

## EVALUATION DER LEHRLINGSAUSBILDUNGEN IN DEN OBERÖSTERREICHISCHEN GEMEINDEN

1. Vorbemerkung .....	132
2. Untersuchungsdesign .....	132
3. Ergebnisse der Befragung der AusbildungsleiterInnen / AusbilderInnen .....	133
4. Ergebnisse der Lehrlingsbefragung .....	145
5. Ansatzpunkte für Innovationen bei der Lehrlingsausbildung im öffentlichen Dienst .....	154

Auszug aus WISO 1/2000

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@ak-ooe.at](mailto:wiso@ak-ooe.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

**Michaela  
Watzinger**

Sozialforscherin  
am IBE

**Walter  
Blumberger**

Geschäftsführer des  
Instituts für Berufs-  
und Erwachsenen-  
bildungsforschung  
(IBE) an der  
Universität Linz

## 1. Vorbemerkung

Aufgrund der allgemeinen Lehrstellenknappheit und politischer Interventionen entschlossen sich viele Gemeinden dazu, selbst Lehrlinge auszubilden. Da kaum Erfahrungswerte über die Lehrlingsausbildung in den Gemeinden vorliegen, regte Landeshauptmann-Stellvertreter Fritz Hochmair im Juni 1999 eine Studie zum Thema Lehrlingsausbildung in den oberösterreichischen Gemeinden an, die vom IBE (Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz) durchgeführt und vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gefördert wurde.

## 2. Untersuchungsdesign

Die Evaluation der Lehrlingsausbildungen in den oberösterreichischen Gemeinden wurde in zwei Teilen durchgeführt:

### *Teil I:*

#### *Round Tables*

Um die Ausbildungssituation in den Gemeinden grundsätzlich zu erfassen und Richtlinien für die Erstellung der Fragebögen zu erhalten, wurden im Juni 1999 zwei Round Tables mit AusbildungsleiterInnen bzw. AusbilderInnen ausgewählter Gemeinden abgehalten.

Am ersten Round Table nahmen sechs VertreterInnen von Gemeinden mit mehr als 10.000 EinwohnerInnen und am zweiten fünf VertreterInnen von Gemeinden mit weniger als 10.000 EinwohnerInnen teil.

### *Teil II:*

#### *Postalische Befragung*

Auf Grundlage dieser Gespräche wurden je ein Fragebogen für Lehrlinge und einer für AusbildungsleiterInnen bzw. AusbilderInnen entwickelt.

Die Befragung wurde im Juni 1999 postalisch durchgeführt, wobei alle Lehrlinge, die von oberösterreichischen Gemeinden ausgebildet werden, einen Fragebogen erhielten und pro Gemeinde ein Fragebogen vom / von der AusbildungsleiterIn

bzw. AusbilderIn für alle Lehrlinge der jeweiligen Gemeinde auszufüllen war.

177 Fragebögen wurden an AusbildungsleiterInnen bzw. AusbilderInnen und 293 Fragebögen an Lehrlinge gesandt. Der Rücklauf bei den AusbildungsleiterInnen / AusbilderInnen betrug 140<sup>1</sup> Fragebögen (Rücklaufquote 79 %). Für die Auswertung der Lehrlingsbefragung standen 149 rückgesandte Fragebögen zur Verfügung<sup>2</sup>. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 51 %.

*Rücklauf*

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgte in zwei Teilberichten (Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Befragung der AusbildungsleiterInnen bzw. AusbilderInnen, Ergebnisse der Lehrlingsbefragung).

### 3. Ergebnisse der Befragung der AusbildungsleiterInnen / AusbilderInnen

#### 3.1. Ausgangssituation

Vor 1980 wurden lediglich von drei Gemeinden Lehrlinge ausgebildet. Zwischen 1980 und 1989 begannen 11 Gemeinden, zwischen 1990 und 1996 14 Gemeinden mit der Lehrlingsausbildung. Allerdings wurden Lehrlinge nicht in jedem Fall kontinuierlich ausgebildet, wie in den Round Tables betont wurde. Verstärkt setzte die Lehrlingsausbildung in den Jahren 1997 und 1998 ein (s. Tabelle 1).

*verstärkte  
Lehrlings-  
ausbildung seit  
1997 und 1998*

*Tabelle 1: Beginn der Lehrlingsausbildung*

	absolut	in %
vor 1980	3	2
1980–1989	11	8
1990–1996	14	10
1997	47	34
1998	58	42
1999	5	4
<b>gesamt</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

Für 57 % der Gemeinden war ein wesentliches Motiv Lehrlinge auszubilden die allgemeine Lehrstellenknappheit. Die Ausbildung von speziellen Fachkräften für den Kommunalbereich und die Personalakquisition waren für 26 % ein weiterer Grund Jugendliche auszubilden. Politische Empfehlungen bzw. Aufforderungen sowie Gemeinderatsbeschlüsse u.ä. waren für 24 % ein entscheidender Anlass (s. Tabelle 2).

Tabelle 2: Motive für die Lehrlingsausbildung

	Nennungen	in %
Lehrstellenmangel; schlechte Arbeitsmarktsituation für Jugendliche; Jugendlichen Berufsausbildung ermöglichen	80	57
Ausbildung von Fachkräften für den Kommunalbereich; MitarbeiterInnenakquirierung bzw. Personalaufstockung; allgemeine Aufnahme von Gemeindelehrlingen	37	26
Politische Empfehlung / Aufforderung; Gemeinderatsbeschluss	33	24
Lehrplätze / Arbeitsplätze für GemeindebewohnerInnen	8	6
Moralische Verpflichtung der Gemeinden; soziale Aspekte	6	4
Sonstiges	6	4

Mehrfachnennungen; Prozentuierungsbasis (100 %) = 140;

In den Round Tables wurde betont, dass eine Rekrutierung von benötigtem Personal aus den eigenen Reihen durchaus Vorteile bringt, da es schwierig sei, Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung aus der Privatwirtschaft anzuwerben, weil deren Vordienstzeiten nicht angerechnet werden und damit vielfach Einkommenseinbußen verbunden wären. Außerdem seien diese Personen nicht so sehr mit den Gemeindestrukturen und den spezifischen Anforderungen vertraut.

### 3.2. Funktionen der AusbildungsleiterInnen

80 % der befragten AusbildungsleiterInnen / AusbilderInnen waren für einen Lehrling verantwortlich, 12 % für zwei Lehrlinge und lediglich 8 % für mehr als zwei Lehrlinge<sup>3</sup>.

Hauptamtlich mit der Lehrlingsausbildung betraut waren 16 Personen (12 %).

53 % hatten bei der Lehrlingsausbildung die Funktion der Ausbildungsleitung inne und 44 % waren als AusbilderInnen tätig.

Hauptaufgaben der AusbildungsleiterInnen waren die Koordination der Ausbildung und des Ausbildungsplanes sowie die Kontaktpflege mit den AusbilderInnen (in größeren Gemeinden) bzw. den SachbearbeiterInnen, die die Lehrlinge unterweisen (in kleineren Gemeinden), den Lehrlingen selbst, der Berufsschule und gegebenenfalls den Eltern der Lehrlinge.

*Hauptaufgaben:  
Koordination der  
Ausbildung und  
des  
Ausbildungsplanes*

Daneben sahen die AusbildungsleiterInnen der größeren Gemeinden die Rekrutierung der AusbilderInnen (und teilweise Überprüfung, wer dazu geeignet ist), die Auswahl von Partnerbetrieben (Ausbildungskooperationsvertrag mit Privatwirtschaft) und die Einleitung eventuell nötiger Interventionen bei Konflikten (am Arbeitsplatz, zwischen Lehrlingen, zwischen Lehrlingen und AusbilderInnen, in der Berufsschule usw.) als ihre Aufgaben.

VertreterInnen kleinerer Gemeinden unterstützten die Lehrlinge auch bei der Prüfungsvorbereitung.

### 3.3. Ausbildung der AusbildungsleiterInnen und AusbilderInnen

Für die Lehrlingsausbildung waren generell keine Kurse vorgeschrieben (ansonsten wäre die rasche Verfügbarkeit von Lehrstellen auch nicht gewährleistet gewesen). Eine diesbezügliche Weiterbildung erfolgte freiwillig. Daraus ergab sich, dass die Ausbildung der AusbildungsleiterInnen bzw.

AusbilderInnen sehr unterschiedlich war: 35 % hatten die AusbilderInnenprüfung abgelegt, 34 % einen AusbilderInnenkurs besucht und 12 % einen internen Kurs für Lehrlingsausbildung.

*Ausbildung der AusbilderInnen und AusbildungsleiterInnen von Vorteil*

In den Diskussionen wurde übereinstimmend festgestellt, dass eine Ausbildung der AusbilderInnen und AusbildungsleiterInnen – die auf die spezifische Situation der Gemeinden zugeschnitten ist – von Vorteil wäre. Weiters wäre eine Kooperation der AusbildungsleiterInnen begrüßenswert (zwecks Erfahrungsaustausch, Weitergabe von Know-how ...) – vor allem könnten davon auch kleinere Gemeinden profitieren.

In den kleineren Gemeinden gab es grundsätzlich keine AusbilderInnen. Ein/e AusbildungsleiterIn war für die Lehrlingsausbildung verantwortlich – durchgeführt wurde die Ausbildung von den jeweiligen SachbearbeiterInnen in den verschiedenen Bereichen (Meldeamt, Bauamt, ...), denen die Lehrlinge für eine bestimmte Zeit zugeteilt waren – oftmals war die Zuteilung auch vom Bedarf abhängig (wenn etwa Unterstützung benötigt wurde).

### 3.4. Lehrlingsausbildung und betrieblicher Ablauf

*Integration der Lehrlingsausbildung weitgehend problemlos*

Die Integration der Lehrlingsausbildung in den betrieblichen Ablauf und der Zeitaufwand für die Ausbildung neben der eigenen Tätigkeit der AusbilderInnen war weitgehend problemlos möglich. Probleme entstanden eher zu Beginn der Ausbildung aus zwei Gründen: Einerseits wurde mit der Ausbildung unvorbereitet begonnen (s. o.), andererseits brauchte es einige Zeit, bis sich die Lehrlinge eingearbeitet hatten. Etwa ab dem 2. Lehrjahr stellten die Lehrlinge jedoch eine echte Hilfe und Unterstützung dar.

Die Anlaufschwierigkeiten werden sich in der Folge nicht mehr in dem Ausmaß stellen, da zukünftig bereits Erfahrungen vorliegen. Zusätzlich könnten durch eine verstärkte Ausbil-

derung für AusbilderInnen (s. o.) deren Problemlösungs-  
kapazitäten verbessert werden.

### 3.5. Ausbildungssituation

Die befragten oberösterreichischen Gemeinden bildeten 24 verschiedene Lehrberufe aus. Am häufigsten wurden Bürokaufleute, gefolgt von VerwaltungsassistentInnen und Koch/Köchin ausgebildet. Die übrigen Lehrberufe konnten nur in einigen Gemeinden erlernt werden. In 14 Lehrberufen konnte das jeweilige Berufsbild nicht zur Gänze im Lehrbetrieb erfüllt werden (zumindest in einigen Gemeinden<sup>4</sup>). In 13 Lehrberufen wurden Teile der Ausbildung, die nicht im Lehrbetrieb erfüllt werden konnten, in Partnerbetrieben absolviert (vor allem Koch/Köchin) und in 7 Lehrberufen wurden diese Teile durch zusätzliche Kurse abgedeckt. Teilweise ergaben sich Überschneidungen, da in manchen Berufen fehlende Teilbereiche durch beides abgedeckt wurden. Eine freiwillige Absolvierung von Teilen der Ausbildung in Partnerbetrieben wurde nur in 8 Lehrberufen und nur in einzelnen Gemeinden durchgeführt (s. Tabelle 3).

*am häufigsten  
wurden  
Bürokaufleute,  
gefolgt von  
Verwaltungs-  
assistentInnen  
und Koch/Köchin  
ausgebildet*

Tabelle 3: Erfüllung des Berufsbildes<sup>5</sup>

Lehre	Jeweiliges Berufsbild kann im Lehrbetrieb erfüllt werden ...		Teile der Ausbildung, die nicht erfüllt werden können, werden in Partnerbetrieben absolviert.	Teile der Ausbildung, die nicht erfüllt werden können, werden durch zusätzliche Kurse abgedeckt.	Obwohl Ausbild. zur Gänze im Lehrbetrieb gemacht werden könnte, wird ein Teil der Ausbildung in Partnerbetrieben absolviert.
	gänzlich	teilweise			
BetriebselektrikerIn	0	1	1	1	0
BetriebsschlosserIn	0	1	1	1	0
Bürokaufmann/-frau	89	8	3	6	1
EDV-TechnikerIn	2	1	0	0	1
Einzelhandelskaufmann/-frau	3	0	0	1	0
ElektroinstallateurIn	1	0	0	0	0
Koch/Köchin	6	7	13	2	1
LandschaftsgärtnerIn (Garten- und Grünflächen)	4	0	0	0	0
MalerIn und AnstreicherIn	1	1	1	0	0
MaurerIn	1	1	1	1	1
Pharmazeutisch-kaufmännische/r AssistentIn	0	1	1	0	0
Sanitär- und Klimatechn. Gas- u. WasserinstallateurIn	0	1	1	0	0
SchlosserIn	0	1	2	0	0
Straßenerhaltungsfachmann/-frau	5	0	0	0	1
TischlerIn	1	1	1	0	0
VerwaltungsassistentIn	46	1	0	4	1
WasserleitungsinstallateurIn	0	0	1	0	0
ZahntechnikerIn	0	1	1	0	0
KonditorIn	1	0	0	0	1
DruckerIn	1	0	0	0	1
VermessungstechnikerIn	1	0	0	0	0
EDV-Kaufmann/-frau	0	1	1	0	0
Technische ZeichnerIn	1	0	0	0	0
GärtnerIn	1	0	0	0	0

Mehrfachnennungen; Absolutzahlen



Wie in den qualitativen Interviews betont wurde, konnten wesentliche Inhalte des jeweiligen Berufsbildes in der Gemeinde vermittelt werden. Wo dies nicht möglich war, wurde eine Teilausbildung in Partnerbetrieben durchgeführt. Teilweise wurde auch dort Kooperation mit Partnerbetrieben gesucht, wo dies vom Ausbildungsplan nicht zwingend vorgeschrieben war (etwa mit Steuerberatungskanzlei).

*wesentliche  
Inhalte des  
jeweiligen  
Berufsbildes  
konnten  
vermittelt werden*

Im handwerklichen Bereich gab es gelegentlich Ausstattungsmängel, die durch Ausbildungspartnerschaften mit Betrieben ausgeglichen wurden.

Durch die Zusammenarbeit mit privaten Unternehmen kam es zu positiven Nebeneffekten: Z.B. wurden Wasser- und Gasinstallateur-Lehrlinge aus privaten Unternehmen in Einzelfällen in die Ausbildung in der Gemeinde miteinbezogen. Dadurch erhielten sie Gelegenheit zum Kennenlernen der öffentlichen Versorgungssysteme. (Diese Idee wäre eventuell ausbaubar; einerseits um das Verständnis für die Gemeindeverwaltungen zu verbessern, andererseits um das Image der Gemeindelehrlinge zu heben.)

Gelegentlich kam es in privaten Unternehmen zum "PraktikantInnenstau", weil viele AusbildungsteilnehmerInnen aus unterschiedlichen Institutionen PraktikantInnenstellen nachfragten.

Grundsätzlich bestand in den Gemeinden nur eine sehr beschränkte Angebotspalette an Lehrberufen (vor allem an solchen, die auch in der Privatwirtschaft nachgefragt werden). Hier wäre zu überlegen, inwieweit sich innovative Ansätze umsetzen lassen (Stichwort: Modulare Ausbildung), damit z. B. eine Fachkraft für den Wirtschaftshof einer Gemeinde ausgebildet werden kann.

*innovative  
Ansätze*

In manchen Gemeinden wurde davon Abstand genommen, Lehrberufe anzubieten, deren Ausbildungspläne nicht zur Gänze von der Gemeinde erfüllt werden können (z.B. Tischler; Gärtner) – hier könnte ein Ausbildungsverbund Abhilfe schaffen.

Generell waren die Gemeinden bemüht, Lehrlinge auszubilden, die auch in der Privatwirtschaft einsetzbar sind (z.B. wurden eher Bürokaufleute und weniger VerwaltungsassistentInnen ausgebildet).

Allerdings ist die Ausbildung in der Gemeinde nicht direkt mit jener in der Privatwirtschaft vergleichbar – dies ist jedoch nicht unbedingt ein Nachteil! (Auch bei einem Wechsel von einem privaten Betrieb zum anderen muss das jeweilige betriebliche Spezialwissen erst erworben werden.) Es müsste vielmehr herausgestellt werden, dass AbsolventInnen von Ausbildungen in den Gemeinden deren Strukturen kennen, über Kontakte zu Gemeindebediensteten verfügen usw., was für Privatbetriebe einen "Wettbewerbsvorteil" bedeuten kann. ("USP<sup>6</sup> der Gemeindelehrlinge" für private Unternehmen!).

*USP der  
Gemeinde-  
lehrlinge*

Die Lehrausbildung wurde – in kleineren Gemeinden größtenteils (wobei allerdings keine starren Regelungen existierten), in größeren Gemeinden nur teilweise (noch "Testphase": wie lange soll ein Lehrling in welcher Abteilung bleiben) – nach dem Rotationsprinzip durchgeführt.

In größeren Gemeinden existieren zumeist konkrete innerbetriebliche Ausbildungspläne.

### **3.5.1. Einstellungen zur Lehrausbildung in den Gemeinden**

92 %<sup>7</sup> vertraten die Meinung, die Lehrlingsausbildung im öffentlichen Dienst sei genauso gut wie in Privatbetrieben. Für 89 % war die Lehrlingsausbildung eine moralische Verpflichtung, der sich auch Gemeinden nicht entziehen dürften und ebenfalls 89 % sahen die Lehrlingsausbildung anfangs zwar als eine zusätzliche Belastung, in der Folge jedoch stellten Lehrlinge eine echte Unterstützung dar. Demzufolge konnten auch 88 % nicht zustimmen, dass sich die Lehrlingsausbildung in Summe für die Gemeinde nicht rechnet. 74 % sahen zudem in der Lehrlingsausbildung eine sinnvolle Maßnahme zur innerbetrieblichen Personalentwicklung (s. Tabelle 4).

Tabelle 4: Einstellung zur Lehrausbildung

	stimmt genau	stimmt ziemlich	stimmt weniger	stimmt nicht	n
	in %				
Lehrlingsausbildung ist eine "moralische" Verpflichtung, der sich auch Gemeinden nicht entziehen dürfen.	47	42	9	1	137
Lehrlingsausbildung ist eine zusätzliche Belastung, die sich für die Gemeinde in Summe nicht rechnet.	2	10	33	55	136
Lehrlingsausbildung ist zwar zu Beginn eine zusätzliche Belastung, in der Folge stellen Lehrlinge jedoch eine echte Unterstützung und Hilfe dar.	43	46	9	2	138
Lehrlingsausbildung ist sinnvoll für die innerbetriebliche Personalentwicklung.	34	40	22	4	136
Lehrlingsausbildung im öffentlichen Dienst ist genauso gut wie in Privatbetrieben.	54	38	8	0	139

Zeilenprozent; Abweichung von 100 durch Rundung bedingt;

n = Stichprobengröße

### 3.6. Berufsschule

Die Berufsschule stellte im Großen und Ganzen eine gute Ergänzung zur betrieblichen Ausbildung dar.

Einige Inhalte wurden zwar vermittelt, die in den Gemeinden nicht praktisch angewandt werden konnten, doch dies ist auch bei privaten Firmen so.

Die AusbildungsleiterInnen (vor allem kleinerer Gemeinden) finden es sinnvoll, Ergänzungsmodule anzubieten, die in den Gemeinden nicht praktisch ausgebildet werden können (z. B. Buchhaltung in einer Übungsfirma) – allerdings dürften dadurch der Gemeinde keine zusätzlichen Kosten entstehen.

*Ergänzungs-  
module*

Grundsätzlich bestand die Möglichkeit, den Berufsschulunterricht blockweise zu absolvieren oder tageweise (in man-

chen Berufen und / oder Gemeinden bestand allerdings keine Wahlmöglichkeit).

Die Meinungen darüber, welche Form die bessere sei, gingen auseinander:

*"Frühwarnsystem"*

Das größte Manko beim Blockunterricht bestehe darin, dass Interventionen bei Schulproblemen kaum möglich seien, da die Benachrichtigung nicht bzw. zu spät erfolgt. Hier sollte ein "Frühwarnsystem" eingerichtet werden (Benachrichtigung der AusbildungsleiterInnen nach den ersten Schularbeiten). In kleineren Gemeinden wurde seitens der AusbildungsleiterInnen auf regelmäßigen Kontakt mit dem Lehrling während des Blockunterrichtes geachtet (bei tageweisem Schulbesuch sei dies durch Unterschreiben der Schularbeiten ohnehin gegeben).

Ein weiteres Problem bestehe in den Kosten für den Internatsaufenthalt (insbesondere wenn diese von den Lehrlingen getragen werden müssen<sup>8</sup>).

In die betriebliche Organisation ließ sich der Blockunterricht positiv integrieren.

Teilweise wurden aufgrund der Lehrlingsausbildung auch "Innovationen" in den Gemeinden eingeführt (z. B. neue Rechtschreibung früher als geplant, weil in der Schule vorge-schrieben; neue Form der Geschäftsbriefe etc.).

### 3.7. Zukunftsperspektiven

*Weiter-  
beschäftigungs-  
möglichkeiten  
nur bedingt*

Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im öffentlichen Dienst nach Lehrabschluss hielten die AusbildungsleiterInnen nur bedingt für möglich, da sich das Ausbildungsangebot nicht immer am zukünftigen Personalbedarf orientierte. In kleinen Gemeinden sei zudem die Fluktuation zu gering und es würden kaum neue Planposten geschaffen.

Dementsprechend werden 62 Gemeinden (46 %) die Lehrlinge (bzw. den Lehrling) auch nach Lehrabschluss weiterbeschäftigen, 37 Gemeinden (27 %) können nur einen Teil behalten und in ebenfalls 37 Gemeinden (27 %) war keine Weiterbeschäftigung geplant.

Teilweise wurden Interventionen (durch Personalvertretung, KollegInnen, von politischer Seite) für die Weiterbeschäftigung der Lehrlinge erwartet.

76 Gemeinden (54 %) planten auch zukünftig die Aufnahme von Lehrlingen, in 61 Gemeinden (44 %) war dies zum Befragungszeitpunkt noch ungewiss und nur in 3 Gemeinden (2 %) war keine Lehrlingsausbildung mehr geplant.

In den Diskussionen stellte sich die Grundsatzfrage: Sollen nur Lehrlinge ausgebildet werden, die auch weiterbeschäftigt werden können – oder soll die Ermöglichung einer Ausbildung im Vordergrund stehen?

Ist Zweiteres das wesentliche Argument, müsste sich das Ausbildungsangebot stärker am Arbeitsmarkt orientieren.

Allgemein wurde angemerkt, dass Lehrlinge sich über eigene Interessen, Fähigkeiten usw. klar werden sowie die Mobilitätsbereitschaft (sowohl in beruflicher als auch regionaler Hinsicht) geweckt werden müssten<sup>9</sup>.

Ob in der Privatwirtschaft eine Anstellung gefunden werden kann, sei letztendlich auch von Persönlichkeitsfaktoren abhängig und nicht unbedingt eine Folge der Ausbildung.

Ebenfalls wurde die Frage erörtert, ob die bestehenden "Verwaltungsschulen der Gemeinden" nach einer entsprechenden "inneren" Reform Angebote zur Unterstützung der Lehrlingsausbildung erbringen könnten. Allerdings wurde diese Idee sehr stark an eine "innere" Reform gebunden. Eventuell wäre es denkbar, dass entsprechende Angebote von kooperierenden Gemeinden mit Unterstützung externer (Bildungs-)Institutionen selbst durchgeführt werden.

*Angebote zur  
Unterstützung  
der Lehrlings-  
ausbildung*

### 3.7.1. Zustimmung zu Veränderungsvorschlägen

Angebote von ergänzenden Ausbildungsmodulen für Lehrlinge, die auf die spezielle Situation in der Gemeinde abgestimmt sind, würden 93 %<sup>10</sup> befürworten. Große Zustimmung fanden auch die Vorschläge, Kurse für AusbilderInnen, in denen

vorrangig Didaktik und Pädagogik vermittelt werden, anzubieten (85 % Zustimmung), die Entwicklung eines Leitfadens zur praktischen Unterstützung der Lehrlingsausbildung (80 % Zustimmung) sowie die Einrichtung eines AusbilderInnen-Forums (74 % Zustimmung).

Weniger abgewinnen konnten die Befragten den Vorschlägen, neue Modelle der Lehrausbildung anzuwenden – wie etwa modulare Ausbildung (66 % Zustimmung) – und der Errichtung eines Ausbildungsverbundes (41 % Zustimmung).

Dass allgemein Maßnahmen zur Verbesserung des Image der Lehrlingsausbildung im öffentlichen Dienst nötig seien, meinten 85 % (s. Tabelle 5).

Tabelle 5: Zustimmung zu Veränderungsvorschlägen (in %)

	stimme völlig zu	stimme eher zu	lehne eher ab	lehne völlig ab	n
Errichtung eines AusbilderInnen-Forums (zwecks Erfahrungsaustausch, Kooperation etc.).	23	51	22	4	140
Kurse für AusbilderInnen (1-2-tägig, in denen vorrangig Didaktik und Pädagogik unterrichtet werden).	37	48	13	1	139
Entwicklung eines Leitfadens "Wo kann welche Unterstützung zur Lehrlingsausbildung akquiriert werden?" (z.B. Partnerbetriebe).	26	54	17	3	136
Maßnahmen zur Verbesserung des Image der Lehrlingsausbildung im öffentlichen Dienst.	47	38	13	1	137
Angebote von ergänzenden Ausbildungs- modulen für Lehrlinge (auf die spezielle Situation in der Gemeinde abgestimmt).	60	33	7	1	137
Errichtung eines Ausbildungsverbundes ("Austausch" der Lehrlinge).	16	25	45	14	135
Anwendung neuer Modelle zur Lehrausbildung, die auch unkonventionelle Lehrausbildungen ermöglichen (z.B. modulare Ausbildung zum / zur Wirtschaftshoffachkraft).	19	47	32	1	136

Zeilenprozent; Abweichung von 100 durch Rundung bedingt;

n = Stichprobengröße

## 4. Ergebnisse der Lehrlingsbefragung

### 4.1. Demographische Daten der Lehrlinge

Knapp drei Viertel (74 %) der von den oberösterreichischen Gemeinden ausgebildeten Lehrlinge waren weiblich. 43 % der Befragten waren 17 Jahre alt, 28 % jünger als 17 Jahre und 29 % älter.

Der Großteil hatte vor Lehreintritt eine Berufsbildende mittlere (33 %), eine Berufsbildende höhere (26 %) oder eine Allgemein bildende höhere Schule (13 %) besucht. 21 % begannen die Lehre nach dem Polytechnischen Lehrgang, 5 % nach der Hauptschule und 2 % nach der Sonderschule.

Rund die Hälfte (51 %) jener, die eine Berufsbildende mittlere Schule besuchten, haben diese auch abgeschlossen. Hingegen wurde die Berufsbildende bzw. Allgemein bildende höhere Schule von keinem einzigen Lehrling beendet. Insgesamt haben somit 55 % (82 Lehrlinge) vor dem Beginn einer Lehre in einer Gemeinde die schulische Ausbildung abgebrochen.

### 4.2. Allgemeines zur Lehrausbildung

Mit Abstand am häufigsten (62 %) erlernten die befragten Lehrlinge den Beruf Bürokaufmann/-frau, gefolgt von VerwaltungsassistentIn (19 %) und Koch/Köchin (9 %). (s. Tabelle 6).

Tabelle 6: Lehrberuf

	absolut	in %
Bürokaufmann/-frau	92	62
VerwaltungsassistentIn	28	19
Koch/Köchin	14	9
LandschaftsgärtnerIn (Garten- und Grünflächen)	5	3
Einzelhandelskaufmann/-frau	2	1
ZahntechnikerIn	2	1
BetriebselektrikerIn	1	1
BetriebsschlosserIn	1	1
ElektroinstallateurIn	1	1
MalerIn und AnstreicherIn	1	1
Straßenerhaltungsfachmann (Ausbildungsversuch)	1	1
TischlerIn	1	1
gesamt	149	101 *

\*Abweichung von 100 durch Rundung bedingt

Zum Befragungszeitpunkt hatten vier Personen (3 %) die Lehre bereits abgeschlossen.

Von den restlichen 145 Lehrlingen befanden sich 41 % im ersten Lehrjahr, 43 % im zweiten und 16 % im dritten.

Die meisten Lehren (37 %) wurden in kleineren Gemeinden (zwischen 2.001 und 4.000 EinwohnerInnen) absolviert. Die wenigsten Lehrlinge machten ihre Ausbildung in Gemeinden mit 6.001 bis 10.000 EinwohnerInnen (5 % bzw. 2 %) (s. Tabelle 7).

Dieses Ergebnis gibt keinen Hinweis auf das Engagement kleinerer, mittlerer oder großer Gemeinden, sondern muss in Zusammenhang mit den Anteilen der jeweiligen Gemeindegrößen in Oberösterreich betrachtet werden: So wiesen etwa nur 3 % aller oberösterreichischen Gemeinden eine Größe



von 6.000 bis 10.000 EinwohnerInnen<sup>11</sup> auf, bildeten jedoch 7 % der Lehrlinge aus.

Tabelle 7: Gemeindegroße der Ausbildungsgemeinde

	absolut	in %
bis 2.000	28	19
zwischen 2.001 und 4.000	55	37
zwischen 4.001 und 6.000	22	15
zwischen 6.001 und 8.000	7	5
zwischen 8.001 und 10.000	3	2
über 10.000 Einwohner	32	22
gesamt	147	100

#### 4.3. Ausbildungssituation

130 Lehrlinge (88 %) gaben an, die gesamte Lehrzeit im Lehrbetrieb zu absolvieren. Die übrigen 12 % absolvier(t)en Teile der Ausbildung in einem anderen Betrieb. Der Großteil (89 %; n=18) davon begründete dies damit, dass Tätigkeiten, die vom Ausbildungsplan vorgesehen sind, im Lehrbetrieb nicht erlernt werden könnten. Lediglich zwei Lehrlinge (11 %) gaben als Motivation das Kennenlernen anderer Betriebe an.

Hauptsächlich wurden die Lehrlinge von anderen MitarbeiterInnen (29 % immer; 45 % meistens) ausgebildet, dicht gefolgt von AusbilderInnen, die auch andere Aufgaben haben (26 % immer; 43 % meistens). Die geringste Rolle bei der Lehrlingsausbildung spielten hauptamtliche AusbilderInnen (11 % immer; 25 % meistens).

Die Ausbildungs- und Arbeitsinhalte sowie die Organisation der Ausbildung innerhalb des Lehrbetriebes wurden von den Lehrlingen durchwegs positiv beurteilt. Allerdings waren auch knapp die Hälfte (27 % stimmt genau; 19 % stimmt ziemlich)

*Ausbildungs- und  
Arbeitsinhalte  
durchwegs  
positiv beurteilt*

der Meinung, sie müssten auch Tätigkeiten verrichten, die nichts mit der Ausbildung zu tun hätten. Dies trübt jedoch keinesfalls die Gesamteinschätzung der Arbeit im Lehrbetrieb: Der Aussage *"Die Arbeit im Lehrbetrieb gefällt mir gut"* pflichteten 93 % bei (53 % stimmt genau; 40 % stimmt ziemlich). Aufgrund dieser positiven Beurteilung ist es auch nicht überraschend, dass 84 % auch nach der Lehrausbildung im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt sein möchten (64 % stimmt genau; 20 % stimmt ziemlich) (s. Tabelle 8).

Tabelle 8: *Einschätzung der Ausbildungssituation im Lehrbetrieb*

	stimmt genau	stimmt ziemlich	stimmt weniger	stimmt nicht	n
	in %				
Meine Tätigkeiten im Betrieb sind auf den Lehrberuf bezogen.	40	48	10	2	146
Meine Tätigkeiten sind abwechslungsreich und interessant.	44	44	10	2	149
Die Arbeit in der Lehrzeit gefällt mir gut.	53	40	6	1	149
Ich kann meinen Beruf im Lehrbetrieb wirklich gut erlernen.	44	38	13	4	149
Es ist genügend Zeit im betrieblichen Ablauf für die Lehrausbildung vorhanden.	49	36	12	3	149
Es wird mir immer gut erklärt, was ich zu tun habe.	64	30	5	1	149
Ich muss auch Tätigkeiten verrichten, die nichts mit meiner Ausbildung zu tun haben. (Essen holen, Kaffee kochen oder Ähnliches)	27	19	29	25	149
Ich möchte auch nach der Lehrausbildung im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt sein.	64	20	9	7	148

Zeilenprozent; Abweichung von 100 durch Rundung bedingt  
n = Stichprobengröße

Auch insgesamt wurde die Ausbildung im Lehrbetrieb sehr positiv beurteilt: 44 % empfanden sie sehr gut, 48 % ziemlich gut, 7 % weniger gut und 1 % nicht gut.

Dass die ausbildenden Personen immer alles gut erklären können, fand der überwiegende Teil der Lehrlinge (60 % stimmt genau; 34 % stimmt ziemlich). Jeweils rund ein Fünftel konnte jedoch wenig oder nicht zustimmen, dass die ausbildenden Personen am letzten Stand des Wissens im Beruf sind und ihre Unterweisungen gut vorbereitet und geplant haben (s. Tabelle 9).

Tabelle 9: Beurteilung der ausbildenden Personen

	stimmt genau	stimmt ziemlich	stimmt weniger	stimmt nicht	n
	in %				
Sie sind am letzten Stand des Wissens im Beruf.	30	49	14	7	148
Sie haben ihre Unterweisungen gut vorbereitet und geplant.	26	53	20	1	148
Sie können mir immer alles gut erklären.	60	34	5	1	149

Zeilenprozent; Abweichung von 100 durch Rundung bedingt

n = Stichprobengröße

Im persönlichem Umgang erlebten die Lehrlinge jene Personen, von denen sie ausgebildet wurden, als freundlich (66 % immer; 33 % meistens), hilfsbereit (73 % immer; 24 % meistens), selten (76 %) bis nie (23 %) schlecht gelaunt und kaum als unpersönlich (20 % selten; 76 % nie) (s. Tabelle 10).

*Tabelle 10: Persönlicher Umgang der ausbildenden Personen mit dem Lehrling*

	immer	meistens	selten	nie	n
	in %				
freundlich	66	33	1	0	149
schlecht gelaunt	0	1	76	23	148
hilfsbereit	73	24	3	0	148
unpersönlich	0	3	20	76	147

Zeilenprozent; Abweichung von 100 durch Rundung bedingt

n = Stichprobengröße

Im Allgemeinen fühlten sich die Lehrlinge im Umgang mit ihren Vorgesetzten, den AusbilderInnen, den anderen MitarbeiterInnen und den anderen Lehrlingen (soweit vorhanden) sehr wohl bzw. ziemlich wohl (zwischen 90 % und 97 %).

Dementsprechend positiv wurde auch das allgemeine Klima im Lehrbetrieb beurteilt: 68 % bezeichneten dieses als sehr gut, 29 % als ziemlich gut, 3 % weniger gut und niemand war damit ganz unzufrieden.

*drei Viertel  
würden sich  
wieder für den-  
selben Lehrberuf  
bei derselben  
Lehrstelle  
entscheiden*

Drei Viertel der befragten Lehrlinge würden sich, wenn sie wieder vor der Ausbildungswahl stünden, wieder für denselben Lehrberuf bei derselben Lehrstelle entscheiden. Immerhin 14 % würden jedoch einen anderen Beruf ergreifen. Kein einziger Lehrling sah eine Alternative zum derzeitigen Lehrberuf darin, keine Ausbildung zu machen (s. Tabelle 11).

Tabelle 11: Hypothetische Ausbildungsentscheidung

Wenn Sie nochmals vor der Wahl stünden, würden Sie ...	absolut	in %
denselben Lehrberuf bei derselben Lehrstelle wählen	112	75
denselben Lehrberuf bei einer anderen Lehrstelle wählen	6	4
einen anderen Lehrberuf wählen	21	14
eine berufsbildende Schule besuchen	3	2
eine allgemein bildende Schule besuchen	5	3
keine Ausbildung machen	0	0
Sonstiges	2	1
gesamt	149	101 *

\*Abweichung von 100 durch Rundung bedingt

#### 4.4. Berufsschule

74 % besuchten einmal im Jahr einen mehrwöchigen Lehrgang in der Berufsschule, 3 % mehrere Lehrgänge im Jahr und 23 % besuchten wöchentlich die Berufsschule.

Insgesamt wurde die Ausbildung in der Berufsschule sehr positiv beurteilt: 36 % der Lehrlinge fanden sie sehr gut und 46 % ziemlich gut. Auch im Umgang mit den MitschülerInnen fühlte sich der überwiegende Anteil sehr (60 %) bzw. ziemlich (34 %) gut.

Ein deutliches Defizit ließ sich bei der Abstimmung von betrieblicher und schulischer Ausbildung erkennen: 61 % empfanden diese als weniger bzw. nicht gut. Auch der Kontakt zwischen AusbilderInnen und LehrerInnen wurde von rund einem Drittel als mangelhaft beurteilt (18 % weniger gut; 16 % nicht gut) (s. Tabelle 12).

*Defizit bei  
Abstimmung von  
betrieblicher und  
schulischer  
Ausbildung*

Tabelle 12: Beurteilung der Berufsschulsituation

	sehr gut	ziemlich gut	weniger gut	nicht gut	n
	in %				
Wie beurteilen Sie Ihre Ausbildung in der Berufsschule insgesamt?	36	46	14	4	140
Wie fühlen Sie sich im Umgang mit Ihren MitschülerInnen?	60	34	5	1	140
Wie gut sind betriebliche und schulische Ausbildung aufeinander abgestimmt?	6	33	43	18	140
Wie gut klappt der Kontakt zwischen AusbilderInnen und LehrerInnen?	15	51	18	16	149

Zeilenprozent; Abweichung von 100 durch Rundung bedingt

n = Stichprobengröße

Die Ausbildung in der Berufsschule insgesamt wurde von den Lehrlingen signifikant positiver beurteilt, wenn sie einmal im Jahr einen mehrwöchigen Lehrgang besuchten im Vergleich zum wöchentlichen Schulbesuch.<sup>12</sup> Bei den übrigen Items ergaben sich keine signifikanten Unterschiede.

#### 4.5. Zukunftsperspektiven

30 % waren sich sicher, dass sie den erlernten Beruf nach Lehrabschluss genauso gut in der Privatwirtschaft ausüben könnten, 36 % meinten, dies sei ziemlich sicher, 27 % vertraten die Auffassung, dies sei eher nicht möglich und 6 %, es sei überhaupt nicht möglich.

#### Weiterbeschäftigung bei der Gemeinde

73 % sahen es als wahrscheinlich, dass sie nach Lehrabschluss weiterhin bei der Gemeinde beschäftigt sein werden, wobei 11 Lehrlinge noch zusätzliche Perspektiven anführten, wie etwa Matura machen, studieren, in einen völlig anderen Beruf

wechseln oder vielleicht doch in einem privaten Unternehmen arbeiten oder ins Ausland zu gehen.

Von jenen 11 %, die "Sonstiges" angaben, betrachteten 6 Lehrlinge ihre berufliche Zukunft als ungewiss, da sie nicht bei der Gemeinde bleiben können, jeweils 3 hatten vor, in einem anderen Beruf im Ausland zu arbeiten bzw. in einem privaten Unternehmen im Ausbildungsberuf oder in einem anderen Beruf (s. Tabelle 13).

Tab. 13: *Persönliche Zukunftsperspektiven*

Es ist wahrscheinlich, dass ich nach Lehrabschluss ...	absolut	in %
... weiterhin bei der Gemeinde beschäftigt bin.	106	73
... in einem privaten Unternehmen im Ausbildungsberuf tätig bin.	8	6
... in einem völlig anderen Beruf arbeiten werde.	8	6
... mich selbstständig mache.	2	1
... eine Zeit lang im Ausland arbeiten werde.	5	3
... Sonstiges	16	11
gesamt	145	100

Zusätzlich zur Lehrlingsausbildung würden sich die Befragten EDV-Kurse (81 %), Fremdsprachenkurse (60 %) und Buchhaltungskurse (55 %) wünschen.

41 % würden das Angebot anderer Kurse begrüßen, wobei sich das Spektrum von Rhetorik-Kursen (3 Nennungen) über Kochkurse (3 Nennungen) bis hin zu allgemeinen Fort- und Weiterbildungskursen (2 Nennungen) erstreckte.

#### 4.6. Allgemeine Anmerkungen

Zum Abschluss des Fragebogens hatten die Lehrlinge Gelegenheit, ihnen wichtige allgemeine Anmerkungen zu machen. 27 Lehrlinge machten davon Gebrauch.

*größtenteils positive  
Beurteilung ihrer  
Lehrausbildung*

Die größtenteils positive Beurteilung ihrer Lehrausbildung drückte sich auch hier aus: So betonten 7 Lehrlinge nochmals, dass sie mit ihrer Ausbildung bei der Gemeinde äußerst zufrieden seien. Die sehr ausführliche Meinung eines Lehrlings dazu: *„Oberösterreichische Gemeinden liefern ein tolles Ausbildungsprogramm. Man lernt vieles, was man in anderen wirtschaftlichen Betrieben nicht zu hören bekommt. Anträge und vieles mehr. Für kontaktfreudige Menschen der absolute Traumjob. Betonung auf Job und Traum, denn wie bei jeder Arbeit gibt es ein paar Kleinigkeiten, die nicht so toll sind. Aber das ist überall so. Ich kann mir nichts Schöneres vorstellen, als in meiner kleinen Gemeinde zu arbeiten mit meinen Kollegen und mit jenen Menschen, denen ich täglich helfen kann, sich im Urwald der österreichischen Bürokratie zurechtzufinden.“*

11 Lehrlinge gaben einen Kommentar zur Berufsschule ab, wobei in erster Linie die Abstimmung Berufsschule – Lehrbetrieb bemängelt wurde (9 Nennungen). Im Detail richtete sich die Kritik vor allem dahin, dass keine Rücksicht darauf genommen werde, dass in der Berufsschule Doppelte Buchhaltung gelehrt wird, auf der Gemeinde jedoch Kameralistik verwendet wird<sup>13</sup>. Zudem werde insgesamt zu wenig auf die Besonderheiten der Gemeinde eingegangen und auch bei der Lehrabschlussprüfung werde keine Rücksicht auf unterschiedliche Erfahrung (privater Betrieb – Gemeinde) genommen. Ein Lehrling bemängelte, dass erst im zweiten Lehrjahr die Berufsschule für das erste Lehrjahr besucht werden konnte und ein weiterer würde sich wünschen, dass die Fahrtkosten zur Berufsschule zur Gänze bezahlt werden.

##### **5. Ansatzpunkte für Innovationen bei der Lehrlingsausbildung im öffentlichen Dienst**

*Ansatzpunkte für  
Innovationen bei  
der Lehrlings-  
ausbildung*

Gemeinsam mit den AusbildungsleiterInnen der Gemeinden wurden zum Abschluss der Diskussionsrunden folgende Ansatzpunkte für Innovationen bei der Lehrlingsausbildung erar-



beitet, deren Wichtigkeit die schriftlichen Befragungen weitgehend bestätigten:

Für AusbildungsleiterInnen / AusbilderInnen:

- \* Errichtung eines AusbilderInnen-Forums (ev. Kooperation mit dem Ausbildungsleiterverband – Errichtung einer Sparte "öffentlicher Dienst")
- \* Ausbildung der AusbilderInnen bzw. der mit der Lehrlingsausbildung betrauten Personen (Didaktik, Pädagogik)

Für Lehrlinge:

- \* EDV-Führerschein in den Ausbildungsplan integrieren
- \* Fremdsprachen mehr fördern – erleichtert Wechsel in die Privatwirtschaft (Modelle für Lehrlinge wären vorhanden)
- \* Lehrlingen Kursbesuch zur Prüfungsvorbereitung ermöglichen – Infos dazu sollten zur Verfügung stehen; sinnvoll wäre auch, wenn jemand vom öffentlichen Dienst in der Prüfungskommission ist
- \* Modularisierung der Ausbildung (z. B. dadurch Ausbildung zum "Wirtschaftshoffachmann" möglich) bzw. ergänzende modulare Ausbildung (auf spezielle Situation in den Gemeinden abgestimmt) als überregionales Angebot (Inhalte wären z.B. Kameralistik, Buchhaltung)
- \* Soziales Kompetenztraining als Ergänzungsmodul oder generell in den Berufsschullehrplan einbauen

Für die Organisation der Ausbildung:

- \* Entwicklung eines Leitfadens "Wo kann welche Unterstützung akquiriert werden?" (Finden von Partnerbetrieben gestaltet sich teilweise schwierig)
- \* Errichtung eines Kooperationsringes oder Ausbildungsverbundes<sup>14</sup> (speziell für kleinere Gemeinden wichtig – etwa Pool: Wo ist welcher spezielle Ausbildungsteil abdeckbar – z. B., in welchem Betrieb kann Lehrling fräsen lernen, in

welcher Nachbargemeinde kann eine Berufsbildposition abgedeckt werden usw.)

Allgemein:

- \* Lehrlingsausbildung sollte "moralische" Verpflichtung der Gemeinden sein (ab xx Einwohner xx Lehrlinge)
- \* Öffentlicher Dienst besitzt ein negatives Image – vorherrschende Meinung: "Wenn man in der Gemeinde nicht behalten wird, kann man überhaupt nichts."  
Imageverbesserung – Mögliche Strategien:
  - Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit "Tue Gutes und rede darüber!"
  - USP der Gemeindelehrlinge herausstellen
  - Ausbildungsverlaufsbeschreibung zusätzlich zu Lehrbrief (Was wurde während der Ausbildung gelernt)

**Anmerkungen:**

- 1 Bei den einzelnen Berechnungen können sich Abweichungen von 149 (für die Lehrlingsauswertung) bzw. 140 (für die AusbildungsleiterInnen- / AusbilderInnenauswertung) ergeben, da nicht jede Frage von allen beantwortet wurde bzw. für alle relevant war.
- 2 Die Stichprobengröße der Lehrlingsbefragung würde bei einer Zufallsauswahl Repräsentativität mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit zwischen 90 % und 95 % gewährleisten. Bei postalischen Befragungen kann allerdings von keiner Zufallsauswahl ausgegangen werden. Deshalb muss die Verteilung anhand bekannter Daten aus der Grundgesamtheit überprüft werden. Zur Überprüfung wurde das Geschlecht und der Lehrberuf herangezogen und es zeigte sich eine leichte Unterpräsenz der Männer und eine Überpräsenz der Bürokaufleute.
- 3 Die Möglichkeiten, mehrere Lehrstellen bereitzustellen, sind natürlich stark von der Gemeindegröße abhängig.
- 4 So konnte z. B. die Ausbildung für Bürokaufleute in 89 Gemeinden zur Gänze erfüllt werden – in 8 Gemeinden jedoch nur teilweise.
- 5 Hier ergeben sich teilweise Divergenzen, da die erste Spalte von einigen Befragten nicht ausgefüllt wurde.
- 6 Unique selling point
- 7 *Stimmt genau* und *stimmt ziemlich* jeweils zusammengefasst.
- 8 Die Kosten für den Internatsaufenthalt wurden von den kleineren Gemeinden getragen.
- 9 Ansätze dazu sind allerdings wegen der Konzentration auf wenige Lehrberufe, des Einflusses von Eltern, Freunden usw. auf Berufsentscheidungen schwierig.
- 10 *Stimme völlig zu* und *stimme eher zu* jeweils zusammengefasst.
- 11
 

bis 2.000	EinwohnerInnen	59 %	
2.001– 4.000	EinwohnerInnen	27 %	
4.001– 6.000	EinwohnerInnen	8 %	
6.001– 8.000	EinwohnerInnen	2 %	
8.001–10.000	EinwohnerInnen	1 %	
über 10.000	EinwohnerInnen	3 %	(n = 445)
- 12 Aufgrund der geringen Besetzungszahlen wurden "*mehrere Lehrgänge im Jahr*" nicht in die Analyse einbezogen.
- 13 Kommentar eines Lehrlings: "In der Berufsschule wird die Doppelte Buchhaltung gelehrt, unterm Jahr wird mir auf der Gemeinde die Kameralistik beigebracht. Ist es sinnvoll, die Doppelte Buchhaltung zu lehren? Die Berufsschule müsste generell mehr auf den Beruf abgestimmt sein!"
- 14 Hier hielt sich die Zustimmung der AusbildungsleiterInnen / AusbilderInnen bei der quantitativen Befragung allerdings in Grenzen (41 % Zustimmung). – Dies könnte jedoch auch auf ein Informationsdefizit in diesem Bereich zurückzuführen sein, da dies relativ neue Überlegungen sind.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

# WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:\* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)  
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00  
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(\* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at))

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at).



## BESTELLSCHEIN\*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

\* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

Name \_\_\_\_\_

Institution/Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

Plz/Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

### BESTELLADRESSE:

ISW  
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz  
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21  
Fax ++43/732/66 92 73-28 89  
E-Mail: [wiso@ak-ooe.at](mailto:wiso@ak-ooe.at)  
Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)