



# Die duale Berufsausbildung in Österreich im Spannungsfeld von Reputationsnarrativ und Evidenzbasierung

## Die Reflexion impliziter Prestigevorstellungen von anerkannten Lehrberufen als individuelle und gesellschaftliche Herausforderung

Michaela Schinko<sup>a</sup>, Karin Heinrichs<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Pädagogische Hochschule Oberösterreich  
michaela.schinko@ph-ooe.at

EINGEREICHT 27 MAR 2021

ÜBERARBEITET 30 MAI 2021

ANGENOMMEN 7 JUN 2021

Das duale Ausbildungssystem in Österreich ist international anerkannt, seine nationale Reputation dagegen scheint – glaubt man auch in der wissenschaftlichen Literatur vorzufindenden Narrativen – deutlich geringer. In diesem Artikel werden Hintergründe für diese negativen Zuschreibungen diskutiert, Potenziale und Herausforderungen der Berufslehre auf individueller und gesellschaftlicher Ebene aufgezeigt und der Einfluss von Prestigevorstellungen zu Bildungsgängen wie der dualen Ausbildung auf den Berufswahlprozess reflektiert. Abschließend sollen vor dem Hintergrund grundlegender Ziele beruflicher Bildung – Sicherung der Humanressourcen einer Gesellschaft, Förderung individueller Regulationsfähigkeit sowie gesellschaftlicher Teilhabe und Chancengleichheit – perspektivisch Ansatzpunkte identifiziert werden, wie insbesondere durch empirische Berufsbildungsforschung dazu beigetragen werden könnte, die Potenziale und Herausforderungen der dualen Ausbildung auf individueller Ebene der Jugendlichen im Berufswahlprozess sowie auf gesellschaftlicher Ebene differenziert zu erfassen, die empirischen Befunde den relevanten Akteurinnen und Akteuren zugänglich zu machen und damit evidenzbasiert berufliche und berufspolitische Entscheidungen zu unterstützen.

SCHLÜSSELWÖRTER: Berufsprestige, Reputation, duale Ausbildung, Berufswahl, Berufsbildungsforschung

### 1. Differenzierte Einblicke und Evidenzen zu Chancen und Herausforderungen der dualen Ausbildung in Österreich – ein Forschungsdesiderat

Der Schwerpunkt der (empirischen) Berufsbildungsforschung in Österreich lag lange Zeit auf den beruflichen Vollzeitschulen (Helm, 2016, S. 4). Mit Blick auf die duale Ausbildung dagegen zeigt sich ein Bedarf empirischer Unterfütterung. So wird konstatiert, dass das österreichische Berufsausbildungssystem (bestehend aus Bildungsangeboten der dualen Ausbildung sowie beruflicher Vollzeitschulen)

international einen guten Ruf verzeichnet (Dorninger & Gramlinger, 2019; OECD, 2017, S. 9; Parlamentskorrespondenz PK, 2014). Dieser wird damit begründet, dass es so gelingt jungen Menschen (ca. 80 Prozent) ab dem 15. Lebensjahr eine Berufsausbildung zu ermöglichen und die Jugendarbeitslosigkeit vergleichsweise gering zu halten (Dorninger & Gramlinger, 2019, S. 14). Zudem stellen österreichische Lehrlinge unter anderem im Rahmen von Wettbewerben wie den Euro- oder World Skills immer wieder hohe (berufliche) Kompetenzen unter Beweis (WKO, 2020). Es gibt also verschiedene Hinweise der Stärke der dualen Ausbildungsstruktur in Österreich (Lassnigg, 2016, S. 125).

Der internationalen Anerkennung der dualen Ausbildung Österreichs steht auf der anderen Seite ein bemerkenswert geringes Image der Lehre in der österreichischen Gesellschaft gegenüber (Dornmayr, Lengauer & Rechberger, 2019, S. 52–60; PK, 2014). Auch wenn vor allem deskriptive Statistiken zur dualen Ausbildung in Österreich von unterschiedlichen Interessensgruppen generiert werden (beispielsweise WKO, AMS), rücken erst in den letzten Jahren theoriegeleitete empirische Studien, z. B. zur Qualität der dualen Berufsausbildung, in den Fokus (Ostendorf, 2014; Flotzinger & Rechberger, 2019; Flotzinger & Pichler, 2020; Uhl & Kempster, 2020). Insgesamt sind somit die Evidenzen zu Effekten und zur Qualität der dualen Berufsausbildung in Österreich noch deutlich erweiterbar. Vorstellungen zur Qualität der dualen Ausbildung scheinen dieserorts stark durch Narrative bestimmt und es stellt sich die Frage, inwieweit vorhandene (oder noch fehlende) Evidenzen diesen impliziten Vorstellungen entgegenstehen oder diese unterstreichen.

Die Narrative und subjektiven Theorien zu Möglichkeiten und Chancen verschiedener Wege der Berufsausbildung, und damit auch der dualen Ausbildung, haben aber ihrerseits eine Wirkung auf die individuelle Berufswahl und damit auch auf die Lehrlingszahlen und die Versorgung mit Fachkräften. Nach der Theorie zur Entwicklung von Berufsvorstellungen nach Gottfredson (2002) ist zu vermuten, dass (implizite, positive oder auch negative) Vorstellungen vom Prestige von Berufen die Entstehung von Berufsaspirationen und damit auch die Wahl beruflicher Bildungswege bedingen. Eine negative Reputation der dualen Berufsausbildung oder einzelner Lehrberufe in der Gesellschaft könnte somit dazu beitragen, dass immer weniger Jugendliche eine Lehre als attraktiven Ausbildungsweg wahrnehmen, seltener eine duale Ausbildung wählen beziehungsweise nach der Ausbildung nicht im Lehrberuf verbleiben. Es bleibt deshalb ein Desiderat empirischer Berufsausbildungsforschung zu untersuchen, inwiefern eine geringe Reputation der dualen Ausbildung in Österreich verbreitet und diese gerechtfertigt ist oder ob so Chancen, die eine Lehrausbildung bieten würde, unterschätzt und Herausforderungen überbewertet werden.

Bisherige Befunde weisen darauf hin, dass die duale Ausbildung mit vielfältigen Vorteilen assoziiert wird. Eine duale Ausbildung scheint mit einer frühzeitigen Integration in den Arbeitsmarkt und einer mittelfristig stabilen beruflichen

Teilhabe einherzugehen (Dornmayr & Nowak, 2020, S. 96, 121, 145). Sie eröffnet die Perspektive, sich unternehmerisch zu betätigen oder eine berufliche Tätigkeit auszuüben, bei der z. B. praktische Intelligenz oder handwerkliche Fähigkeiten gegebenenfalls besser zum Tragen kommen als in akademisierten Bildungsgängen (Uhl & Kempfer, 2020). Ergebnisse einer bundesweiten Online-Befragung von 5253 Lehrlingen in Österreich zeigen, dass rund 70 Prozent der Lehrlinge mit der Ausbildung (sehr) zufrieden sind (Lachmayr & Mayerl, 2019, S. 10, S. 60f) und ebenfalls rund 70 Prozent der Befragten bestätigen, dass sie sich wieder für den gewählten Beruf entscheiden würden (ebd., S. 70). Als Gründe für die Wahl einer Lehre wurden vorrangig die Freude an einer praktischen Tätigkeit genannt wie die Möglichkeit sofort Geld zu verdienen (66 %), gefolgt vom Interesse am gewählten Lehrberuf. Im Durchschnitt verbleiben ca. 57 % der Lehrabsolventen in Österreich nach dem Lehrabschluss im erlernten Ausbildungsberuf (Dornmayr & Nowak, 2020, S. 203). Ein umfangreiches, mehrjähriges Monitoring zu Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren von Lehrlingen zeigt, dass eine abgeschlossene Lehrausbildung eine erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsmarktintegration begünstigt (Dornmayr & Winkler 2016, S. 86). Personen, die eine Lehre absolvierten, sprachen sich vor allem für die praktische Verwertbarkeit und Anwendbarkeit (47 %) sowie für die guten Berufsaussichten nach der Lehre (49 %) und Aufstiegsmöglichkeiten (37 %) aus (Dornmayr & Winkler, 2016, S. 99). Ein erfolgreich absolvierter Lehrabschluss kann somit die Basis für berufliche Teilhabe sowie eine erfolgreiche Berufskarriere sein und bietet zudem die Möglichkeit zu Anschlussqualifikationen (wie z. B. unternehmensinterner Aufstiegsmöglichkeiten, einer Befähigungs- oder Meisterprüfung, einer selbstständigen Erwerbstätigkeit) (Dornmayr & Nowak, 2020, S. 95).

Gleichwohl sind die Jugendlichen während einer Lehrausbildung mit Herausforderungen konfrontiert. So gaben rund 11 Prozent der 5253 befragten Lehrlinge an, dass sie mit der derzeitigen Ausbildung nicht zufrieden sind (Lachmayr & Mayerl, 2019, S. 10, S. 61). 28 Prozent der Lehrlinge würden den Beruf, den sie aktuell ausüben, rückblickend betrachtet nicht mehr wählen (ebd., S. 70). Zugleich kann festgestellt werden, dass ca. 18,6 % der Lehrlinge ihre Lehrzeit nicht abschließen und keine Lehrabschlussprüfung absolvieren. Als ein Prädiktor eines Ausbildungsabbruchs in Österreich konnte das Alter zu Ausbildungsbeginn ausgemacht werden. Ältere Lehranfängerinnen und Lehnanfänger brechen eine Ausbildung eher ohne Abschluss ab als jünger Personen. Ebenso spielen externe Faktoren, wie höherer finanzieller Druck oder Anstieg von Schwangerschaften eine entscheidende Rolle (Dornmayr & Nowak, 2020, S. 67–72). Über die Analysen in Österreich hinaus stellt eine Überblicksanalyse mit Rückgriff auf verschiedene und differenzierte Studien in der D-A-CH-Region Gruppen von Ursachen von Ausbildungsabbrüchen heraus: „(1) Individuelle Voraussetzungen der Auszubildenden inklusive beruflicher Orientierungen und Erwartungen, (2) betriebliche und schulische Lern- und Arbeitsbedingungen, [...] (3) die individuelle Verar-

beitung der Lern- und Arbeitsbedingungen durch Auszubildende) [... sowie ...] (4) die Entwicklung der personalen Merkmale (insbes. Kompetenz-, Interessens- und Motivationsentwicklung)“ (Atik, Findeisen, Nickolaus & Seifried, 2018, S. 172).

Das Potenzial des dualen Berufsbildungssystems einerseits und die doch hohen Abbruchquoten zeigen, dass es sich lohnt, die grundlegendere Frage zur Qualität der Berufsbildung danach aufzuwerfen, inwieweit die Ziele, die der Berufsbildung und damit auch der dualen Ausbildung in der Gesellschaft zugeschrieben werden, auch erreicht werden. In Anlehnung an Baethge, Buss und Lanfer (2003, S. 15–19) lassen sich drei grundlegende Ziele beruflicher Bildung hervorheben, die ihrerseits in einem Spannungsfeld stehen: die Sicherung der Humanressourcen einer Gesellschaft, die Förderung einer individuellen Regulationsfähigkeit sowie der gesellschaftlichen Teilhabe und Chancengleichheit. Insbesondere mit Blick auf Lehrberufe mit Fachkräftemangel sind, den vorgenannten ersten Ausführungen zufolge, diese Ziele derzeit in Österreich jedoch nicht befriedigend erfüllt. Es wäre vielmehr zu diskutieren, ob es gelingen kann, Jugendliche, für die eine duale Ausbildung auf Grund ihrer Fähigkeiten, Interessen und Ziele passend wäre und die in diesen Berufsfeldern gute Chancen haben, Leistung zu bringen und erfolgreich zu sein, zur Wahl einer dualen Ausbildung zu ermutigen, Ausbildungsabbrüche zu reduzieren und den Verbleib im Beruf nach der Lehre zu forcieren.

In diesem Beitrag soll die Relevanz der Reputation der dualen Ausbildung sowie bestimmter Lehrberufe in der Gesellschaft für die Berufsentscheidung von Jugendlichen reflektiert werden. Zunächst werden mit Blick auf die strukturellen Bedingungen des österreichischen Bildungssystems, insbesondere Aussagen zur Reputation, zum Zugang und zum Potenzial der dualen Ausbildung in Österreich erläutert (Abschn. 2). Zum zweiten, wird dargelegt, inwiefern (implizite) Prestigevorstellungen als Determinanten des individuellen Berufswahlprozesses wirken (Abschn. 3). Abschließend (Abschn. 4) sollen perspektivisch Ansatzpunkte aufgezeigt werden, wie implizite Vorstellungen zur Reputation der Berufslehre bewusstgemacht und nach Reflexion von empirisch belegten Vorteilen und Grenzen der dualen Lehrlingsausbildung adaptiert werden könnten. Dabei wird deutlich, dass es nicht genügt, allein an den Vorstellungen der Jugendlichen anzusetzen. Vielmehr ist es eine gesellschaftliche Aufgabe, über Potenziale und Grenzen der dualen Ausbildung aufzuklären. Die empirische Bildungsforschung könnte hier einen Beitrag leisten, das Potenzial der dualen Ausbildung für die Sicherung der Humanressourcen insbesondere in Mangelberufen, für individuelle Karriereaussichten sowie für die berufliche und soziale Teilhabe zu untersuchen, differenzierte Einblicke in die realen Chancen und Herausforderungen einer Lehrausbildung als Startpunkt in das Erwerbsleben zu gewinnen, Ausbildungsabbrüche und Berufswechsel zu erklären und damit die empirische Befundlage zu Vor- und Nachteilen der Berufslehre in Österreich zu verbessern.

## 2. Die duale Ausbildung als Bildungsweg im (Berufs-)Bildungssystem in Österreich

### 2.1 Status quo: Hintergründe zum Fachkräftemangel in Lehrberufen in Österreich und zur schlechten Reputation der dualen Berufsausbildung

Österreichweit beginnen 39,6 % der 15-jährigen Jugendlichen eines Jahrgangs eine Lehre (Dornmayr & Nowak, 2020, S. 173). Ende 2019 befanden sich insgesamt 109 111 Lehrlinge in einer dualen Ausbildung (WKO, IBW, Stand 31.12.2019). In den letzten Jahren zeigte sich nach längerer Zeit zwar wieder eine leicht steigende Tendenz der Personen in dualer Ausbildung. Dies genügt aber nicht, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Gründe für die zu geringe Anzahl von Lehrlingen bzw. Fachkräften liegen unter anderem in der demographischen Entwicklung. Die Zahl der Jugendlichen sinkt. Dies führte in den letzten Jahren zu einem regelrechten Wettbewerb um (begabte) Jugendliche zwischen Lehrbetrieben und höheren Vollzeitschulen (Dornmayr & Nowak, 2020, S. 94; Dorninger & Gramlinger, 2019, S. 13). Junge Menschen in Österreich stehen, haben sie nach der Volksschule nicht den gymnasialen Zweig (die allgemeinbildende höhere Schule – AHS) gewählt, mit dem 15. Lebensjahr nach Abschluss der Mittelschule vor der Wahl zwischen einer beruflichen dualen Ausbildung oder dem Besuch einer berufsbildenden Vollzeitschule. In den letzten Jahrzehnten wurden die vollzeitschulischen Bildungswege gegenüber der dualen Ausbildung immer stärker präferiert (Bucheberner-Ferstl, Kaindl & Rille-Pfeiffer, 2016). Die Entscheidung zugunsten der schulischen „höheren“ Bildungsangebote erfolgt häufig auf Grund der Perspektive auf den Abschluss mit einer Reifeprüfung und dem damit möglichen Hochschulzugang.

Der im Bildungssystem systematisch vorgesehene Zugang zur dualen Ausbildung führt über die Mittelschule und den Besuch der einjährigen Polytechnischen Schule (PTS). Die PTS bietet laut Schulorganisationsgesetz (SchOG) § 28/1 neben einer allgemeinen und berufsfachlichen Grundbildung eine Berufsorientierung zur Vorbereitung auf die Berufsentscheidung (Bauer, Zweig & Kainzmayer, 2017, S. 2). Trotz vielfältiger praxisnaher Vorbereitungsmöglichkeiten auf das Berufsleben wird der Schultyp der PTS von vielen Eltern abgelehnt und als Schule für Jugendliche „mit begrenzten Talent- und Leistungsreserven“ betrachtet. Um die gesetzlich vorgeschriebene neunjährige Schulpflicht zu erfüllen, besuchen junge Menschen daher häufig auf Grund der schlechten Reputation der PTS stattdessen das erste Jahr einer mehrjährigen berufsbildenden Vollzeitschule, die mit impliziten Prestigevorstellungen der Jugendlichen selbst oder ihrer Eltern verbunden ist (Dorninger & Gramlinger, 2019, S. 53). Diese Schulen sind vom Curriculum aber auf den Abschluss des Schultyps und nicht auf den Übergang in eine Lehre angelegt; im Unterschied dazu ist die PTS explizit auf den Übergang Schule-Beruf ausgelegt.

Werden bei der Wahl des Berufs- und Bildungswegs Prestige Gründe vorrangig wirksam und individuelle Voraussetzungen und Neigungen der Jugendlichen zu wenig beachtet, so sind gegebenenfalls Misserfolge und Erfahrungen des Scheiterns zu befürchten. Dann wäre anzuzweifeln, ob die Entscheidung für eine Vollzeitschule im Unterschied zur Entscheidung für eine duale Ausbildung mit den Lernorten Betrieb und Schule und höheren berufspraktischen Anteilen auch immer im Sinne der Jugendlichen und ihrer zukünftigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt und auf berufliche Teilhabe ist. Gegebenenfalls werden hier manche insbesondere berufspraktische Begabungen zu wenig beachtet.

Eine weitere Ursache des Fachkräftemangels liegt darin, dass nicht alle Lehrlinge, die eine Ausbildung begonnen haben, diese auch positiv abschließen. Laut Lehrabschlussprüfungsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) haben im Jahr 2018 von 35.299 Lehrlingen 18,6 % ihre Lehrzeit nicht erfolgreich beendet (Dornmayr & Nowak, 2020, S. 187). Im Jahr 2019 wurden 20.394 Lehrverhältnisse vorzeitig aufgelöst (ebd., 2020, S. 62). Zudem bedeutet ein positiver Lehrabschluss nicht immer den Verbleib im Lehrberuf. Dies mag unter anderem daran liegen, dass das Zertifikat des Berufsabschlusses von den Betrieben in Österreich nicht immer für notwendig gehalten wird, aber auch daran, dass gegebenenfalls die individuellen Voraussetzungen der Lehrlinge für das Bestehen der Lehrabschlussprüfung nicht ausreichen. Das Resultat insgesamt aber verweist darauf, dass die Fachkräfte in anerkannten Lehrberufen – insbesondere am Bau, im Tourismus, im handwerklich-technischen Fachbereich – weiterhin fehlen (ebd., 2020, S. 155). Der Fachkräftemangel in verschiedenen Berufsgruppen aber kann wiederum durch unterschiedliche Faktoren verursacht werden. In einigen Berufsgruppen mögen auch hier das Prestige oder auch die Arbeitsbedingungen eine besondere Rolle spielen (Atik, Findeisen, Nickolaus & Seifried, 2018, S. 172).

Die Versorgung mit Fachkräften ist aus gesellschaftlicher Perspektive nicht zufriedenstellend und hat vielfältige Gründe. Der Fachkräftemangel ist aber u. a. durch das geringere Image der dualen Ausbildung nicht so einfach zu überwinden. Die Aussage, jemand habe „nur“ eine Lehre gemacht, ist nicht selten zu hören (Hofer, 2020). Dieser Ausdruck geringer Wertschätzung gegenüber einem Lehrberuf sowie das teilweise negative Prestige der Lehre in der österreichischen Gesellschaft halten lernleistungsstarke Jugendliche teilweise davon ab, sich für eine duale Ausbildung zu entscheiden, selbst wenn für diese Person eine Lehre auf Grund der Begabungsförderung die richtige Entscheidung wäre (Bauer, 2014).

Gleichzeitig sind gute Lehrlinge intensiv umworben. Eine 2019 durchgeführte Studie zeigt, dass die Lehrlingsausbildung bei über 90 Prozent der Befragten einen hohen Stellenwert besitzt und Betriebe großes Interesse daran haben, Jugendliche zu erfolgreichen Fachkräften auszubilden (Dornmayr, Lengauer & Rechberger, 2019, S. 29–38). Die überwiegende Mehrheit der befragten Ausbilderinnen und Ausbilder gab an, dass „die Förderung des Images der Lehre/Aufwertung

der Lehre der bedeutendste Ansatzpunkt wäre.“ Es wird davon ausgegangen, dass eine Verbesserung des Images der dualen Ausbildung das Ansehen der „Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt“ steigert und damit Anerkennung und Wertschätzung einhergehen, welche sich auf die Art der Ausbildung „sowie auch die Leistungen der ausgebildeten Fachkräfte“ auswirkt (ebd., 2019, S. 52–60). Mayr (Institut der Bildungsforschung der Wirtschaft) plädiert dafür, die Vorteile der dualen Berufsausbildung transparenter zu machen und das duale Ausbildungssystem aufzuwerten (PK, 2014).

Betrachtet man die schulische Vorbildung der Jugendlichen bei Beginn einer Lehrausbildung, so zeigt sich, dass nicht nur Mittelschulabgängerinnen und Mittelschulabgänger beziehungsweise Absolventinnen und Absolventen einer PTS einen Beruf im dualen System erlernen. Vielmehr wird die Durchlässigkeit des österreichischen Bildungssystems genutzt. Im Jahr 2019 haben insgesamt 39,6 % der 15-jährigen Jugendlichen eines Jahrgangs eine Lehre begonnen (Dornmayr & Nowak, 2020, S. 173). Lediglich 29,2 % davon haben zuvor eine Polytechnische Schule besucht. Die Vorbildung der Berufsschülerinnen und Berufsschüler in der ersten Berufsschulklasse ist damit nicht auf Schülerinnen und Schüler beschränkt, die direkt von der Mittelschule/Hauptschule (13,9 %) kommen, sondern umfasst zudem Lernende an beruflichen mittleren (13,8 %) und höheren Vollzeitschulen (12,7 %) und auch Maturantinnen und Maturanten (2,3 %) (Bliem, Schmid & Petanovitsch, 2014, S. 103; Dornmayr & Nowak, 2020, S. 34). Insbesondere die letztgenannten jungen Menschen haben sich für die Lehre als Berufseinstieg entschieden.

Ergebnisse vorangegangener Jahrgänge von Lehrabsolventinnen und Lehrabsolventen weisen darauf hin, dass Lernenden mit unterschiedlicher Vorbildung in einer Lehre Erfolg haben können. Absolventinnen und Absolventen einer PTS aber scheinen die Lehre am häufigsten positiv abzuschließen, bei Maturantinnen und Maturanten fällt ein recht hoher Anteil von Lehrabschlüssen mit Auszeichnung auf (Dornmayr & Löffler, 2018, S. 171, Grafik 5-52). Dies lässt darauf schließen, dass die Lehre nicht nur für Absolventinnen und Absolventen einer Mittelschule oder PTS einen erfolgreichen Berufseinstieg darstellen kann.

Während der Besuch einer weiterführenden Schule nach der achten Schulstufe an Noten gebunden beziehungsweise der Zugang zur Wunschschule auf Grund eines Aufnahmeverfahrens möglich ist, wird bei der Lehrlingsausbildung die Selektion ausschließlich in die Hände der ausbildenden Betriebe gelegt. Der Eintritt in die, im dualen Ausbildungssystem verpflichtende, Berufsschule wird mit dem Lehrvertrag – abgeschlossen zwischen Lehrling und Betrieb – erreicht. Betriebe können selbstständig entscheiden, inwieweit die schulische Leistung ihrer Auszubildenden in die betriebliche Leistung miteinbezogen wird oder welchen Wert sie der berufsschulischen Ausbildung beimessen. Viele – vor allem größere Unternehmen – haben eigene Kriterien für die Auswahl der für den Betrieb geeigneten Lehrlinge. Da die Lehre in Österreich nicht zwingend mit der Lehrabschluss-

prüfung abgeschlossen werden muss, obliegt es den Betrieben, welchen Wert sie auf den (positiven) Abschluss der Lehre legen (Lassnigg, 2020, S. 11f).

## 2.2 Potenziale einer dualen Ausbildung auf individueller und gesellschaftlicher Ebene

Ein zentrales Element und ein Mehrwert des dualen Systems gegenüber beruflichen Vollzeitschulen ist das systematische Angebot von Lehr-Lern-Prozessen an zwei Lernorten: Schule und Betrieb. Durch das Zusammenwirken des Lehr- und Ausbildungspersonals kann eine effektive und progressive Lernortkooperation erzielt werden (Hackel et al., 2017, S. 55). Eine erfolgreiche Lernortkooperation kann sich positiv auf die Ausbildungsqualität auswirken und somit den Anreiz bei Jugendlichen erhöhen, einen dualen Berufsausbildungsweg zu wählen (Wenner, 2018, S. 224–228). Die Ausbildungsqualität variiert in Abhängigkeit von den institutionellen Bedingungen, den auszubildenden Personen, den ausbildenden Fachkräften und Lehrkräften. Insbesondere auf betrieblicher Seite stehen die Auszubildenden und Auszubildenden individuellen defizitären Kompetenzen der Lehrlinge sowie größeren Anforderungen an den Beruf gegenüber (Dornmayr, Lengauer & Rechberger, 2019, S. 46–47). Die Lehrlinge nehmen insbesondere in ausgewählten Berufsgruppen (z. B. Handel, Gastronomie, Köchinnen und Köche, Friseurinnen und Friseure, Bau) ungünstige und höhere (körperliche oder) psychische Belastungen in Kauf. 21% der Lehrlinge haben schon einmal ernsthaft über einen Abbruch der Lehre nachgedacht (ebd., S. 48–50). Ein bedeutender Indikator, der über die Qualität einer beruflichen Bildung entscheidet, ist das Ausbildungsergebnis und dessen Verwertbarkeit (Grollmann & Haasler, 2009, S. 69). Eine hohe Ausbildungsqualität ist Grundlage für weiterführende Fortbildungen sowie berufliche Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten (Bliem, Petanovitsch & Schmid, 2014, S. 62ff). Auch Betriebe und Wirtschaft profitieren von hoher Ausbildungsqualität, da dynamische wirtschaftliche Prozesse eine aktuelle, realitätsnahe Ausbildung erfordern (Hackel et al., 2017, S. 55).

Eine duale Ausbildung bietet zudem eine zügige und zumindest mittelfristig stabile Teilhabe am Arbeitsmarkt. Drei Jahre nach Lehrabschluss sind noch 80–85% in Beschäftigung. Dagegen gehen von jenen Personen, welche die Lehre abgebrochen haben, nach drei Jahren nach Abbruch nur 36% einer geregelten Erwerbsarbeit nach (Dornmayr & Nowak, 2020, S. 145). Betrachtet man einen kürzeren Zeitraum von 18 Monaten nach der Ausbildung, sind bereits 74% der Personen mit erfolgreicher Lehre erwerbstätig, im Vergleich dazu befinden sich im gleichen Beobachtungszeitraum 82% der Absolventinnen und Absolventen einer Allgemeinbildenden Höheren Schule weiterhin in einer Ausbildung wie beispielsweise einem Studium (ebd., 2020, S. 121).

Zudem stehen denjenigen, die eine Lehre positiv abgeschlossen haben, sehr gute Berufs- und Karrierewege offen. So kann im Anschluss an die absolvierte Lehrzeit die Lehrabschlussprüfung und in weiterer Folge die Prüfung zur Meisterin/zum Meister abgelegt werden. 2019 wurden österreichweit insgesamt 15.282 Meister- bzw. Befähigungsprüfungen positiv absolviert (Dornmayr & Nowak, 2020, S. 96). Seit 2008 besteht die Möglichkeit, neben der Lehre die sogenannte „Berufsreifeprüfung“ oder auch „Lehre mit Matura“ abzulegen. Dies wertet die Lehre aus Sicht der Jugendlichen i. S. eines Trends zur Akademisierung insofern auf, da sie so neben dem Lehrabschluss zugleich den Hochschulzugang (Dorninger & Gramlinger, 2019, S. 13) erwerben können und später häufig eine bessere kollektivvertragliche Einstufung möglich ist. Oder es wird nach einer Lehre der Weg der Selbstständigkeit gewählt und die Unternehmerprüfung abgelegt (Dorninger & Gramlinger, 2019). 32,4 % der selbstständigen Erwerbstätigen in Österreich verfügten 2019 laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung über eine abgeschlossene Lehrausbildung, welche wegbereitende Qualifikation zur Gründung eines Unternehmens war (ebd., 2020, S. 154).

Darüber hinaus bietet die duale Berufsausbildung insbesondere für Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf im Übergang Schule–Beruf gute Förder- und Entwicklungsmöglichkeiten. Teilweise haben die Jugendlichen bereits Schulkarrieren hinter sich, die stark durch Erfahrungen des Scheiterns und durch häufiges Erleben negativer, weniger lernförderlicher Emotionen geprägt sind – wie z. B. bei hochbegabten Underachievern (Kärner, 2015), Langeweile auf Grund von Unterforderung bis hin zu erlernter Hilflosigkeit und geringen Fähigkeitsselbstkonzepten. Insbesondere für solche Jugendliche eröffnet der Besuch einer PTS beziehungsweise der Start einer dualen Ausbildung die Chance zum Rollenwechsel, zum Erleben anderer Lehrmethoden an den Lernorten Schule und Betrieb (Uhl & Kempfer, 2020). Die Jugendlichen haben Gelegenheiten, insbesondere in betrieblichen Phasen eigene Stärken neu zu entdecken und zu erproben. Es zeigen sich besondere Potenziale der dualen Ausbildung, Begabungen wie praktische Intelligenz oder handwerkliche Fähigkeiten, die im Pflichtschulbetrieb weniger im Zentrum stehen, zu fördern (ebd., 2020). Die duale Ausbildung bietet somit die Möglichkeit, gesellschaftlich wichtige Potenziale der Bevölkerung zu aktivieren, damit Bedürfnis des Arbeitsmarkts zu decken und zugleich soziale sowie berufliche Teilhabe zu unterstützen.

### 3. Implizite Prestigevorstellungen als Einflussfaktor der Berufswahl

Es gibt also gute Gründe für Schülerinnen und Schüler, sich für einen Lehrberuf zu entscheiden. Die eher schlechte Reputation der dualen Ausbildung allgemein, der PTS als hinführender Schule sowie ein schlechtes Image bestimmter Lehrberufe aber könnten die Entscheidung für einen Lehrberuf als Einstieg in die Arbeitswelt

verhindern. Diese Annahme findet sich auch in der Theorie zur Entwicklung von Berufsaspirationen von Gottfredson (1981) wieder. Dieser Theorie zufolge entwickeln Personen im Laufe der Kindheit und Jugend implizite Vorstellungen über das Ansehen bestimmter Berufe, Professionen und berufliche Bildungsgänge in einer Gesellschaft (Gottfredson, 1981, 2002). Die Vorstellungen über Berufs- und Bildungswege sind kulturell verankert. Den Personen, die ihre beruflichen Entscheidungen treffen, ist aber die Attribution des Prestiges zu den Berufen nicht immer bewusst. Schon im frühkindlichen Alter bilden sich Tendenzen aus. Im Jugendalter entwickeln sich erstmals realistische Berufsvorstellungen (Ginzberg, 1952; Ginzberg et al., 1951). Die Berufswahl ist insofern als ein Entwicklungsprozess zu betrachten, der seinerseits durch innere und äußere Determinanten beeinflusst wird.

Gottfredson (2002) hebt insbesondere Geschlechts- und Prestigevorstellungen als implizite Einflussfaktoren der Berufswahl hervor. Die Entwicklung von Berufsaspirationen folgt einem Auswahl- bzw. Ausschlussverfahren. Geschlechtsspezifische Berufsselektionen finden bereits im Kindesalter statt. Geschlechtsuntypische Berufe scheidet bei einer Kompromisslösung meist schon vorzeitig aus, ebenso Berufe, deren Berufsprestige mit Geschlechtsmerkmalen assoziiert werden. Im Laufe dieses Selektionsprozesses können so auch Berufe und Karrierewege frühzeitig ausgeschlossen werden, die den eigenen Interessen und Fähigkeiten entsprechen würden. Auf die Berufswahl wirken somit sowohl positive Wertzuschreibungen als auch Vorurteile gegenüber Berufs- und Bildungswegen ein. Diese steuern – wie das Prestige – die Berufs- beziehungsweise Studienwahl unterbewusst (Brämer, 2019). Der letztendlich in Erwägung gezogene Beruf ist ein Ergebnis und Kompromiss all dieser Überlegungen, Eindrücke und Einflüsse (Seifert, 1977, S. 181; Bußhoff, 1984, S. 12; Gottfredson, 2002, S. 100ff.).

Ziegler, Steinritz und Kayser (2013) identifizierten auf Basis einer Befragung sechs Faktoren, warum ein Beruf als Wunschberuf genannt wird oder als Wunschberuf ausgeschlossen wird: Anspruch/Ansehen, Anstrengung, Bezahlung, Geschlecht, Interesse und Perspektive. Interesse erwies sich als am bedeutendsten. Der Faktor „Bezahlung“ fällt bei der Befragung hinsichtlich Eingrenzung oder Ausgrenzung eines Berufes weniger eindeutig aus; auch „Belastung“ spielt bei der Berufswahlentscheidung kaum eine Rolle (Ziegler et al., 2013, S. 311ff.). Die Faktoren „Anspruch/Ansehen“ und „Geschlecht“ werden von den Befragten zwar insgesamt selten genannt, die Autoren ergänzen jedoch, dass sich trotz der eher seltenen Nennung des Berufsprestiges als Ausgrenzungsmotiv „diverse Äußerungen zu Verdienstmöglichkeiten und Bildungsinvestitionen als statusmotiviert interpretieren (lassen)“ (Ziegler & Steinritz, 2015, S. 11).

Da junge Frauen und Männer differenzierte Berufswahl-Kriterien nutzen, die sich im vorausgegangen geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozess herausgebildet haben und in der Gesellschaft nach wie vor verankert sind, erschweren Vorbehalte in einer stark geschlechtsspezifisch geprägten Arbeitswelt eine grund-

sätzlich anzustrebende Erweiterung des Berufswahlspektrums (Beicht & Walden, 2014, S. 15). Analysen von Dornmayr und Nowak (2019) bestätigen die geschlechtsstereotype Berufswahl von österreichischen Jugendlichen. Bei den 20 am häufigsten von Jugendlichen gewählten Lehrberufen zeigt sich eine deutliche geschlechtertypische Tendenz, das heißt „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“; lediglich bei Berufen im Tourismus/Gastgewerbe ist ein ausgewogenes Verhältnis erkennbar. Wie Dreisiebner et al. (2020) aufzeigen, gelingt es vor allem Jugendlichen mit ausgeprägter Selbstbestimmung, eine Lehre in einem nicht-geschlechtsstereotypen Wunschberuf zu beginnen. Zudem geben insbesondere junge Frauen Benachteiligungen gegenüber männlichen Kollegen, fehlende weibliche Vorbilder, geringere Entlohnung im Vergleich zu männlichen Mitarbeitern, Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Hinderungsgründe einer an Interessen orientierten Berufswahl an (Binder et al., 2017; Thaler, 2018).

Prestige- und Geschlechtsvorstellungen der Jugendlichen von Berufen bzw. beruflichen Bildungsgängen sind also wichtige Faktoren der Berufswahl. Die Entwicklung von Berufsaspirationen hängt aber nicht nur von intrapersonalen Determinanten der betroffenen Person ab, sondern auch von äußeren Bedingungen und insbesondere dem sozialen Umfeld. Vor allem negative Reaktionen des sozialen Umfelds auf bestimmte Berufe bzw. Berufswege können dazu führen, dass diese bei der Berufsfindung ausgeschlossen werden. In erster Linie steht der oder die Jugendliche zu Fragen der Berufsfindung im Austausch mit der Familie. Zudem werden Schulen und außerschulische Institutionen als beratende Instanzen wahrgenommen (Brüggemann, 2015b, S. 67–72). Damit wirken nicht nur die impliziten Prestige- und Geschlechtsvorstellungen der Jugendlichen auf ihre Berufswahl, sondern indirekt auch die Prestigezuschreibungen und Geschlechterstereotype der Eltern, der Peers und der Kontaktpersonen in der Schule oder Berufsberatung.

Implizite Vorstellungen von Berufen beziehen sich zudem nicht nur auf die Attraktivität und das Interesse am Tätigkeitsfeld, sondern inkludieren auch (positive oder negative) Vorstellungen z. B. zu zukünftigen Arbeitsbedingungen, Anforderungen, gesellschaftlicher Anerkennung oder Verdienstmöglichkeiten (Brämer, 2019). Insbesondere bei Personen mit hoher intrinsischer und auch wertgebender Motivation wird deutlich, dass schlechte Arbeitsbedingungen, geringe Verdienstmöglichkeiten, hohe Stressbelastung und geringe gesellschaftliche Wertschätzung trotz großer gesellschaftlicher Relevanz zu geringen Verbleibquoten im Beruf führen können. Diese „Berufsrealitäten“ manifestieren sich damit bereits in den Prestigevorstellungen (Schönherr & Zandonella, 2020).

## 4. Perspektiven zur Reflexion des Prestiges und der Potenziale der dualen Ausbildung als Bildungsweg der Berufsbildung in Österreich

### 4.1 Reflexion von (negativen) Prestigevorstellungen zu dualen Ausbildungsberufen als Einflussfaktoren der Berufswahl Jugendlicher

#### 4.1.1 Prestigevorstellungen und deren Reflexion als gesellschaftliche Aufgabe

Bisher wurde in diesem Beitrag hervorgehoben, dass das Prestige der dualen Berufsausbildung in Österreich nicht so hoch ist, wie es deren internationale Wertschätzung und auch die angeführten Vorteile einer Lehre erwarten ließen. Dafür gibt es vielfältige Gründe. Der Trend zur Akademisierung bewirkt Bildungsentscheidungen gegen eine Lehre und hin zu allgemein- oder berufsbildenden Vollzeitschulen. Über die Internationalisierung des Arbeitsmarktes kommt es zu einer „Entberuflichung“ (Seifried et al., 2019, S.11), Berufs- und Bildungslaufbahnen differenzieren sich über die Lebensspanne immer mehr aus. Die ehemals zentrale Rolle der dualen Berufsausbildung insbesondere in den deutschsprachigen Ländern Europas (Deutschland, Österreich, Schweiz) für eine individuelle Berufsbiographie wird relativiert. So lässt sich zusammenfassen, dass die grundlegenden Ziele der Berufsbildung – die Versorgung der Gesellschaft mit Fachkräften insbesondere in Lehr- und Mangelberufen, die Förderung individueller Regulationsfähigkeit und Begabungen sowie die berufliche Teilhabe benachteiligter Jugendlicher – gefährdet sind und die Potenziale der dualen Ausbildung nicht ausreichend ausgeschöpft werden. Wie zuvor aufgezeigt wurde, sind implizite Prestigevorstellungen kulturell verankert und stellen wichtige Einflussgrößen von Bildungs- und Berufsentscheidungen dar. Dies bedeutet zum einen, dass sie die Berufswahl und -beratung vor allem implizit steuern. Die kulturelle Verankerung der Reputation und deren Erwerb im Lauf der Sozialisation weisen zudem daraufhin, dass Prestigevorstellungen bei Individuen, aber auch der Status von Berufen in der Gesellschaft sich nicht zeitnah oder durch eine einzige Maßnahme grundlegend verändern lassen.

Ziel der folgenden Ausführungen ist es deshalb, verschiedene Perspektiven zu eröffnen und Impulse zu formulieren, wie zur Entwicklung von realistischen Sichtweisen auf Ausbildungswege, insbesondere auf die duale Ausbildung in Österreich beigetragen werden könnte: im Rahmen der (schulischen) Maßnahmen der Berufsorientierung (Abschn. 4.1), durch Maßnahmen der Begabungs- und Begabtenförderung in der dualen Ausbildung (Abschn. 4.2), durch Schärfung und Offenlegen der Funktion sowie der Potenziale des Schultyps der PTS als „Zubringerschule“ zur Lehre in der österreichischen Bildungslandschaft (Abschn. 4.3). Zudem wird konstatiert, dass die empirische Berufsbildungsforschung dazu beitragen kann, dem bisherigen Narrativ negativer Reputation der dualen Ausbildung Evidenzen zu Potenzialen und Herausforderungen der Berufslehre in Österreich gegenüberzustellen und damit die Basis für evidenzbasierte, differenziert begrün-

dete Entscheidungen für berufliche Bildungswege beziehungsweise die der dualen Ausbildung zu legen (Abschn. 4.4).

#### **4.1.2 Prestigevorstellungen und deren Reflexion im Rahmen der (schulischen) Berufsorientierung**

Ein wichtiger Ansatzpunkt sind Maßnahmen der Berufsorientierung. Wünschenswert wäre die frühzeitige Sensibilisierung nicht nur für akademische Karrierewege, sondern auch für Lehrberufe sowie praxisorientierte Angebote, welche Eltern und Unternehmen in den Berufs- und Studienwahlprozess einbeziehen (Brämer, 2019, S.349). So betont auch Freundlinger (Wirtschaftskammer Österreich) die Notwendigkeit, die Wahrnehmung der dualen Berufsbildung im Bildungssystem zu stärken und dabei Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer sowie Eltern zu informieren (PK, 2014). Es könnte explizit dem oftmals unbewussten und frühzeitigen Ausschluss von Lehrberufen entgegengewirkt werden. Hilfreich wären Gelegenheiten auch für Jugendliche – auch für jene, die eine allgemeinbildende Schule besuchen – zu ermöglichen, praktische Erfahrungen zu sammeln und eigene Interessen und Stärken entdecken zu können. Insbesondere durch die gezielte Kooperation von Schulen und Betrieben, durch lokale Berufsorientierungsmessen, systematische Etablierung von Berufsfelderproben und deren Vor- und Nachbereitung (Lipowski et al., 2020). Im Rahmen von Betriebsexkursionen und -praktika können Unternehmen und Berufsfelder als Ausbildungsoptionen frühzeitig wahrgenommen und das duale Ausbildungssystem nach der Schulbildung in Betracht gezogen werden (Brüggemann, 2015, S.20f). Das Ziel sollte jedoch nicht sein, Jugendliche in eine bestimmte Richtung lenken zu wollen (Matthes, 2019). Nach Baethge, Buss und Lanfer (2003) kommt es vielmehr auf die Balance der Förderung von individueller Regulationsfähigkeit und Autonomie bei der Berufsentscheidung an sowie auf die Ermöglichung beruflicher Teilhabe und das Bewusstsein über die Notwendigkeit der Sicherung der Humanressourcen in verschiedenen Berufsfeldern und Professionen für Arbeitsmarkt und Gesellschaft.

Mit Blick auf den Fachkräftemangel in Österreich und die Förderung der Teilhabe benachteiligter Jugendlicher wäre es wünschenswert, würden sich die realen Potenziale der dualen Ausbildung für die Beteiligung und Karriere- und Verdienstmöglichkeiten in den individuellen Prestigevorstellungen der Jugendlichen und deren Eltern widerspiegeln – aber auch in den Vorstellungen der Lehrkräfte an allgemein- und berufsbildenden Schulen und der Unterstützenden in Prozessen der Berufsfindung (wie z.B. Lehrkräfte im Fach Berufsorientierung oder Job Coaches). Um die Wertschätzung von Lehrberufen zu erhöhen, könnte es zielführend sein, die genannten Personengruppen und damit die gesellschaftliche Öffentlichkeit über die Potenziale der dualen Ausbildung aufzuklären, Realbegegnungen zu Vertretern verschiedener Lehrberufe zu stärken und eine Reflexion der impliziten Prestigevorstellungen anzuregen. Anhand evidenzbasierter Argumente könnten

die Potenziale für die Lehrlinge und ihre Bezugsgruppe im Rahmen der Berufsorientierung erkennbar werden. Besonders deutlich wird die Notwendigkeit der Aufklärung zu realistischen Chancen und Herausforderungen einer dualen Ausbildung mit Blick darauf, dass die Prestigezuschreibungen zu Berufen und Berufswegen auch vom kulturellen Hintergrund abhängen (Grannemann, Ohlemann & Driesel-Lange, 2020). So zeigt sich insbesondere, dass Jugendliche mit Fluchthintergrund und auch deren Familien einzelnen Berufen andere Geschlechts- und Prestigevorstellungen zuschreiben als Personen des hiesigen Kulturkreises (z. B. Friseurin/Friseur), was auch auf die Unkenntnis der Optionen des dualen Systems, das in ihren Heimatländern unbekannt ist, zurückzuführen sein kann. Entsprechend formulierten Schulleitungen und Lehrkräfte in Berufsintegrationsklassen in Bayern die Notwendigkeit, den (jugendlichen) Geflüchteten die Potenziale einer Berufslehre in deutschsprachigen Ländern Europas aufzuzeigen (Heinrichs et al., 2016).

#### **4.1.3 Maßnahmen zur Reflexion von Prestigevorstellungen zur dualen Ausbildung und Lehrberufen im Rahmen der (schulischen) Berufsorientierung**

Wie implizite Prestige- oder Geschlechtsvorstellungen zu Berufswegen und der dualen Ausbildung aufgebrochen werden könnten, wird derzeit in einem Kooperationsprojekt der Technischen Universität Darmstadt und des Bundesinstituts für Berufsbildung untersucht. Dort sollen zwei Interventionen evaluiert und gegenübergestellt werden, die sich vor allem an die Jugendlichen im Prozess der Berufsfindung richten: zum einen der Einsatz von Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschaftern, zum anderen durch Workshops zur Reflexion unbewusster Determinanten des Berufswahlprozesses für Jugendliche mit Herausforderungen im Übergang Schule – Beruf (Mutlu & v. Oeynhausen, 2020). Man darf gespannt sein, inwiefern sich diese Maßnahmen als effektiv erweisen und tatsächlich vorherige Einstellungen sowohl gegenüber Lehrberufen als auch gegenüber der dualen Ausbildung als möglichen Karriereweg verändern.

Um geschlechtsstereotype Muster der Berufswahl aufbrechen zu können, empfehlen Luttenberger, Ertl und Paechter, dass jungen Menschen schon frühzeitig die Möglichkeit geboten werden soll, eigene Lernerfahrungen zu machen, Interessen zu entwickeln und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu stärken (2016, S. 667f). Auch Programme in der Sekundarstufe I wie z. B. „Power Girls“ in Oberösterreich wollen Mädchen in der Sekundarstufe ermutigen, sich für das technische Berufsfeld zu interessieren (Weinberger, 2019). Die Notwendigkeit zur Förderung einer selbstbestimmten Berufswahl unterstreicht eine Studie zu Geschlechterstereotypen und Berufsentscheidung von Dreisiebner et al. (2020); allein die Jugendlichen mit nicht-stereotyper Berufswahl, die weniger vom sozialen Umfeld, sondern auf Basis ihrer eigenen (intrinsischen) Berufswünsche entscheiden, präferieren auch noch am Ende der PTS einen Lehrplatz in einem nicht für das eigene Geschlecht typischen Beruf. Die Autoren plädieren hier für eine inten-

sive Beratung und Förderung auch geschlechtsuntypischer Berufswünsche bereits während der Berufsorientierung und falls erste Zweifel oder Barrieren auftreten.

Berufsorientierung im Rahmen der schulischen Ausbildung zu etablieren, ist insgesamt ein umfangreiches Unterfangen (Lipowski et al., 2015) und betrifft alle verantwortlichen Lehrenden und Ebenen der allgemeinbildenden Schulen. Obwohl die Relevanz von Lehrpersonen für die Qualität schulischer Berufsorientierung immer wieder betont wird, sind Untersuchungen zu den Kompetenzen, die die unterstützenden Personen benötigen, selten. So wird zu überlegen sein, welche Bedingungen Lehrende an allgemeinbildenden Schulen benötigen, damit diese eine den aktuellen Anforderungen entsprechende Berufsorientierung in Unterricht und Schule gestalten können (Dreer, 2013, S. 99f). Da die Berufsbiographien von Lehrkräften häufig von eigenen Schulerfahrungen vor allem im allgemeinbildenden Schulsystem geprägt sind und der Abschluss einer dualen Ausbildung eher selten ist, wäre es interessant zu untersuchen, welche Prestigevorstellungen Lehrpersonen an allgemeinbildenden Schulen und insbesondere diejenigen, die in Maßnahmen der schulischen Berufsorientierung engagiert sind, mitbringen, und inwiefern diese Lehrpersonen selbst von den Potenzialen einer dualen Ausbildung überzeugt sind.

Eine Maßnahme zur schulischen Bildungs- und Berufsorientierung für Eltern und Erziehungsberechtigte, Lehrerinnen und Lehrer, Schülerinnen und Schüler sowie Bildungsberaterinnen und Bildungsberater in Österreich ist das Serviceportal (IBOBB) „Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf“ des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). Die Angebote von IBOBB sollen bei der Entscheidungsfindung von Ausbildungswegen sowie von Begabungen und Talenten, unabhängig von familiären, gesellschaftlichen und sozialen Grundlagen sowie unabhängig vom Geschlecht unterstützen (BMBWF, 2020). Zudem präsentiert IBOBB ([portal.ibobb.at](http://portal.ibobb.at)) eine Reihe von Studien und Unterlagen zum Thema der Berufsorientierung. Es scheint aber an empirischen Studien zur Wirksamkeit der Berufsorientierungsmaßnahmen zu mangeln, die über die Evaluation aus Sicht der Teilnehmenden ein Design quasi-experimenteller Interventionsstudien nutzen und die Aussagen zur Wirksamkeit der Maßnahmen auf den Ebenen zwei bis vier nach Kirkpatrick (1998) erlauben.

#### **4.2 Unterstützung der Begabungs- und Begabtenförderung in der dualen Ausbildung**

Durch die große Individualität an Eignungen und Fähigkeiten sowie der Vielfalt an Berufen, die in Österreich in Form einer dualen Ausbildung erlernt werden können, bietet die Lehre jungen, begabten Menschen die Möglichkeit, ihre praktische Intelligenz zu erkennen und zu entwickeln (Uhl & Kempster, 2020, S. 16). Die Dualität der Ausbildung an den Lernorten Schule und Betrieb eröffnet hier insbesondere im Betrieb die Möglichkeit zu impliziteren und handlungsorientierteren

Formen des Lernens (am Arbeitsplatz), versetzt die Lehrlinge in andere Rollen als die des Schülers bzw. der Schülerin und bietet die Chance, aus vorherigen, eventuell destruktiven Mustern auszubrechen. Die Auszubildenden nehmen am realen Arbeitsleben teil und übernehmen Verantwortung für Arbeitsprozesse und –ergebnisse. Die Dualität der Ausbildung bietet für Betriebe sowie Schulen die Möglichkeit, Jugendliche mit ausgeprägter praktischer Intelligenz zu identifizieren, zu fördern und zu gewinnen. Nicht nur für junge Menschen, die ihre Stärken außerhalb des schulischen System sehen, kann dies eine Perspektive sein, erfolgreich zu sein (Uhl & Kempster, 2020, S. 16). Uhl und Kempster entwickelten einen Potenzialerfassungsbogen zur Anwendung bei (zukünftigen) Lehrlingen. Arbeiten bei der Identifizierung von Potenzialen Lehrlinge, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Lehrkräfte konstruktiv zusammen, bestehen gute Chancen, die Vorteile des betrieblichen und berufspraktischen Lernens in der dualen Ausbildung wirksam werden zu lassen. Auch hier liegt es an zukünftiger Forschung, über erste Ergebnisse empirischer Begleit- und Evaluationsforschung hinaus die Hoffnungen, die mit der Wirkung des Tools aktuell verbunden werden, in Interventionsstudien empirisch zu prüfen und das Setting der Begabungsförderung über die differenzierte Erfassung von Barrieren und Gelingensbedingungen weiterzuentwickeln.

#### **4.3 Die PTS als „Zubringerschule“ zur dualen Ausbildung: Ein Schultyp mit viel Potenzial für individuelle Förderung**

Die PTS ist systemisch betrachtet als allgemeinbildende „Zubringerschule“ zur dualen Ausbildung in einer Zwitterstellung im österreichischen Bildungssystem: Absolventinnen und Absolventen der Mittelschule können in der Regel nicht direkt in die duale Ausbildung eintreten, da ihnen noch ein Jahr zum Abschluss der Pflichtschule und damit in einer allgemeinbildenden Schule fehlt. Gleichzeitig entsprechen die Ziele der PTS einem typischen schulischen Angebot zur Unterstützung des beruflichen Übergangs von Schule in die Lehre. Der Lehrplan vereint das Ziel der Berufsorientierung mit berufsfachlich-praktischer Kompetenzförderung und allgemeinbildenden Zielen (Bauer, Zweig & Kainzmayer, 2017, S. 9). Bereits im Lehrplan wird deutlich, dass in der PTS die individuelle Förderung und Begleitung der Jugendlichen auf dem Weg von der Schule in den Beruf im Mittelpunkt steht (RIS, 2021). Dazu werden den Einzelschulen Handlungsspielräume gewährt, die sie unter Berücksichtigung der lokalen Bedingungen (insbesondere der Kooperation mit Betrieben, der Schülerinnen- und Schüler-Klientel und der regionalen Unterstützungsangebote) nutzen können und sollen, um die Jugendlichen mit in der Regel stark heterogenen Ausgangslagen – teilweise mit Benachteiligungen oder Beeinträchtigungen – individuell zu begleiten. Jede PTS ist gefordert, ein Schulkonzept zu entwickeln, um diesen Zielen systematisch gerecht zu werden (Bauer, Zweig & Kainzmayer, 2017). Eine PTS kann und sollte ein Ort sein für eine indi-

viduelle Förderung im Übergang Schule–Beruf. Insbesondere im Unterricht der Fachbereiche sowie durch vielfältige Angebote von Realbegegnungen (wie z. B. Berufsmessen, Exkursionen oder berufspraktische Tage) können die Schülerinnen und Schüler das Schuljahr nutzen, Einblicke in den tatsächlichen Berufsalltag zu gewinnen, verschiedene Berufsfelder und berufspraktische Tätigkeiten kennen zu lernen und sich darin zu erproben (Heinrichs, Reinke & Gruber, 2020, S. 15f).

Bereits heute wird dieser speziell auf die Berufsorientierung vorbereitende Schultyp der Polytechnischen Schule von rund einem Drittel aller Lehrlinge vor dem Eintritt in das duale System besucht (Dornmayr & Nowak, 2019). Mancherorts aber eilt der PTS noch ein eher schlechter Ruf voraus und Jugendliche wählen nach der Pflichtschule eine berufliche Vollzeitschule als „Notlösung“ und Übergangslösung. Möglicherweise aber wäre zumindest für manche Schülerinnen und Schüler der Besuch der PTS und eine anschließende duale Ausbildung ein Weg zu einer zu ihren Fähigkeiten und Interessen passenden beruflichen Tätigkeit, zu mehr Selbstsicherheit und Zufriedenheit. Hier wären weitere empirische Evidenzen wünschenswert.

#### 4.4 Chancen für die Gesellschaft durch empirische Evidenz zu den Potenzialen der dualen Ausbildung

Die Qualität, den Erfolg und die Weiterentwicklung der Lehre hervorzuheben und zu sichern, steht im Interesse vieler politischer Institutionen und Interessensvertretungen, wie des Bundesministeriums, der Wirtschaftskammer, der Arbeiterkammer oder des Arbeitsmarktservice und nicht zuletzt der Gesellschaft. Im Zuge eines gesamtheitlichen Zusammenwirkens unterschiedlicher Ebenen des Qualitätsmanagements sollen Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen und Lehrlinge gefördert werden, um die Reputation der Lehre zu stärken und so zur Sicherung des dringend benötigten qualifizierten Fachkräftenachwuchses beizutragen. Lehrberufe werden neugeordnet und weiterentwickelt, Berufsorientierungsmaßnahmen implementiert, Lehrstellenberaterinnen und Lehrstellenberater ein- oder Akkreditierungsverfahren für Lehrbetriebe umgesetzt; für die Jugendlichen stehen während der Berufsfindung Beratungs- und Vermittlungsstellen/-tools bereit. Während des Ausbildungsverhältnisses werden Maßnahmen der Qualitätssicherung in Berufsschulen implementiert, das Lehrlings- und Lehrstellencoaching, Ausbildungsverbände, Lehre mit Matura, Auslandspraktika, Weiterbildung der Ausbilder oder Lehrlingswettbewerbe eingesetzt. Auch nach der Lehre sollen die ausgebildeten Fachkräfte durch Weiterbildungen oder Wettbewerbe wie „worldskills“ oder „eurosills“ gefördert werden (Achleitner, Mayr & Wallner, 2014).

Die in Kapitel vier genannten Impulse zeigen, in welchem komplexen Gefüge die Maßnahmen stehen, die darauf abzielen, die Potenziale des Systems der dualen Ausbildung im Sinne der Ziele beruflicher Bildung im Spannungsfeld von Be-

darfen des Arbeitsmarkts und der Gesellschaft, der individuellen Förderung von (zukünftig) Erwerbstätigen sowie der sozialen und beruflichen Teilhabe von Benachteiligten auszuschöpfen (Baetghe, Buss & Lanfer, 2003). Es wird offenbar, dass dieses Ziel nicht durch Einzelpersonen oder –maßnahmen erreicht werden kann, sondern eine gesellschaftliche Aufgabe darstellt. Die Reputation bzw. das Prestige von Berufen oder Bildungsgängen in der dualen Ausbildung ist ein Narrativ, das auf gesellschaftlicher und individueller Ebene Wirkung zeigt. Die Chance einer empirisch- und evidenzorientierten Berufsbildungsforschung liegt darin, Informationen zur Verfügung zu stellen, die sowohl die Potenziale dualer Ausbildung als auch ihre Grenzen offenlegen und damit ein differenziertes Bild der (zukünftigen) Rolle einer Fachkräfteausbildung in anerkannten Lehrberufen aufzeigen. Hier eröffnet sich ein bisher in Österreich noch wenig fokussiertes Feld (theoriegeleiteter) empirischer Berufsbildungsforschung (Helm, 2016).

## Literatur

- Achleitner, D. Mayr, T. & Wallner, J. (2014). *Qualität in der Lehre sichern und stärken*. IBW. BMWF Bundesministerium für Wirtschaft, Forschung und Wirtschaft (Hrsg.).
- Atik, D., Findeisen, S., Nickolaus, R. & Seifried, J. (2018). Ursachen von Ausbildungsabbrüchen: Stand der Forschung. *Berufsbildung: Zeitschrift für Theorie, Praxis, Dialog*, 72(172), 12–14.
- Baetghe, M., Buss, K.-P. & Lanfer, C. (2003). Konzeptionelle Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung/Lebenslanges Lernen. In *Bildungsreform* (Bd. 7). BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Bauer, J., Zweig, S. & Kainzmayer, R. (2017). *PTS 2020. Ein Schulentwicklungsprojekt professionell begleitet. Evaluierungs- und Endbericht, Schuljahr 2016/17*. Bundesministerium für Bildung (Hrsg.). [https://pts.schule.at/fileadmin/Polytechnische\\_Schule/PTS\\_2020/Forschungsbericht\\_PTS2020\\_SJ2016-17\\_Bauer\\_Kainzmayer.pdf](https://pts.schule.at/fileadmin/Polytechnische_Schule/PTS_2020/Forschungsbericht_PTS2020_SJ2016-17_Bauer_Kainzmayer.pdf)
- Bauer, W. (2014). *Image der Lehre aufwerten. KFZ-Wirtschaft*. <https://www.automotive.at/kfz-wirtschaft/image-der-lehre-aufwerten-61810>
- Beck, K. (2019). "Beruflichkeit" als wirtschaftspädagogisches Konzept – ein Vorschlag zur Begriffsbestimmung. In J. Seifried, K. Beck, B.-J. Ertelt & A. Frey, A. (Hrsg.), *Beruf, Beruflichkeit, Employability* (S. 19–33). wbv.
- Beicht, U. & Walden G. (2014). *Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betrieblichen Ausbildung und erreichte Berufsprestige* (p. 4, 8. Jg.). Bundesinstitut für Berufsbildung. Bertelsmann.

- Binder, D., Thaler, B., Unger, M., Ecker, B., Mathä, P. & Zaussinger, S. (2017). MINT an öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen sowie am Arbeitsmarkt. Eine Bestandsaufnahme. In *Projektbericht*. Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW), Institut für Höhere Studien (IHS) (Hrsg.). <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4284/1/2017-ihs-report-binder-mint-universitaeten-fachhochschulen.pdf>
- Bliem, W., Schmid, K. & Petanovitsch, A. (2014). Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung. Transfermöglichkeiten. IBW-Forschungsbericht (Nr. 177, S. 103).
- BMBWF (2020). *Bildungs- und Berufsorientierung*. Bundesministerium Bildung, Wirtschaft und Forschung. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/ba/bo.html>
- Brämer, S. (2019). Einflussfaktoren auf die technische Berufs- und Studienwahl von jungen Frauen in Sachsen-Anhalt. In F. Gramlinger, C. Iller, A. Ostendorf, K. Schmid & G. Tafner (Hrsg.), *Bildung = Berufsbildung?!* (S. 339–351). Bertelsmann.
- Brüggemann, T. (2015). Betriebliche Berufsorientierung. In T. Brüggemann, E. Deuer (Hrsg.), *Berufsorientierung aus Unternehmenssicht. Fachkräfterekrutierung am Übergang Schule – Beruf* (S. 17–23). Bertelsmann.
- Brüggemann, T. (2015b). 10 Merkmale „guter“ Berufsorientierung. In T. Brüggemann & E. Deuer (Hrsg.), *Berufsorientierung aus Unternehmenssicht. Fachkräfterekrutierung am Übergang Schule – Beruf* (S. 65–81). Bertelsmann.
- Buchebner-Ferstl, S., Kaindl, M. & Rille-Pfeiffer, C. (2016). Bildungsentscheidung in der Familie beim Übergang von der Volksschule in die weiterführende Schule. ÖIF Forschungsbericht (Nr. 20).
- Bußhoff, L. (1984). *Berufswahl: Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung*. Kohlhammer.
- Dorninger, C. & Gramlinger, F. (2019). *Österreich*. P. Grollmann, D. Frommberger, U. Clement, T. Dreißinger, U. Lauterbach, M. Pilz & G. Spöttl (Hrsg.), *Internationales Handbuch der Berufsbildung* (Bd. 52). BIBB.
- Dornmayr, H., Lengauer, B. & Rechberger, M. (2019). *Betriebliche AusbilderInnen in Österreich. Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche*. IBW-Forschungsbericht (Nr. 196).
- Dornmayr, H. & Löffler, R. (2018). *Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2016–2017. Forschungsbericht von ibw und öibf*. BMDW (Hrsg.). Wien.
- Dornmayr, H. & Nowak, S. (2019). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2019, Strukturdaten, Trends und Perspektiven*. IBW-Forschungsbericht (Nr. 200).
- Dornmayr, H. & Nowak, S. (2020). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2020. Strukturdaten, Trends und Perspektiven*. IBW-Forschungsbericht (Nr. 203).

- Dornmayr, H. & Winkler, B. (2016). *Nach der Lehre: Ausbildungs- und Berufserfolg von Lehrabsolventen und Lehrabsolventinnen in Österreich. Eine empirische Untersuchung auf Basis von amtlichen Individual-/ Registerdaten und persönlicher Befragung*. IBW-Forschungsbericht (Nr. 186).
- Dreer, B. (2013). *Kompetenzen von Lehrpersonen im Bereich Berufsorientierung*. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-01757-6\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-658-01757-6_7)
- Dreisiebner, G., Tafner, G., Luttenberger, S., Stock, M. & Paechter, M. (2020). Berufsfundungsprozesse von Jugendlichen an Polytechnischen Schulen. In K. Heinrichs, S. Albert, J. Christa, N. Jäger & R. Uhl, *bwp@ Spezial PH-AT1: Österreichs Berufsbildung im Fokus der Diversität – Berufspädagogische Forschung an Pädagogischen Hochschulen – Status quo, Herausforderungen und Implikationen* (S. 1–17). [https://www.bwpat.de/spezial-ph-at1/dreisiebner\\_et\\_al\\_bwpat-ph-at1.pdf](https://www.bwpat.de/spezial-ph-at1/dreisiebner_et_al_bwpat-ph-at1.pdf)
- Euler, D. (2004). Lernortkooperation – eine unendliche Geschichte? In D. Euler (Hrsg.), *Handbuch der Lernortkooperation – Theoretische Fundierung* (Bd. 1, S. 12–24). Bertelsmann.
- Flotzinger, C. & Pichler, J. (2020). Das duale System als Spannungsfeld. In P. Reinbacher, J. Oberneder & A. Wesenauer (Hrsg.), *Warum Komplexität nützlich ist. Auf der Suche nach Antworten mit Helmut Willke* (S. 151–168). Springer Gabler.
- Flotzinger, C. W. & Rechberger, J. (2019). Kooperative Lernanlässe zur Verbesserung der Konnektivität im dualen System. In F. Gramlinger, C. Iller, A. Ostendorf, K. Schmid & G. Tafner (Hrsg.), *Österreichische Berufsbildungsforschungskonferenz "Bildung = Berufsbildung?!"* (S. 133–144). wbv Media.
- Heinrichs, K., Kärner, T., Ziegler, S., Feldmann, A., Reinke, H. & Neubauer, J. (2016). Die Implementierung neuer Konzepte zur Beschulung von Flüchtlingen und Asylsuchenden – Herausforderung und Chancen aus organisationstheoretischer Perspektive. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 47(3), 231–241. doi:10.1007/s11612-016-0329-3
- Heinrichs, K., Reinke, H. & Gruber, M. (2020). Betriebspraktika als Maßnahme der Berufsorientierung oder berufsfachlichen Kompetenzentwicklung? Eine Lehrplananalyse zu Zielen und Typen von Praktika im österreichischen Schulsystem. In K. Heinrichs, S. Albert, J. Christa, N. Jäger & R. Uhl. (Hrsg.), *bwp@ Spezial PH-AT1: Österreichs Berufsbildung im Fokus der Diversität – Berufspädagogische Forschung an Pädagogischen Hochschulen – Status quo, Herausforderungen und Implikationen* (S. 1–20). [https://www.bwpat.de/spezial-ph-at1/heinrichs\\_et\\_al\\_bwpat-ph-at1.pdf](https://www.bwpat.de/spezial-ph-at1/heinrichs_et_al_bwpat-ph-at1.pdf)
- Ginzberg, E. (1952). Toward a theory of occupational choice. *Personal and Guidance Journal*, 30(7), 491–494.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to general theory*. Columbia University Press.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579.

- Gottfredson, L.S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 85–148). Jossey-Bass.
- Grannemann, L., Ohlemann, S. & Driesel-Lange, K. (2020). *Berufliche Aspirationen von Schüler\*innen unterschiedlicher kultureller Herkunft*. Vortrag auf der Jahrestagung der DGfE-Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 9.-10.09.2020
- Grollmann, P. & Haasler, B. (2009). Berufliche Kompetenzentwicklung als Maßgabe für die Qualität beruflicher Bildung – Vorstellung eines Instruments. In H. D. Münk & R. Weiß (Hrsg.), *Qualität in der beruflichen Bildung Forschungsergebnisse und Desiderata. Berichte zur beruflichen Bildung* (S. 69–89). W. Bertelsmann.
- Hackel, M., Junggeburth, C., Milolaza, A., Reymers, M., Zöller, M. & Schaal, T. (2017). Berufsschule im dualen System - Daten, Strukturen, Konzepte. In Bundesinstitut für Berufsbildung, *Wissenschaftliche Diskussionspapiere*. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8367>
- Helm, C. (2016). Empirische Unterrichtsforschung im Fach Rechnungswesen – ein Überblick zum Publikationsstand. In C. Helm (Hrsg), *bwp@ Spezial 11 Unterrichtsforschung im Fach Rechnungswesen* (S. 1–21). [http://www.bwpat.de/spezial11/helm-editorial\\_bwpat\\_spezial11.pdf](http://www.bwpat.de/spezial11/helm-editorial_bwpat_spezial11.pdf)
- Hofer, E. (2020). *Image der Lehre soll weiter aufgewertet werden*. Kurier. <https://kurier.at/politik/inland/image-der-lehre-soll-weiter-aufgewertet-werden/401080002>
- IBOBB (2020). <https://portal.ibobb.at/>
- Kärner, T. (2015). *Erwartungswidrige Minderleistung und Belastung im kaufmännischen Unterricht: Analyse pädagogischer, psychologischer und physiologischer Aspekte*. Peter Lang. <https://dx.doi.org/10.3726/978-3-653-05474-3>
- Kirkpatrick, D.L. (1998). Another look at evaluating training programs: Fifty articles from training & development and technical training: magazines cover the essentials of evaluation and return-on-investment. Alexandria, VA: American Society for Training & Development (ASTD).
- Lachmayr, N. & Mayerl, M. (2019). 3. *Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Endbericht*. öibf.
- Lassnigg, L. (2016). „Muddling through“ once again – The long term development of the dualistic Austrian VET System. In E. Berner & P. Gonon (Hrsg.), *History of vocational education and training in Europe. Cases, concepts and challenges*. (pp. 125–145). Peter Lang.
- Lassnigg, L. (2020). „Die Vielfalt der Eintöpfe“: Diversität durch Homogenisierung? In K. Heinrichs, S. Albert, J. Christa, N. Jäger & R. Uhl. (Hrsg.), *bwp@ Spezial PH-AT1: Österreichs Berufsbildung im Fokus der Diversität – Berufspädagogische Forschung an Pädagogischen Hochschulen – Status quo, Herausforderungen und Implikationen* (S. 1–24). [https://www.bwpat.de/spezial-ph-at1/lassnigg\\_bwpat-ph-at1.pdf](https://www.bwpat.de/spezial-ph-at1/lassnigg_bwpat-ph-at1.pdf)

- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Lipowski, K., Dreer, B., Kaak, S. & Kracke, B. (2020). Berufsfelderproben in der schulischen Berufsorientierung. Voraussetzungen einer wirksamen Praxiserfahrung. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. überarb. u. erw. Aufl., S. 446–459). Waxmann.
- Lipowski, K., Kaak, S., Kracke, B. & Holstein, J. (2015). *Handbuch schulische Berufsorientierung. Praxisorientierte Unterstützung für den Übergang Schule – Beruf*. Thillm.
- Luttenberger, S., Ertl, B. & Paechter, M. (2016). Vorschläge für eine schulische Berufsorientierung, die geschlechtsunabhängige Berufsentscheidungen fördert. *Erziehung und Unterricht*, 7–8, 662–670.
- Matthes, S. (2019). Warum werden Berufe nicht gewählt? Dissertation. <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/9795>
- Mutlu, S., & v. Oeynhaus, S. (2020). *Berufsorientierung unter Berücksichtigung des universellen Bedürfnisses nach sozialer Anerkennung*. Vortrag auf der Jahrestagung der DGfE-Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 9.-10.09.2020
- OECD (2017). *Education policy outlook Austria*. (9/2017, S.9). <http://www.oecd.org/education/Education-Policy-Outlook-Country-Profile-Austria.pdf>
- PK Parlamentskorrespondenz (2014). *Lehrausbildung – globales Vorbild mit schlechtem Image in Österreich. Bundesratsenquête über Perspektiven der Dualen Ausbildung* (Nr. 1232, 12/2014). [https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR\\_2014/PK1232/index.shtml](https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2014/PK1232/index.shtml)
- RIS (2021). Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Lehrplan – Polytechnische Schule, Fassung vom 21.03.2021. Rechtsinformationssystem des Bundes. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10010046>
- Seifert, K. H. (1977). Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung. In K. H. Seifert, H.-H. Eckhardt & W. Jaide (Hrsg.), *Handbuch der Berufspsychologie* (S. 171–279). Hogrefe.
- Seifried, J., Beck, K., Ertelt, B.-J. & Frey, A. (2019). In J. Seifried, K. Beck, B.-J. Ertelt & A. Frey, *Beruf, Beruflichkeit, Employability* (S. 9–16). wbv.
- Schönherr, D. & Zandonella, M. (2020). *Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index*. AK Wien, Frauen und Familie. (Hrsg.).
- Thaler, S. (2018). Die Hürden für Frauen in der Technik. Der Standard. Tech & Innovation, 11/2018. E-Paper. <https://www.derstandard.at/story/2000089992723/die-huerden-fuer-frauen-in-der-technik>

- Uhl, R. & Kempter, U. (2020). Potenziale in der Berufsbildung erkennen, fördern und weiterentwickeln – eine Vision im Spannungsfeld von wissenschaftlicher Erkenntnis und praktischer Umsetzung. In K. Heinrichs, S. Albert, J. Christa, N. Jäger & R. Uhl. (Hrsg.), *bwp@ Spezial PH-AT1: Österreichs Berufsbildung im Fokus der Diversität – Berufspädagogische Forschung an Pädagogischen Hochschulen – Status quo, Herausforderungen und Implikationen* (S. 1–23). [https://www.bwpat.de/spezial-ph-at1/uhl\\_kempter\\_bwpat-ph-at1.pdf](https://www.bwpat.de/spezial-ph-at1/uhl_kempter_bwpat-ph-at1.pdf)
- WKO (2020). *Berufswettbewerbe in Österreich und international. Landes- & Bundeslehrlingswettbewerbe sowie AustrianSkills, EuroSkills und WorldSkills. Wirtschaftskammer Österreich*. <https://www.wko.at/service/bildung-lehre/lehrlingswettbewerb.html>
- Weinberger, A. (2019). „Power Girls“. *Evaluationsstudie der 8. Schulstufe 2019. Endbericht*. [https://powergirls.edugroup.at/wp-content/uploads/2020/01/Endbericht\\_Power-Girls-2019.pdf](https://powergirls.edugroup.at/wp-content/uploads/2020/01/Endbericht_Power-Girls-2019.pdf)
- Wenner, T. (2018). Entwicklung eines Instruments zur Erfassung der Wechselwirkung von Lernortkooperation und Ausbildungsqualität. *Journal of Technical Education (JOTED)*, 6(1), 223–237. <https://www.journal-of-technical-education.de/index.php/joted>
- Ziegler, B., Steinritz, G. & Kayser, H. (2013). Berufswahl und Interessen – zur Kongruenz von Berufswünschen und beruflichen Interessen im Jugendalter. In G. Niedermair (Hrsg.), *Facetten berufs- und betriebspädagogischer Forschung. Grundlagen – Herausforderungen – Perspektiven* (S. 303–327). Trauner.
- Ziegler, B. & Steinritz, G. (2015): „Mama, welche Schule muss ich besuchen, wenn ich Chef werden will?“ – Berufe als individuelle Leitkategorie für Bildungsprozesse. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 29, 1–17. [http://www.bwpat.de/ausgabe29/ziegler\\_steinritz\\_bwpat29.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe29/ziegler_steinritz_bwpat29.pdf)

