

# Die Finanzierungsfrage in der Lehrausbildung

MARTIN MAYERL

## 1 Einleitung

Ein zentraler Anspruch des hier vorliegenden Jubiläumsbandes ist es, der 50-jährigen Wirkungsgeschichte des Österreichischen Institutes für Berufsbildungsforschung auf das Feld der beruflichen Bildung nachzuspüren. Dieser Beitrag fokussiert sich dabei auf das Thema der Finanzierung beruflicher Bildung und exemplarische Beiträge, die das öibf dazu geleistet hat.

Dies ist wahrlich keine einfache Aufgabe, da die Frage der Finanzierung der beruflichen Bildung immer an den zeitlichen Kontext und ihre spezifischen Bedingungen und Voraussetzungen rückgebunden ist. Der Anspruch dieses Beitrages ist es daher nicht, die Finanzierungsfrage der beruflichen Bildung umfänglich zu behandeln, sondern es sollte der Schweinwerfer auf einschneidende geschichtliche Abschnitte gerichtet werden, in denen das öibf involviert war und die zur jeweiligen Zeit prägend waren für die institutionelle Entwicklung des Systems der Lehrausbildung.

Dazu wird am Beginn auf die historischen Wurzeln der Lehrausbildung eingegangen. Dabei zeigt sich in der historischen Entwicklung, dass die Finanzierung der Lehrausbildung sich von den Lehrlingen (Lehrgeld) hin zu den Ausbildungsbetrieben (Lehrlingsentschädigung) verlagerte (Kapitel 2). Eine weitere Zäsur erfolgte mit der Einführung des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), indem die berufliche Bildung aus dem Verantwortungsbereich des Gewerbes herausgelöst und im Zuge der Bildungsexpansion zunehmend zur öffentlichen Aufgabe wurde (Kapitel 3). Eine erste Krise des Lehrstellenmarktes Ende der 1970er und zu Beginn der 1980er Jahre regte eine umfangreiche Diskussion zum Thema der Finanzierung der Lehrausbildung durch öffentliche Mittel an. Anhand der Dokumentation der 12. öibf Tagung 1984 lassen sich hier zentrale Argumentationslinien in der Bildungspolitik wie in einem Brennglas beobachten (Kapitel 4). Die nächste Krise am Lehrstellenmarkt folgte nach einer kurzen Erholung ab Mitte der 1990er Jahre, die sich diesmal als strukturell herausstellen sollte. Bildungspolitisch induzierte dies einen massiven Ausbau der betrieblichen Lehrstellenförderung (Kapitel 5). Nach einer Phase der Stabilisierung des Systems der betrieblichen Lehrstellenförderung ist das öibf an Forschungsprojekten beteiligt, die darauf abzielen sollten, den finanziellen Mitteleinsatz zu legitimieren (Kapitel 6).

## 2 Die Lehrausbildung – ein kurzer historischer Abriss

Im Zuge des Prozesses der (Früh-)Industrialisierung wurde 1859 eine liberale Gewerbeordnung im Kaisertum Österreich eingeführt, welche die bisherigen Zunftregelungen aufhob. Damit wurde auch die Lehrlingsausbildung, deren Wurzeln im mittelalterlichen Zunftwesen zu verorten sind, auf eine gesetzliche Basis gestellt.

Im Zuge des liberalen Geistes der Gewerbeordnung wird nun das Ausbildungsverhältnis auf Basis eines individuellen Lehrvertrages zwischen dem Lehrling und dem Lehrherrn geregelt: „Die Dauer des Lehrverhältnisses, das Lehrgeld, die Bedingungen der Verköstigung, Wohnung u. sind Gegenstand freier Übereinkunft“ (§ 92 GewO 1859). Gleichzeitig ist der Lehrling *„[...] dem Lehrherrn zu Folgsamkeit, Treue, Fleiß, anständigen Betragen, Verschwiegenheit verpflichtet und muss sich nach dessen Anwendung im Gewerbe verwenden. Ein minderjähriger Lehrling ist der häuslichen Zucht des Lehrherrn unterworfen; er genießt seinen Schutz und seine Obsorge“* (§ 93). Auch ist der Lehrherr verpflichtet den Lehrling zum *„gesetzlich vorgeschriebenen Unterricht [...] anzuhalten“* und *„sich jeder Misshandlung desselben zu enthalten“* (§ 95). Trotz der Herauslösung aus der zünftischen Ordnung ist die Lehrausbildung nach wie vor stark geprägt vom traditionell handwerklichen Sozialisationsmodell (Greinert, 2008). Es ist ein unmittelbares Autoritätsverhältnis zwischen dem Lehrherrn und dem Lehrling gegeben, indem der Lehrherr auch die Rolle des Erziehers und Haushaltsoberhauptes übernimmt.

Mit der Gewerberechtsreform von 1907 wurde die Lehrausbildung weiter institutionalisiert, so findet sich darin etwa die Pflicht zum Besuch der gewerblichen Fortbildungsschulen (§ 75a) und weitere Bestimmungen etwa zu Aufnahme von Lehrlingen (§ 99), der Pflichten des Lehrlings (§ 99b) und des Lehrherrns (§ 100), aber auch zur Ausstellung eines Lehrzeugnisses und Lehrbriefs (§ 104). So heißt es etwa bereits, dass der Lehrvertrag Bestimmungen zur *„Aufnahme in Betreff des Lehrgeldes oder etwaigen Lohnes“* (§ 99) enthalten muss. Erst mit 1922 wurde der Anspruch auf Lehrlingsentschädigung nach Vollendung des ersten Drittels der Lehrzeit eingeführt (Rohringer, 1968, S. 142). Zwar wurden die arbeitsrechtliche Stellung und der Schutz des Lehrlings bis 1968 in kleinen Schritten verbessert, doch galten bis zur Einführung des neuen Berufsausbildungsgesetzes 1969 im wesentlichen Bestimmungen der Gewerberechtsreform von 1907, was Rohringer<sup>1</sup> (1968, S. 141) zur folgender Schlussfolgerung verleitet:

Unter Mißdeutung dieses patriarchalischen Verhältnisses zwischen Lehrling und Meister geschah es nun, daß man bis in die jüngste Zeit hinein dem Lehrverhältnis den Charakter eines Arbeitsverhältnisses abzusprechen versuchte. Insbesondere die Tatsache, daß auch § 100 der Gewerbeordnung noch die Verpflichtung des Lehrherrn statuierte, den Lehrling nicht nur in den Fertigkeiten des Gewerbes zu unterweisen, sondern im Falle seiner Minderjährigkeit auch seine „Sitten“ und seine „Aufführung“ in und außer der Werkstätte zu

<sup>1</sup> Dr. Josef Rohringer war ein Mitarbeiter der Arbeiterkammer Salzburg. Exemplarisch lässt sich daran ablesen, dass die Diskussion zur Anerkennung der Arbeitsleistung von Lehrlingen vor allem vonseiten der Interessenvertretung der Arbeitnehmer\*innen vorangetrieben wurde.

überwachen, ihn zur Arbeitsamkeit, zu guten Sitten und zur Erfüllung der religiösen Pflichten zu verhalten, Mißhandlungen des Lehrlings zu unterlassen und ihn gegen solche zu schützen, verleitete dazu, das Element der Arbeitsleistung durch den Lehrling, das mit dem Lehrverhältnis stets untrennbar verbunden war, zu übersehen.

Dieser fokussierte, kurze Abriss der regulativen Institutionalisierung der Lehrausbildung zeigt, dass die Finanzierung der beruflichen Ausbildung ein zentrales, immanentes Element in der historischen Ausprägung der Lehrausbildung darstellt. Der zünftischen Tradition folgend wurde zunächst die Ausbildung durch die Familie des Lehrlings selbst durch das Lehrgeld bezahlt, während der Lehrherr den Lehrling durch seine Mitwirkungspflicht in seinem Gewerbe nahezu uneingeschränkt verwenden konnte. In vielen Fällen stellte dies gleichzeitig ein Ausbeutungsverhältnis dar (Schlögl, 2013, S. 199). Mit der schrittweisen Verbesserung der sozialrechtlichen Stellung des Lehrlings wurde auch das Lehrgeld in eine Lehrlingsentschädigung umgewandelt. Interessant ist dabei, dass das Lehrverhältnis im Gesetz als ein „*Arbeitsverhältnis besonderer Art*“ (Rohringer, 1968, S. 142) charakterisiert wird. Lehrlinge werden als dem gewerblichen Hilfspersonal zugehörig definiert. Gleichzeitig jedoch wird das Lehrverhältnis im Besonderen als ein Ausbildungsverhältnis charakterisiert. Darauf bezugnehmend entstand folglich eine juristische Diskussion darüber, inwiefern das Lehrverhältnis als ein Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist, und damit auch, ob Lehrlinge eine Arbeitsleistung erbringen, also produktiv tätig sind. In diesem Kontext lassen sich Urteile des Obersten Gerichtshofes und des Verwaltungsgerichtshofes lesen, die den Entgeltcharakter der Lehrlingsentschädigung<sup>2</sup> im Sinne einer Entschädigung für die im Zuge der Ausbildung entstandene Arbeitsleistung betonen:

Der Umstand, daß der Lehrling nicht nur wie ein anderer Dienstnehmer zu arbeiten hat, sondern auch zum Lernen verpflichtet ist, kann nicht bewirken, daß deshalb das Lehrverhältnis nicht als Dienstverhältnis anzusehen ist. Sein Dienst besteht eben darin, die aufgetragenen Arbeiten zu machen und durch seine Verwendung das Gewerbe auch praktisch zu erlernen (Entscheidung des Obersten Gerichtshofes 1953, zitiert nach Rohringer, 1968).

Aus der geschichtlichen Entwicklung lässt sich ableiten, dass die Finanzierung der beruflichen Bildung sich vonseiten der Lehrlinge (Lehrgeld) hin auf die Betriebe (Lehrlingsentschädigung) verlagerte. Zentrale Voraussetzung dazu war die sozialrechtliche Verbesserung der Position der Lehrlinge und damit zusammenhängend die Anerkennung der Arbeitsleistung, die im Zuge der Ausbildung erbracht wird.

---

2 Erst 2020 wurde mit einer Novelle zum Berufsausbildungsgesetz 1969 die „Lehrlingsentschädigung“ in „Lehrlingseinkommen“ umbenannt. Analog dazu werden Lehrlinge „beschäftigt“ und nicht mehr „verwendet“.

### 3 Die Neuregelung des Lehrverhältnisses im Berufsausbildungsgesetz

Bereits in der Nachkriegszeit wurden nach Betreiben der Interessenvertretung der Arbeitnehmer\*innen Forderungen zur Einführung eines Berufsausbildungsgesetzes laut. Nach zähen Verhandlungen wurde die Lehrausbildung 1969 dann aus der Gewerbeordnung ausgegliedert und auf eine eigengesetzliche Basis gestellt. Dynamische gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen führten zu neuen Anforderungen am Arbeitsmarkt und einem neuen Fachkräftebedarf, der durch eine modernisierte Ausbildung gedeckt werden sollte. Mit dem neuen Gesetz wurde auch die Funktion der Berufsausbildung in den Vordergrund gerückt.

Anhand des stenografischen Protokolls der 136. Nationalratssitzung im März 1969 lassen sich die zentralen Motive und Interessenpositionen im Zuge der Einführung nachzeichnen. Zentral im Ringen um das Berufsausbildungsgesetz war auf der Seite der Arbeitnehmervertretung die Forderung nach *„Schaffung klarer gesetzlicher Bestimmungen für das Lehrlingswesen, Förderung der Errichtung von Ausbildungsstätten, Intensivierung der Lehrlingsausbildung und Mitwirkung der Vertreter der Dienstnehmer bei Regelung von Berufsausbildungsfragen“*<sup>3</sup>. Das Interesse der Arbeitgeber zielte insbesondere darauf ab, die betriebsgebundene Ausbildung zu bewahren und ihren Einflussbereich abzusichern. Diesen Konflikt brachte Dr. Mussil (ÖVP) folgendermaßen auf den Punkt: *„In den fünfziger Jahren war ein politisches Schlagwort: ‚Hie Meisterlehre – hie staatliche Lehrwerkstätten‘. Das kann man pointierter vielleicht so ausdrücken: Verstaatlichung der Berufsausbildung – ja oder nein?“*. Daran gekoppelt war auch die Frage der Finanzierung, wenn die Berufsausbildung vollständig verstaatlicht werden würde. Der Gesetzesentwurf soll mit internationalem Blick einen Mittelweg zwischen der Ausbildung in Vollzeitschulen und einer betriebsgebundenen Lehre manifestieren. Aber auch die bereits existierenden selbstständigen Lehrwerkstätten konnten damit legitimiert werden, da diese bisher von der Gewerbeordnung nicht umfasst waren.<sup>4</sup> Dieser Konflikt sollte später noch wegweisend werden für die Ausdifferenzierung des dualen Systems (vgl. Kapitel 5).

Der zweite Punkt drehte sich um die Frage, die bereits im Gewerberecht nie geklärt wurde, nämlich ob das Lehrverhältnis ein Ausbildungsverhältnis oder ein Dienstverhältnis darstellt. Auch im neuen Berufsausbildungsgesetz wurde diese Frage im Interesse der Arbeitgebervertretung im Berufsausbildungsgesetz bewusst nicht klargestellt<sup>5</sup> (trotz einem bereits geltenden Richterspruch, siehe Kapitel 2). Hintergrund war ein massives interessenpolitisches Interesse vonseiten der Arbeitgebervertretung, dass der Lehrausbildung weiterhin das Ministerium für Handel und Gewerbe als Aufsichtsbehörde erhalten blieb.

Im Sinne des konsensualen Ausgleichs musste schlussendlich eine *„schwierige Konstruktion [gewählt werden], um die Dienstnehmereigenschaft des Lehrlings beizubehal-*

3 Abgeordneter Dr. Ströer, SPÖ

4 Abgeordneter Dr. Mussil, ÖVP

5 Abgeordneter Dr. Mussil, ÖVP

ten, ohne die Kompetenz des Handelsministeriums zu gefährden“<sup>6</sup>. Indem aber die Arbeitnehmervertretung in den paritätisch zusammengesetzten Berufsausbildungsbeirat eingezogen ist, wurde de facto anerkannt, dass die „Arbeiterkammern durchaus legitimes Recht haben, sich dieser Lehrlinge anzunehmen“<sup>7</sup>. Mit der Einführung des Berufsausbildungsgesetzes im Zuge der Expansion der beruflichen Bildung wurde die Lehrausbildung damit zunehmend als ein bildungspolitisches Gestaltungsfeld anerkannt, und damit rückten auch Fragen der Finanzierung von beruflicher Bildung in eine neue Perspektive.

Im Geist dieses Berufsausbildungsgesetzes wurde 1970 das öibf (damals: Institut für berufspädagogische Forschung und Entwicklung) gegründet. Das öibf war in Österreich die erste Einrichtung, die sich spezifisch der Berufsbildungsforschung widmete.

## 4 Finanzierung der Lehrausbildung als eine zentrale Frage

Mit der Schulorganisationsreform von 1962 wurde erheblich in das Bildungswesen, vor allem den Ausbau der berufsbildenden Schulen, investiert, was zu einer massiv zunehmenden Nachfrage führte und den Beginn einer Bildungsexpansion markierte (Lassnigg, 1995a). Während die erste Erdölkrise 1973 den Lehrstellenmarkt nur geringfügig beeinflusste, wirkte sich die zweite Erdölkrise zu Beginn der 1980er Jahre negativ auf den Lehrstellenmarkt aus und führte zu einem Überhang von Lehrstellensuchenden gegenüber offenen Lehrstellen (Lassnigg, 1998; Schneeberger, 2009).

In diesem Kontext rückte bei der 7. wissenschaftlichen Jahrestagung<sup>8</sup> 1979 des öibf das Thema (Titel der Veranstaltung: „Berufsbildung als persönliches, gesellschaftliches und ökonomisches Anliegen“) der ökonomischen Bewertung der Berufsausbildung in den Fokus. Der damalige Geschäftsführer des öibf, Ilan Knapp, bilanzierte die Tagung folgendermaßen:

Realistisch gesehen muß festgestellt werden, daß jeder soziale Prozeß auch ökonomisch bewertet werden muß. Vor allem, um kollektive Lasten (vor allem von den Arbeitnehmern getragen) optimal in soziale Leistungen umzusetzen. Ich glaube daher, daß es immer notwendiger wird, das Kostenbewußtsein im gesamten Bildungssystem stärker in den Vordergrund zu schieben. Gemeint ist nicht nur die Kostenseite, sondern auch der Effekt des Nutzens. (öibf, 1979, S. 93)

Die 12. wissenschaftliche Jahrestagung 1984 des öibf war unter dem Titel „Finanzierung der beruflichen Bildung“ vollständig diesem Thema gewidmet. Inzwischen hatte

---

6 Abgeordneter Skritek, SPÖ

7 Abgeordneter Dr. Ströer, SPÖ

8 Insgesamt wurden 17 öibf-Jahrestagungen zwischen 1971 und 1991 organisiert. Die öibf-Jahrestagungen waren eine mehrtägige Veranstaltungsreihe, die einen breiten Austausch in einem Schwerpunktthema zwischen der praxisorientierten sozialwissenschaftlichen Forschung, Vertreterinnen und Vertretern von öffentlichen Stellen und Interessenvertretungen, aber auch aus dem internationalen Umfeld ermöglichte. Die Schwerpunktsetzung kann daher aus historischer Perspektive als ein Indikator über die jeweils aktuellen Themen bewertet werden.

sich die Jugendarbeitslosigkeit weiters erhöht und sich die Lage am Lehrstellenmarkt deutlich verschärft. Die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik reagierte mit einem arbeitsmarktorientierten Zugang. So wurden etwa im arbeitsmarktpolitischen Jugendprogramm 1984/85 zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die berufliche Ausbildung zu fördern (Lassnigg, 1998). Beispielsweise wurden Lehrstellen in Betrieben, aber auch selbstständigen Lehrwerkstätten gefördert (Dallinger, 1984, S. 19). Insofern ist wenig verwunderlich, dass Fragen der Finanzierung der beruflichen Bildung auf der Jahrestagung zum zentralen Thema gemacht wurden und auch hohes Interesse der Öffentlichkeit erregten. Die Referate und Diskussionsbeiträge wurden in einem Sammelband in Buchform veröffentlicht (Braun & Knapp, 1984). Es lassen sich daher einzelne Argumentationslinien und Interessenpositionen gut nachzeichnen.

Im Zentrum der Debatte stand eine kurz vor der Konferenz veröffentlichte Publikation von Stepan und Wagenhofer (1984) mit dem Titel *Kosten der Berufsausbildung: die Nettokosten der Berufsausbildung in Österreich in ausgewählten Lehrberufen*, herausgegeben von der Kammer der gewerblichen Wirtschaft. In Anlehnung zu einer Kosten-Nutzen Erhebung in Deutschland (Sachverständigenkommission, 1974) wurde mit dieser Untersuchung zum ersten Mal eine „sehr differenzierte Erfassung der Kosten“ durchgeführt sowie ein „innovatives Konzept der Erfassung der Erträge“ (Lassnigg, 1995b, S. 19) verwendet. Die Bruttokosten wurden etwa differenziert nach Arbeitskosten, Materialkosten, Ausbildungskosten, Anlagekosten und Verwaltungskosten berechnet. Die Erträge werden „indirekt gemessen, und zwar als Kostenersparnis, die dadurch entsteht, daß Lehrlinge an der Stelle von Facharbeitern und/oder sonstigen Arbeitskräften eingesetzt werden“ (Supper, 1984, S. 59), d. h. die Erträge werden als Substitution und nicht als direkte Wertschöpfung errechnet.

Mit diesem Zugang wird nun erstmals der monetäre Wert der Arbeitsleistung der Lehrlinge bemessen, d. h. der Wert der Arbeitsleistung, die von den Lehrlingen im Zuge ihrer Ausbildung erbracht wird, und auch vonseiten der Ausbildungsbetriebe anerkannt und sichtbar gemacht. Auf der Tagung werden die Ergebnisse von Dr. Supper, wissenschaftliche und bildungspolitische Abteilung der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, präsentiert. Die zentralen Ergebnisse werden so zusammengefasst, dass 1) „für ca. 65 Prozent aller ausbildenden Betriebe zum Teil beträchtliche jährliche Nettokosten mit sich bringt“ (Supper, 1984, S. 59) und 2) die Kosten „dabei beträchtlich je nach Lehrberuf und innerhalb der Lehrberufe“ (Supper, 1984, S. 59) variieren. Davon ausgehend gibt es nun eine breite Diskussion.

Erstens wurde die Frage der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft vor dem Hintergrund betriebswirtschaftlicher Überlegungen debattiert. Warum investieren Betriebe in die Lehrausbildung, wenn ihnen dabei Nettokosten entstehen? Eingeworfene Erklärungen wie „irrationale Überbleibsel mittelalterlichen Zunftgeistes“ oder „unternehmerische Verantwortung für die Ausbildung und Erziehung der Jugend“ werden etwa von Josef Cerny, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, in den „Bereich der Sozialromantik“ verwiesen und stattdessen die Ergebnisse der Kosten-Nutzen-Rechnung angezweifelt (Cerny, 1984, S. 42 f.). Supper (1984, S. 61) betont aber weiterhin die unternehmerische Entscheidungsfreiheit und bringt langfristige Investitionskalküle nach

dem Nutzenmaximierungsprinzip der Ausbildungsbetriebe ins Spiel, die weit über die Ausbildungszeit hinausgehen. Als eine weitere Erklärung für hohe Kosten wird von Supper die zunehmende Regulierung der Lehrausbildung (z. B. vertragliche Ausbildungszeit, erschwerte Auflösungsbedingungen) in Kombination mit Unsicherheit bei der Investition in die Ausbildung (z. B. Ungewissheit über Leistungsfähigkeit des Lehrlings) angeboten. Dies sind subtile Hinweise darauf, dass Überregulierung und Erhöhung der Ausbildungsanforderungen für die Betriebe auch zu höheren Kosten und damit zum Rückgang der betrieblichen Ausbildungsaktivität führen.

Dies führt zweitens zur Frage, wie die Lehrausbildung vor dem Hintergrund der Lehrstellenkrise durch öffentliche Interventionen gelöst werden könnte. Im Sinne des Kompromisses wurde hier eine zweigleisige Maßnahmenstrategie gewählt, wie sie etwa im Arbeitsmarktpolitischen Jugendprogramm 1984/85 sichtbar wird. Zum einen werden betriebliche Lehrstellen gefördert, aber auch überbetriebliche Einrichtungen wie Lehrwerkstätten (Dallinger, 1984). Von beiden Maßnahmen wurde eine Zunahme des Ausbildungsangebotes erhofft, indem 1) die betriebliche Ausbildungsbereitschaft durch ein besseres Kosten-Nutzen-Verhältnis angehoben und 2) ein zusätzliches Angebot außerhalb des Lehrstellenmarktes geschaffen wird. Ersteres wurde von der Interessenvertretung der Arbeitgeber forciert, um betriebliche Ausbildung weiter in ihrem Einflussbereich der betrieblichen Sphäre zu halten. Zweiteres wurde entsprechend der geschichtlichen Tradition vonseiten der Arbeitnehmer angestrebt. Berufsausbildung wird dabei als „soziale Frage“ (Schlögl, 2013, S. 199 ff.) gesehen und entsprechend eine Politik angestrebt, die Zugang zu beruflicher Bildung für alle bereitstellen soll (Durazzi & Geyer, 2019). Demgemäß fordert etwa Cerny (1984, S. 41) in seinem Beitrag 1), *„dass in Zukunft dafür gesorgt werden [muss], daß genügend Lehr- und Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen“* und 2) diese *„für alle Bewerber ohne Rücksicht auf das Geschlecht und ohne finanzielle Barrieren offenstehen“* und 3) *„daß ein Höchstmaß an Ausbildungsqualität erreicht werden kann“*. Vor diesem Hintergrund ist es nachvollziehbar, dass vonseiten der Arbeitnehmer der Zugang der Kosten-Nutzen-Betrachtung in der Lehrausbildung überhaupt abgelehnt wird. Das betriebliche Rentabilitätsprinzip würde in Widerspruch zur Entwicklung der Ausbildungsqualität stehen, *„[d]enn, wenn ein Unternehmer einen Lehrling zu berufsfremden Arbeiten heranzieht oder zu Überstundenleistungen zwingt, dann tut er das ja wohl in erster Linie, weil er sich entsprechende ‚Erträge‘ aus der Arbeitsleistung des Lehrlings erwartet“* (Cerny, 1984, S. 41).

Als alternative Finanzierung betrieblicher Ausbildung wird von Arbeitnehmervertretern immer wieder das Konzept eines Ausbildungsfonds ins Spiel gebracht. Dieser Ausbildungsfonds sollte gemäß eines Konzeptes der Österreichischen Gewerkschaftsjugend im Sinne eines „Lastenausgleichs zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben“ fungieren, die „Ausbildungsqualität fördern“ und „qualifizierte Lehrplätze schaffen“ (auch zwischen- und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen) (Verzetnitsch, 1984, S. 124). Das Argument eines Lastenausgleichs wurde vonseiten der Arbeitgebervertretung abgelehnt mit dem Argument, dass die betriebliche Ausbildungsbereitschaft im Sinne eines langfristig positiven Investitionskalküls

ohnehin abgesichert ist und vielmehr Bedingungen geschaffen werden müssten, um dies weiter sicherzustellen (Supper, 1984, S. 63).

Die Finanzierungsfrage, die auf der öibf-Tagung 1984 diskutiert wurde, war eng mit der Expansion der beruflichen Bildung verbunden. Das betriebsbasierte System der Lehrausbildung konnte durch die direkte Koppelung an die wirtschaftliche Entwicklung die Nachfrage nach Lehrstellen nicht mehr absorbieren. Im Kontext der aktiven arbeitsmarktpolitischen Programme wurden Maßnahmen eingeführt, wie zum Beispiel spezifische Berufsvorbereitungskurse für (benachteiligte) Jugendliche, aber auch berufliche Qualifizierungsangebote für Arbeitslose, die überwiegend von Einrichtungen der Erwachsenenbildung durchgeführt wurden, die von öffentlicher Hand finanziert wurden (Lassnigg, 1998). Im geschichtlichen Rückblick lässt sich in diesem Zugang eine Weichenstellung für die weitere institutionelle Entwicklung sowie die Finanzierung der Lehrausbildung erkennen.

## 5 Der Ausbau der Finanzierung beruflicher Bildung

Nach einer kurzen Erholungsphase des Lehrstellenmarktes ab Mitte der 1980er Jahre entwickelte sich ab Mitte der 1990er Jahre die nächste Lehrstellenkrise, die sich durch einen deutlichen Überhang an Lehrstellensuchenden ausdrückte (Schneeberger, 2009, S. 63). In dieser Krise wurden die wesentlichen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Argumentationslinien, die bei der öibf-Tagung 1984 sichtbar wurden, wieder aufgenommen. Zur Bekämpfung der Krise am Lehrstellenmarkt wurden zur Finanzierung der Lehrausbildung erhebliche öffentliche Mittel in die Hand genommen. Im Sinne eines sozialpartnerorientierten Kompromisses wurde erstens der Lehrlingsfreibetrag eingeführt (1998–2002), der später in eine Lehrlingsausbildungsprämie (2002–2008) umwandelt wurde. Diese Förderung entsprach den Forderungen der Interessenvertretung der Arbeitgeber, die betriebsbasierte Ausbildung „[...] für Betriebe finanziell attraktiver zu gestalten und auf diese Weise die Zahl der Lehrstellen zu erhöhen“ (Dornmayr, Petanovitsch, & Winkler, 2016, S. 18) und so die betriebliche Ausbildung zu stärken (Durazzi & Geyer, 2019). Gleichzeitig wurde jedoch auch das Jugendausbildungssicherungsgesetz 1997 als ursprünglich temporäre Maßnahme eingeführt. Dieses sollte ein soziales Sicherungsnetz für alle jungen Menschen etablieren, die keine betriebliche Lehrstelle gefunden haben. Finanziert wurde diese Maßnahme aus arbeitsmarktpolitischen Mitteln.

Es ist kein Zufall, dass mit Beginn der nächsten Lehrstellenkrise in den 1990er Jahren die nächste Kosten-Nutzen-Erhebung in der Lehrausbildung (Lassnigg, 1995b; P. Steiner & Lassnigg, 1998), diesmal vom Institut für Höhere Studien (IHS) im Auftrag der Arbeiterkammer, durchgeführt wurde. Zentrales Ergebnis dabei war, dass „35 bis 40 Prozent der ausbildungsaktiven Betriebe Nettoerträge aus der Arbeitsleistung der Lehrlinge erwirtschaften“ (P. Steiner & Lassnigg, 1998, S. 14). In diesem Kontext wurde von den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer\*innen wieder das Finanzierungsmodell eines Lastenausgleichs zwischen auszubildenden und nicht-auszubildenden Be-

trieben ins Spiel gebracht. Das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) hielt in einer umfangreichen Studie (Schneeberger & Kastenhuber, 1997) entgegen, dass die Lehrlingsentschädigungen (als zentraler Kostenfaktor in der Ausbildung) in den Kollektivverträgen einige Jahre davor stärker angestiegen sind als die Löhne. Zudem wird entgegengehalten, dass die sozialpolitische Forderung nach einer erhöhten Aufnahme von Lehrlingen die Rückkoppelung mit dem betrieblichen Personalbedarf aufhebt und damit auch die Kosten der Lehrausbildung für Ausbildungsbetriebe in die Höhe treiben würde (Schneeberger & Kastenhuber, 1997, S. 77). Gefordert wird in diesem Sinne – nach dem bereits bekannten Argumentationsmuster (siehe Kapitel 4) – eine Flexibilisierung der Rahmenbedingungen der Ausbildung, um die Kosten zu senken.

Die Hoffnungen auf eine kurzfristige Erholung des Lehrstellenmarktes waren jedoch eine Illusion; die Dysfunktionalitäten am Lehrstellenmarkt stellten sich als strukturell heraus. So wurde mit der BAG-Novelle von 2008 ein umfangreiches System einer betrieblichen Lehrstellenförderung eingerichtet. Die Grundidee war, die finanzielle Förderung der betrieblichen Ausbildung neu auszurichten. Neben der finanziellen Basisförderung von Lehrstellen sollten nun auch erstmals Fördermaßnahmen zur Hebung der Qualität der Ausbildung eingeführt werden. Allerdings gehen rund 90 Prozent des Fördervolumens (2014) in die quantitativ ausgerichtete Basisförderung. Das System der betrieblichen Lehrstellenförderung hat sich durch verschiedene Richtlinien stetig weiterentwickelt. So wurde etwa 2012 das Coaching für Lehrlinge und Lehrbetriebe eingeführt und stetig ausgebaut (Dornmayr, Petanovitsch, u. a., 2016).

Parallel dazu wurde auch die Überbetriebliche Ausbildung, die sich im Kontext des Jugendsicherungsgesetzes (1997), der Ausbildungsgarantie (2007) und schlussendlich der Ausbildungspflicht (Ausbildung bis 18, 2017) entwickelt hatte, noch weiter ausgebaut. Die Überbetriebliche Ausbildung etablierte sich mittlerweile zum strukturellen Element des Systems der Lehrausbildung. Neben dem aber noch immer dominierenden betriebsbasierten Teil der Lehrausbildung konnte sich eine Form der Lehrausbildung außerhalb von Betrieben entwickeln, um die strukturellen Probleme am Lehrstellenmarkt zu absorbieren.

## 6 Legitimierung der Finanzierung als zentrales Anliegen

Als Antwort auf die Dysfunktionalitäten des Lehrstellenmarktes wurde ein umfangreiches System der finanziellen Förderung entwickelt, das einerseits darauf abzielt, den betrieblichen Teil der Lehrausbildung zu stützen, und andererseits ein alternatives Ausbildungsangebot in Form von spezialisierten überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen bereitstellt. Für 2019 betrug das Fördervolumen der betrieblichen Lehrstellenförderung 173 Millionen Euro; die spezifische Lehrstellenförderung (für benachteiligte Jugendliche) des AMS umfasst 44 Millionen Euro (Dornmayr & Löffler,

2020). Dazu kommen noch rund 190 Millionen Euro (Ausbildungsjahr 2017/18) für die Finanzierung der Überbetrieblichen Ausbildung (M. Steiner u. a., 2019, S. 103).

Vor dem Hintergrund des wirkungsorientierten Verwaltungshandelns (vgl. etwa Seiwald, Gepl, & Thaller, 2011) müssen diese hohen öffentlichen Mitteleinsätze auf ihren effektiven und effizienten Einsatz hin legitimiert und Wirkungen evaluiert werden. Das Thema der Finanzierung ist mit der anhaltenden Krise am Lehrstellenmarkt zu einem Thema der Legitimierung von Mitteln geworden. Interessenpolitisch wird die Legitimierung von finanziellem Mitteleinsatz zum Definitionskampf um die Deutungshoheit.

Besonders augenscheinlich ist dieser Konflikt über die Deutungshoheit bei der Überbetrieblichen Lehre ausgeprägt. So werden etwa vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW) die hohen öffentlichen Kosten eines überbetrieblichen Ausbildungsplatzes (19.200 Euro vs. 6.600 Euro eines betrieblichen Ausbildungsplatzes) betont (Dornmayr & Nowak, 2019, S. 111). Auf der anderen Seite ergeben volkswirtschaftlich angelegte Modellberechnungen, dass sich die Investitionen in die Überbetriebliche Ausbildung bereits nach wenigen Jahren aufgrund von besserer Arbeitsmarktintegration (bedeutet ein höheres Steueraufkommen, geringere Arbeitslosigkeit) der Absolvierenden positiv rechnet (Hofbauer, Kugi-Mazza, & Sinowatz, 2014; Holl, Kernbeiß, & Wagner-Pinter, 2018). Jahrzehntelange Konfliktlinien zwischen betrieblicher Ausbildung und der Verstaatlichung der Berufsbildung (vgl. Kapitel 3) sind nach wie vor prägend für die Entwicklung des Systems.

In diesem bildungspolitischen Kontext können zentrale Forschungstätigkeiten des öibf in der letzten Dekade eingeordnet werden. Beispielhaft dafür soll hier ein umfangreiches Projekt zur betrieblichen Lehrstellenförderung kurz dargestellt werden.

Auf der Grundlage des Regierungsübereinkommens (Bundeskanzleramt, 2013) wurde das öibf gemeinsam mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft 2014 beauftragt, ein umfangreiches Projekt mit dem Titel „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung und weiterer Vorhaben gemäß Förderrichtlinie § 19c BAG“ durchzuführen. Explizites Ziel war es *„Evidenzen [bereitzustellen], um eine politische Bewertung hinsichtlich der Zweckmäßigkeit und Wirkungen der aktuellen Bestimmungen der betrieblichen Lehrstellenförderung vornehmen zu können“* (Dornmayr, Schlögl, Mayerl, & Winkler, 2016, S. 7). Im Rahmen dieses Projektes wurde vom öibf eine Kosten-Nutzen-Erhebung der betrieblichen Lehrausbildung durchgeführt (Schlögl & Mayerl, 2016a) sowie ein Wirkungsmodell der betrieblichen Lehrstellenförderung unter Einbindung der bildungspolitischen Steuerungsgruppen entwickelt (Schlögl & Mayerl, 2016b). Die zentrale Fragestellung der Kosten-Nutzen-Analyse war es *„die Ausbildungsleistungen der Betriebe zu quantifizieren und zu untersuchen, welchen Beitrag die Basisförderung (als zentrale Maßnahme der betrieblichen Lehrstellenförderung) zur Kompensation der (angenommen) Ausbildungskosten leistet“* (Schlögl & Mayerl, 2016a, S. 6). Implizite Zielsetzung, die aus der Fragestellung hervorgeht, war daher primär die Generierung von Evidenzen, um den Mitteleinsatz zu legitimieren, mit

dem die betriebliche Lehrausbildung finanziell gestützt wird, da sie unter den aktuellen Bedingungen ohnehin defizitär wäre.

Die Ergebnisse der Untersuchung waren ambivalent. Es zeigte sich, dass für einen erheblichen Anteil der Lehrbetriebe die Ausbildung nach wie vor Nettoerträge erzielt, aber diese etwas überraschend mit zunehmendem Fortschritt der Ausbildung abnehmen (1. Lehrjahr: 45 %; 3. Lehrjahr: 32 %, vgl. Schlögl & Mayerl, 2016b, S. 68). Bezugnehmend darauf wurde die Empfehlung abgegeben, die Basisförderung beizubehalten, da von einem „*Ausbildungsanreiz [...] ausgegangen werden kann*“ (Dornmayr, Schlögl, u. a., 2016, S. 54). Festgehalten wird aber anhand einer Modellberechnung auch, dass rekrutive Opportunitätsenerträge, d. h. Einsparungen bei der Rekrutierung von neuen Fachkräften durch die Übernahme der Lehrlinge nach der Ausbildung, die Ausbildungskosten deutlich kompensieren. Anschließend daran wurden auch internationale Vergleichsanalysen unter Berücksichtigung institutioneller Rahmenbedingungen durchgeführt (Schlögl & Mayerl, 2017). Werden diese institutionellen Faktoren berücksichtigt, dann wird deutlich, dass die dualen Systeme im internationalen Vergleich zwar auf der Oberfläche hin sehr ähnlich ausgestaltet sind, jedoch nach fundamental unterschiedlichen Prinzipien funktionieren. So zeigt sich in einem systematischen Vergleich mit der Schweiz (positive Erträge durch betriebliche Ausbildung), dass zwar die Lehrlingslöhne höher sind, jedoch die Produktivität während der Ausbildung niedriger ist bei gleichzeitig höheren rekrutiven Opportunitätsenerträgen (Moretti, Mayerl, Mühlemann, Schlögl, & Wolter, 2019).

In diesem Kontext wurde auch die Frage des Zusammenhangs zwischen Qualität und dem Kosten-Nutzen-Verhältnis neu aufgerollt, die bereits in den 1980er Jahren aufgeworfen wurde (siehe Kapitel 4). Neuere Perspektiven auf berufliches Lernen (z. B. reflexives Erfahrungslernen, Dehnbostel, 2007) und empirische Analysen (Mayerl, Schlögl, & Schmölz, 2019) betonen, dass die produktive Einbindung in betriebliche Arbeitsprozesse nicht unbedingt im Widerspruch zu hoher Ausbildungsqualität stehen muss. Das Hinwirken auf die Verbesserung der organisatorischen Bedingungen sowie des professionellen Handelns in Bezug auf die Ausbildungspraxis kann daher nicht unbedingt mit höheren Kosten und damit einem Rückgang der betrieblichen Ausbildungsaktivität argumentiert werden.

Im Zuge des zweiten Teilprojektes der Entwicklung eines Wirkungsmodells (Schlögl & Mayerl, 2016b) zeigte sich, dass um die Maßnahmen innerhalb des Systems der betrieblichen Lehrstellenförderung auch hier Definitionskämpfe um Deutungshoheiten zwischen den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer\*innen und der Arbeitgeber\*innen zu beobachten sind. Gegenüber den 1980er Jahren zeigten sich bemerkenswerte Veränderungen in den bildungspolitischen Positionen: So argumentierte die Interessenvertretung der Arbeitgeber, dass die Basisförderung primär als Lastenausgleich (finanziert durch arbeitgeberseitige Beiträge zum Insolvenz-Entgelt-Fonds) zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben (die ursprüngliche Forderung der Interessenvertretung der Arbeitnehmer\*innen, die aber von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern abgelehnt wurde) im Sinne der „Fairness“ zu bewerten sei. Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer\*innen lehnte hingegen den

Begriff des Lastenausgleichs ab („Lehrlinge zu haben ist keine Last“) und betonte, dass die Basisförderung ursprünglich dazu gedacht war, die nicht-produktive Zeit der Berufsschule abzugelten (Schlögl & Mayerl, 2016b, S. 23 ff.).

Die zugrunde liegende Dokumentenanalyse sowie Diskussionsrunden machten sichtbar, dass für die Maßnahmen keine konkreten (überprüfbaren) Ziele formuliert wurden. Unter der Moderation des öibf wurde gemeinsam mit den Interessenvertretungen eine gemeinsame bildungspolitische Sichtweise auf das System der betrieblichen Lehrstellenförderung auf der Basis eines (überprüfbaren) Wirkungsmodells hergestellt. Dies hat dann in weiterer Folge auch den Anstoß gegeben, „*ein transparentes Steuerungsmodell zur anhaltenden wirkungsorientierten Überprüfung und zur evidenzbasierten Weiterentwicklung des Lehrstellenfördersystems für die bildungspolitischen Anspruchsgruppen bereitzustellen*“ (Schlögl & Mayerl, 2018, S. 5).

Die Evaluierungslogik des Projektauftrages sowie die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich die Finanzierungsfrage weniger darum dreht, ob die Lehrausbildung finanziell gefördert werden soll, sondern darum, wie die Mittel effektiv eingesetzt, verteilt und legitimiert werden können. Für die Lehrausbildung zeigt sich ein bemerkenswerter Wandel der bildungspolitischen Positionen. Die Kosten-Nutzen Perspektive wird von der Interessenvertretung der Arbeitnehmer\*innen nicht mehr abgelehnt, sondern stattdessen zur Argumentationsgrundlage gemacht, um über die Verteilung der Mittel stärker auf die Ausbildungsqualität hinzuwirken. Für die Arbeitgebervertretung geht es vor allem darum, das Primat der betriebsbasierten Lehrausbildung gegenüber der strukturell immer wichtiger werdenden Überbetrieblichen Ausbildung abzusichern (Durazzi & Geyer, 2019).

## 7 Fazit

Die humankapitaltheoretische Formel Investition in (berufliche) Bildung = Wirtschaftswachstum gilt mehr denn je. Insbesondere in strukturellen Krisen wird die Frage der Finanzierung von beruflicher Bildung besonders virulent. Strukturelle Krisen der betriebsbasierten Lehrausbildung führten dazu, dass sich die Finanzierung des Systems durch das Modell arbeitsintegriertes berufliches Lernen nicht mehr selbst trägt. Als Antwort wurde ein System der betrieblichen Lehrstellenförderung eingerichtet, um die betriebsbasierte Lehrausbildung zu stützen, und gleichzeitig ein Modell der überbetrieblichen Ausbildung entwickelt, um die Dysfunktionalitäten am Lehrstellenmarkt abzufedern sowie die erweiterten sozialpolitischen Ansprüche (gleichberechtigter Zugang zu beruflicher Bildung) durch öffentlichen Mitteleinsatz über die Arbeitsmarktpolitik einzulösen. Für die Zukunft wird interessant sein zu beobachten, ob das Primat der betriebsbasierten Lehrausbildung aufrechterhalten werden kann oder ob institutionelle konvergente Entwicklungen stattfinden werden (Schlögl, Mayerl, Löffler, & Schmölz, 2020). Die Weiterentwicklung der Überbetrieblichen Ausbildung zum „*trialen System*“ (Lackinger, 2020) steht aktuell zur Diskus-

sion und wird vor allem von der Interessenvertretung der Arbeitnehmer\*innen betrieben.

Es ist daher wenig verwunderlich, dass das Thema der Finanzierung der beruflichen Bildung das öibf seit der Gründung des Instituts 1970 kontinuierlich begleitet, aber auch verändert hat. Für das öibf zeigt sich dabei deutlich, was es heißt in der Berufsbildungsforschung als außeruniversitäres und anwendungsorientiertes Forschungsinstitut zu agieren. Die (wissenschaftlichen) Tätigkeiten des öibf sind in diesem Forschungsfeld direkt mit dem bildungspolitischen Kontext und den Akteuren rückgekoppelt. So organisierte und moderierte das öibf 1983 bei der institutseigenen Tagung verschiedene Beiträge, um einen Austausch zwischen der Bildungspolitik und der Forschung zu ermöglichen. Die moderierende Rolle des öibf ist im aktuellen zeitlichen Kontext zwar nicht ganz verloren gegangen, fokussierte sich aber viel mehr darauf, bildungspolitische Fragen auf der Basis von empirischen Befunden zu rationalisieren und fundierte Informationen für Diskussions- und Entscheidungsprozesse bereitzustellen. Die wissenschaftliche Tätigkeit des öibf wurde damit in diesem Themenfeld zu einer Legitimierungsfunktion der eingesetzten öffentlichen Mittel, um das System der Lehrausbildung in enger Rückkoppelung zur Bildungspolitik zu steuern, aber auch weiterzuentwickeln. Unter diesen schwierigen Bedingungen für die außeruniversitäre Forschung wird es dennoch eine zukünftige Aufgabe des Institutes sein, sein unabhängiges und kritisches Selbstverständnis in der wissenschaftlichen Forschung und Entwicklung in Erinnerung zu rufen und nach einem zeitgemäßen Modell weiterzuentwickeln.

## Literatur

- Braun, Helmut & Knapp, Ilan (Hg.) (1984). *Ohne Geld, keine Bildung*. Wien: Orac.
- Bundeskanzleramt (2013). *Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013–2018 Erfolgreich. Österreich*. Wien.
- Cerny, Josef (1984). Situation in Österreich. In H. Braun & I. Knapp (Hrsg.), *Ohne Geld, keine Bildung* (S. 38–43). Wien: Orac.
- Dallinger, Alfred (1984). Sicherung der Arbeitsplätze durch Finanzierung der beruflichen Bildung? In H. Braun & I. Knapp (Hg.), *Ohne Geld, keine Bildung* (S. 12–22). Wien: Orac.
- Dehnbostel, Peter (2007). *Lernen im Prozess der Arbeit*. Münster: Waxmann Verlag.
- Dornmayr, Helmut & Löffler, Roland (2020). *Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2016–2017* (Endbericht). Wien: ibw, öibf.
- Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine (2019). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2019*. Wien: ibw.
- Dornmayr, Helmut, Petanovitsch, Alexander & Winkler, Birgit (2016). *Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG). Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“*. Wien: ibw.

- Dornmayr, Helmut, Schlögl, Peter, Mayerl, Martin & Winkler, Birgit (2016). *Synthesebericht der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“*. Wien: ibw, öibf.
- Durazzi, Niccolo & Geyer, Leonard (2019). Social inclusion in the knowledge economy: unions' strategies and institutional change in the Austrian and German training systems. *Socio-Economic Review*, 18(1), 103–124. doi:10.1093/soceco/mwz010
- Greiner, Wolf-Dietrich (2008). *Erwerbsqualifizierung jenseits des Industrialismus: zu Geschichte und Reform des deutschen Systems der Berufsbildung* (1. Aufl.). Frankfurt am Main: Ges. zur Förderung arbeitsorientierter Forschung u. Bildung.
- Hofbauer, Silvia, Kugi-Mazza, Edith & Sinowatz, Lisa (2014). Erfolgsmodell überbetriebliche Ausbildung: Eine Analyse der Auswirkung auf betroffene Jugendliche und öffentliche Haushalte in Österreich. *WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften*, 37(3), 51–66.
- Holl, Jürgen, Kernbeiß, Günter & Wagner-Pinter, Michael (2018). *Die überbetriebliche Lehrausbildung. Eine Analyse in mittelfristiger Perspektive*. Wien: Synthesis Forschung.
- Lackinger, Franz-Josef (2020, September 23). Ein Plädoyer für die überbetriebliche Lehre. *DerStandard*. Wien.
- Lassnigg, Lorenz (1995a). Bildungsreform gescheitert... Gegenreform? 50 Jahre Schul- und Hochschulpolitik in Österreich. In R. Sieder, H. Steinert & E. Talós (Hrsg.), *Österreich 1945–1995* (S. 458–484). Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.
- Lassnigg, Lorenz (1995b). *Kosten und Finanzierung der Lehrlingsausbildung: empirische und konzeptionelle Probleme*. Wien: Wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Lassnigg, Lorenz (1998). *Youth Labour Market Policy in Austria 1980–1997*. Wien: IHS.
- Mayerl, Martin, Schlögl, Peter & Schmölz, Alexander (2019). Wie wird berufliches Lernen im Betrieb organisiert? – Empirische Einblicke in den betrieblichen Teil der dualen Ausbildung in Österreich. *SWS-Rundschau*, (3/2019), 234–254.
- Moretti, Luca, Mayerl, Martin, Mühlemann, Samuel, Schlögl, Peter & Wolter, Stefan C. (2019). So similar and yet so different: A firm's net costs and post-training benefits from apprenticeship training in Austria and Switzerland. *Evidence-based HRM: a global forum for empirical scholarship*. doi:10.1108/EBHRM-08-2018-0047
- öibf (1979). *Berufsbildung als persönliches, gesellschaftliches und ökonomisches Anliegen*. öibf Sommertagung 1979. (S. 11–30). Wien.
- Rohringer, Josef (1968). Der Lehrling als Arbeitnehmer. *Das Recht der Arbeit*, (94), 140–145.
- Sachverständigenkommission (1974). *Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung. Abschlussbericht*. Bonn. Abgerufen von <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/07/018/0701811.pdf>
- Schlögl, Peter (2013). Gewerkschaft und Berufsbildung. Berufsbildung als grundlegend soziale Frage. In B. Pellar (Redaktion), G. Botz, E. Bruckmüller, J. Cerny, J. Dvořák, J. Ehmer, ... M. van der Linden (Hrsg.), *Wissenschaft über Gewerkschaft. Analysen und Perspektiven* (S. 189–223). Wien: Verlag des ÖGB.

- Schlögl, Peter & Mayerl, Martin (2016a). *Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“*. Wien: öibf.
- Schlögl, Peter & Mayerl, Martin (2016b). *Wirkungsmodellierung des Systems der betrieblichen Lehrstellenförderung. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“*. Wien: öibf.
- Schlögl, Peter & Mayerl, Martin (2017). Kosten und Nutzen der Lehrausbildung. In P. Schlögl, M. Stock, D. Moser, K. Schmid, & F. Gramlinger (Hrsg.), *Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand, ... – Konferenzpublikation zur 5. BBFK 2016* (S. 201–213). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. doi:10.3278/6004552w201
- Schlögl, Peter & Mayerl, Martin (2018). *Indikatoreninventar für wirkungsorientiertes Monitoring der betrieblichen Lehrstellenförderung*. Wien.
- Schlögl, Peter, Mayerl, Martin, Löffler, Roland & Schmözl, Alexander (2020). Supra-company apprenticeship training in Austria: a synopsis of empirical findings on a possibly early phase of a new pillar within VET. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 12(1), 1–17. doi:10.1186/s40461-020-00102-y
- Schneeberger, Arthur (2009). Bildungsgarantie bis zum 18./19. Lebensjahr. Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsbildung. In W. Specht (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009* (Bd. 2, S. 55–72). Graz: Leykam.
- Schneeberger, Arthur & Kastenhuber, Bernd (1997). *Nutzen und Kosten der Lehrlingsausbildung*. Wien: ibw.
- Seiwald, Johann, Gepl, Monika & Thaller, Andreas (2011). *Handbuch Wirkungsorientierte Steuerung*. Wien.
- Steiner, Mario, Pessl, Gabriele, Leitner, Andrea, Davoine, Tomas, Forstner, Susanne, Juen, I.sabella, ... Petanovitsch, Alexander (2019). *Ausbildung bis 18. Wissenschaftliche Begleitung der Implementierung und Umsetzung des Ausbildungspflichtgesetzes*. Wien: IHS & öibf. Abgerufen von [https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/5/8/9/CH3434/CMS1573214009923/endbericht\\_ausbildung\\_bis\\_18\\_final.pdf](https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/5/8/9/CH3434/CMS1573214009923/endbericht_ausbildung_bis_18_final.pdf)
- Steiner, Peter & Lassnigg, Lorenz (1998). *Die betrieblichen Kosten der Lehrlingsausbildung. Dokumentation des Workshops vom 7. April 1997*. Wien: IHS.
- Stepan, Adolf & Wagenhofer, Alfred (1984). *Kosten der Berufsausbildung: die Nettokosten der Berufsausbildung in Österreich in ausgewählten Lehrberufen*. Wien: Bundeskammer der Gewerblichen Wirtschaft.
- Supper, Meinhard (1984). Diskussionsbeitrag zur Finanzierung. In H. Braun & I. Knapp (Hrsg.), *Ohne Geld, keine Bildung* (S. 58–63). Wien: Orac.
- Verzetnitsch, Fritz (1984). Diskussionsbeitrag zur Finanzierung. In H. Braun & I. Knapp (Hrsg.), *Ohne Geld, keine Bildung* (S. 120–126). Wien: Orac.