LenkerInnen in Bezug auf neue EU-Richtlinien (z.B. C95/D95). Es herrscht ein hoher Fachkräftemangel, vor allem für Lkw und Sondermaschinen.

Im fachspezifischen Bereich decken die Berufsbildpositionen grundsätzlich den Ausbildungsbedarf ab, allerdings fehlt der Bezug auf digitale Kompetenzen, etwa im Bereich digitaler Hilfsmittel. Konkret betrifft dies folgende Tätigkeitsbereiche:

- Kenntnisse über digitale Navigationssysteme, deren Bedienung und das Einspielen von Updates (BBP 19)
- Kenntnisse über den Aufbau und die Handhabung digitaler Frachtverzeichnisse (BBP 16, 18)
- Kenntnisse über den Aufbau und die Handhabung digitaler Fahrtenbücher und Arbeitsaufzeichnungen (BBP 28)
- Kenntnisse über den Aufbau und die Handhabung digitaler Ticketingsysteme (im Personenverkehr) (BBP 17)
- Kenntnisse und Fertigkeiten im Zusammenhang mit bargeldlosem Zahlungsverkehr, insbesondere unter Zuhilfenahme digitaler Medien (BBP 17)

Im Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung finden sich in einigen Berufsbildpositionen Verweise auf diesen Kompetenzbereich, die Formulierungen wären jedoch zu adaptieren. Dazu zählen:

BBP 9 Kenntnis und Verwenden der einschlägigen Treibstoffe, Schmierstoffe, Reinigungsmittel, Schutzmittel, Pflegemittel und Frostschutzmittel

BBP 22 Kenntnis und Anwendung einer praxisorientierten, verkehrssicheren, wirtschaftlichen, umweltbewussten und rücksichtsvollen Fahrweise (RL 2003/59/EG)

BBP 36 Die für den Beruf relevanten Maßnahmen und Vorschriften zum Schutz der Umwelt: Grundkenntnisse der betrieblichen Maßnahmen zum sinnvollen Energieeinsatz im berufsrelevanten Arbeitsbereich; Grundkenntnisse der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe und über deren Trennung, Verwertung sowie über die Entsorgung des Abfalls

Die übrigen Kompetenzkategorien werden in der Ausbildungsordnung kaum angesprochen.

4.5.2 Binnenschifffahrt

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 183/2000
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016, BGBI. II Nr. 212/2017

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen		
Informationsbezogene Kompetenzen		
Digitale Kommunikationskompetenzen		
Erstellung von Inhalten und Systemwissen		
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität		
Querliegende Schlüsselkompetenzen		
Nachhaltigkeit und Ökologisierung		
Methodenkompetenzen		
Kommunikationskompetenzen		
soziale Kompetenzen		
personale Kompetenzen		

Dieser Lehrberuf bedarf aufgrund neuer EU-Richtlinien einer Aktualisierung im berufsspezifischen Bereich. Die Ausbildungsordnung selbst weist in allen untersuchten transversalen Kompetenzbereichen bereits gute Ansätze auf, die im Rahmen einer Aktualisierung der Ausbildungsordnung an das Konzept der transversalen Kompetenzen herangeführt werden können. Beispielhaft seine dabei folgende Berufsbildpositionen genannt:

Für den Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung:

BBP 4.10 Kenntnis der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe, deren Entsorgung sowie des Verhaltens im Unglücksfall

Im Bereich Kommunikationskompetenzen:

BBP 5.4 Grundkenntnisse und Anwendung facheinschlägiger fremdsprachiger Fachausdrücke

BBP 5.5 Kenntnis des fachgerechten Verhaltens gegenüber Kunden; Führen von Geschäftsgesprächen, auch in einer Fremdsprache.

In Bezug auf personale, soziale und Methodenkompetenzen heißt es im § 3 (2) der Ausbildungsordnung:

„Bei der Ausbildung in den fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten ist – unter besonderer Beachtung der betrieblichen Erfordernisse und Vorgaben – auf die Persönlichkeitsbildung des Lehrlings zu achten, um ihm die für eine Fachkraft erforderlichen Schlüsselqualifikationen bezüglich Sozialkompetenz (wie

Offenheit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit), Selbstkompetenz (wie Selbsteinschätzung, Selbstvertrauen, Eigenständigkeit, Belastbarkeit), Methodenkompetenz (Präsentationsfähigkeit, Rhetorik in deutscher Sprache, Verständigungsfähigkeit in den Grundzügen der englischen Sprache) und Kompetenz für das selbstgesteuerte Lernen (wie Bereitschaft, Kenntnis über Methoden, Fähigkeit zur Auswahl geeigneter Medien und Materialien) zu vermitteln.“

Arbeitsbezogene Kompetenzen werden in der Ausbildungsordnung nicht angesprochen.

4.5.3 Fitnessbetreuung

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 372/2003
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016

Digitale Kompetenzen		Soll	Ist
	Operationale, technische und formale Kompetenzen	■	■
	Informationsbezogene Kompetenzen	■	■
	Digitale Kommunikationskompetenzen	■	■
	Erstellung von Inhalten und Systemwissen	■	■
	Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität	■	■
	Querliegende Schlüsselkompetenzen	■	■
	Nachhaltigkeit und Ökologisierung	■	■
	Methodenkompetenzen	■	■
	Kommunikationskompetenzen	■	■
	soziale Kompetenzen	■	■
	personale Kompetenzen	■	■
	arbeitsbezogene Kompetenzen	■	■

In der Ausbildungsordnung werden digitale Hilfsmittel und die für deren Anwendung notwendigen digitalen Kompetenzen nicht direkt adressiert. In folgenden Berufsbildpositionen müssten diese explizit angesprochen werden:

BBP 14 Mitarbeit bei der Zusammenstellung von Trainingsprogrammen auch unter Einsatz informationstechnischer Hilfsmittel

BBP 16 Kenntnis der für den Fitnessbereich spezifischen Geräte, deren Einstellung und Wartung (wie Herz-Kreislauf-Trainingsgeräte und Krafttrainingsgeräte)

BBP 22 Kenntnis des betrieblichen Abrechnungssystems und der damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen

BBP 23 Mitarbeit beim Zahlungsverkehr

BBP 24 Kenntnis und Durchführung einfacher Büroarbeiten (Kundenevidenz, Ausstellen von Zahlungsbelegen und Mitgliedskarten, usw.).

Im Bereich der Methodenkompetenzen, der Kommunikationskompetenzen sowie der sozialen und personalen Kompetenzen finden sich in einigen Berufsbildpositionen Ansätze, die im Zuge einer Überarbeitung ausgebaut werden müssen. Dazu zählen etwa:

BBP 12 Kenntnis und Anwendung von im Umgang mit den betrieblichen Zielgruppen adäquaten Motivations-, Kommunikations- und Animationstechniken und didaktischen Methoden auf Basis der Sport- und Freizeitpädagogik

BBP 15 Beratung und Betreuung von Kunden in Bezug auf den Trainingsablauf und die Trainingssequenzen

BBP 19 Führen von Beratungs- und Verkaufsgesprächen zu den betrieblichen Leistungen und Produkten einschließlich des Anbietens von Zusatz- und Ergänzungsverkäufen auf Basis der Kenntnis des betrieblichen Leistungs- und Warenangebots

BBP 25 Kenntnis der Behandlung von Kundeneinwendungen und Reklamationen, Beschwerden handhaben.

In Bezug auf personale, soziale und Methodenkompetenzen heißt es im § 3 (2) der Ausbildungsordnung:

„Bei der Ausbildung in den fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten ist – unter besonderer Beachtung der betrieblichen Erfordernisse und Vorgaben – auf die Persönlichkeitsbildung des Lehrlings zu achten, um ihm die für eine Fachkraft erforderlichen Schlüsselqualifikationen bezüglich Sozialkompetenz (wie Offenheit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit), Selbstkompetenz (wie Selbsteinschätzung, Selbstvertrauen, Eigenständigkeit, Belastbarkeit), Methodenkompetenz (Präsentationsfähigkeit, Rhetorik in deutscher Sprache, Verständigungsfähigkeit in den Grundzügen der englischen Sprache) und Kompetenz für das selbstgesteuerte Lernen (wie Bereitschaft, Kenntnis über Methoden, Fähigkeit zur Auswahl geeigneter Medien und Materialien) zu vermitteln.“

Arbeitsbezogene Kompetenzen werden in der Ausbildungsordnung nicht angesprochen.

4.5.4 Karosseriebautechnik

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3,5 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 335/2005
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen		
Informationsbezogene Kompetenzen		
Digitale Kommunikationskompetenzen		
Erstellung von Inhalten und Systemwissen		
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität		
Querliegende Schlüsselkompetenzen		
Nachhaltigkeit und Ökologisierung		
Methodenkompetenzen		
Kommunikationskompetenzen		
soziale Kompetenzen		
personale Kompetenzen		
arbeitsbezogene Kompetenzen		

In der Ausbildungsordnung werden digitale Hilfsmittel und die für deren Anwendung notwendigen digitalen Kompetenzen nicht direkt adressiert. In folgenden Berufsbildpositionen müssten diese explizit angesprochen werden:

BBP 7 Verwenden von Messgeräten und Prüfgeräten

BBP 13 Lesen von Werkzeichnungen

BBP 14 Anfertigen von Skizzen

BBP 15 Kenntnis über einfache Störungen an der elektrischen Anlage und deren Beseitigung

BBP 16 Erkennen und Beheben von einfachen Störungen an der elektrischen Anlage.

Der Bereich „Nachhaltigkeit und Ökologisierung“ wird in zwei Berufsbildpositionen explizit angesprochen:

BBP 30 Kenntnis der sonstigen einschlägigen Sicherheitsvorschriften sowie der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit

BBP 31 Die für den Beruf relevanten Maßnahmen und Vorschriften zum Schutz der Umwelt: Grundkenntnisse der betrieblichen Maßnahmen zum sinnvollen Energieeinsatz im berufsrelevanten Arbeitsbereich; Grundkenntnisse der im berufsrelevanten Bereich anfallenden Reststoffe und über deren Trennung, Verwertung sowie Entsorgung des Abfalls.

Kommunikationskompetenzen werden in zwei Berufsbildpositionen angesprochen:

BBP 28 Kundenorientiertes Verhalten und Kundenberatung

BBP 29 Kenntnis und Anwendung der englischen Fachausdrücke.

In Bezug auf personale, soziale und Methodenkompetenzen heißt es im § 3 (2) der Ausbildungsordnung:

„Bei der Ausbildung in den fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten ist – unter besonderer Beachtung der betrieblichen Erfordernisse und Vorgaben – auf die Persönlichkeitsbildung des Lehrlings zu achten, um ihm die für eine Fachkraft erforderlichen Schlüsselqualifikationen bezüglich Sozialkompetenz (wie Offenheit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit), Selbstkompetenz (wie Selbsteinschätzung, Selbstvertrauen, Eigenständigkeit, Belastbarkeit), Methodenkompetenz (Präsentationsfähigkeit, Rhetorik in deutscher Sprache, Verständigungsfähigkeit in den Grundzügen der englischen Sprache) und Kompetenz für das selbstgesteuerte Lernen (wie Bereitschaft, Kenntnis über Methoden, Fähigkeit zur Auswahl geeigneter Medien und Materialien) zu vermitteln.“

Arbeitsbezogene Kompetenzen werden in der Ausbildungsordnung nicht angesprochen.

4.5.5 Konstrukteur/in

Berufstyp	Schwerpunktberuf: 1.Werkzeugbautechnik 2.Maschinenbautechnik 3.Stahlbautechnik 4.Metallbautechnik 5.Installations- und Gebäudetechnik 6.Elektroinstallationstechnik
Lehrzeit	4 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 102/2008
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016, BGBI. II Nr. 212/2017

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen		
Informationsbezogene Kompetenzen		
Digitale Kommunikationskompetenzen		
Erstellung von Inhalten und Systemwissen		
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität		
Querliegende Schlüsselkompetenzen		
Nachhaltigkeit und Ökologisierung		
Methodenkompetenzen		
Kommunikationskompetenzen		
soziale Kompetenzen		
personale Kompetenzen		
arbeitsbezogene Kompetenzen		

Für alle Schwerpunkte innerhalb des Lehrberufs werden in den berufsspezifischen Berufsbildpositionen informationstechnologische Hilfsmittel und Methoden angesprochen. Diese Berufsbildpositionen müssten auf ihre Aktualität hin überprüft und gegebenenfalls adjustiert werden dazu zählen:

1. Für alle Schwerpunkte:

BBP 5 Einsatz von informationstechnologischen Hilfsmitteln, wie Personal Computer, PC-Netzwerke, Internet, Datenbanken etc.

BBP 6 Anwendung von Textverarbeitungs-, Tabellenkalkulationsprogrammen sowie betriebswirtschaftlichen Programmen

BBP 8 Kenntnis bzw. Anwendung des rechnergestützten Zeichnens und Konstruierens (CAD, CAM)

BBP 13 Normgerechte Zeichnungserstellung von Einzelbauteilen und Baugruppen

BBP 14 Normgerechte Zeichnungserstellung von Einzelbauteilen und Baugruppen.

2. Im Schwerpunkt Werkzeugbautechnik:

BBP 5 Erstellen von technischen Unterlagen wie Stücklisten, Dokumentationen, Prüf-, Steuer-, Einstellplänen etc. mit rechnergestützten Systemen

BBP 6 Anwendung facheinschlägiger Technologien im Bereich der Werkzeugbautechnik

BBP 8 Konstruieren und Zeichnen von Werkzeugen, Vorrichtungen und Komponenten der Werkzeugbautechnik

BBP 11 Kenntnis der Steuerung des Arbeitsablaufes sowie der Auftragsabwicklung

BBP 14 Kenntnis der facheinschlägigen Elektrotechnik

3. Im Schwerpunkt Maschinenbautechnik:

BBP 5 Erstellen von technischen Unterlagen wie Stücklisten, Dokumentationen, Prüf-, Steuer-, Einstellplänen etc. mit rechnergestützten Systemen

BBP 6 Anwendung facheinschlägiger Technologien im Bereich der Maschinenbautechnik

BBP 8 Konstruieren und Zeichnen von Maschinen, Anlagen und Komponenten der Maschinenbautechnik

BBP 11 Kenntnis der Steuerung des Arbeitsablaufes sowie der Auftragsabwicklung.

BBP 14 Kenntnis der facheinschlägigen Elektrotechnik

4. Im Schwerpunkt Stahlbautechnik:

BBP 5 Erstellen von technischen Unterlagen wie Stücklisten, Dokumentationen, Prüf-, Steuer-, Einstellplänen etc. mit rechnergestützten Systemen

BBP 6 Anwendung facheinschlägiger Technologien im Bereich der Stahlbautechnik

BBP 8 Konstruieren und Zeichnen von Stahlbauteilen, Schweißbaugruppen und sonstigen Komponenten der Stahlbautechnik

BBP 11 Kenntnis der Steuerung des Arbeitsablaufes sowie der Auftragsabwicklung.

BBP 14 Kenntnis der facheinschlägigen Elektrotechnik, Pneumatik und Hydraulik.

5. Im Schwerpunkt Metallbautechnik

BBP 5 Erstellen von technischen Unterlagen wie Stücklisten, Dokumentationen, Prüf-, Steuer-, Einstellplänen etc. mit rechnergestützten Systemen

BBP 6 Anwendung facheinschlägiger Technologien im Bereich der Metallbautechnik

BBP 8 Konstruieren und Zeichnen von Metallbauteilen, Baugruppen und sonstigen Komponenten der Stahlbautechnik

BBP 11 Kenntnis der Steuerung des Arbeitsablaufes sowie der Auftragsabwicklung.

BBP 14 Kenntnis der facheinschlägigen Elektrotechnik.

6. Im Schwerpunkt Installations- und Gebäudetechnik:

BBP 5 Kenntnis der Medienaufbereitung und –verteilung

BBP 6 Anwendung facheinschlägiger Technologien im Bereich der Installations- und Gebäudetechnik

BBP 11 Grundkenntnisse der Elektrotechnik, Elektronik und elektrischen Messtechnik; Kenntnis der Steuerungs- und Regeltechnik

BBP 12 Erstellen von technischen Unterlagen wie Stücklisten, Dokumentationen, Prüf-, Steuer-, Einstellplänen etc. mit rechnergestützten Systemen

BBP 13 Erstellen und Zeichnen von Plänen der Installations- und Gebäudetechnik.

7. Im Schwerpunkt Elektroinstallationstechnik:

BBP 3 Grundkenntnisse der Elektrotechnik, Elektronik und elektrischen Messtechnik; Kenntnis der Steuerungs- und Regeltechnik

BBP 10 Anwendung facheinschlägiger Technologien im Bereich der Elektroinstallationstechnik

BBP 12 Erstellen von technischen Unterlagen wie Stücklisten, Dokumentationen, Prüf-, Steuer-, Einstellplänen etc. mit rechnergestützten Systemen

BBP 13 Erstellen und Zeichnen von Schaltungsplänen (Montage-, Stromlauf- und Installationspläne) und Bauschaltplänen.

Im für alle Schwerpunkte geltenden Teil der Ausbildungsordnung werden im Bereich Kommunikationskompetenzen folgende Kompetenzen genannt (wenn auch nicht lernergebnisorientiert formuliert):

BBP 7 Kenntnis und Anwendung englischer Fachausdrücke

BBP 17 Führen von Gesprächen mit Kunden und Lieferanten unter Beachtung von fachgerechter Ausdrucksweise.

Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung werden in folgenden Berufsbildpositionen angesprochen:

BBP 18 Kenntnis und Anwendung der einschlägigen Sicherheitsvorschriften und Schutzmaßnahmen sowie der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften und Maßnahmen zum Schutze des Lebens und der Gesundheit

BBP 19 Kenntnis und Anwendung der für den Beruf relevanten Maßnahmen und Vorschriften zum Schutz der Umwelt, wie der betrieblichen Maßnahmen zum sinnvollen Energieeinsatz im berufsrelevanten Arbeitsbereich, der Trennung von Reststoffen sowie der Verwertung und Entsorgung des Abfalls.

In Bezug auf personale, soziale und Methodenkompetenzen heißt es im § 3 (2) der Ausbildungsordnung:

„Bei der Ausbildung in den fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten ist – unter besonderer Beachtung der betrieblichen Erfordernisse und Vorgaben – auf die Persönlichkeitsbildung des Lehrlings zu achten, um ihm die für eine Fachkraft erforderlichen Schlüsselqualifikationen bezüglich Sozialkompetenz (wie Offenheit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit), Selbstkompetenz (wie Selbsteinschätzung, Selbstvertrauen, Eigenständigkeit, Belastbarkeit), Methodenkompetenz (Präsentationsfähigkeit, Rhetorik in deutscher Sprache, Verständigungsfähigkeit in den Grundzügen der englischen Sprache) und Kompetenz für das selbstgesteuerte Lernen (wie Bereitschaft, Kenntnis über Methoden, Fähigkeit zur Auswahl geeigneter Medien und Materialien) zu vermitteln.“

Arbeitsbezogene Kompetenzen werden in der Ausbildungsordnung nicht angesprochen.

4.5.6 Metallbearbeitung

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 182/2012
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016, BGBI. II Nr. 212/2017

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen	■	■
Informationsbezogene Kompetenzen	■	■
Digitale Kommunikationskompetenzen	■	■
Erstellung von Inhalten und Systemwissen	■	■
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität	■	■
Querliegende Schlüsselkompetenzen	■	■
Nachhaltigkeit und Ökologisierung	■	■
Methodenkompetenzen	■	■
Kommunikationskompetenzen	■	■
soziale Kompetenzen	■	■
personale Kompetenzen	■	■
arbeitsbezogene Kompetenzen	■	■

Digitale Kompetenzen werden in einer Berufsbildposition, allerdings nur sehr allgemein angesprochen:

BBP 33 Kenntnis und Anwendung der betrieblichen Hard- und Software.

In anderen Berufsbildpositionen fehlt allerdings ein Bezug oder Hinweis auf digitale Kompetenzen, Methoden und Hilfsmittel. Dazu zählen:

BBP 7 Handhaben und Instandhalten der zu verwendenden Einrichtungen, Werkzeuge, Maschinen, Mess- und Prüfgeräte und Arbeitsbehelfe

BBP 9 Lesen und Anwenden von technischen Unterlagen wie von Skizzen, Zeichnungen, Bedienungsanleitungen usw.

BBP10 Anfertigen von Skizzen und einfachen normgerechten technischen Zeichnungen

BBP 29 Protokollieren und Auswerten von Arbeitsergebnissen sowie deren Dokumentation.

Im Bereich Kommunikationskompetenzen werden folgende Kompetenzen genannt (wenn auch nicht lernergebnisorientiert formuliert):

BBP 30 Kenntnis und Anwendung englischer Fachausdrücke

BBP 31 Führen von Gesprächen mit Vorgesetzten, Kollegen, Kunden, Lieferanten und Behördenvertretern unter Beachtung der fachgerechten Ausdrucksweise.

Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung werden in folgenden Berufsbildpositionen angesprochen:

BBP 37 Die für den Lehrberuf relevanten Maßnahmen und Vorschriften zum Schutz der Umwelt: Grundkenntnisse der betrieblichen Maßnahmen zum sinnvollen Energieeinsatz im berufsrelevanten Arbeitsbereich, Grundkenntnisse der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe und deren Trennung, Verwertung sowie über die Entsorgung des Abfalls.

BBP 38 Kenntnis und Anwendung der einschlägigen Sicherheitsvorschriften und Normen sowie der einschlägigen Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit

In Bezug auf personale, soziale und Methodenkompetenzen heißt es im § 3 (2) der Ausbildungsordnung:

„Bei der Ausbildung in den fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten ist – unter besonderer Beachtung der betrieblichen Erfordernisse und Vorgaben – auf die Persönlichkeitsbildung des Lehrlings zu achten, um ihm die für eine Fachkraft erforderlichen Schlüsselqualifikationen bezüglich Sozialkompetenz (wie Offenheit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit), Selbstkompetenz (wie Selbsteinschätzung, Selbstvertrauen, Eigenständigkeit, Belastbarkeit), Methodenkompetenz (Präsentationsfähigkeit, Rhetorik in deutscher Sprache, Verständigungsfähigkeit in den Grundzügen der englischen Sprache) und Kompetenz für das selbstgesteuerte Lernen (wie Bereitschaft, Kenntnis über Methoden, Fähigkeit zur Auswahl geeigneter Medien und Materialien) zu vermitteln.“

Arbeitsbezogene Kompetenzen werden in der Ausbildungsordnung nicht angesprochen.

4.5.7 Orthopädietechnik

Berufstyp	Schwerpunktberuf: 1.Prothesentechnik 2.Orthesentechnik 3.Rehabilitationstechnik
Lehrzeit	3,5 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 306/2003
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen	■	■
Informationsbezogene Kompetenzen	■	■
Digitale Kommunikationskompetenzen	■	■
Erstellung von Inhalten und Systemwissen	■	■
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität	■	■
Querliegende Schlüsselkompetenzen	■	■
Nachhaltigkeit und Ökologisierung	■	■
Methodenkompetenzen	■	■
Kommunikationskompetenzen	■	■
soziale Kompetenzen	■	■
personale Kompetenzen	■	■
arbeitsbezogene Kompetenzen	■	■

Im Berufsprofil aller drei Schwerpunkte wird „elektronische Datenverarbeitung“ als eine der Tätigkeiten genannt, die fachgerecht, selbstständig und eigenverantwortlich auszuführen ist. Allerdings wird dies nicht näher spezifiziert.

Im Allgemeinen Teil (Basismodul) werden digitale Kompetenzen und Hilfsmittel in einer Berufsbildposition explizit (allerdings sehr allgemein) genannt:

BBP 35 Automationsgestützte Datenverarbeitung.

Darüber hinaus müssten digitale Kompetenzen, Methoden und Hilfsmittel auch in anderen Berufsbildpositionen angeführt werden. Dazu zählen:

BBP 6 Stücklisten, Tabellen, Diagramme, Handbücher und Bedienungsanleitungen lesen und anwenden

BBP 9 Skizzen und Stücklisten anfertigen

BBP 18 Kenntnis und Anwendung von messtechnischen Einrichtungen und Hilfsmitteln

BBP 19 Verfahren der Terminplanung und Patientenbestellung anwenden

BBP 28 Negativ- und Positivmodelle von Körperteilen herstellen und modellieren (*Hinweis auf 3D-Druck*)

BBP 34 Kenntnis der betrieblichen Produktplanung, Lagerwirtschaft und Logistik

BBP 36 Formulare und Vordrucke zuordnen und ausfüllen

BBP 39 Bei der Rechnungslegung unter Anwendung der geltenden Abrechnungsrichtlinien mitwirken.

Im Schwerpunkt Prothesentechnik sollten folgende Berufsbildpositionen in Bezug auf digitale Kompetenzen adaptiert werden:

BBP 3 Kenntnis über die Wirkungsweise mechanischer, hydraulischer und elektronisch gesteuerter Gelenke und Passteile und deren Einsatz

BBP 6 Positivmodelle von Deformitäten, Fehlbildung und Amputationsstümpfen formen

BBP 7 Prothesenbauteile nach Positivmodellen formen

BBP 10 Gelenke, insbesondere mechanische, hydraulische und elektronisch gesteuerte installieren und justieren

BBP 13 Elektronisch gesteuerte Prothesen anpassen und deren Funktion optimieren

Im Schwerpunkt Orthesentechnik betrifft der Adaptionsbedarf in Bezug auf Digitalisierung folgende Berufsbildpositionen:

BBP 3 Kopf, Rumpf und Extremitäten abformen

BBP 4 Orthesenteile formen

Im Bereich Rehabilitationstechnik bedarf folgende Berufsbildposition einer Adaptierung in Bezug auf digitale Kompetenzen:

BBP 10 Hydraulische, elektrische und elektronische Bauteile warten und instandhalten.

Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung werden in folgenden Berufsbildpositionen angesprochen:

BBP 42 Die für den Beruf relevanten Maßnahmen und Vorschriften zum Schutz der Umwelt: Grundkenntnisse der betrieblichen Maßnahmen zum sinnvollen Energieeinsatz; Kenntnis über die im Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe und über deren Trennung, Verwertung sowie über die Entsorgung des Abfalls.

BBP 44 Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften und Schutzmaßnahmen sowie der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften und Maßnahmen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit

Kommunikationskompetenzen sowie arbeitsbezogene Kompetenzen werden in der Ausbildungsordnung nicht explizit angesprochen. In Bezug auf personale, soziale und Methodenkompetenzen heißt es im § 3 (2):

„Bei der Ausbildung in den fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten ist – unter besonderer Beachtung der betrieblichen Erfordernisse und Vorgaben – auf die Persönlichkeitsbildung des Lehrlings zu achten, um ihm die für eine Fachkraft erforderlichen Schlüsselqualifikationen bezüglich Sozialkompetenz (wie Offenheit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit), Selbstkompetenz (wie Selbsteinschätzung, Selbstvertrauen, Eigenständigkeit, Belastbarkeit), Methodenkompetenz (Präsentationsfähigkeit, Rhetorik in deutscher Sprache, Verständigungsfähigkeit in den Grundzügen der englischen Sprache) und Kompetenz für das selbstgesteuerte Lernen (wie Bereitschaft, Kenntnis über Methoden, Fähigkeit zur Auswahl geeigneter Medien und Materialien) zu vermitteln.“

4.5.8 Physiklaborant/in

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3,5 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr.276/1973
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr.461/2003

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen	■	■
Informationsbezogene Kompetenzen	■	■
Digitale Kommunikationskompetenzen	■	■
Erstellung von Inhalten und Systemwissen	■	■
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität	■	■
Querliegende Schlüsselkompetenzen	■	■
Nachhaltigkeit und Ökologisierung	■	■
Methodenkompetenzen	■	■
Kommunikationskompetenzen	■	■
soziale Kompetenzen	■	■
personale Kompetenzen	■	■
arbeitsbezogene Kompetenzen	■	■

Die Ausbildungsordnung für Physiklaborant/innen stammt aus dem Jahr 1973 und wurde seither nie maßgeblich verändert. Dementsprechend fehlen im Berufsbild sämtliche Bezüge zu berufsübergreifenden Kompetenzen. Da im Bereich der Labortätigkeiten im Bereich der verwendeten Methoden und Hilfsmittel in den letzten 35 Jahre maßgeblich Veränderungen stattgefunden haben, müsste dieser Lehrberuf grundlegend neu geordnet werden. Dies betrifft sowohl den berufsspezifischen Bereich als auch die berufsübergreifenden Kompetenzen.

Im berufsspezifischen Bereich sind fast alle Berufsbildpositionen neu zu (lernergebnis- und kompetenzorientiert) zu formulieren, um in Bezug auf Methoden und Hilfsmittel eine Aktualität der Ausbildung zu gewährleisten. Dies betrifft insbesondere folgende Berufsbildpositionen (in der Ausbildungsordnung ohne durchgehende Nummerierung):

- Handhaben und Instandhalten der zu verwendenden Werkzeuge, Maschinen, Vorrichtungen, Einrichtungen und Arbeitsbehelfe → *Bezug auf automatisierte, informationstechnologieunterstützte bzw. digitale Hilfsmittel samt entsprechender Software*
- Prüfen und Justieren physikalischer Messgeräte
- Führen von Protokollen
- Auswerten von Messergebnissen
- Lesen technischer Zeichnungen und Anfertigen von einfachen Skizzen
- Probennahme, Vorbereiten und Ausführen von Versuchen und Messungen auf dem Gebiet der Mechanik, Wärmetechnik und Elektrotechnik
- Kenntnis des physikalischen Fachrechnens.

Darüber hinaus müssen die berufsspezifischen und –übergreifenden Kompetenzen in den Bereichen Nachhaltigkeit und Ökologisierung, Methodenkompetenzen, Kommunikationskompetenzen sowie soziale, personale und arbeitsbezogene Kompetenzen in die Ausbildungsordnung aufgenommen werden.

4.5.9 Technische/r Zeichner/in

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3,5 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 189/2007
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016, BGBI. II Nr. 212/2017

Digitale Kompetenzen		Soll	Ist
	Operationale, technische und formale Kompetenzen		
	Informationsbezogene Kompetenzen		
	Digitale Kommunikationskompetenzen		
	Erstellung von Inhalten und Systemwissen		
	Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität		
	Querliegende Schlüsselkompetenzen		
Nachhaltigkeit und Ökologisierung			
Methodenkompetenzen			
Kommunikationskompetenzen			
soziale Kompetenzen			
personale Kompetenzen			
arbeitsbezogene Kompetenzen			

Die Ausbildungsordnung aus dem Jahr 2007 bezieht sich in mehreren Berufsbildpositionen bereits auf informationstechnische Hilfsmittel, diese müssten jedoch aktualisiert werden:

BRP 8 Einsatz von informationstechnischen Hilfsmitteln, wie Personal Computer, PC-Netzwerke, Internet, Datenbanken, etc.

BRP 9 Anwendung von Textverarbeitungs- und Tabellenkalkulationsprogrammen zur Erstellung von technischen Unterlagen wie zB Stücklisten und Dokumentationen

BRP 16 Normgerechte Zeichnungserstellung in verschiedenen Maßstäben von Einzelbauteilen, Baugruppen sowie Erstellen von Gruppen- und Zusammenstellungszeichnungen von Hand und mit rechnergestützten Systemen

BRP 18 Kenntnis bzw. Anwendung des rechnergestützten Zeichnens (CAD)

BRP 19 Sichern und Archivieren von Zeichnungen und den dazugehörigen Dokumenten

BRP 27 Kenntnis und Anwendung der betrieblichen EDV (Hard- und Software).

Darüber hinaus müssten folgende Berufsbildpositionen in Bezug auf digitale Kompetenzen überarbeitet werden:

BRP 13 Anfertigen von Skizzen und Modellaufnahmen

BRP 17 Facheinschlägige Berechnungen mit Formeln, Tabellen und Rechengegeräten.

Auf Kommunikationskompetenzen wird in zwei Berufsbildpositionen bereits Bezug genommen:

BRP 25 Führen von Gesprächen mit Kunden und Lieferanten unter Beachtung der fachgerechten Ausdrucksweise

BRP 26 Kenntnis der einschlägigen englischen Fachausdrücke.

Auch strategische Kompetenzen finden grundsätzlich bereits Niederschlag in Berufsbildpositionen:

BRP 20 Grundkenntnisse der betrieblichen Kosten, deren Beeinflussbarkeit und deren Auswirkungen

BRP 21 Kenntnis der Maßnahmen des Qualitätsmanagements bzw. Mitarbeit beim Qualitätsmanagement

BRP 22 Kenntnis des Projektmanagements bzw. Mitarbeit beim Projektmanagement.

Auf den Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung nehmen folgende Berufsbildpositionen Bezug:

BRP 30 Die für den Lehrberuf relevanten Maßnahmen und Vorschriften zum Schutze der Umwelt: Grundkenntnisse der betrieblichen Maßnahmen zum sinnvollen Energieeinsatz im berufsrelevanten Arbeitsbereich; Grundkenntnisse der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe und über deren Trennung, Verwertung sowie über die Entsorgung des Abfalls

BRP 31 Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften und Normen sowie der einschlägigen Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit.

In Bezug auf personale, soziale und Methodenkompetenzen heißt es im § 3 (2):

„Bei der Ausbildung in den fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten ist – unter besonderer Beachtung der betrieblichen Erfordernisse und Vorgaben – auf die Persönlichkeitsbildung des Lehrlings zu achten, um ihm die für eine Fachkraft erforderlichen Schlüsselqualifikationen bezüglich Sozialkompetenz (wie Offenheit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit), Selbstkompetenz (wie Selbsteinschätzung, Selbstvertrauen, Eigenständigkeit, Belastbarkeit), Methodenkompetenz (Präsentationsfähigkeit, Rhetorik in deutscher Sprache, Verständigungsfähigkeit in den Grundzügen der englischen Sprache) und Kompetenz für das selbstgesteuerte Lernen (wie Bereitschaft, Kenntnis über Methoden, Fähigkeit zur Auswahl geeigneter Medien und Materialien) zu vermitteln.“

Arbeitsbezogene Kompetenzen werden in der Ausbildungsordnung nicht angesprochen.

4.5.10 Tierpfleger/in

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 64/1997, BGBI. II Nr. 177/2005
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen		
Informationsbezogene Kompetenzen		
Digitale Kommunikationskompetenzen		
Erstellung von Inhalten und Systemwissen		
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität		
Querliegende Schlüsselkompetenzen		
Nachhaltigkeit und Ökologisierung		
Methodenkompetenzen		
Kommunikationskompetenzen		
soziale Kompetenzen		
personale Kompetenzen		
arbeitsbezogene Kompetenzen		

Das Berufsprofil führt – neben den berufseinschlägigen Tätigkeitsbereichen – auch Kompetenzbereiche an, die als berufsübergreifend verstanden werden können bzw. über den Bereich der Tierpflege hinausgehen. Dazu gehören:

- Rationelle Energieverwendung der betrieblichen Energiequellen unter dem Aspekt des Umweltschutzes
- Mithilfe bei wissenschaftlichen Projekten
- Weitergabe von Fachwissen über Tiere
- Erkennen, Beurteilen und Beherrschen von betrieblich relevanten Notfallsituationen.

Dies spiegelt sich in folgenden Berufsbildpositionen wider:

BBP 1.1.3 Kenntnis der Unfallgefahren sowie der einschlägigen Vorschriften zum Schutze des Lebens und der Gesundheit, insbesondere im Umgang mit elektrischem Strom, Reinigungs-, Desinfektions- und Schädlingsbekämpfungsmitteln, gefährlichen, giftigen und infizierten Tieren und Beachtung der Sicherheitsvorschriften

BBP 1.1.4 Kenntnis der Ersten Hilfe für Betriebsersthelfer

BBP 1.1.5 Kenntnis der Brandschutzeinrichtungen

BBP 1.3.1 Kenntnis arbeitsplatzbezogener Ursachen von Umweltbelastung und Möglichkeiten von deren Vermeidung bzw. Beseitigung

BBP 1.3.2 Kenntnis der betrieblich verwendeten Energiequellen und deren rationelle Verwendung

BBP 1.3.3 Kenntnis der Beseitigung von Abwässern und Abfällen sowie Tierkörpern und Tierkörperteilen unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen.

Digitale Hilfsmittel finden mittlerweile auch in der Tierpflege, insbesondere in Tiergärten, Anwendung, sei es im Bereich der Informationsbeschaffung, -sicherung und -dokumentation, sei es im Bereich der betrieblichen Verwaltung und des Bestellwesens. Derartige Hilfsmittel und die damit verbundenen digitalen Kompetenzen finden jedoch keinen Niederschlag in Berufsbildpositionen. Insbesondere folgende Berufsbildpositionen müssten in Bezug darauf überarbeitet werden:

- BBP 2.4.2 Verhalten von Labortieren beobachten und Verhaltensänderungen festhalten
- BBP 2.5.2 Mitwirken bei der artgerechten Einrichtung und Ausstattung der Außenanlagen, Volieren, Aquarien und Terrarien
- BBP 2.5.4 Kenntnis und Kontrolle von Sicherheitseinrichtungen für Wildtiere
- BBP 3.1.1 Kenntnis zur Annahme und Lagerung von Futtermitteln und Zusatzstoffen
- BBP 3.1.6 Futterrationen zusammenstellen sowie standardisierte Futtermischungen berechnen und zusammenstellen
- BBP 3.2.3 Zuchtdaten registrieren
- BBP 4.1.3 Protokollführung und einfache schriftliche Berichterstattung, einschlägige Berechnungen auf Anweisung des Tierarztes
- BBP 4.1.4 Grundkenntnisse über Geräte und Instrumente für Untersuchungen und Behandlungen
- BBP 4.2.1 Kenntnis über die im Ausbildungsbetrieb gehaltenen Tierarten
- BBP 4.2.2 Grundkenntnisse über die in Zoologischen Gärten und ähnlichen Einrichtungen gehaltenen Tierarten; insbesondere deren geographische Verbreitung und systematische Zuordnung
- BBP 4.3.3 Beobachten und Überwachen von Labortieren zum Zweck der Berichterstattung
- BBP 4.3.4 Einschlägige Berechnungen, Protokollführung und schriftliche Berichterstattung, insbesondere von Raumtemperatur, Luftfeuchte und Aktivitätszeiten im Tierbereich sowie äußeren Einflüssen.

Kommunikationskompetenzen, Methodenkompetenzen, soziale, personale und arbeitsbezogene Kompetenzen werden in der Ausbildungsordnung nicht angesprochen und müssten daher ergänzt werden.

4.5.11 Augenoptik

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3,5 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 181/2000, BGBI. II Nr. 177/2005
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016

Digitale Kompetenzen		Soll	Ist
	Operationale, technische und formale Kompetenzen		
	Informationsbezogene Kompetenzen		
	Digitale Kommunikationskompetenzen		
	Erstellung von Inhalten und Systemwissen		
	Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität		
	Querliegende Schlüsselkompetenzen		
Nachhaltigkeit und Ökologisierung			
Methodenkompetenzen			
Kommunikationskompetenzen			
soziale Kompetenzen			
personale Kompetenzen			
arbeitsbezogene Kompetenzen			

In den berufsspezifischen Berufsbildpositionen werden digitale Kompetenzen nie explizit angesprochen. Es ist zwar davon auszugehen, dass die Lehrbetriebe in vielen Fällen bereits informationstechnologie-unterstützte Hilfsmittel verwenden, dennoch bedarf es einer Verankerung der mit der Verwendung digitaler Hilfsmittel verbundenen Kompetenzen in der Ausbildungsordnung. Dies betrifft insbesondere folgende Berufsbildpositionen:

BBP 2 Handhabung von Messgeräten und Prüfgeräten

BBP 9 Herstellen, Reparieren und Ausrichten von Sehhilfen, Integrieren von Hörhilfen in Sehhilfen, Modifizieren und Adaptieren von Sehhilfen nach speziellen Erfordernissen

BBP 11 Erstellen von Kostenvoranschlägen entsprechend den ärztlichen Verordnungen

BBP 19 Grundkenntnisse über Kalkulation und Preisauszeichnung; Kenntnis der Dokumentation von Aufträgen

BBP 21 Erhebung von für die Sehschärfe relevanten biometrischen Daten.

Kommunikative Kompetenzen werden in zwei Berufsbildpositionen (allerdings nur kursorisch) angesprochen:

BBP 8 Kundenberatung und Verkaufsgespräch

BBP 12 Unterweisen im Gebrauch von Sehhilfen, Unterweisen im Gebrauch von Spezialsehhilfen

BBP 16 Beraten über den Einsatz von optischen und meteorologischen Instrumenten, Justieren und Warten dieser Instrumente

BBP 18 Beratung und Verkauf von Sonnenschutzgläsern nach den Gesichtspunkten UV/IR-Schutz und Glasfarbe unter Berücksichtigung der einschlägigen Normen

BBP 26 Kenntnis und Anwendung englischer Fachausdrücke.

Der Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung findet sich in drei Berufsbildpositionen:

BBP 27 Grundkenntnisse über ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen, Kenntnis über die funktionelle Gestaltung von Arbeitsplätzen

BBP 28 Die für den Beruf relevanten Maßnahmen und Vorschriften zum Schutz der Umwelt; Grundkenntnisse der betrieblichen Maßnahmen zum sinnvolleren Energieeinsatz im berufsrelevanten Arbeitsbereich; Grundkenntnisse der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe und über deren Trennung, Verwertung sowie über die Entsorgung des Abfalls

BBP 30 Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften und Schutzmaßnahmen sowie der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften und Maßnahmen zum Schutze des Lebens und der Gesundheit.

In Bezug auf personale, soziale und Methodenkompetenzen heißt es im § 3 (2):

„Bei der Ausbildung in den fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten ist – unter besonderer Beachtung der betrieblichen Erfordernisse und Vorgaben – auf die Persönlichkeitsbildung des Lehrlings zu achten, um ihm die für eine Fachkraft erforderlichen Schlüsselqualifikationen bezüglich Sozialkompetenz (wie Offenheit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit), Selbstkompetenz (wie Selbsteinschätzung, Selbstvertrauen, Eigenständigkeit, Belastbarkeit), Methodenkompetenz (Präsentationsfähigkeit, Rhetorik in deutscher Sprache, Verständigungsfähigkeit in den Grundzügen der englischen Sprache) und Kompetenz für das selbstgesteuerte Lernen (wie Bereitschaft, Kenntnis über Methoden, Fähigkeit zur Auswahl geeigneter Medien und Materialien) zu vermitteln.“

Arbeitsbezogene Kompetenzen werden in der Ausbildungsordnung nicht angesprochen.

4.5.12 Chirurgieinstrumentenerzeuger/in

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3,5 Jahre
Ausbildungsordnung	1973/1979/1980/2005
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen	■	■
Informationsbezogene Kompetenzen	■	■
Digitale Kommunikationskompetenzen	■	■
Erstellung von Inhalten und Systemwissen	■	■
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität	■	■
Querliegende Schlüsselkompetenzen	■	■
Nachhaltigkeit und Ökologisierung	■	■
Methodenkompetenzen	■	■
Kommunikationskompetenzen	■	■
soziale Kompetenzen	■	■
personale Kompetenzen	■	■
arbeitsbezogene Kompetenzen	■	■

Die Ausbildungsordnung für Chirurgieinstrumentenerzeuger/innen stammt aus dem Jahr 1973 und wurde seither nie maßgeblich verändert. Dementsprechend fehlen im Berufsbild sämtliche Bezüge zu berufsübergreifenden Kompetenzen. Es handelt sich um einen „Nischenberuf“, der nur in ganz wenigen Betrieben in Österreich benötigt und ausgebildet wird. Da im Bereich der Produktion von Spezialgeräten im Bereich der verwendeten Methoden und Hilfsmittel in den letzten 35 Jahre maßgeblich Veränderungen stattgefunden haben, müsste dieser Lehrberuf dennoch grundlegend neu geordnet werden. Dies betrifft sowohl den berufsspezifischen Bereich als auch die berufsübergreifenden Kompetenzen.

Im berufsspezifischen Bereich sind fast alle Berufsbildpositionen neu zu (lernergebnis- und kompetenzorientiert) zu formulieren, um in Bezug auf Methoden und Hilfsmittel eine Aktualität der Ausbildung zu

gewährleisten. Dies betrifft insbesondere folgende Berufsbildpositionen (in der Ausbildungsordnung ohne durchgehende Nummerierung):

- Handhaben und Instandhalten der zu verwendenden Werkzeuge, Maschinen, Vorrichtungen, Einrichtungen und Arbeitsbehelfe
- Zusammenbau, Instandsetzen und Prüfen von Instrumenten und Geräten
- Lesen von Werkstattzeichnungen
- Kenntnis der einschlägigen Arbeitsverfahren der Hand- und Maschinenarbeiten
- Kenntnis und Anwendung der einschlägigen Mess- und Prüfgeräte.

Darüber hinaus müssen die berufsspezifischen und –übergreifenden Kompetenzen in den Bereichen Nachhaltigkeit und Ökologisierung, Methodenkompetenzen, Kommunikationskompetenzen sowie soziale, personale und arbeitsbezogene Kompetenzen in die Ausbildungsordnung aufgenommen werden.

4.5.13 Destillateur/in

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr.696/1974, BGBI. II Nr. 435/1983
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016, BGBI. II Nr. 212/2017

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen		
Informationsbezogene Kompetenzen		
Digitale Kommunikationskompetenzen		
Erstellung von Inhalten und Systemwissen		
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität		
Querliegende Schlüsselkompetenzen		
Nachhaltigkeit und Ökologisierung		
Methodenkompetenzen		
Kommunikationskompetenzen		
soziale Kompetenzen		
personale Kompetenzen		
arbeitsbezogene Kompetenzen		

Die Ausbildungsordnung für Destillateur/innen stammt aus dem Jahr 1974 und wurde seither nie maßgeblich verändert. Dementsprechend fehlen im Berufsbild sämtliche Bezüge zu berufsübergreifenden Kompetenzen. Es handelt sich um einen „Nischenberuf“, der nur in ganz wenigen Betrieben in Österreich benötigt und ausgebildet wird. Da im Bereich der Produktion von Spezialgeräten im Bereich der verwendeten Methoden und Hilfsmittel in den letzten 35 Jahre maßgeblich Veränderungen stattgefunden haben, müsste dieser Lehrberuf dennoch grundlegend neu geordnet werden. Dies betrifft sowohl den berufsspezifischen Bereich als auch die berufsübergreifenden Kompetenzen.

Im berufsspezifischen Bereich sind fast alle Berufsbildpositionen neu (lernergebnis- und kompetenzorientiert) zu formulieren, um in Bezug auf Methoden und Hilfsmittel eine Aktualität der Ausbildung zu gewährleisten. Dies betrifft insbesondere folgende Berufsbildpositionen (in der Ausbildungsordnung ohne durchgehende Nummerierung):

- Handhaben und Instandhalten der zu verwendenden Werkzeuge, Maschinen und Geräte
- Ermittlung des Alkoholgehaltes nach Volums- und Gewichtprozenten
- Handhaben von Kellereigeräten.

Darüber hinaus müssen die berufsspezifischen und –übergreifenden Kompetenzen in den Bereichen Nachhaltigkeit und Ökologisierung, Methodenkompetenzen, Kommunikationskompetenzen sowie soziale, personale und arbeitsbezogene Kompetenzen in die Ausbildungsordnung aufgenommen werden.

4.5.14 Drucktechnik

Berufstyp	Schwerpunktberuf: 1.Bogenflachdruck 2.Rollenrotationsdruck 3.Digitaldruck 4.Siebdruck
Lehrzeit	3,5 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 452/2004
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016, BGBI. II Nr. 212/2017

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen		
Informationsbezogene Kompetenzen		
Digitale Kommunikationskompetenzen		
Erstellung von Inhalten und Systemwissen		
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität		
Querliegende Schlüsselkompetenzen		
Nachhaltigkeit und Ökologisierung		
Methodenkompetenzen		
Kommunikationskompetenzen		
soziale Kompetenzen		
personale Kompetenzen		
arbeitsbezogene Kompetenzen		

Im Berufsprofil sämtlicher Schwerpunkte werden digitale Hilfsmittel bzw. digitale Daten explizit angesprochen. So umfasst etwa im Schwerpunkt Bogenflachdruck der Berufsprofil u.a.:

- c) Aufbereiten von digitalen und analogen Daten,
- f) Steuerung von Ein- und Mehrfarben-Bogenflachdruckmaschinen einschließlich Erfassen, Auswerten und Dokumentieren qualitätsrelevanter Prozessdaten.

Im Berufsprofil des Schwerpunkts Rollenrotationsdruck finden sich analoge Beschreibungen:

- c) Aufbereiten von digitalen und analogen Daten,
- e) Steuerung von Rollenrotationsdruckmaschinen einschließlich Erfassen, Auswerten und Dokumentieren qualitätsrelevanter Prozessdaten

Und im Schwerpunkt Digitaldruck:

- c) Aufbereiten von digitalen und analogen Daten,
- e) Umgang mit Datenbanken, Workflowmanagement und Personalisierung,
- f) Steuerung von Digitaldruckmaschinen einschließlich Erfassen, Auswerten und Dokumentieren qualitätsrelevanter Prozessdaten.

Ebenso im Schwerpunkt Siebdruck:

- c) Aufbereiten von digitalen und analogen Daten,
- e) Steuerung von Siebdruck-Automaten einschließlich Erfassen, Auswerten und Dokumentieren qualitätsrelevanter Prozessdaten.

Dennoch sind nicht alle relevanten Berufsbildpositionen in Bezug auf digitale Kompetenzen und Hilfsmittel aktuell formuliert. Für das Basismodul betrifft dies folgende Berufsbildpositionen:

BBP 14 Handling von Daten in der Druckvorstufe

BBP 18 Druckprozesskontrolle und –optimierung sowie Erkennen von Fehlern und deren Behebung

BBP 19 Erkennen und Beseitigen von prozessspezifischen Störungen und Sicherstellen der Einhaltung der Qualitätsstandards.

Im Schwerpunkt Bogenflachdruck bedürfen folgende Berufsbildpositionen einer Überarbeitung in Bezug auf digitale Kompetenzen:

BBP 2 Handhaben von digitalen Druckformen von der Herstellung bis zur Kontrolle und Prüfung

BBP 5 Drucktechnische Optimierung des Druckprodukts.

Im Schwerpunkt Rollenrotationsdruck sollten folgende Berufsbildpositionen mit Bezug auf Digitalisierung adaptiert werden:

BBP 5 Einrichten und Anfahren der Maschine inklusive Überwachung, Kontrolle und Prüfung der Produkte

BBP 6 Steuerung und Überwachung der laufenden Produktion

BBP 7 Bedienen der Druckmaschine über den Leitstand

BBP 8 Durchführen von prozessorientierten Messungen und Prüfungen an Bedruckstoffen und Druckfarben

BBP 10 Konfigurieren der Druckmaschine für den Druck, Anfahren der Produktion, Bedienen der Maschine über den Leitstand

BBP 11 Kontrolle, Überprüfung und Optimierung der Produktion

Der Schwerpunkt Digitaldruck enthält die bereits mehrere Berufsbildpositionen, die explizit digitale Hilfsmittel und Kompetenzen ansprechen. Diese müssen auf ihre Aktualität überprüft werden. Dazu zählen:

BBP 1 Handling von digitalen Daten wie Übertragung, Komprimierung, Schutz, Archivierung, Sicherung und Verwaltung auf geeigneten Datenträgern sowie Erzeugung von Produktionsdaten

BBP 3 Kalibrieren von Digitaldruckmaschinen (Color-Management)

BBP 4 Einrichten und Verwalten von Datenbanken sowie Aufbereitung von Daten für den Druck und die Weiterverarbeitung

BBP 6 Abarbeiten von Druckjobs, insbesondere Auswahl der Druckdaten, Berücksichtigung der Auftragsparameter sowie Einhalten der Vorgaben und digitales Ausschießen

BBP 7 Handhaben des digitalen Workflows

BBP 8 Optimierung von Systemeinstellungen und deren Dokumentation

BBP 9 Durchführen von prozessorientierten Messungen und Prüfungen.

Im Schwerpunkt Siebdruck beziehen sich die Berufsbildpositionen noch nicht auf digitale Hilfsmittel und Kompetenzen. Insbesondere bei folgenden Positionen wäre eine Adaptierung erwünscht:

BBP 3 Herstellen von Schablonen mittels Schneidefilm

BBP 4 Einrichten von Schablonen

BBP 8 Einrichtungen und Anfahren der Siebdruckmaschine inklusive Kontrolle und Überwachung

BBP 9 Steuerung und Überwachung der laufenden Produktion

BBP 10 Durchführen von prozessorientierten Messungen und Prüfungen an Bedruckstoffen, Druckfarben, Druckprodukten und Druckformen

BBP 11 Optimierung von Produktionsprozessen.

In Bezug auf personale, soziale und Methodenkompetenzen heißt es im § 3 (2):

„Bei der Ausbildung in den fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten ist – unter besonderer Beachtung der betrieblichen Erfordernisse und Vorgaben – auf die Persönlichkeitsbildung des Lehrlings zu achten, um ihm die für eine Fachkraft erforderlichen Schlüsselqualifikationen bezüglich Sozialkompetenz (wie Offenheit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit), Selbstkompetenz (wie Selbsteinschätzung, Selbstvertrauen, Eigenständigkeit, Belastbarkeit), Methodenkompetenz (Präsentationsfähigkeit, Rhetorik in deutscher Sprache, Verständigungsfähigkeit in den Grundzügen der englischen Sprache) und Kompetenz für das selbstgesteuerte Lernen (wie Bereitschaft, Kenntnis über Methoden, Fähigkeit zur Auswahl geeigneter Medien und Materialien) zu vermitteln.“

Arbeitsbezogene Kompetenzen werden in der Ausbildungsordnung nicht angesprochen.

4.5.15 Druckvorstufentechniker/in

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3,5 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 278/2005
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016

Digitale Kompetenzen		Soll	Ist
	Operationale, technische und formale Kompetenzen		
	Informationsbezogene Kompetenzen		
	Digitale Kommunikationskompetenzen		
	Erstellung von Inhalten und Systemwissen		
	Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität		
	Querliegende Schlüsselkompetenzen		
	Nachhaltigkeit und Ökologisierung		
	Methodenkompetenzen		
	Kommunikationskompetenzen		
	soziale Kompetenzen		
	personale Kompetenzen		
	arbeitsbezogene Kompetenzen		

Die Ausbildungsordnung nimmt im Bereich der berufsspezifischen Berufsbildpositionen fast durchwegs Bezug auf digitale Kompetenzen und den Gebrauch von digitalen Hilfsmitteln und folgt zumindest ansatzweise dem Prinzip der Lernergebnisorientierung. Dies zeigt sich in folgenden Berufsbildpositionen:

BBP 15 Kenntnis über den Produktmarkt und Entwicklungstrends

BBP 17 Kenntnis über die berufsspezifische Hardware und Software

BBP 18 Beurteilen, Verwenden und Bearbeiten von digitalen und analogen Vorlagen

BBP 19 Dateneingabe, Datenverarbeitung und Datenausgabe durchführen; Beurteilen von Datentypen; Digitalisieren von Vorlagen; Daten übernehmen, bearbeiten und ausgeben

BBP 22 Erstelleneinfacher Dokumente mit Textprogrammen und Graphikprogrammen; Bedienen von Satz-, Layout- Zeichen- und Bildbearbeitungssystemen; Erstellen von eiseitigen und mehrseitigen Composingarbeiten unter Berücksichtigung deren weiterer Verwendung

BBP 27 Vorbereiten der Arbeitsschritte (Codierung, Bildberechnung, Befehlsketten, Archivierung und Verwaltung von Daten) unter Beachtung von betriebswirtschaftlichen Voraussetzungen

BBP 31 Beurteilen und Korrigieren von Filmen, Platten und Daten

BBP 32 Kenntnis der Software für die Text- und Bildbearbeitung

BBP 33 Kenntnis der EDV und deren Anwendung bei der Text- und Bildverarbeitung sowie beim Konvertieren von Eigen- und Fremddaten

BBP 40 Kenntnis über die Mehrfachnutzung von Daten, Daten mehrfach nutzen

BBP 41 Kenntnis über die Digitalfotografie

BBP 42 Kenntnis über die Zusammenführung von Daten zu verschiedenen Endprodukten (zB Broschüren, CD-ROMs, Bildschirmpräsentationen); Daten zu verschiedenen Endprodukten zusammenführen (zB Broschüren, CD-ROMs, Bildschirmpräsentationen)

BBP 43 Kenntnis über die wesentlichen Informationstechnischen sowie die betriebsspezifischen Netzwerktechniken und Datenbanken; Anwenden von verschiedenen Informationstechniken sowie von betriebsspezifischen Netzwerktechniken

BBP46 Planen der Datenorganisation und Datenarchivierung; Kenntnis über Datenkompression und Datenkonvertierung; Daten übernehmen, transferieren, konvertieren, sichern und archivieren.

Im Bereich der digitalen Kompetenzen fehlen lediglich Bezüge zu digitalen Kommunikationskompetenzen sowie strategischen Kompetenzen und Interdisziplinarität. Die allgemeinen Kommunikationskompetenzen werden in folgenden Berufsbildpositionen angesprochen:

BBP 4 Lesen und Anwenden technischer Unterlagen

BBP 5 Kenntnis und Anwendung englischer Fachausdrücke

BBP 10 Kundenorientiertes Verhalten im Zusammenhang mit der technischen Auftragsabwicklung.

Zum Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung gibt es die (in vielen Ausbildungsordnungen standardisierten) Berufsbildpositionen:

BBP 48 Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften und Normen sowie der einschlägigen Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit

BBP 49 Die für den Lehrberuf relevanten Maßnahmen und Vorschriften zum Schutze der Umwelt: Grundkenntnisse der betrieblichen Maßnahmen zum sinnvollen Energieeinsatz im berufsrelevanten Arbeitsbereich; Grundkenntnisse der im berufsrelevanten Arbeitsbereich anfallenden Reststoffe und über deren Trennung, Verwertung sowie über die Entsorgung des Abfalls.

In Bezug auf personale, soziale und Methodenkompetenzen heißt es im § 3 (2):

„Bei der Ausbildung in den fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten ist – unter besonderer Beachtung der betrieblichen Erfordernisse und Vorgaben – auf die Persönlichkeitsbildung des Lehrlings zu achten, um ihm die für eine Fachkraft erforderlichen Schlüsselqualifikationen bezüglich Sozialkompetenz (wie Offenheit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit), Selbstkompetenz (wie Selbsteinschätzung, Selbstvertrauen, Eigenständigkeit, Belastbarkeit), Methodenkompetenz (Präsentationsfähigkeit, Rhetorik in deutscher Sprache, Verständigungsfähigkeit in den Grundzügen der englischen Sprache) und Kompetenz für das selbstgesteuerte Lernen (wie Bereitschaft, Kenntnis über Methoden, Fähigkeit zur Auswahl geeigneter Medien und Materialien) zu vermitteln.“

Arbeitsbezogene Kompetenzen werden in der Ausbildungsordnung nicht angesprochen.

4.5.16 Glasbläser/in und Glasinstrumentenerzeuger/in

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr.533/1976, BGBI. II Nr. 37/1981
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016, BGBI. II Nr. 212/2017

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen	■	■
Informationsbezogene Kompetenzen	■	■
Digitale Kommunikationskompetenzen	■	■
Erstellung von Inhalten und Systemwissen	■	■
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität	■	■
Querliegende Schlüsselkompetenzen	■	■
Nachhaltigkeit und Ökologisierung	■	■
Methodenkompetenzen	■	■
Kommunikationskompetenzen	■	■
soziale Kompetenzen	■	■
personale Kompetenzen	■	■
arbeitsbezogene Kompetenzen	■	■

Die Ausbildungsordnung für Glasbläser/innen und Glasinstrumentenerzeuger/innen stammt aus dem Jahr 1981 und wurde seither nie maßgeblich verändert. Dementsprechend fehlen im Berufsbild sämtliche Bezüge zu berufsübergreifenden Kompetenzen. Es handelt sich um einen kaum mehr nachgefragten Beruf, der nur in ganz wenigen Betrieben in Österreich benötigt und ausgebildet wird. Soll dieser Lehrberuf erhalten bleiben, müsste er grundlegend neu geordnet werden. Dies betrifft sowohl den berufsspezifischen Bereich als auch die berufsübergreifenden Kompetenzen.

Im berufsspezifischen Bereich sind fast alle Berufsbildpositionen neu (lernergebnis- und kompetenzorientiert) zu formulieren, um in Bezug auf Methoden und Hilfsmittel eine Aktualität der Ausbildung zu gewährleisten. Dies betrifft insbesondere folgende Berufsbildpositionen (in der Ausbildungsordnung ohne durchgehende Nummerierung):

- Handhaben und Instandhalten der zu verwendenden Werkzeuge, Maschinen und Geräte
- Anfertigen von einfachen Teilen und Stücken nach Muster und Zeichnung
- Lesen von einfachen Werkzeichnungen.
- Grundkenntnisse des Transports und der Lagerung von Glas.

Darüber hinaus müssen die berufsspezifischen und –übergreifenden Kompetenzen in den Bereichen Nachhaltigkeit und Ökologisierung, Methodenkompetenzen, Kommunikationskompetenzen sowie soziale, personale und arbeitsbezogene Kompetenzen in die Ausbildungsordnung aufgenommen werden.

4.5.17 Handschuhmacher/in

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 103/1982
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen		
Informationsbezogene Kompetenzen		
Digitale Kommunikationskompetenzen		
Erstellung von Inhalten und Systemwissen		
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität		
Querliegende Schlüsselkompetenzen		
Nachhaltigkeit und Ökologisierung		
Methodenkompetenzen		
Kommunikationskompetenzen		
soziale Kompetenzen		
personale Kompetenzen		
arbeitsbezogene Kompetenzen		

Die Ausbildungsordnung für Glasbläser/innen und Glasinstrumentenerzeuger/innen stammt aus dem Jahr 1982 und wurde seither nie maßgeblich verändert. Dementsprechend gibt es im Berufsbild kaum Bezüge zu berufsübergreifenden Kompetenzen. Es handelt sich um einen kaum mehr nachgefragten Beruf, der nur in ganz wenigen Betrieben in Österreich benötigt und ausgebildet wird. Soll dieser Lehrberuf erhalten bleiben, müsste er grundlegend neu geordnet werden. Dies betrifft sowohl den berufs-spezifischen Bereich als auch die berufsübergreifenden Kompetenzen.

Im berufsspezifischen Bereich sind fast alle Berufsbildpositionen neu (lernergebnis- und kompetenzorientiert) zu formulieren, um in Bezug auf Methoden und Hilfsmittel eine Aktualität der Ausbildung zu gewährleisten. Ein Bezug zu digitalen Kompetenzen ist vor allem im Bereich der Erstellung von Musterzeichnungen bzw. der Übernahme von Daten zur Erstellung von Schnittmustern herzustellen.

Außerdem fehlen Berufsbildpositionen zu Methodenkompetenzen, Kommunikationskompetenzen, personalen, sozialen und arbeitsbezogenen Kompetenzen. Der Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung ist nur in einer Berufsbildposition ansatzweise angesprochen:

- Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften sowie der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit.

4.5.18 Hohlglasveredler/in – Glasmalerei, Gravur, Kugeln

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr.267/1997
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen	■	■
Informationsbezogene Kompetenzen	■	■
Digitale Kommunikationskompetenzen	■	■
Erstellung von Inhalten und Systemwissen	■	■
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität	■	■
Querliegende Schlüsselkompetenzen	■	■
Nachhaltigkeit und Ökologisierung	■	■
Methodenkompetenzen	■	■
Kommunikationskompetenzen	■	■
soziale Kompetenzen	■	■
personale Kompetenzen	■	■
arbeitsbezogene Kompetenzen	■	■

Im Jahr 1997 wurden im Bereich der Hohlglasveredelung drei Lehrberufe verordnet: Hohlglasveredler – Glasmalerei, Hohlglasveredler – Gravur und Hohlglasveredler - Kugeln. In den Ausbildungsordnungen gibt es kaum Bezüge zu berufsübergreifenden Kompetenzen. Die Berufe werden kaum nachgefragt und nur in ganz wenigen Betrieben in Österreich benötigt und ausgebildet wird. Sollen diese Lehrberufe erhalten bleiben, müssten sie grundlegend neu geordnet werden. Dies betrifft sowohl den berufsspezifischen Bereich als auch die berufsübergreifenden Kompetenzen.

So finden digitale Kompetenzen derzeit keinen Niederschlag in den Ausbildungsordnungen. Anknüpfungspunkte gäbe es – abgesehen von produktionstechnischen Bereichen – vor allem bei folgenden Berufsbildpositionen (gilt für alle drei Berufe):

- Handhaben und Instandhalten der zu verwendenden Werkzeuge, Arbeitsgeräte, Maschinen, Hilfsmittel und Arbeitsbehelfe
- Grundkenntnisse über die Arbeitsvorbereitung, Planung und Qualitätskontrolle
- Lesen und Anfertigen von Werkzeichnungen
- Einteilen, Anzeichnen und Skizzieren von Schriften, Dekoren, Mustern und Vorlagen; Entwerfen von Mustern und Formen.

Außerdem fehlen Berufsbildpositionen zu Methodenkompetenzen, Kommunikationskompetenzen, personalen, sozialen und arbeitsbezogenen Kompetenzen. Der Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung ist nur in einer Berufsbildposition ansatzweise angesprochen:

- Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften sowie der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit.

4.5.19 Hörgeräteakustiker/in

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 609/1995, BGBI. II Nr. 177/2005
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016, BGBI. II Nr. 212/2017

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen	■	■
Informationsbezogene Kompetenzen	■	■
Digitale Kommunikationskompetenzen	■	■
Erstellung von Inhalten und Systemwissen	■	■
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität	■	■
Querliegende Schlüsselkompetenzen	■	■
Nachhaltigkeit und Ökologisierung	■	■
Methodenkompetenzen	■	■
Kommunikationskompetenzen	■	■
soziale Kompetenzen	■	■
personale Kompetenzen	■	■
arbeitsbezogene Kompetenzen	■	■

Die Ausbildungsordnung für Hörgeräteakustiker/innen stammt aus dem Jahr 1995 und wurde seither nie maßgeblich verändert. Dementsprechend gibt es im Berufsbild kaum Bezüge zu digitalen Kompetenzen. Es handelt sich um einen wenig nachgefragten Beruf, der nur in einigen Betrieben in Österreich benötigt und ausgebildet wird. Die Ausbildungsordnungen müssten im Sinne der Kompetenzorientierung unter besonderer Berücksichtigung der technologischen Entwicklungen überarbeitet werden. Dies betrifft sowohl den berufsspezifischen Bereich als auch die berufsübergreifenden Kompetenzen.

Bezüge zu digitalen Kompetenzen sind in folgenden Berufsbildpositionen herzustellen:

BBP 1 Handhaben, Bedienen und Instandhalten der zu verwendenden Werkzeuge, Arbeitsbehelfe, Maschinen, Geräte und Einrichtungen

BBP 4 Feststellen von Hörbeeinträchtigungen wie insbesondere Schalleitungs-, Innenohr- und Nervenschwerhörigkeit, zentrale Störungen oder kombinierte Schwerhörigkeiten

BBP 8 Kenntnis der akustischen Kenndaten des Gehörs und deren Ermittlung durch audiometrische Messungen; Ermitteln der Kenndaten des Gehörs mit Hilfe von Sprachtests, Sprachaudioprogrammen, Adaptogrammen, usw.

BBP 9 Durchführen von audiometrischen Messungen (überschwellig oder mit sprachfreien Signalen)

BBP 14 Kenntnis der Wirkungsweise von Hinter-dem-Ohr-Geräten (HdO-Geräte), In-dem-Ohr-Geräten (IdO-Geräte) und Taschengeräten und Zubehör, wie etwa Schallwandler und Hörgeräteverstärker

BBP 15 Messen elektrische Größen

BBP 16 Kenntnis über Bauelemente und Schaltung eines Hörgeräteverstärkers; Zusammenbau und Prüfung eines Hörgeräteverstärkers

BBP 17 Grundkenntnis der akustischen Kenndaten von Hörgeräten; Kenntnis der akustischen Daten von Hörgeräten; Messen der akustischen Daten von Hörgeräten

BBP 20 Auswahl und Anpassung von Hörhilfen und Zubehör auf Grund von Sprachtests und durchgeführten audiometrischen Messungen; Erstellung von Anpassberichten

BBP 21 Ankoppelung von Mithörgeräten, Kopfhörern sowie Radio- und Fernsehgeräten an das Hörgerät mittels Audioanschluss.

Der Bereich der Kommunikationskompetenzen wird – in Bezug auf den Kundenkontakt – in folgenden Berufsbildpositionen angesprochen:

BBP 5 Klärung von Hörproblemen unter Berücksichtigung der psychischen Situation und des persönlichen Umfelds und Erstellung von Abhilfemaßnahmen sowie Beratung betreffend die Möglichkeit des Hörens mit der Hörhilfe

BBP 6 Durchführung der Nachbetreuung

BBP 22 Anleitung von Hörbehinderten bei der Benutzung der Hörhilfen und des Zubehörs, Kundenberatung.

BBP 23 Kenntnis der wesentlichen Lärmschutzvorrichtungen und wesentlichen Rechtsvorschriften für Hörgeräteakustiker; Beratung über Möglichkeiten des persönlichen Gehör- oder Schallschutzes

BBP 24 Kenntnis und Anwendung einschlägiger englischer Fachausdrücke.

Der Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung wird lediglich in einer (standardisierten) Berufsbildposition berührt:

BBP 26 Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften sowie der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit

Personale, soziale und arbeitsbezogene Kompetenzen werden in der Ausbildungsordnung nicht adressiert.

4.5.20 Kartonagewarenerzeuger/in

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 696/1974, BGBI. II Nr. 253/1983
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen	gelb	rot
Informationsbezogene Kompetenzen	grün	rot
Digitale Kommunikationskompetenzen	gelb	rot
Erstellung von Inhalten und Systemwissen	grün	rot
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität	gelb	rot
Querliegende Schlüsselkompetenzen	grün	rot
Nachhaltigkeit und Ökologisierung	grün	rot
Methodenkompetenzen	gelb	rot
Kommunikationskompetenzen	gelb	rot
soziale Kompetenzen	grün	rot
personale Kompetenzen	grün	rot
arbeitsbezogene Kompetenzen	grün	rot

Die Ausbildungsordnung für Kartonagewarenerzeuger/innen stammt aus dem Jahr 1974 und wurde seither nie maßgeblich verändert. Dementsprechend gibt es im Berufsbild kaum Bezüge zu berufsübergreifenden Kompetenzen. Es handelt sich um einen kaum mehr nachgefragten Beruf, der nur in ganz wenigen Betrieben in Österreich benötigt und ausgebildet wird. Soll dieser Lehrberuf erhalten bleiben, müsste er grundlegend neu geordnet werden. Dies betrifft sowohl den berufsspezifischen Bereich als auch die berufsübergreifenden Kompetenzen.

Im berufsspezifischen Bereich sind fast alle Berufsbildpositionen neu (lernergebnis- und kompetenzorientiert) zu formulieren, um in Bezug auf Methoden und Hilfsmittel eine Aktualität der Ausbildung zu gewährleisten. Ein Bezug zu digitalen Kompetenzen ist vor allem im Bereich des Entwerfens und Anfertigens von Mustern, dem Einteilen (Flächeneinteilung) einschließlich Flächen- und Nutzenberechnung und dem Messen bzw. der Übernahme von Daten zur Erstellung von Schnittmustern herzustellen.

Außerdem fehlen Berufsbildpositionen zu Methodenkompetenzen, Kommunikationskompetenzen, personalen, sozialen und arbeitsbezogenen Kompetenzen. Der Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung ist nur in einer Berufsbildposition ansatzweise angesprochen:

- Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften sowie der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit.

4.5.21 Kerammaler/in

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	2 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 299/1972, BGBI. II Nr. 161/1984
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen		
Informationsbezogene Kompetenzen		
Digitale Kommunikationskompetenzen		
Erstellung von Inhalten und Systemwissen		
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität		
Querliegende Schlüsselkompetenzen		
Nachhaltigkeit und Ökologisierung		
Methodenkompetenzen		
Kommunikationskompetenzen		
soziale Kompetenzen		
personale Kompetenzen		
arbeitsbezogene Kompetenzen		

Im Jahr 1972 wurden – neben anderen Berufen – der Lehrberuf des Kerammalers verordnet und seither kaum verändert. In der – sehr knappen - Ausbildungsordnung gibt es keine Bezüge zu berufsübergreifenden Kompetenzen. Der Berufe wird am Lehrstellenmarkt nicht nachgefragt und nur in ganz wenigen Betrieben in Österreich ausgebildet. Soll dieser Lehrberuf erhalten bleiben, müsste er grundlegend neu geordnet werden. Dies betrifft sowohl den berufsspezifischen Bereich als auch die berufsübergreifenden Kompetenzen.

So finden digitale Kompetenzen derzeit keinen Niederschlag in den Ausbildungsordnungen. Anknüpfungspunkte gäbe es – abgesehen von produktionstechnischen Bereichen – vor allem bei folgenden Berufsbildpositionen:

- Handhaben und Instandhalten der zu verwendenden Werkzeuge und Arbeitsbehelfe
- Schablonenschneiden.

Außerdem fehlen Berufsbildpositionen zu Methodenkompetenzen, Kommunikationskompetenzen, personalen, sozialen und arbeitsbezogenen Kompetenzen. Der Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung ist nur in einer Berufsbildposition ansatzweise angesprochen:

- Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften sowie der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit.

4.5.22 Kupferschmied/in

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3 Jahre
Ausbildungsordnung	BLBl. II Nr. 171/1974, BLBl. II 291/1979
Berufsschulcurriculum	BGBL. II Nr. 211/2016

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen		
Informationsbezogene Kompetenzen		
Digitale Kommunikationskompetenzen		
Erstellung von Inhalten und Systemwissen		
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität		
Querliegende Schlüsselkompetenzen		
Nachhaltigkeit und Ökologisierung		
Methodenkompetenzen		
Kommunikationskompetenzen		
soziale Kompetenzen		
personale Kompetenzen		
arbeitsbezogene Kompetenzen		

Die Ausbildungsordnung für Kupferschmied/innen stammt aus dem Jahr 1974 und wurde seither nie maßgeblich verändert. Dementsprechend gibt es im Berufsbild kaum Bezüge zu berufsübergreifenden Kompetenzen. Es handelt sich um einen de facto nicht mehr nachgefragten „Nischenberuf“. Soll dieser Lehrberuf erhalten bleiben, müsste er grundlegend neu geordnet werden. Dies betrifft sowohl den berufsspezifischen Bereich als auch die berufsübergreifenden Kompetenzen.

Im berufsspezifischen Bereich sind fast alle Berufsbildpositionen neu (lernergebnis- und kompetenzorientiert) zu formulieren, um in Bezug auf Methoden und Hilfsmittel eine Aktualität der Ausbildung zu gewährleisten. Ein Bezug zu digitalen Kompetenzen ist vor allem im Bereich des Lesens von Zeichnungen und Anfertigen einfacher Skizzen sowie im Abnehmen und Anfertigen von Schablonen herzustellen.

Außerdem fehlen Berufsbildpositionen zu Methodenkompetenzen, Kommunikationskompetenzen, personalen, sozialen und arbeitsbezogenen Kompetenzen. Der Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung ist nur in einer Berufsbildposition ansatzweise angesprochen:

- Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften sowie der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit.

4.5.23 Oberteilherrichter/in

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	2 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 386/1980
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen		
Informationsbezogene Kompetenzen		
Digitale Kommunikationskompetenzen		
Erstellung von Inhalten und Systemwissen		
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität		
Querliegende Schlüsselkompetenzen		
Nachhaltigkeit und Ökologisierung		
Methodenkompetenzen		
Kommunikationskompetenzen		
soziale Kompetenzen		
personale Kompetenzen		
arbeitsbezogene Kompetenzen		

Im Jahr 1980 wurden – neben anderen Berufen – der Lehrberuf des Oberteilherrichters verordnet und seither kaum verändert. Es handelt es sich um einen zweijährigen Lehrberuf in der Lederverarbeitung. In der – sehr knappen - Ausbildungsordnung gibt es keine Bezüge zu berufsübergreifenden Kompetenzen. Der Beruf wird am Lehrstellenmarkt aufgrund der Veränderungen im Produktionsprozess kaum nachgefragt und nur in ganz wenigen Betrieben in Österreich ausgebildet. Soll dieser Lehrberuf erhalten bleiben, müsste er grundlegend neu geordnet werden. Dies betrifft sowohl den berufsspezifischen Bereich als auch die berufsübergreifenden Kompetenzen.

So finden digitale Kompetenzen derzeit keinen Niederschlag in den Ausbildungsordnungen. Anknüpfungspunkte gäbe es – abgesehen von produktionstechnischen Bereichen – vor allem bei folgenden Berufsbildpositionen:

- Handhaben und Instandhalten der zu verwendenden Werkzeuge und Arbeitsbehelfe
- Herstellen von Schnittmustern auch mit Leistenkopie.

Außerdem fehlen Berufsbildpositionen zu Methodenkompetenzen, Kommunikationskompetenzen, personalen, sozialen und arbeitsbezogenen Kompetenzen. Der Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung ist nur in einer Berufsbildposition ansatzweise angesprochen:

- Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften sowie der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit.

4.5.24 Präparator/in

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 696/1974, BGBI. II 253/1983
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016, BGBI. II Nr. 212/2017

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen	■	■
Informationsbezogene Kompetenzen	■	■
Digitale Kommunikationskompetenzen	■	■
Erstellung von Inhalten und Systemwissen	■	■
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität	■	■
Querliegende Schlüsselkompetenzen	■	■
Nachhaltigkeit und Ökologisierung	■	■
Methodenkompetenzen	■	■
Kommunikationskompetenzen	■	■
soziale Kompetenzen	■	■
personale Kompetenzen	■	■
arbeitsbezogene Kompetenzen	■	■

Beim Lehrberuf des Präparators handelt es sich um einen sehr spezifischen „Nischenberuf“, der am Lehrstellenmarkt kaum nachgefragt wird und der vor allem im kleinst- und kleinbetrieblichen Umfeld ausgeübt wird. Die Ausbildungsordnung stammt aus dem Jahr 1974 und wurde seither nicht verändert. Bezüge zu berufsübergreifenden Kompetenzen sind nicht vorhanden, eine Adaption wäre jedoch – nicht zuletzt aufgrund der sich durch digitale Medien und Hilfsmittel ergebenden Möglichkeiten der Informations- und Materialbeschaffung, der Fertigung von Modellen im 3-D-Druck und ähnliches – anzuraten.

Bezüge zu digitalen Kompetenzen ließen sich vor allem in folgenden Berufsbildpositionen herstellen:

- Handhaben und Instandhalten der zu verwendenden Werkzeuge und Arbeitsbehelfe
- Herstellen dermoplastischer Modelle.

Es fehlen Berufsbildpositionen zu Methodenkompetenzen, Kommunikationskompetenzen, personalen, sozialen und arbeitsbezogenen Kompetenzen. Der Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung ist nur in einer Berufsbildposition ansatzweise angesprochen:

- Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften, insbesondere jener über die Verwahrung von giftigen Stoffen, sowie der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutze des Lebens und der Gesundheit.

4.5.25 Waffenmechaniker/in

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr. 116/1972 i.d.F. 277/1980
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr. 211/2016

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen	■	■
Informationsbezogene Kompetenzen	■	■
Digitale Kommunikationskompetenzen	■	■
Erstellung von Inhalten und Systemwissen	■	■
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität	■	■
Querliegende Schlüsselkompetenzen	■	■
Nachhaltigkeit und Ökologisierung	■	■
Methodenkompetenzen	■	■
Kommunikationskompetenzen	■	■
soziale Kompetenzen	■	■
personale Kompetenzen	■	■
arbeitsbezogene Kompetenzen	■	■

Im Jahr 1972 wurden – neben anderen Berufen – der Lehrberuf des Waffenmechanikers verordnet und seither kaum verändert. Es handelt es sich um einen sehr spezifischen Lehrberuf, der am Lehrstellenmarkt kaum nachgefragt und nur in wenigen Betrieben in Österreich ausgeübt wird. In der – sehr knappen - Ausbildungsordnung gibt es keine Bezüge zu berufsübergreifenden Kompetenzen. Soll dieser Lehrberuf erhalten bleiben, müsste er grundlegend neu geordnet werden. Dies betrifft sowohl den berufsspezifischen Bereich als auch die berufsübergreifenden Kompetenzen.

So finden digitale Kompetenzen derzeit keinen Niederschlag in den Ausbildungsordnungen. Anknüpfungspunkte gäbe es – abgesehen von produktionstechnischen Bereichen – vor allem bei folgenden Berufsbildpositionen:

- Handhaben und Instandhalten der zu verwendenden Werkzeuge, Maschinen, Vorrichtungen, Einrichtungen und Arbeitsbehelfe
- Lesen von Werkzeichnungen.

Außerdem fehlen Berufsbildpositionen zu Methodenkompetenzen, Kommunikationskompetenzen, personalen, sozialen und arbeitsbezogenen Kompetenzen. Der Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung ist nur in einer Berufsbildposition ansatzweise angesprochen:

- Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften sowie der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit.

4.5.26 Wagner/in

Berufstyp	Einzellehrberuf
Lehrzeit	3 Jahre
Ausbildungsordnung	BGBI. II Nr.171/1972, BGBI. II Nr. 291/1979
Berufsschulcurriculum	BGBI. II Nr.461/2003

Digitale Kompetenzen	Soll	Ist
Operationale, technische und formale Kompetenzen	■	■
Informationsbezogene Kompetenzen	■	■
Digitale Kommunikationskompetenzen	■	■
Erstellung von Inhalten und Systemwissen	■	■
Strategische Kompetenzen und Interdisziplinarität	■	■
Querliegende Schlüsselkompetenzen	■	■
Nachhaltigkeit und Ökologisierung	■	■
Methodenkompetenzen	■	■
Kommunikationskompetenzen	■	■
soziale Kompetenzen	■	■
personale Kompetenzen	■	■
arbeitsbezogene Kompetenzen	■	■

Die Ausbildungsordnung für Wagner/innen stammt aus dem Jahr 1972 und wurde seither nie maßgeblich verändert. Dementsprechend gibt es im Berufsbild kaum Bezüge zu berufsübergreifenden Kompetenzen. Es handelt sich um einen de facto nicht mehr nachgefragten „Nischenberuf“. Soll dieser Lehrberuf erhalten bleiben, müsste er grundlegend neu geordnet werden. Dies betrifft sowohl den berufs-spezifischen Bereich als auch die berufsübergreifenden Kompetenzen.

Im berufsspezifischen Bereich sind fast alle Berufsbildpositionen neu (lernergebnis- und kompetenzorientiert) zu formulieren, um in Bezug auf Methoden und Hilfsmittel eine Aktualität der Ausbildung zu gewährleisten. Ein Bezug zu digitalen Kompetenzen ist vor allem im Bereich des Lesens von Zeichnungen und einfachen maßstäblichen Zeichnens und Skizzierens sowie im Abnehmen und Anfertigen von Schablonen herzustellen.

Außerdem fehlen Berufsbildpositionen zu Methodenkompetenzen, Kommunikationskompetenzen, personalen, sozialen und arbeitsbezogenen Kompetenzen. Der Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung ist nur in einer Berufsbildposition ansatzweise angesprochen:

- Kenntnis der einschlägigen Sicherheitsvorschriften sowie der sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit.

5 Ampel-/Prioritätenliste Lehrberufe

Auf Grundlage aller bisher beschriebenen Analyseelemente des Screenings, einer zusätzlichen qualitativen Inhaltsanalyse der Berufsbilder sowie umfangreicher qualitativer Interviews mit ExpertInnen erfolgte letztlich die Entwicklung einer Ampel-/Prioritätenliste, welche die unterschiedliche Dringlichkeit und Notwendigkeit einer Aktualisierung der Berufsbilder (Stand: 2019) anhand folgender Dimensionen beschreibt:

- **Berufsbilder mit umgehendem Aktualisierungsbedarf („Rote Liste“)**
- **Berufsbilder mit strukturellen Problemen bzw. Diskussionsbedarf („Orange Liste“)**
- **Berufsbilder mit Aktualisierungs-/Diskussionsbedarf von geringerer Priorität („Gelbe Liste“)**
- **Berufsbilder ohne Aktualisierungsbedarf („Grüne Liste“)**
- **Berufsbilder aktuell in Überarbeitung („Graue Liste“)**
- **Auslaufende Berufsbilder („Blaue Liste“)**

An dieser Stelle soll noch einmal explizit darauf hingewiesen werden, dass den **Untersuchungsgegenstand** der vorliegenden Studie ausschließlich **das Berufsbild bzw. die Ausbildungsordnung** des jeweiligen Lehrberufs bildet und nicht etwa sonstige Rahmenbedingungen der Ausbildung im jeweiligen Beruf. Derartige sonstige Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitsmarkterfolg, Rückgang der Lehrbetriebe etc.) sind daher nur dann untersuchungsrelevant, wenn das Berufsbild als (Mit-)Ursache für diese Entwicklungen angesehen werden kann.

5.1 Berufsbilder mit umgehendem Aktualisierungsbedarf („Rote Liste“)

Lehrberuf	Lehrlinge 2018	Begründung	Belege	Entwicklungsoptionen
Binnenschifffahrt	21	Neue EU-Richtlinie	ExpertInnen	Aktualisierung
Karosseriebautechnik	1316	Aktualitätsmängel (z.B. betreffend den Umgang mit E-Autos, Flüssigkeiten, etc.). Inhaltsanalyse: Zu geringe Berücksichtigung von digitalen Hilfsmitteln und Einfluss digitaler Steuerungskomponenten.	Letzte Änderung AO: 1999; ExpertInnen; Inhaltsanalyse	Aktualisierung
Konstrukteur/in - Elektroinstallations-technik	13	Aktualitätsmängel. Auch der neueste Stand der Technik ist zu berücksichtigen (Software, 3D-Druck usw.). Inhaltsanalyse: Es fehlen Berufsbildpositionen zu digitalen Konstruktionshilfen (Planungs- und Konstruktionssoftware), 3D-Druck, etc.	ibw-AusbilderInnenbefragung 2019; ExpertInnen; Inhaltsanalyse	Aktualisierung, Neuorganisation und Zusammenführung mit Technische/r Zeichner/in?
Konstrukteur/in - Installations- und Gebäudetechnik	34	Aktualitätsmängel. Auch der neueste Stand der Technik ist zu berücksichtigen (Software, 3D-Druck usw.). Inhaltsanalyse: Es fehlen Berufsbildpositionen zu digitalen Konstruktionshilfen (Planungs- und Konstruktionssoftware), 3D-Druck, etc.	ibw-AusbilderInnenbefragung 2019; ExpertInnen; Inhaltsanalyse	Aktualisierung, Neuorganisation und Zusammenführung mit Technische/r Zeichner/in?
Konstrukteur/in - Maschinenbautechnik	205	Aktualitätsmängel. Auch der neueste Stand der Technik ist zu berücksichtigen (Software, 3D-Druck usw.). Inhaltsanalyse: Es fehlen Berufsbildpositionen zu digitalen Konstruktionshilfen (Planungs- und Konstruktionssoftware), 3D-Druck, etc.	ibw-AusbilderInnenbefragung 2019; ExpertInnen; Inhaltsanalyse	Aktualisierung, Neuorganisation und Zusammenführung mit Technische/r Zeichner/in?
Konstrukteur/in - Metallbautechnik	38	Aktualitätsmängel. Auch der neueste Stand der Technik ist zu berücksichtigen (Software, 3D-Druck usw.). Inhaltsanalyse: Es fehlen Berufsbildpositionen zu digitalen Konstruktionshilfen (Planungs- und Konstruktionssoftware), 3D-Druck, etc.	ibw-AusbilderInnenbefragung 2019; ExpertInnen; Inhaltsanalyse	Aktualisierung, Neuorganisation und Zusammenführung mit Technische/r Zeichner/in?
Konstrukteur/in - Stahlbautechnik	28	Aktualitätsmängel. Auch der neueste Stand der Technik ist zu berücksichtigen (Software, 3D-Druck usw.). Inhaltsanalyse: Es fehlen Berufsbildpositionen zu digitalen Konstruktionshilfen (Planungs- und Konstruktionssoftware), 3D-Druck, etc.	ibw-AusbilderInnenbefragung 2019; ExpertInnen; Inhaltsanalyse	Aktualisierung, Neuorganisation und Zusammenführung mit Technische/r Zeichner/in?
Konstrukteur/in - Werkzeugbautechnik	51	Aktualitätsmängel. Auch der neueste Stand der Technik ist zu berücksichtigen (Software, 3D-Druck usw.). Inhaltsanalyse: Es fehlen Berufsbildpositionen zu digitalen Konstruktionshilfen (Planungs- und Konstruktionssoftware), 3D-Druck, etc.	ibw-AusbilderInnenbefragung 2019; ExpertInnen; Inhaltsanalyse	Aktualisierung, Neuorganisation und Zusammenführung mit Technische/r Zeichner/in?

Lehrberuf	Lehrlinge 2018	Begründung	Belege	Entwicklungsoptionen
Orthopädietechnik – Orthesentechnik*	56	Fehlerhafte Theoriegegenstände in AO (§9,10). [*] Inhaltsanalyse: Zu ergänzen sind digitale Konstruktionshilfen (Planungs- und Konstruktionssoftware), 3D-Druck, digitale Tools zu Lager-, Bestell- und Rechnungswesen.	Ausbildungsordnung 2003 (vgl. Abschnitt Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.); ExpertInnen; Inhaltsanalyse	Aktualisierung
Orthopädietechnik – Prothesentechnik*	30	Fehlerhafte Theoriegegenstände in AO (§9,10). [*] Inhaltsanalyse: Zu ergänzen sind digitale Konstruktionshilfen (Planungs- und Konstruktionssoftware), 3D-Druck, digitale Tools zu Lager-, Bestell- und Rechnungswesen.	Ausbildungsordnung 2003 (vgl. Abschnitt Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.); ExpertInnen; Inhaltsanalyse	Aktualisierung
Orthopädietechnik – Rehabilitationstechnik*	4	Fehlerhafte Theoriegegenstände in AO (§9,10). [*] Inhaltsanalyse: Zu ergänzen sind digitale Konstruktionshilfen (Planungs- und Konstruktionssoftware), 3D-Druck, digitale Tools zu Lager-, Bestell- und Rechnungswesen.	Ausbildungsordnung 2003 (vgl. Abschnitt Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.); ExpertInnen; Inhaltsanalyse	Aktualisierung
Physiklaborant/in	35	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit mindestens 30 Jahren. Zudem wird der Bereich Baustoffprüfung durch die momentane AO nicht ausreichend abgedeckt, obwohl die meisten Lehrlinge aus diesem Bereich kommen. Inhaltsanalyse: Keine Berücksichtigung neuer Technologien in der Mess- und Prüftechnik. Ergänzung in Bezug auf einschlägige Software und automatisierte Prüfverfahren notwendig.	Letzte Änderung AO: 1973; ExpertInnen; Inhaltsanalyse	Aktualisierung. Und evtl. Erweiterung um einen Schwerpunkt Baustoffprüfer/-in.
Technische/r Zeichner/in	317	Mangelnde Praxiskompatibilität und Aktualitätsmängel. Inhaltsanalyse: Keine ausreichende Berücksichtigung von CAD/CAM (aktueller Stand der Technologie), Schnittstellen zu Produktionssoftware, 3D-Druck.	ibw-AusbilderInnenbefragung 2019; ExpertInnen; Inhaltsanalyse	Aktualisierung, Neuorganisation und Zusammenführung mit Konstrukteur/-in?
Tierpfleger/in	104	Mangelnde Prüfungskompatibilität; zu großer Ausbildungsumfang (der de facto einen Tiergarten, eine Tierarztpraxis und einen Forschungsbereich als Ausbildungsbetrieb bedingt).	Hoher Anteil negativer und nicht angestrebter LAPs (Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring); ExpertInnen; Inhaltsanalyse	Aktualisierung und Anpassung von Berufsbild zu Prüfungsordnung bzw. Neu-Organisation der praktischen Prüfungsdurchführung (z.B. Prüfung im Ausbildungsbetrieb)

AO = Ausbildungsordnung

***Anmerkung zu den Orthopädietechnik-Lehrberufen:**

In der aktuellen Ausbildungsordnung der Orthopädietechnik-Lehrberufe befinden sich unter den Bestandteilen der theoretischen Prüfung (§9,10) irrtümlich Passagen, welche eigentlich der Ausbildungsordnung des Lehrberufs Oberflächentechnik entstammen, nämlich:

Technologie

§ 9. (1) Die Prüfung hat die stichwortartige Beantwortung je einer Aufgabe aus den nachstehenden Bereichen zu umfassen:

1. Verfahren und Technologien in der Oberflächentechnik,
2. Maschinen und Anlagen,
3. Qualitätssicherung.

(2) Die Prüfung kann auch in programmierter Form mit Fragebögen geprüft werden. In diesem Fall sind aus jedem Bereich sechs Aufgaben zu stellen.

(3) Die Aufgaben sind so zu stellen, dass sie in der Regel in 60 Minuten durchgeführt werden können.

(4) Die Prüfung ist nach 80 Minuten zu beenden.

Angewandte Mathematik

§ 10. (1) Die Prüfung hat je eine Aufgabe aus den nachstehenden Bereichen zu umfassen:

1. Längenberechnung und Flächenberechnung,
2. Volumenberechnung und Masseberechnung,
3. oberflächentechnische Berechnungen.

(2) Das Verwenden von Rechenbehelfen, Tabellen und Richtlinien ist zulässig.

(3) Die Aufgaben sind so zu stellen, dass sie in der Regel in 60 Minuten durchgeführt werden können.

(4) Die Prüfung ist nach 80 Minuten zu beenden.

5.2 Berufsbilder mit strukturellen Problemen bzw. Diskussionsbedarf („Orange Liste“)

Lehrberuf	Lehrlinge 2018	Begründung	Belege	Entwicklungsoptionen
Berufskraftfahrer/-in	16	Extrem hoher Fachkräftemangel (vor allem für Lkw und Sondermaschinen); Verschwindend geringe Lehrlingszahl (de facto fast nur LAP-Antritte, aber keine Lehrlinge); Fehlende funktionierende Erstausbildungsschiene für Lkw-LenkerInnen; Spezifische Anforderungen an Lkw-LenkerInnen; Neue EU-Richtlinien (z.B. C95/D95) seit Erlass im Jahr 2007. Inhaltsanalyse: Ausbildungsordnung in den Berufs-bildpositionen grundsätzlich ok. Fehlender Bezug auf digitale Hilfsmittel (Navigationssysteme: Bedienung, Updates; digitale Frachtverzeichnisse, digitales Fahrtenbuch, digitale Arbeitsaufzeichnungen; bei Personenbeförderung: Ticketingsysteme).	Fachkräfte radar; Lehrlingsstatistik; Rückmeldungen aus der Branchenvertretung; Experteneinschätzung; Inhaltsanalyse	"truck operator" (vgl. Konzept der Sparte Transport und Verkehr)
Fitnessbetreuung	207	Mangelnde Lehrlingsadäquanz. Inhaltsanalyse: Es fehlt die Berücksichtigung digital gesteuerter Fitnessgeräte und -programme, Einsatz digitaler Medien im Rahmen von Fitnessprogrammen, etc.	Hohe Quote Lehrabbrüche und Nicht-Antritte zur LAP: Drop-Outs: 37%, Nicht-Antritte: 14% (2010-2018) (vgl. Kapitel 2); Inhaltsanalyse	Bedarfsevaluierung im Sinne einer Analyse der Erwartungen und des Bedarfs von Auszubildenden und Betrieben, Analyse Anschlussmöglichkeiten
Metallbearbeitung	486	Mangelnde Arbeitsmarkt- und Betriebstauglichkeit. Inhaltsanalyse: Berücksichtigung digitaler Mess- und Prüfverfahren, Umgang mit CAD/CAM-generierten Vorlagen.	Ausbildung großteils nur in ÜBA: 63% AbgängerInnen aus ÜBA (2010-2018) (vgl. Kapitel 2); Inhaltsanalyse	Bedarfsevaluierung, Integration in Metalltechnik?
Koch/Köchin*	3773	Extrem hoher Fachkräftemangel; Diversifizierung des Berufsfeldes; Veränderung der Ernährungsgewohnheiten und des Gesundheitsbewusstseins.	Fachkräfte radar; Rückmeldungen von Betrieben	Ergänzung um Ausbildungsangebote für einfachere, klassische Gasthäuser (die z.B. keine Ausbildung mit Krustentieren anbieten können) und auch für vegetarische/vegane Küche, Ethno-Küche, Gesundheits-/Wellness-/Special-Needs-Küche in Seniorenheimen und Gesundheitseinrichtungen, etc.*

Restaurantfachmann/-frau*	2042	Hoher Fachkräftemangel; Diversifizierung des Berufsfeldes; Veränderung der Ernährungsgewohnheiten und des Gesundheitsbewusstseins	Fachkräftenadar; Rückmeldungen von Betrieben	Ergänzung um spezifische Ausbildungsangebote ohne nicht mehr allgemein übliche Tätigkeiten (wie Tranchieren, Filetieren oder Weinkunde), d.h. auch für vegetarische/vegane Küche, alkoholfreie Ethno-Lokale, Gesundheits-/Wellness-/Special-Needs-Küche etc.*
Gastronomiefachmann/-frau*	1350	Extrem hoher Fachkräftemangel; Diversifizierung des Berufsfeldes; Veränderung der Ernährungsgewohnheiten und des Gesundheitsbewusstseins	Fachkräftenadar; Rückmeldungen von Betrieben	Ergänzung um Ausbildungsangebote für einfachere, klassische Gasthäuser (die z.B. keine Ausbildung mit Krustentieren anbieten können) und auch für vegetarische/vegane Küche, Ethno-Küche, Gesundheits-/Wellness-/Special-Needs-Küche in Seniorenheimen und Gesundheitseinrichtungen, etc.*

*Anmerkung zu den Tourismus-/Gastronomieberufen:

Trotz aktueller Änderung der Ausbildungsordnung erscheint aus arbeitsmarkt- und bildungspolitischer Perspektive die Entwicklung, dass in einer der Branchen mit dem größten Fachkräftemangel der wichtigste und zentrale Ausbildungsberuf ("Koch/Köchin") (vgl. Abschnitt 2.6) nur mehr in einer immer kleiner werdenden Minderheit von Betrieben (und von immer weniger Jugendlichen) überhaupt ausgebildet werden kann, nicht der Weisheit letzter Schluss. Vielmehr bräuchte es, um den Herausforderungen der Zukunft gewachsen zu sein, eine Möglichkeit, den Lehrberuf auch in einfacheren und modifizierten Varianten ausbilden zu können. Dies betrifft sowohl die einfacheren, klassischen Gasthäuser (die z.B. keine Ausbildung mit Krustentieren anbieten können), als auch moderne Entwicklungen (z.B. vegetarische Küche, Ethno-Küche, Gesundheits-/Wellness-/Special-Needs-Küche in Seniorenheimen und Gesundheitseinrichtungen, etc.). In vielen dieser Bereiche ist beispielsweise der Umgang mit Fleisch, insbesondere Schweinefleisch, nicht mehr Standard bzw. aus religiösen/ideellen Gründen unmöglich. Die Orientierung an einem einzigen Lehrberuf „Koch/Köchin“ mit der Fokussierung auf österreichische Küche (z.B. Ausbildungsordnung 2019: „klassische österreichische Speisen aus Innereien zubereiten“) ohne Schwerpunkte, Module oder sonstige Wahlmöglichkeiten scheint der Realität und Vielfalt in Österreichs Küche nicht mehr gerecht zu werden. Ob eine Weiterentwicklung aber am besten über neue zusätzliche Lehrberufe, Schwerpunkte oder Module erfolgen soll/kann, sollte in einem breit aufgestellten Entwicklungsprozess abgeklärt werden.

Auch im Lehrberuf Restaurantfachmann/-frau ist der Ausschluss einer stark wachsenden Zahl von Betrieben (und Jugendlichen) durch verpflichtende/unvermeidbare Ausbildungsbestandteile wie Tranchieren, Filetieren oder Weinkunde aus arbeitsmarkt- und bildungspolitischer sowie langfristiger Perspektive als problematisch zu betrachten.

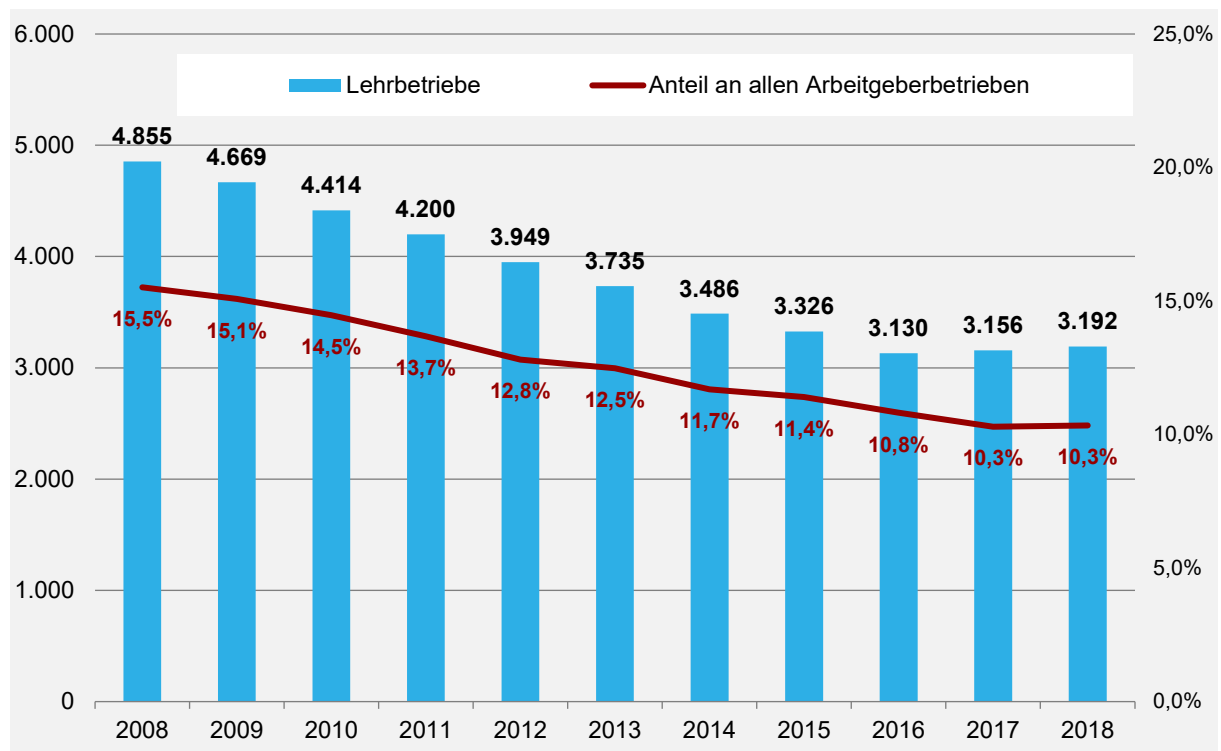
Die Analyse der Entwicklung der Lehrbetriebe in der Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (vgl. Grafik 5-1) zeigt jedenfalls einen markanten absoluten und relativen Rückgang der Zahl der Lehrbetriebe. Ihr Anteil an allen Arbeitgeberbetrieben in der Sparte ist innerhalb von nur 10 Jahren um rund ein Drittel gesunken (von 15,5% im Jahr 2008 auf 10,3% im Jahr 2018). Dies bedeutet, dass **2018** im Tourismus **nur mehr jeder zehnte Betrieb** mit Beschäftigten **ein Lehrbetrieb** war.

Dafür sind natürlich eine Reihe von Gründen verantwortlich (z.B. Rückgang der Zahl an Jugendlichen und Lehrlingsmangel, Arbeitsbedingungen inkl. Arbeitszeiten im Tourismus und die sich verändernde

gesellschaftliche Bewertung dieser Arbeitsbedingungen (z.B. Bedeutung arbeitsfreier Abende/Wochenenden), regionaler Mismatch, etc.), welche nicht Thema der vorliegenden Studie („Berufsbild-Screening“) sind. Dennoch ergaben die durchgeführten quantitativen und qualitativen Analysen (vor allem die ExpertInneninterviews) auch deutliche Hinweise darauf, dass auch die Berufsbilder eine gewisse Rolle für den Rückgang des Anteils der Lehrbetriebe im Tourismus spielen. Denn durch neue gesellschaftliche Trends mit enormen Wachstumsraten (z.B. Ethno-Küche, vegetarische Küche, etc.) wird der Anteil der (theoretisch) ausbildungsberechtigten Gastronomiebetriebe immer kleiner.

Die - gelegentlich artikulierte - Vorstellung, dass dieses Problem allein durch Ausbildungsverbünde gelöst werden könnte, erkennt betriebliche und persönliche Realitäten und Bedürfnisse. Ein Lehrling, welcher aus persönlicher Überzeugung seine Ausbildung in einem vegetarischen Lokal machen möchte, hat nun einmal kein Interesse daran, die Verarbeitung von Fleisch in einem anderen Lokal zu erlernen. Ähnliches gilt etwa auch für muslimische/jüdische Jugendliche und Lokale und den Umgang mit Schweinefleisch. Zudem ist natürlich die Durchführung von Ausbildungsverbünden auch mit erheblichem zusätzlichem Aufwand und hohem Kooperationsbedarf verbunden.

Grafik 5-1 Zahl der Lehrbetriebe und Anteil an allen Arbeitgeberbetrieben in der Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (2008-2018)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

5.3 Berufsbilder mit Aktualisierungs-/Diskussionsbedarf von geringerer Priorität („Gelbe Liste“)

Lehrberuf	Lehr- linge 2018	Begründung	Belege	Entwick- lungsoptio- nen
Augenoptik	502	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit fast 20 Jahren; Aktualitätsmängel bei LAP; Inhaltsanalyse: Starke Veränderungen durch Digitalisierung durch neue Mess-, Diagnose- und Prüfverfahren, digitales Bestellwesen.	Letzte Änderung AO: 2000; ExpertInnen; Inhaltsanalyse der AO	Aktualisierung
Chirurgieinstrumenten- tenderzeuger/in	2	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit mind. 30 Jahren und geringe Lehrlingszahl. Inhaltsanalyse: keine Berücksichtigung digitaler Medien (z.B. Skizzen, digitales Rechnungswesen, etc.).	Letzte Änderung AO: 1980; Inhaltsanalyse der AO	Bedarfsevaluierung
Destillateur/in	6	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit mindestens 30 Jahren und geringe Lehrlingszahl. Inhaltsanalyse: Es fehlt die Berücksichtigung digital gesteuerter Analyse- und Produktionsverfahren.	Letzte Änderung AO: 1983; Inhaltsanalyse der AO	Bedarfsevaluierung
Drucktechnik - Bogen- flachdruck	70	Starke Veränderungen durch Digitalisierung: großteils vollautomatisierte Abläufe, Steuerung und Qualitätskontrolle wesentlich.	Letzte Änderung AO: 2004; ExpertInnen; Inhaltsanalyse der AO	Aktualisierung
Drucktechnik - Digital- druck	20	Starke Veränderungen durch Digitalisierung: großteils vollautomatisierte Abläufe, Steuerung und Qualitätskontrolle wesentlich.	Letzte Änderung AO: 2004; ExpertInnen; Inhaltsanalyse der AO	Aktualisierung
Drucktechnik - Rollen- rotationsdruck	35	Starke Veränderungen durch Digitalisierung: großteils vollautomatisierte Abläufe, Steuerung und Qualitätskontrolle wesentlich.	Letzte Änderung AO: 2004; ExpertInnen; Inhaltsanalyse der AO	Aktualisierung
Drucktechnik - Sieb- druck	29	Starke Veränderungen durch Digitalisierung: großteils vollautomatisierte Abläufe, Steuerung und Qualitätskontrolle wesentlich.	Letzte Änderung AO: 2004; ExpertInnen; Inhaltsanalyse der AO	Aktualisierung
Druckvorstufentechni- ker/in	71	Starke Veränderungen durch Digitalisierung. Inhaltsanalyse: Übernahme digitaler Informationen tw. bereits berücksichtigt, Nachschärfung empfohlen.	Letzte Änderung AO: 2005; ExpertInnen; Inhaltsanalyse der AO	Aktualisierung
Glasbläser/in und Glasinstrumentener- zeuger/in	2	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit mind. 30 Jahren und geringe Lehrlingszahl. Inhaltsanalyse: keine Berücksichtigung digitaler Medien (z.B. Skizzen, digitales Rechnungswesen, etc.).	Letzte Änderung AO: 1981; Inhaltsanalyse der AO	Neugestaltung Glaslehrberufe ⁶ ?
Handschuhmacher/in	0	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit mindestens 30 Jahren und geringe Lehrlingszahl	Letzte Änderung AO: 1982; Inhaltsanalyse der AO	Bedarfsevaluierung

⁶ Inkl. Glasverfahrenstechnik, Hohlglasveredler und Glasmacherei.

Hohlglasveredler/in - Glasmalerei	0	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit über 20 Jahren und sehr geringe Lehrlingszahl	Letzte Änderung AO: 1997; ExpertInnen; Inhaltsanalyse der AO	Konzept der Bundesinnung
Hohlglasveredler/in - Gravur	1	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit über 20 Jahren und sehr geringe Lehrlingszahl	Letzte Änderung AO: 1997; ExpertInnen; Inhaltsanalyse der AO	Konzept der Bundesinnung
Hohlglasveredler/in - Kugeln	1	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit über 20 Jahren und sehr geringe Lehrlingszahl	Letzte Änderung AO: 1997; ExpertInnen; Inhaltsanalyse der AO	Konzept der Bundesinnung
Hörgeräteakustiker/in	17	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit mind. 20 Jahren; Starke Veränderungen durch Digitalisierung. Inhaltsanalyse: Explizite Nennung von Schnittstellen zu Medien notwendig, aktuelle Diagnose-, Mess- und Prüfverfahren.	Letzte Änderung AO: 1995; ExpertInnen; Inhaltsanalyse der AO	Aktualisierung
Kartonagewarenerzeuger/in	7	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit mindestens 30 Jahren und geringe Lehrlingszahl. Inhaltsanalyse: Heute größtenteils vollautomatisiert. Es fehlt Programmierung und Steuerung von Produktionsabläufen, Planungssoftware, etc.	Letzte Änderung AO: 1983; Inhaltsanalyse der AO	Bedarfsevaluierung
Kerammler/in	1	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit mindestens 30 Jahren und geringe Lehrlingszahl. Inhaltsanalyse: Keine Berücksichtigung digitaler Hilfsmittel (im Bereich Farbmischung, Rechnungswesen, etc.)	Letzte Änderung AO: 1984; Inhaltsanalyse der AO	Bedarfsevaluierung
Kupferschmied/in	1	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit mindestens 30 Jahren und geringe Lehrlingszahl. Inhaltsanalyse: Keine Berücksichtigung digitaler Medien (z.B. Skizzen, digitales Rechnungswesen, etc.)	Letzte Änderung AO: 1974; Inhaltsanalyse der AO	Bedarfsevaluierung
Oberteilherrichter/in	2	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit mindestens 30 Jahren und geringe Lehrlingszahl. Inhaltsanalyse: Keine Berücksichtigung digitaler Medien (z.B. Schnittmustererstellung, Übernahme digitaler Vorlagen, etc.)	Letzte Änderung AO: 1980; Inhaltsanalyse der AO	Bedarfsevaluierung
Präparator/in	2	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit mindestens 30 Jahren und geringe Lehrlingszahl. Inhaltsanalyse: Zu berücksichtigen ist der Einsatz digitaler Hilfsmittel für die Gestaltung.	Letzte Änderung AO: 1983; Inhaltsanalyse der AO	Bedarfsevaluierung
Waffenmechaniker/in	3	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit mind. 30 Jahren und geringe Lehrlingszahl. Inhaltsanalyse: Keine Berücksichtigung digitaler Medien (z.B. Skizzen, digitales Rechnungswesen, etc.).	Letzte Änderung AO: 1980; Inhaltsanalyse der AO	Integration in Waffentechnik?
Wagner/in	1	Keine Änderung der Ausbildungsordnung seit mindestens 30 Jahren und geringe Lehrlingszahl. Inhaltsanalyse: Keine Berücksichtigung digitaler Medien (z.B. Skizzen, digitales Rechnungswesen, etc.).	Letzte Änderung AO: 1979; Inhaltsanalyse der AO	Bedarfsevaluierung

AO = Ausbildungsordnung

5.4 Berufsbilder ohne Aktualisierungsbedarf („Grüne Liste“)

Lehrberuf	Lehr- linge 2018*	männ- lich	weib- lich	Lehrlinge im 1.Lehr- jahr	Lehr- zeit	Erlass AO	Letzte Ände- rung AO
Applikationsentwicklung - Coding	35	31	4	35	4,0	2018	2018
Bäcker/in	523	376	147	189	3,0	2010	2010
Bautechnische Assistenz	34	21	13	33	3,0	2018	2018
Bautechnischer Zeichner/Bautech- nische Zeichnerin	302	196	106	95	3,0	2007	2007
Bekleidungsfertiger/in	9	5	4	7	2,0	1997	1997
Bekleidungsgestaltung	177	22	155	62	3,0	2010	2010
Berufsfotograf/in	81	19	62	24	3,5	2011	2011
Beschriftungsdesign und Werbe- technik	104	61	43	40	3,0	2016	2016
Betonfertigungstechnik	53	53	0	24	3,0	2009	2009
Bildhauerei	2	0	2	0	3,0	2005	2005
Blechblasinstrumentenerzeuger/in	9	5	4	3	3,0	2005	2005
Bodenleger/in	168	160	8	83	3,0	1998	1998
Bootbauer/in	17	16	1	5	3,0	1998	1998
Brau- und Getränketechnik	54	48	6	14	3,0	2005	2005
Brunnen- und Grundbau	11	11	0	4	3,0	2003	2003
Chemieverfahrenstechnik	296	256	40	78	3,5	2018	2018
Drechsler/in	1	1	0	0	3,0	2005	2005
Drogist/in	414	13	401	139	3,0	2011	2011
E-Commerce-Kaufmann/E-Com- merce-Kauffrau	78	45	33	65	3,0	2018	2018
EDV-Kaufmann/-frau	79	59	20	23	3,0	1998	1998
Einzelhandel - SP Allgemeiner Ein- zelhandel	2.693	967	1.726	1.005	3,0	2015	2018
Einzelhandel - SP Baustoffhandel	471	346	125	186	3,0	2015	2018
Einzelhandel - SP Einrichtungsbe- ratung	1.004	342	662	311	3,0	2015	2018
Einzelhandel - SP Eisen- und Hart- waren	169	127	42	54	3,0	2015	2018
Einzelhandel - SP Elektro-Elektro- nikberatung	369	266	103	137	3,0	2015	2018
Einzelhandel - SP Feinkostfachver- kauf	361	166	195	148	3,0	2015	2018
Einzelhandel - SP Gartencenter	172	44	128	78	3,0	2015	2018
Einzelhandel - SP Lebensmittelhan- del	4.028	1.380	2.648	1.439	3,0	2015	2018
Einzelhandel - SP Parfümerie	251	6	245	100	3,0	2015	2018
Einzelhandel - SP Schuhe	388	41	347	134	3,0	2015	2018
Einzelhandel - SP Sportartikel	805	474	331	328	3,0	2015	2018

Einzelhandel - SP Telekommunikation	417	265	152	164	3,0	2015	2018
Einzelhandel - SP Textilhandel	1.216	168	1.048	427	3,0	2015	2018
Einzelhandel - SP Uhren- und Juwelenberatung	90	22	68	28	3,0	2015	2018
Elektronik	745	669	76	203	3,5	2011	2011
Elektrotechnik	8.503	8.161	342	2.375	3,5	2010	2018
Fassbinder/in	6	5	1	2	3,0	2005	2005
Feinoptik	17	9	8	6	3,5	2000	2000
Fertigteilhausbau	31	28	3	13	3,0	2017	2017
Finanzdienstleistungskaufmann/-frau	33	16	17	11	3,0	2006	2011
Fleischverarbeitung	299	277	22	79	3,0	2000	2000
Fleischverkauf	27	12	15	9	3,0	2000	2000
Florist/Floristin	526	24	502	176	3,0	2016	2016
Forsttechnik	15	14	1	2	3,0	2016	2016
Foto- und Multimediakaufmann/-frau	59	32	27	21	3,0	2009	2009
Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in)	3.749	554	3.195	1.414	3,0	2014	2014
Geoinformationstechnik	17	13	4	1	3,0	2015	2015
Gerberei	0					2008	2008
Gießereitechnik - SP Eisen- und Stahlguss	22	22	0	6	4,0	2010	2010
Gießereitechnik - SP Nichteisenmetallguss	18	17	1	2	4,0	2010	2010
Glasbautechnik	223	187	36	83	3,0	2010	2010
Glasmacherei	1	1	0	0	3,0	2001	2001
Glasverfahrenstechnik - SP Hohlglasproduktion	9	8	1	9	3,5	2018	2018
Glasverfahrenstechnik - SP Flachglasveredelung	5	4	1	5	3,5	2018	2018
Gleisbautechnik	298	284	14	100	3,0	2012	2016
Gold- und Silberschmied/in und Juwelier/in	46	19	27	6	3,5	2015	2015
Harmonikamacher/in	1	0	1	0	3,0	2005	2005
Holzblasinstrumentenerzeugung	5	3	2	1	3,0	2005	2005
Holztechnik	224	196	28	74	3,0	2008	2017
Hufschmied/in	20	14	6	5	3,0	2010	2015
Informationstechnologie - Betriebstechnik	14	12	2	14	4,0	2018	2018
Informationstechnologie - Systemtechnik	91	85	6	91	4,0	2018	2018
Installations- und Gebäudetechnik	3.919	3.860	59	1.192	3,0	2008	2008
Kälteanlagentechnik	271	266	5	80	3,5	2009	2009

Keramiker/in - SP Baukeramik	1	1	0	1	3,0	2009	2009
Keramiker/in - SP Gebrauchskera- mik	1	0	1	0	3,0	2009	2009
Keramiker/in - SP Industriekeramik	2	1	1	0	3,0	2009	2009
Klavierbau	19	12	7	5	3,5	2016	2016
Kraftfahrzeugtechnik	7.326	7.025	301	2.126	3,5	2008	2013
Kristallschleiftechnik	0	0	0	0	3,0	2002	2005
Kunststoffformgebung	192	152	40	75	3,0	2003	2008
Kunststofftechnik	399	322	77	95	4,0	2004	2004
Labortechnik	509	215	294	115	3,5	2015	2016
Lackiertechnik	211	161	50	85	3,0	2013	2013
Land- und Baumaschinentechnik - SP Baumaschinen	327	323	4	81	3,5	2015	2015
Land- und Baumaschinentechnik - SP Landmaschinen	909	899	10	212	3,5	2015	2015
Lebensmitteltechnik	140	75	65	45	3,5	2008	2013
Luftfahrzeugtechnik	76	60	16	28	3,5	2016	2016
Maler/in und Beschichtungstechni- ker/in - SP Dekormaltechnik	26	11	15	15	3,0	2012	2012
Maler/in und Beschichtungstechni- ker/in - SP Funktionsbeschichtun- gen	1.619	1.229	390	619	3,0	2012	2012
Maler/in und Beschichtungstechni- ker/in - SP Historische Maltechnik	5	3	2	2	3,0	2012	2012
Maler/in und Beschichtungstechni- ker/in - SP Korrosionsschutz	10	10	0	5	3,0	2012	2012
Maskenbildner/Maskenbildnerin	6	0	6	6	3,0	2018	2018
Maurer/in	2.235	2.216	19	812	3,0	2008	2008
Mechatronik (Modullehrberuf)	2.677	2.414	263	771	3,5	2015,0	2015,0
Medienfachmann/Medienfachfrau - SP Agenturdienstleistungen	9	2	7	7	3,0	2018	2018
Medienfachmann/Medienfachfrau - SP Grafik, Print, Publishing, Audio- visuelle Medien	58	26	32	55	3,0	2018	2018
Medienfachmann/Medienfachfrau - SP Online-Marketing	10	3	7	10	3,0	2018	2018
Medienfachmann/Medienfachfrau - SP Webdevelopment und audiovi- suelle Medien	15	12	3	15	3,0	2018	2018
Medizinproduktekaufmann/-frau	66	14	52	22	3,0	2015	2015
Metalldesign - Gravur	6	3	3	3	3,0	2002	2002
Metalldesign - Gürtlerei	3	3	0	1	3,0	2002	2002
Metalldesign - Metalldruckerei	1	1	0	0	3,0	2002	2002
Metallgießer/in	15	15	0	4	3,0	2010	2010
Metalltechnik	10.838	9.845	993	2.856	3,5	2011	2018
Metalltechnik - Stahlbautechnik	1	1	0	0	3,5	2011	2018

Metallurgie und Umformtechnik	94	90	4	22	3,5	2011	2018
Milchtechnologie	121	85	36	35	3,0	2016	2016
Modellbauer/in	7	5	2	1	3,0	1998	1998
Ofenbau- und Verlegetechnik	118	114	4	25	4,0	2015	2015
Orgelbau	19	13	6	7	3,5	2005	2005
Orthopädieschuhmacher/in	78	45	33	19	3,5	2005	2005
Papiertechnik	110	103	7	28	3,5	2012	2012
Pflasterer/Pflasterin	26	26	0	10	3,0	2017	2017
Pharmatechnologie	67	19	48	16	3,5	2008	2008
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.239	103	1.136	372	3,0	2014	2014
Platten- und Fliesenleger/in	488	471	17	201	3,0	2015	2015
Polsterer/Polsterin	19	7	12	6	3,0	2018	2018
Prozesstechnik	927	779	148	261	3,5	2015	2015
Rauchfangkehrer/Rauchfangkehrerin	90	69	21	81	3,0	2018	2018
Reifen- und Vulkanisationstechnik	17	17	0	12	3,5	2017	2017
Reinigungstechnik	108	77	31	46	3,0	2015	2015
Reprografie	6	4	2	0	3,0	1999	1999
Sattlerei - SP Fahrzeugsattlerei	3	2	1	1	3,0	2010	2010
Sattlerei - SP Reitsportsattlerei	6	0	6	2	3,0	2010	2010
Sattlerei - SP Taschnerei	3	0	3	0	3,0	2010	2010
Schädlingsbekämpfer/in	1	1	0	0	3,0	2005	2005
Schalungsbauer/in	83	83	0	27	3,0	2008	2008
Schuhfertigung	2	0	2	0	3,0	2000	2000
Seilbahntechnik	175	166	9	41	3,5	2012	2012
Skibautechnik	10	9	1	4	3,0	2016	2016
Sonnenschutztechnik	49	41	8	19	3,5	2017	2017
Steinmetz/Steinmetzin	33	28	5	29	3,0	2018	2018
Steinmetztechnik	5	4	1	5	4,0	2018	2018
Strassenerhaltungsfachmann/-frau	153	151	2	52	3,0	2011	2011
Streich- und Saiteninstrumentenbau - Streichinstrumente	1	0	1	0	3,0	2005	2005
Streich- und Saiteninstrumentenbau - Zupfinstrumente	1	1	0	0	3,0	2005	2005
Stuckateur/in und Trockenausbauer/in	89	88	1	33	3,0	2005	2005
Systemgastronomiefachmann/-frau	368	197	171	161	3,0	1998	1998
Tapezierer/in und Dekorateur/in	216	128	88	75	3,0	2011	2011
Textilchemie	57	39	18	16	3,5	2013	2013
Textilgestaltung - SP Posamentiererei	1	0	1	1	3,0	2015	2015
Textilgestaltung - SP Stickerei	3	0	3	1	3,0	2015	2015

Textilgestaltung - SP Strickwaren	5	2	3	0	3,0	2015	2015
Textilgestaltung - SP Weberei	7	3	4	2	3,0	2015	2015
Textiltechnologie	47	26	21	12	3,5	2013	2013
Tiefbauer/in	261	258	3	81	3,0	1998	1998
Tierärztliche Ordinationsassistenz	24	0	24	22	3,0	2018	2018
Tischlereitechnik - SP Planung	261	205	56	45	3,0	2009	2009
Tischlereitechnik - SP Produktion	465	409	56	63	3,0	2009	2009
Transportbetontechnik	23	22	1	14	3,0	2009	2013
Uhrmacher/in - Zeitmesstechniker/in	36	19	17	10	3,0	2013	2013
Verfahrenstechnik für Getreidewirtschaft - Futtermittelherstellung	9	9	0	4	3,0	2004	2004
Verfahrenstechnik für Getreidewirtschaft - Getreidemüller/in	29	29	0	7	3,0	2004	2004
Vermessungstechniker/in	187	152	35	62	3,5	1998	1998
Verpackungstechnik	121	101	20	35	3,5	2009	2009
Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutztechnik	30	28	2	16	3,0	2017	2017
Werkstofftechnik	142	86	56	49	3,0	2008	2008
Zahnärztliche Fachassistenz	279	9	270	108	3,0	2006	2017
Zahntechnik	55	27	28	51	4,0	2018	2018
Zahntechnische Fachassistenz	8	2	6	8	3,0	2018	2018
Zimmerei	1.352	1.347	5	398	3,0	2015	2015

* Einfachlehren

AO = Ausbildungsordnung

5.5 Berufsbilder aktuell in Überarbeitung („Violette Liste“)

Lehrberuf	Lehrlinge 2018*	männlich	weiblich	Lehrlinge im 1.Lehr- jahr	Lehrzeit	Erlass AO	Letzte Än- derung AO
Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/in	54	11	43	23	3,0	2004	2004
Bankkaufmann/-frau	601	282	319	209	3,0	2016	2016
Betriebsdienstleistung	38	10	28	13	3,0	2005	2005
Betriebslogistikkaufmann/-frau	1.113	838	275	404	3,0	2004	2004
Bonbon- und Konfektmacher/in	8	2	6	6	2,0	1974	1974
Buch- u.Medienwirtschaft - Buch- u.Musikalienhandel	146	28	118	47	3,0	2004	2004
Buch- u.Medienwirtschaft - Buch- u.Presse-grosshandel	11	3	8	2	3,0	2004	2004
Buch- u.Medienwirtschaft - Verlag	5	1	4	0	3,0	2004	2004
Buchbinder/Buchbinderin	40	27	13	24	3,0	2017	2017
Büchsenmacher/in	2	2	0	0	3,0	1972	1980
Bürokaufmann/-frau	5.109	1.156	3.953	1.625	3,0	2004	2004
Dachdecker/in	51	51	0	20	3,0	1973	1980
Einkäufer/in	36	12	24	14	3,0	2004	2004
Einzelhandel - Schwerpunkt Kraftfahrzeuge und Ersatzteile	342	269	73	150	3,0	2015	2018
Entsorgungs- und Recyclingfachmann/-frau - Abfall	17	13	4	8	3,0	1998	1998
Entsorgungs- und Recyclingfachmann/-frau - Abwasser	1	1	0	0	3,0	1998	1998
Finanz- und Rechnungswesenassistent	168	40	128	50	3,0	2012	2012
Friedhofs- und Ziergärtner/in	14	10	4	6	3,0	1989	1989
Fußpfleger/in	54	2	52	27	2,0	1996	1996
Garten- und Grünflächengestaltung - Schwerpunkt Greenkeeping	9	8	1	2	3,0	2006	2006
Garten- und Grünflächengestaltung - Schwerpunkt Landschaftsgärtnerei	506	389	117	182	3,0	2006	2006
Großhandelskaufmann/-frau	1.106	535	571	359	3,0	2004	2004
Hotel- und Gastgewerbeassistent/in	1.293	333	960	441	3,0	2	2004

Hotelkaufmann/-frau	145	33	112	44	3,0	2015	2015
Immobilienkaufmann/-frau	143	54	89	48	3,0	2004	2004
Industriekaufmann/-frau	548	139	409	183	3,0	2004	2004
Konditor/in (Zuckerbäcker/in)	937	132	805	288	3,0	1973	1980
Kosmetiker/in	73	1	72	34	2,0	1996	2006
Masseur/in	76	10	66	30	2,0	1987	1987
Mobilitätsservice	86	29	57	29	3,0	2003	2003
Oberflächentechnik - Emailtechnik	3	2	1	1	3,5	2000	2000
Oberflächentechnik - Feuerverzinkung	6	3	3	3	3,5	2000	2000
Oberflächentechnik - Galvanik	85	76	9	22	3,5	2000	2000
Oberflächentechnik - Mechanische Oberflächentechnik	7	3	4	4	3,5	2000	2000
Oberflächentechnik - Pulverbeschichtung	39	30	9	12	3,5	2000	2000
Personaldienstleistung	95	42	53	13	3,0	2004	2004
Rechtskanzleiasistent/in	124	12	112	36	3,0	2004	2004
Reisebüroassistent/in	175	27	148	46	3,0	2004	2004
Schuhmacher/in	18	12	6	6	3,0	1980	1980
Speditionskaufmann/-frau	840	513	327	260	3,0	2013	2013
Speditionslogistik	105	66	39	6	3,0	2013	2013
Spengler/in	429	413	16	147	3,0	1972	1979
Sportadministration	62	48	14	22	3,0	2006	2011
Steuerassistenz	282	96	186	96	3,0	2011	2011
Textilreiniger/in	30	7	23	16	3,0	1991	1991
Tischlerei	2.378	2.091	287	888	3,0	2000	2000
Veranstaltungstechnik	163	135	28	41	3,5	2011	2011
Vergolder/in und Staffierer/in	5	2	3	1	3,0	1996	1996
Versicherungskaufmann/-frau	589	285	304	172	3,0	2004	2004
Verwaltungsassistent/in	1.551	407	1.144	472	3,0	2004	2004
Waffen- und Munitionshändler/in	7	3	4	4	3,0	1990	1990

* Einfachlehren

AO = Ausbildungsordnung

5.6 Auslaufende Berufsbilder („Blaue Liste“)

Lehrberuf	Lehrlinge 2018*	männlich	weiblich	Lehrlinge im 1. Lehr- jahr	Lehrzeit	Erlass AO	Letzte Än- derung AO
Baumaschinentechnik	1	1	0	0	3,5	2000	2000
Blumenbinder/in und - händler/in (Florist/in)	25	2	23	0	3,0	1989	1989
Buchbinder/in	20	12	8	0	3,0	1973	1973
Chemielabortechnik	6	2	4	1	3,5	2000	2000
Elektromaschinentechnik	1	1	0	0	3,5	1999	2002
Hafner/in	77	72	5	30	3,0	2009	2009
Informationstechnologie - Informatik	339	304	35	100	3,5	2006	2006
Informationstechnologie - Technik	1.325	1.220	105	340	3,5	2006	2006
Isoliermonteur/in	13	11	2	0	3,0	2017	2017
Landmaschinentechni- ker/in	3	3	0	0	3,5	1998	1998
Luftfahrzeugtechnik - Flugzeuge mit Kolben- triebwerken	1	1	0	0	3,5	2005	2005
Luftfahrzeugtechnik - Flugzeuge mit Turbinen- triebwerken	4	3	1	0	3,5	2005	2005
Luftfahrzeugtechnik - Hub- schrauber	2	1	1	0	3,5	2005	2005
Mechatronik					3,5	2003	2003
Medienfachmann/-frau - Marktkommunikation und Werbung	52	22	30	3	3,5	2006	2006
Medienfachmann/-frau - Mediendesign	255	128	127	30	3,5	2006	2006
Medienfachmann/-frau - Medientechnik	80	52	28	16	3,5	2006	2006
Rauchfangkehrer/in	188	153	35	22	3,0	1995	1995
Schilderherstellung	4	2	2	0	3,0	1999	1999
Steinmetz/in	61	53	8	8	3,0	2010	2010
Vulkanisierung	7	7	0	0	3,0	1999	1999
Zahntechniker/in	245	117	128	14	4,0	1998	2007

* Einfachlehren

AO = Ausbildungsordnung

6 Schlussfolgerungen

Im Rahmen des Berufsbild-Screening 2019 wurden alle (aktuell 205⁷) österreichischen Lehrberufe hinsichtlich der Notwendigkeit und Dringlichkeit einer Berufsbild-Aktualisierung untersucht. Aufgrund einer Differenzierung nach der Unmittelbarkeit von Handlungs- und Diskussionsbedarf konnten aufgrund umfangreicher quantitativer und qualitativer Recherchen und Analysen **drei verschiedene Arten des Aktualisierungsbedarfs** definiert werden:

- **Berufsbilder mit umgehendem Aktualisierungsbedarf („Rote Liste“)**
- **Berufsbilder mit strukturellen Problemen bzw. Diskussionsbedarf („Orange Liste“)**
- **Berufsbilder mit Aktualisierungs-/Diskussionsbedarf von geringerer Priorität („Gelbe Liste“)**

Als **Berufsbilder mit umgehendem Aktualisierungsbedarf („Rote Liste“)** konnten folgende Lehrberufe identifiziert werden:

- Binnenschifffahrt
- Karosseriebautechnik
- Konstrukteur/in - Elektroinstallationstechnik
- Konstrukteur/in - Installations- und Gebäudetechnik
- Konstrukteur/in - Maschinenbautechnik
- Konstrukteur/in - Metallbautechnik
- Konstrukteur/in - Stahlbautechnik
- Konstrukteur/in - Werkzeugbautechnik
- Orthopädietechnik – Orthesentechnik
- Orthopädietechnik – Prothesentechnik
- Orthopädietechnik – Rehabilitationstechnik
- Physiklaborant/in
- Technische/r Zeichner/in
- Tierpfleger/in

Neben diesem unmittelbaren Aktualisierungsbedarf besteht in manchen Lehrberufen („**Orange Liste**“) auch ein komplexer, grundlegender Diskussionsbedarf, welcher eines entsprechend begleiteten und moderierten Entwicklungsprozesses bedarf.

Berufsbilder mit Aktualisierungs-/Diskussionsbedarf von geringerer Priorität („**Gelbe Liste**“) sollten mittelfristig ebenfalls einer Überarbeitung zugeführt werden, besonders dringender Handlungsbedarf besteht hierbei allerdings nicht.

⁷ Stand 1.8.2019. Zusätzlich wurden auch 75 Schwerpunkte in insgesamt 20 Schwerpunktlehrberufen analysiert.