

Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich

2018-2019



*Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung*



Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich

2018-2019

Autoren:

Helmut Dornmayr (ibw)

Roland Löffler (öibf)

Wien, Juni 2020

Bibliografische Information:

Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland (2020): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2018-2019, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMDW, Wien.

Impressum

ISBN 978-3-903310-48-3

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38

1050 Wien

T: +43 1 545 16 71-0

F: +43 1 545 16 71-22

info@ibw.at

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

öibf

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

(Geschäftsführer: Dr. Alexander Schmözl)

Margaretenstraße 166/2

1050 Wien

T: +43 1 310 33 34-0

F: +43 1 319 77 72

oeibf@oeibf.at

www.oeibf.at

 **Bundesministerium
Digitalisierung und
Wirtschaftsstandort**

Diese Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) erstellt.

Vorwort



Der vorliegende Bericht bietet auf über 240 Seiten eine umfassende Übersicht über die Lehrlingsausbildung und Jugendbeschäftigung in Österreich und präsentiert die 2018 und 2019 ergriffenen Maßnahmen zur Unterstützung der Berufsausbildung. Die COVID-19-Krise macht es notwendig, die vorliegende Darstellung um Abschätzungen auf die weitere Entwicklung des Lehrlingswesens im heurigen Jahr zu erweitern. Die positive Entwicklung bis Anfang 2020 wurde abrupt unterbrochen, es gilt nun wieder an die gute Entwicklung vor Ausbruch der Krise anzuschließen.

Positiv und erfreulich ist der Rückgang der Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen von 9,4 Prozent (2018) auf 8,5 Prozent (2019). Hier greift das hoch entwickelte System der beruflichen Erstausbildung, bestehend aus der dualen Ausbildung, aber auch dem gut ausgebauten berufsbildenden Schulwesen in Österreich.

Dazu kommt eine insgesamt steigende Gesamtzahl der Lehrlinge in den vergangenen beiden Jahren. Zudem freue ich mich, dass 2018 und 2019 nach Rückgängen in den Jahren davor auch die Zahl der Lehrbetriebe wieder leicht zugenommen hat.

Das wirtschaftsnahe Modell der Fachkräfteentwicklung in Form der dualen Ausbildung ist nach wie vor ein zentraler und erfolgreicher Eckpfeiler der österreichischen Bildungslandschaft. Europaweit und darüber hinaus ist es zurecht ein sehr gutes und geschätztes Vorbild. Da Fachkräfte auch nach Bewältigung der COVID-19-Krise benötigt werden und Jugendliche ihre Ausbildung beginnen, weiterführen und abschließen möchten, zielen die gesetzten aktuellen Maßnahmen insbesondere auf den Erhalt eines leistungsfähigen Lehrstellenmarktes ab - denn die Lehrlinge von heute sind die Fachkräfte von morgen.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und viel Motivation für die Zukunft.

Dr. Margarete Schramböck

Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

Inhalt

0 Executive Summary	1
1 Einleitung	3
2 Legislative/normative Maßnahmen zur Förderung der dualen Berufsausbildung 2018-2019	
2.1 Novelle des Berufsausbildungsgesetzes (2019/20).....	4
2.2 Lehrberufspakete 2018 und 2019	6
3 Allgemeine Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik für Jugendliche	8
3.1 Produktionsschulen.....	9
3.2 Jugendcoaching	10
3.3 Berufsausbildungsassistenz	10
3.4 AusBildung bis 18	10
3.5 Aktion Zukunft Jugend und Ausbildungsgarantie bis 25.....	15
3.6 Unterstützungsmaßnahmen in der Berufsorientierung	16
3.7 Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund	17
3.7.1 Bereits länger anwesende Jugendliche mit Migrationshintergrund.....	17
3.7.2 Anerkannte Flüchtlinge/Asylwerber.....	18
4 Österreich im europäischen Vergleich (EU-28-Länder).....	21
4.1 Allgemeine ökonomische Indikatoren	21
4.2 Indikatoren zu Jugendbeschäftigung und Bildung	26
4.3 Österreich im Kontext der europäischen Berufsbildungspolitik	36
4.3.1 Prioritäten für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung	38
4.3.2 Etablierung der Jugendgarantie	39
4.3.3 Agenda neue Kompetenzen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten.....	39
4.3.4 Stärkung und Attraktivierung der Lehre im Rahmen der Europäischen Ausbildungsallianz	
40	
4.3.5 Der Europäische Sozialfonds	41
4.3.6 Erasmus+.....	43
4.3.7 Kooperation Arbeitsmarktverwaltungen mit dem Bildungssektor.....	44
5 Zahl der Lehrlinge	45
5.1 Lehrlinge nach Bundesländern	47
5.2 Lehrlinge nach Sparten	48
5.3 Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen	53
5.4 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr	54
5.5 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen	56
5.6 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr.....	58
5.7 Lehrlinge im 1. Lehrjahr in IT-Lehrberufen.....	60
5.8 Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen	61
5.9 Lehrlinge und Geschlecht	62
6 Lehrbetriebe	66
6.1 Zahl der Lehrbetriebe	66
6.2 Lehrlinge nach Lehrbetriebsgröße	68
7 Betriebliche Lehrstellenförderungen	69
7.1 Betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG	69
7.1.1 Die Entwicklung betrieblicher Lehrstellenförderungen in Österreich.....	69
7.1.2 Die einzelnen Förderarten im Überblick	76
7.1.3 Implementierung der betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß §19c BAG	88
7.1.4 Förderfälle.....	91
7.1.5 Fördervolumen und Gesamtausgaben.....	93

7.1.6 Fördervolumen nach Förderarten.....	94
7.1.7 Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)	96
7.2 Lehrstellenförderung durch das AMS	97
7.2.1 Fördervolumen und -fälle der Lehrstellenförderung des AMS	97
7.2.2 Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS.....	101
8 Betriebliche AusbilderInnen.....	102
9 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende	106
10 Betriebliches Lehrstellenangebot.....	111
11 15-Jährige in Österreich (Potenzielle Lehrstellennachfrage)	113
12 Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund	115
12.1 (Unter-)Repräsentation in der Lehrausbildung	115
12.2 Lehre für AsylwerberInnen	125
13 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen und Lehrabbrüche.....	127
13.1 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen	127
13.2 Lehrabbrüche (Sonderauswertung WKO).....	129
13.3 Schulabbrüche (laut Schulstatistik).....	136
14 Modularisierung der Lehrlingsausbildung	138
15 Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA).....	140
16 Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung gemäß § 8b BAG (vormals: „Integrative Berufsausbildung“)	145
17 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen	149
17.1 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten und Bundesländern	149
17.2 Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen (Personenbetrachtung)	152
17.3 Lehrabschlüsse im zweiten Bildungsweg	156
17.4 Zusammenhang LAP-Erfolg und schulische „Konkurrenz“.....	157
18 Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen	158
19 Bildungsströme und Bildungswahlverhalten	162
19.1 5. Schulstufe	162
19.2 9. Schulstufe	163
19.3 10. Schulstufe	164
19.4 Bildungsniveau der 20-24-Jährigen	167
20 Berufsreifeprüfung und Lehre mit Matura	169
20.1 Berufsreifeprüfung.....	169
20.2 Lehre mit Matura	170
20.3 Berufsreifeprüfung und tertiäre Ausbildung	173
21 Lehre nach Matura und Lehrausbildung für Erwachsene.....	174
21.1 Lehre nach Matura	174
21.2 Lehrausbildungen für Erwachsene	176
21.3 Validierung von Kompetenzen – Lehre im 2. Bildungsweg	177
21.4 Fachkräftestipendium	179
22 Lehre und Studium	182
23 Lehre und Weiterbildung	183
24 Öffentliche Ausgaben für die (über)betriebliche Lehrausbildung im Vergleich mit anderen Bildungswegen	186
25 Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für die Betriebe	188
26 Jugend ohne Ausbildung	191

27 Berufseinstieg: Jugendliche nach Ausbildungsende	195
27.1 Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende.....	195
27.2 Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsende	197
27.3 Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsanschluss	198
28 Jugend in Beschäftigung.....	200
29 Jugendarbeitslosigkeit (und Lehrlingsausbildung).....	202
30 Auswirkungen der Corona-Krise auf die Jugendbeschäftigung, die Jugendarbeitslosigkeit und den Lehrstellenmarkt.....	207
30.1 Entwicklung der Jugendbeschäftigung im Jahr 2020 („Corona-Krise“)	207
30.2 Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2020 („Corona-Krise“)	208
30.3 Entwicklung des Lehrstellenmarktes im Jahr 2020 („Corona-Krise“)	213
31 Subjektive Einschätzung des Ausbildungserfolgs	215
31.1 Lehrlingsmonitor (Lehrlingsbefragung)	215
31.2 LehrabsolventInnenbefragung	218
32 Fachkräftebedarf und Beschäftigungsperspektiven	220
32.1 Demographische Entwicklung („Fachkräftelücke“)	220
32.2 Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene.....	223
32.3 Beschäftigungslevels/Berufsgruppen von LehrabsolventInnen	225
32.4 Lehre und Selbständigkeit	227
32.5 Lehre und Fachkräftemangel	228
33 Schlussfolgerungen und Empfehlungen	234
Literaturverzeichnis	239
Autorenverzeichnis	242

0 Executive Summary

Der vorliegende Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich mit dem Fokus auf die Jahre 2018 und 2019 ist überschattet durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-2019-Erkrankungen aufgrund des SARS-CoV-2-Virus), deren negative Auswirkungen auf die Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von Jugendlichen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts (Mai 2020) bereits deutlich sichtbar werden. Beispielsweise ist die Zahl der arbeitslosen Unter-25-Jährigen von 35.332 im Jänner 2020 auf 61.216 im April 2020 gestiegen, das entspricht einem Plus von 73%. Daher ist dieser Entwicklung ein eigenes Spezialkapitel gewidmet. Es bleibt zu befürchten, dass im Sommer/Herbst 2020 durch den krisenbedingt verringerten Fachkräftebedarf und den erhöhten Kostendruck vieler Unternehmen auch Auswirkungen auf das Lehrstellenangebot sichtbar werden könnten. Die grundsätzlich positive Entwicklung im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit und am Lehrstellenmarkt bis Anfang des Jahres 2020 wurde durch die Auswirkungen dieser Krise jedenfalls jäh unterbrochen. Es wird daher notwendig sein, auch spezifische (befristete) Maßnahmen zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit und zur Sicherung eines ausreichenden Lehrstellenangebots in die Wege zu leiten.

Der Schwerpunkt des hier vorliegenden Berichts zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich liegt aber auf den Jahren 2018 und 2019 und vermittelt einen Gesamtüberblick über die Rahmenbedingungen, Strukturdaten und politischen Maßnahmen am Arbeitsmarkt für Jugendliche und in der (dualen) Berufsausbildung und zeigt, dass sich grundsätzlich folgende zentralen Entwicklungen in den Jahren 2018 und 2019 in Österreich beobachten lassen, die sowohl im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit als auch in der Teilnahme an der dualen Berufsausbildung 2018 und 2019 eine überwiegend positive Tendenz aufweisen:

So betrug die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen (gemäß EUROSTAT) in Österreich im Jahr 2019 8,5%, in den EU-28-Ländern zusammen aber 14,3% (vgl. Grafik 4-5). Österreich liegt damit innerhalb der EU hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2019 an fünfter Stelle (an der Spitze Tschechien mit lediglich 5,6%). In Österreich ging die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen von 9,4% (2018) auf 8,5% (2019) zurück, in den EU-28-Ländern insgesamt von 15,1% auf 14,3%. Als ein wesentlicher Grund für diese vergleichsweise gute Integration der Jugendlichen in das österreichische Beschäftigungssystem wird – neben der allgemein relativ niedrigen Arbeitslosigkeit – das hoch entwickelte System der beruflichen Erstausbildung (Lehrlingsausbildung, berufsbildende mittlere und höhere Schulen) in Österreich betrachtet. In Österreich ist dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung relativ hoch.

Auch im Bereich der dualen Berufsausbildung (Lehrlingsausbildung) war 2018 und 2019 überwiegend eine positive Entwicklung zu beobachten: Sowohl 2018 als auch 2019 ist die Gesamtzahl der Lehrlinge gestiegen (auf 109.111), im Vergleich zu 2016 auch der relative Anteil der Jugendlichen eines Altersjahrgangs, welche eine Lehre beginnen (auf rund 39,5%). 2018 und 2019 hat nach massiven Rückgängen in den Vorjahren sogar die Zahl der Lehrbetriebe wieder leicht zugenommen (27.844 Lehrbetriebe im Jahr 2019).

Andererseits zeichnen sich neben diesen tendenziell erfreulichen Entwicklungen aber – nicht zuletzt aufgrund demographischer Faktoren – auch zukünftige Herausforderungen (über die „Corona-Krise“ hinaus) ab. Mit dem Rückgang an Jugendlichen und Lehrlingen in den letzten Jahrzehnten sind lange Zeit auch die Zahl der Lehrbetriebe sowie der Anteil der Lehrlinge an den Beschäftigten kontinuierlich gesunken. In Zusammenhang mit der bevorstehenden massiv steigenden Zahl an Pensionierungen (der sog. „Babyboom-Generation“) ist daher davon auszugehen, dass die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte nicht ausreicht, um den drohenden Fachkräftemangel hintanzuhalten. Dieser war bereits 2019 in vielen

Branchen und Regionen massiv spürbar. Als besondere Herausforderung der österreichischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik kann die Problematik des regionalen „Mismatch“ von Angebot und Nachfrage betrachtet werden, d.h. einer noch relativ hohen Arbeitslosigkeit in Wien steht ein bereits akuter Fachkräftemangel in manchen (vor allem den westlichen) Bundesländern gegenüber, und das obwohl in diesen Bundesländern die Bedeutung und Inanspruchnahme der Lehrlingsausbildung ohnehin viel höher ist als im Osten Österreichs.

Gleichzeitig gibt es nach wie vor eine relevante Zahl an Jugendlichen, deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktinintegration als unzufriedenstellend bezeichnet werden muss (Jugendliche mit Migrationshintergrund sind darunter stark überrepräsentiert). Rund 6% der Jugendlichen verlassen die Pflichtschule ohne weitere Folgeausbildung, dazu ist noch die Zahl der späteren (endgültigen) Drop-Outs im weiterführenden Bildungswesen zu ergänzen. In Summe verfügen dadurch rund 13% der 20-24-Jährigen in Österreich über keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss. Von besonderem bildungs- und arbeitsmarktpolitischem Interesse sind daher die mittel- und langfristigen Auswirkungen der ab dem Ausbildungsjahr 2017/18 begonnenen Umsetzung der „AusBildung bis 18“ (Ausbildungspflicht bis zum Alter von 18 Jahren).

1 Einleitung

Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort hat die Forschungsinstitute ibw und öibf zum sechsten Mal mit der Durchführung einer Studie zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich beauftragt. Der Berichtszeitraum der vorliegenden Untersuchung erstreckt sich vor allem auf die Jahre 2018 und 2019.¹ Die Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-2019-Erkrankungen aufgrund des SARS-CoV-2-Virus) werden daher ergänzend in einem Spezialkapitel behandelt (vgl. Kapitel 30).

Der Inhalt dieser Studie bezieht sich unmittelbar auf die – im Zweijahresrhythmus bestehende – Erfordernis eines Berichts zur Situation der Jugendbeschäftigung gemäß § 15b Abs. 1 Bag: „§ 15b (1) Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit hat dem Nationalrat alle zwei Jahre, beginnend mit 2010, bis längstens zum 30. Juni des jeweiligen Berichtsjahres, einen Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung vorzulegen. In diesem Bericht ist darzustellen, wie sich die gesetzlichen Grundlagen und die im Berichtszeitraum ergriffenen Maßnahmen auf die duale Berufsausbildung auswirken, insbesondere ob und inwieweit es zu einer Erhöhung der Zahl der in Ausbildung befindlichen Jugendlichen und der verfügbaren Lehrstellen, einer quantitativen und qualitativen Erweiterung der beruflichen Erstausbildung sowie einer Verbesserung der beruflichen Perspektiven der Jugendlichen gekommen ist und wie sich der Fachkräftebedarf der österreichischen Unternehmen entwickelt hat. Weiters ist die Anzahl der nach einem Mediationsverfahren außerordentlich aufgelösten Lehrverhältnisse anzugeben.“

Der Zeitpunkt (2010) der erstmaligen Erstellung dieses Berichts zur Situation der Jugendbeschäftigung in Österreich war insofern als besonders relevant einzustufen, als die Auswirkungen der (im Jahr 2008 akut gewordenen) internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise auch und ganz besonders für die Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten der Jugendlichen eine Herausforderung darstellten. Auch der vorliegende Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich mit dem Fokus auf die Jahre 2018 und 2019 ist überschattet durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-2019-Erkrankungen aufgrund des SARS-CoV-2-Virus), deren negative Auswirkungen auf die Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von Jugendlichen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts (Mai 2020) bereits deutlich sichtbar werden.

Aber auch unabhängig von konkreten krisenhaften Erscheinungen stellt die kontinuierliche Beobachtung, Analyse und Weiterentwicklung von Lehrlingsausbildung und Jugendbeschäftigung in Österreich eine wichtige Aufgabe dar, nicht zuletzt auch angesichts massiver demographischer Veränderungen (Stichworte: Rückgang der Zahl an Jugendlichen/Lehrlinge und des Fachkräfteangebots, Zunahme der Pensionierungen), die auch den Bereich der beruflichen Erstausbildung in starkem Maße berühren.

¹ Die bisher vorliegenden Berichte umfassten die Untersuchungszeiträume 2008-2009, 2010-2011, 2012-2013, 2014-2015 und 2016-2017:

Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine (2010): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008-2009, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ, Wien.

Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine / Mayerl, Martin (2012): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2010-2011, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ, Wien.

Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland (2014): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012-2013, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ, Wien.

Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2016): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2014 – 2015, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ, Wien.

Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland (2018): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2016-2017, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMDW, Wien.

2 Legislative/normative Maßnahmen zur Förderung der dualen Berufsausbildung 2018-2019

2.1 Novelle des Berufsausbildungsgesetzes (2019/20)

Die Novelle des Berufsausbildungsgesetzes, die im Jahr 2019 den Nationalrat passiert hat und im März 2020 veröffentlicht wurde², bringt eine Reihe von Änderungen. Diese betreffen:

- Die regelmäßige Überprüfung der Ausbildungsordnungen hinsichtlich ihrer Aktualität
- Änderung von Begriffen
- Die Ausrichtung der überbetrieblichen Ausbildung
- Die betriebliche Lehrstellenförderung
- Die Einführung einer Teilzeitlehre
- Den Zugang zur Lehrabschlussprüfung im zweiten Bildungsweg
- Die Neuregelung der Lehre nach Absolvierung einer berufsbildenden Schule

Bisher wurden die Lehrberufe und deren Ausbildungsinhalte in unregelmäßigen Abständen, im Normalfall über Anregung einer Branche, auf aktuelle Anforderungen geprüft und überarbeitet. Um die Berufsbildentwicklung mittel- und langfristig stärker zu systematisieren und evidenzbasiert auszurichten, wurde in der BAG-Novelle 2019 die Verpflichtung der zuständigen Ressortleitung zur Überprüfung und Neuentwicklung von Lehrberufen und deren Ausbildungsinhalten alle fünf Jahre festgelegt.³

Die erste systematische Überprüfung wurde durch das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft in Kooperation mit dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung im Zeitraum September 2018 bis November 2019 durchgeführt. Dabei wurden alle Lehrberufe, die zum Zeitpunkt der Studie noch nicht in das Arbeitsprogramm für 2018 und 2019 aufgenommen worden waren, bereits länger nicht adaptiert wurden und eine Mindestanzahl an Lehrverhältnissen aufwiesen. Anhand quantitativer und qualitativer Analysen (in Bezug auf die Lehrlings- und Abbruchzahlen, die Aktualität der Berufsbildpositionen in Bezug auf berufsübergreifende und berufsspezifische Qualifikationen und Betriebs- und Ausbildungsbefragungen) wurde eine Prioritätenliste erstellt, anhand derer die Ausbildungsordnungen überarbeitet werden sollen.⁴

Im Rahmen der gegenständlichen BAG-Novelle wurde die Bezeichnung „Lehrlingsentschädigung“ durch „Lehrlingseinkommen“ ersetzt, anstelle der Bezeichnungen „verwendet werden“ bzw. „Verwendung“ werden die Begrifflichkeiten „tätig werden“ bzw. „Beschäftigung von Lehrlingen“ eingeführt. Ziel der Neuregelung ist die Adaptierung veralteter Bezeichnungen. So hat der Begriff „Entschädigung“ in der Gesellschaft eine negative Konnotation. Die neuen Bezeichnungen sollen die Berufsorientierung in der Sekundarstufe I sowie die Lehrlingsaufnahme der Unternehmen unterstützen und dem gesellschaftlichen Ansehen von Lehrlingen Rechnung tragen⁵.

In Bezug auf die überbetriebliche Ausbildung gemäß §30, §30b und §8c BAG soll die ÜBA verpflichtend mit der betrieblichen Ausbildung verknüpft werden, um den Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Ausbildung in Unternehmen durch möglichst frühzeitige und nachhaltige Vermittlung zu ermöglichen. Neu ist dabei der explizite Vermittlungsauftrag der Träger der überbetrieblichen Ausbildung und die verpflichtende Einbeziehung von Unternehmen in die Ausbildungsgestaltung bzw. den Trainingsalltag.

² Änderung des Bundesausbildungsgesetzes, BGBl. 18/2020; https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2020_I_18/BGBLA_2020_I_18.html

³ BAG, BGBl 18/2020, §1a (5) (6).

⁴ Dornmayr, Helmut/Löffler, Roland/Rechberger, Marlies/Schmözl, Alexander (2019). Berufsbild-Screening 2019 und Festlegen einer Prioritätenliste. Wien ibw/öibf 2019.

⁵ Vgl. 148/ME XXVI. GP - Ministerialentwurf – Erläuterungen, www.parlament.gv.at/fname751319.pdf

Das Ziel der Neuregelung in §19c Abs.2 ist die Verbesserung der Transparenz der Grundlagen für die betriebliche Lehrstellenförderung. Dadurch soll auch eine raschere Abwicklung bei der Beihilfenvergabe bzw. Zur-Verfügung-Stellung von Unterstützungsleistungen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen erreicht werden.

Für Lehrlinge mit Betreuungspflichten, die noch keinen Bildungsabschluss haben, ist das Erreichen oder Nachholen des Bildungsabschluss nach der Karenzzeit mitunter schwierig. Aufgrund der auch nach der Elternkarenz bestehenden Betreuungserfordernisse ist eine Lehrausbildung, die einer Vollzeitbeschäftigung entspricht, daher oft nicht realisierbar. Um dieser Personengruppe die Aufnahme bzw. Fortsetzung einer Lehre zur ermöglichen, sieht die BAG-Novelle eine flexibel vereinbarebare Arbeitszeitreduzierung bis zum Ende des Jahres des Schuleintritts des Kindes vor. Die tägliche und/oder wöchentliche Arbeitszeit kann in Abhängigkeit von den Betreuungspflichten um maximal 50% reduziert und die reguläre Lehrzeit um die reduzierte Arbeitszeit, maximal zwei Jahre verlängert werden. Dieselbe Regelung gilt auch für Lehrlinge, die Betreuungsaufgaben für andere im gemeinsamen Haushalt lebenden Familienangehörige, die nachgewiesenermaßen betreuungsbedürftig sind (ab Pflegestufe 1), übernehmen. Weiters soll die schon derzeit bestehende Möglichkeit der Ausbildung mit reduzierter Arbeitszeit für Personen mit Behinderung bei Vorliegen gesundheitlicher Gründe in die neue Bestimmung integriert und angeglichen werden.

In mehreren (aber nicht in allen) Bundesländern kann die Lehrabschlussprüfung (LAP) im Rahmen von Höherqualifizierungsprogrammen (idR) der Bundesländer bei der Lehrlingsstelle als „Portfolioverfahren“ entsprechend dem in OÖ entwickelten Modell „Du kannst was“ abgelegt werden. In diesen Fällen ist die Lehrabschlussprüfung unmittelbar mit der Qualifizierungsmaßnahme verbunden, indem diese in zwei Teilen nach folgendem Prozedere erfolgt: erster Teil der LAP ist die Feststellung der vorhandenen Kompetenz (in der Systematik des Programms „Du kannst was“ der „Qualifikations-Check 1“); dann erfolgt regelmäßig eine Ergänzung der fehlenden Qualifikationsteile; der zweite Teil der LAP besteht in der (Gesamt)Validierung („Qualifikations-Check 2“) und Ausstellung des Prüfungszeugnisses. Mit der Adaptierung des § 23 Abs. 11 kann die Lehrabschlussprüfung gemäß diesem Modell in einem anderen Bundesland abgelegt werden, wenn im eigenen Bundesland kein entsprechendes Qualifizierungsprogramm eingerichtet ist. Die Bestimmung dient somit auch der Liberalisierung beim Prüfungszugang, der dadurch auch dann möglich wird, wenn keine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme eingerichtet oder verfügbar ist.

Die bisherige Anwendung des § 34a BAG hat dazu geführt, dass aufgrund von verpflichtenden Lehrzeitanrechnungen in vielen Fällen nach Absolvierung einer berufsbildenden Schule kein Lehrvertrag in einem fachlich verwandten Lehrberuf mehr abgeschlossen werden konnte, um zusätzliche berufliche Kompetenz zu erwerben, weil die offene Restlehrzeit zu kurz war. Daher kommen entsprechende Lehrverträge (oftmals) nicht zustande, obwohl eine ergänzende Lehrausbildung sowohl aus Sicht des Unternehmens als auch der Schulabsolventin / des Schulabsolventen sinnvoll wäre. Die Neuregelung soll für diese Fälle ergänzender Lehrausbildung in (mit dem gleichgehaltenen Lehrberuf) verwandten Berufsbereichen eine um ein Jahr längere „Restlehrzeit“ ermöglichen.

Neu ist damit die Möglichkeit zur Reduzierung des verpflichtenden Lehrzeitzersatzes bei Schulabschlüssen um ein Jahr im Einvernehmen der Lehrvertragspartner, wenn der Schulabsolvent bzw. die Schulabsolventin eine (zum Schulabschluss) verwandte Lehrausbildung anschließen möchte. Bisher war eine solche Reduktion nur in Ausnahmefällen mit Zustimmung des Landes-Berufsausbildungsbeirates möglich; das hat allerdings zu (bundesländer-)unterschiedlichen und damit unbefriedigenden Entscheidungen geführt.

Von der neuen Bestimmung profitieren Absolvent/innen berufsbildender Schulen, deren Schulabschluss mit einer fachlich entsprechenden Lehrabschlussprüfung gleichgehalten ist und die zum Zweck der Erweiterung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten in fachlich verwandten Lehrberufen eine verkürzte Lehrausbildung mit ausreichender Ausbildungszeit zur Erreichung des Ausbildungsziels absolvieren wollen.

2.2 Lehrberufspakete 2018 und 2019

Mit dem **Lehrberufspaket 2018** wurden sechs neue Lehrberufe als Ausbildungsversuche eingerichtet. Für sieben Lehrberufe werden die Ausbildungsordnungen neu geregelt. Bei **allen neuen Berufsbildern** flossen **Inhalte** aus dem **Bereich der Digitalisierung** signifikant ein.

Außerdem wurden die Ausbildungsordnungen für drei Lehrberufe erweitert (Anrechnung von Prüfungsteilen des Lehrberufs Polsterer/Polsterin bei der Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Tapezierer/in sowie Ausweitung der Modulkombinationen bei den Modullehrberufen Elektrotechnik und Metalltechnik).

- Bautechnische Assistenz (AV): neuer Lehrberuf für Bauabrechnung und Materialdisposition mit Anwendung von Abrechnungssoftware als Ausbildungsversuch
- Chemieverfahrenstechnik: Neuordnung mit digitalen Kompetenzen wie Big Data Management, IT-Kompetenzen, Vernetzung von Maschinen usw.
- E-Commerce-Kaufmann/E-Commerce-Kauffrau (AV): neuer Lehrberuf für die Erstellung und den Betrieb von Onlineshops
- Glasverfahrenstechnik (AV): Einrichtung eines neuen Lehrberufs für die automatisierte Produktion von Hohlglasprodukten sowie Sicherheits- und Isolierglas
- Maskenbildner/Maskenbildnerin (AV): manuell-künstlerischer Lehrberuf für Theater-, TV- und Filmunternehmen
- Medienfachmann/Medienfachfrau (AV): Neuordnung mit erstmaliger Umsetzung des Modells der Kompetenzorientierung (Lernergebnisorientierung) mit vier Kompetenzschwerpunkten (bisher drei Einzellehrberufe):
 - Schwerpunkt Webdevelopment und audiovisuelle Medien (Audio, Video und Animation): Entwickeln von Websites
 - Schwerpunkt Grafik, Print, Publishing und audiovisuelle Medien (Audio, Video und Animation): Entwickeln von Layout und Design für Medienprodukte
 - Schwerpunkt Online-Marketing: Konzeption von Projekten im Online-Marketing
 - Schwerpunkt Agenturdienstleistungen: Mitarbeiter bei der Entwicklung von Kommunikationsdienstleistungen für Werbung, PR, Sponsoring usw.
- Polsterer/Polsterin: Einsatz neuer Generationen von Maschinen zur Materialbearbeitung und eingehender Arbeitstechnik.
- Rauchfangkehrer/Rauchfangkehrerin: Berücksichtigung neuer Aufgaben, auch aus dem öffentlichen Sektor wie z.B. Umweltschutz, Energieeffizienz, Feinstaub etc.
- Tierärztliche Ordinationsassistenz (AV): der neue Lehrberuf für tierärztliche Assistent/innen insb. im Kleintierbereich (bisher non-formale Ausbildung) soll den Beruf attraktiver machen und für die ausübenden Personen (vorwiegend Frauen) eine berufliche Aufwertung bringen
- Steinmetz/Steinmetzin: Überarbeitung des Lehrberufes Steinmetz mit neuen Inhalten (v.a. Grafikprogramme)
- Steinmetztechnik: neuer vierjähriger Lehrberuf mit rechnergestütztem Zeichnen (CAD), Planen und Herstellen von Steinerzeugnissen sowie kaufmännisch-unternehmerischer Kompetenz (Kalkulation und Auftragsabwicklung)
- Zahntechnik: Modernisierung des vierjährigen Lehrberufes Zahntechnik als IT-orientierter Beruf zur Berücksichtigung neuer Materialien und digitaler Fertigungstechniken.
- Zahntechnische Fachassistenz (AV): der bis 2023 befristet eingerichtet 3-jährige Lehrberuf Zahntechnische Fachassistenz ermöglicht Unternehmen mit traditioneller Fertigung mittelfristig noch den Einstieg in die Ausbildung.

Im Lehrberuf Tapezierer/Tapeziererin wurde die Anrechnung von Prüfungsteilen des Lehrberufes Polsterer/in bei der Lehrabschlussprüfung (Zusatzprüfung) erweitert.

Weiters wurde eine Änderung der nachstehenden Modullehrberufe zur Ausweitung der Modulkombinationen vorgenommen:

- Änderung der Elektrotechnik - Ausbildungsordnung: weitere Modulkombinationen im Hinblick auf die durch die Digitalisierung immer mehr zunehmende Vernetzung und Fernsteuerung von elektrischen Betriebsmitteln und Anlagen.

- Änderung der Metalltechnik - Ausbildungsordnung: Ausweitung der Kombinationsmöglichkeiten der Ausbildungsmodule insbesondere zwischen den Bereichen Maschinenbau, Metallbau und Stahlbau.

Das Lehrberufspaket 1/2019 trat mit 1. Juli 2019 in Kraft und umfasste fünf Ausbildungsordnungen. Die Gastronomie-Lehrberufe und die Lehrberufe Friseur/in sowie Prozesstechnik wurden inhaltlich überarbeitet und neugestaltet: Anpassung an branchenspezifische Entwicklungen und Umsetzung eines neuen kompetenzorientiert ausgerichteten Modells zur Gestaltung von Berufsprofil, Berufsbild und Prüfungsordnung. Durch Festlegung von lernergebnisorientiert formulierten Berufsbildpositionen in Kompetenzbereichen sind sowohl die berufserforderlichen Kompetenzen am Ende der Ausbildung als auch der Lernfortschritt während der Ausbildung leichter mess- und überprüfbar.

- Koch/Köchin
- Gastronomiefachmann/Gastronomiefachfrau
- Restaurationsfachmann/Restaurantfachfrau
- Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin): Strukturelle Modernisierung mit Fokus auf die Kernkompetenzen des Berufes. Spezialtätigkeiten wie Perückenmachen u.a. wurden aus dem Berufsbild als Fertigkeiten herausgenommen und sind nur mehr als Kenntnispositionen angeführt. Dafür steht den Lehrbetrieben und Berufsschulen mehr Ausbildungszeit für die Kerntätigkeiten des Berufes zur Verfügung. Auch dies entspricht einem stärker kompetenzorientierten Ansatz.
- Prozesstechnik: Die rasche technischen Entwicklung in Richtung Vollautomatisierung erforderte eine Weiterentwicklung des Berufsbildes. Die neuen Elemente betreffen insbesondere die betriebsspezifische Informations- und Kommunikationstechnik. Wegen der Heterogenität der ausbildenden Unternehmen wurde das Berufsbild branchenneutral formuliert.

Mit der Änderung der Lehrberufsliste erfolgt die formale Einrichtung der neuen Lehrberufsregelungen sowie die Außerkraftsetzung der Lehrberufe "Leichtflugzeugbauer/Leichtflugzeugbauerin", "Rauhwarenzurichter/ Rauhwarenzurichterin" sowie "Schiffbauer/Schiffbauerin" wegen zu geringer Nachfrage von Seiten der Betriebe und der Lehrstellensuchenden.

Im zweiten Lehrberufspaket 2019 wurden die Berufsbilder von 15 Ausbildungsordnungen neu geregelt bzw. adaptiert. Es wurden die Anforderungen der Digitalisierung berücksichtigt. Hervorzuheben ist die strukturelle Neuordnung und Modernisierung der Berufsbilder der Baubranche. Aus bisher drei Lehrberufen wurden sieben, davon wurden vier neu geregelt.

Die drei bestehenden Lehrberufe Maurer/Maurerin, Tiefbauer/in und Schalungsbau wurden im Hinblick auf die technische Entwicklung, insbesondere die Digitalisierung, überarbeitet und neu bezeichnet (Hochbau statt Maurer/in, Tiefbau statt Tiefbauer/in, Betonbau statt Schalungsbau). Diese Lehrberufe wurden als Grundberufe definiert, auf welchen jeweils branchenspezifisch spezialisierte neue vierjährige Lehrberufe aufbauen (Hochbauspezialist/in, Tiefbauspezialist/in und Betonbauspezialist/in). In alle Ausbildungsordnungen wurden Sozialkompetenzen integriert. Die Ausbildungen können mit 1. Jänner 2020 begonnen werden.

Weitere Änderungen bzw. neue Berufsbilder:

- Dachdecker/Dachdeckerin und Spengler/Spenglerin: die aus dem 1980 stammenden Ausbildungsordnungen wurden überarbeitet
- Bäckerei mit Erweiterung Backtechnologie: neue Ausbildungsmöglichkeiten für kleinere Gewerbeunternehmen und Großbetriebe (digitale Fertigungsanlagen)
- Fahrradmechatronik und Sportgerätefachkraft: neue Ausbildungen für Zukunftsbranchen (E-Bikes, Entwicklungen beim Service für Sommer- und Wintersportgeräte)
- Nah- und Distributionslogistik: mit Logistik und kaufmännischen Inhalten
- im Lehrberuf Mechatronik wurden neue Kombinationsmöglichkeiten geschaffen und Bezeichnungen aktualisiert.

3 Allgemeine Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik für Jugendliche

Der Zusammenhang zwischen Qualifikation und Arbeitslosigkeitsrisiko gilt im Bereich der Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung als unbestritten (vgl. auch Abschnitt 32.2). Daher hat die österreichische Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik den Schwerpunkt daraufgelegt, den Erwerb einer fundierten Berufsausbildung für einen möglichst breiten Kreis von Jugendlichen zu ermöglichen und zu unterstützen.

Seit der Lehrstellenkrise in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre konzentrieren sich die Anstrengungen zur Förderung der Integration von Jugendlichen in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem auf einen Mix von Maßnahmen. Diese Bemühungen wurden in den letzten Jahren vor allem in den folgenden vier Bereichen fortgeführt:⁶

- Maßnahmen zur Erhöhung des Angebots an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen (z. B. Teilqualifizierung und verlängerte Lehre, finanzielle Anreize für Ausbildungsbetriebe durch Förderung von Ausbildungsverhältnissen und der Qualität der Lehrlingsausbildung).
- Maßnahmen zur Vorbereitung bzw. Erleichterung des Einstiegs von Jugendlichen in eine Berufsausbildung (z. B. Berufsorientierung, nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses, Übergangsmanagement Schule-Beruf).
- Betriebsbezogene Maßnahmen und Maßnahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) (u. a. sind für alle 15- bis 18-jährigen Jugendlichen, die keine betriebliche Lehrstelle finden konnten, Ausbildungsplätze im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung als Element der Ausbildung bis 18 zu gewährleisten).
- Spezielle Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramme für 19- bis 24-jährige Arbeitslose („Ausbildungsgarantie bis 25“ und „JUST“ (JUgendSTiftung)).

Ergänzend dazu liegt aktuell ein Schwerpunkt auf der frühzeitigen Unterstützung Jugendlicher an der Schnittstelle Schule-Beruf (Informationsangebote des AMS, Produktionsschulen, Jugendcoaching etc.) sowie auf der Umsetzung der Ausbildungspflicht bis 18 („AusBildung bis 18“).

Vor dem Hintergrund der Entwicklungen am Jugendarbeits- und Lehrstellenmarkt wurde die aktive Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche in den letzten Jahren insgesamt stark forciert. Zum einen wurde stetig an der Weiterentwicklung von Unterstützungsmaßnahmen gearbeitet, um den Übergang von Schule zu Beruf trotz etwaig bestehender Hürden optimal zu gestalten. Zum anderen hat auch das AMS einen beträchtlichen Anteil an der Integration Jugendlicher in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Im Jahr 2018 betrug der Gesamtmitteleinsatz für jugendspezifische Maßnahmen im Bereich der Jugendarbeitsmarktpolitik und -beschäftigung mit 921 Mio. Euro. Diese Mittel umfassen die Ausbildungsgarantie, die betriebliche Lehrstellenförderung, den Bereich Übergangsmanagement zwischen Schule und Beruf sowie personenbezogene Förderungen des AMS.⁷ Davon wurden €620 Mio. über Förderungen und Beihilfen des Arbeitsmarktservice umgesetzt, über 200 Mio. sind aus dem Insolvenzentgeltfonds in die betriebliche Lehrstellenförderung geflossen und rund 100 Mio. für unterschiedliche Pro-

⁶ Quelle: BMASGK (2017): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2016/17, 8.

⁷ Quelle: BMASGK. Budgetmittel inklusive anteilige SV-Zahlungen (für aktivierende AIV-Leistungen, Deckung des Lebensunterhaltes und Fachkräftestipendium) Budgetmittel inklusive anteilige SV-Zahlungen (für aktivierende AIV-Leistungen, Deckung des Lebensunterhaltes und Fachkräftestipendium) <https://www.bmafj.gv.at/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarkfoerderungen/Jugendliche-und-junge-Erwachsene.html>, zuletzt abgerufen am 27. März 2020.

gramme des Sozialministeriumservices für benachteiligte und behinderte Jugendliche mit Berufsausbildungsassistenz, das Programm „Jugendcoaching“ sowie das Programm „AusbildungsFit“ verwendet worden. Die Ausbildungsgarantie bis 25 schlug mit rund 37 Mio. zu Buche. Für die "Ausbildung bis 18" sind im Vollausbau ab 2020 zusätzlich rund 57 Mio. Euro vorgesehen. Im Jahr 2019 stehen zusätzlich 53 Mio. Euro für die Unterstützung Jugendlicher bei der Erlangung eines weiterführenden Abschlusses zur Verfügung.⁸

Für junge Erwachsene konzentriert sich das AMS mit seinem Programm "Ausbildungsgarantie bis 25" seit 1. Jänner 2017 ebenfalls verstärkt auf Bildung und Ausbildung als Schlüssel zu nachhaltiger Arbeitsmarktinintegration. Die Zielgruppe sind junge Arbeitsuchende, die zwischen 19 und 24 Jahre alt sind und lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen (ca. 43 Prozent aller Arbeitslosen dieser Altersgruppe).

Im Rahmen der „Ausbildungsgarantie bis 25“ ist ein Angebotspaket aus bisher erfolgreich eingesetzten Qualifizierungsmaßnahmen wie FacharbeiterInnen-Intensivausbildung, überbetrieblicher Lehrausbildung, Arbeitsstiftungen oder Arbeitsplatznaher Qualifizierung zusammengefasst. Diese Maßnahmen geben jungen Erwachsenen in Österreich die Chance auf einen nachträglichen Berufsabschluss, um am Arbeitsmarkt nachhaltig Fuß fassen zu können.

Im Jahr 2018 wurden über das Programm insgesamt rund 11.400 Personen (Frauenanteil 37 Prozent) zusätzlich gefördert. Die diesbezüglichen Auszahlungen betrugen rund 73 Mio. Euro.⁹

3.1 Produktionsschulen

Anfang 2015 wurden die vorbereitenden Maßnahmen in Bezug auf die Lehrausbildung des Programms AusbildungsFit mit den Produktionsschulen zusammengeführt und unter dem Begriff „Produktionsschulen“ konzeptionell als umfassendes Programm installiert. Dieses Programm richtet sich an benachteiligte Jugendliche, für die Angebote wie z.B. die Überbetriebliche Lehrausbildung zu ambitioniert erscheinen. Diese Zielgruppe benötigt andere Unterstützungsangebote, durch die sie an das Lernen und Arbeiten langsam herangeführt werden kann. Durch die Produktionsschulen, in denen Berufsorientierung, persönliche Nachreifung, grundlegende und praktisch orientierte Lernprozesse im Fokus stehen, erfolgt eine Vorbereitung auf eine weiterführende Ausbildung, darüber eröffnen sie (Berufs)Perspektiven. Die Produktionsschulen sollen grundsätzlich alle Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf, bei denen ein Eintritt in eine weiterführende Berufsausbildung oder dessen erfolgreicher Besuch an Defiziten im Bereich von definierten Basiskompetenzen scheitert, ausbildungsfit machen. In Produktionsschulen werden individuelle Fähigkeiten für den nächsten Schritt zur Ausbildung geschult. Damit soll ein fehlendes flächendeckendes, entsprechend niederschwelliges und standardisiertes Angebot für benachteiligte, noch nicht ausbildungsreife Jugendliche entstehen, das konsequent darauf abzielt, durch individuelle Förderung ohne Zeitverlust (Umwege) in eine (Berufs-) Ausbildung oder in den Arbeitsmarkt zu münden. Die Umsetzung des Programms obliegt dem Sozialministeriumservice, ein Ziel der Zusammenführung ist unter anderem die konzeptionelle Vergleichbarkeit der einzelnen Maßnahmen und die Systematisierung der Angebote für Jugendliche mit Nachholbedarf. 2018 standen 54 Produktionsschulen zur Verfügung, in denen insgesamt 4.769 Jugendliche (2.913 männlich, 1.856 weiblich) Teilnahmen verzeichnet werden konnten.¹⁰

⁸ Quelle: BMASGK. <https://www.bmafj.gv.at/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktoerderungen/Jugendliche-und-junge-Erwachsene.html>, zuletzt abgerufen am 27. März 2020.

⁹ Quelle: BMASGK. <https://www.bmafj.gv.at/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktoerderungen/Jugendliche-und-junge-Erwachsene.html>, zuletzt abgerufen am 27. März 2020..

¹⁰ Quelle: BMASGK (2019): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2018/19, 65.

3.2 Jugendcoaching

Zielgruppe des Jugendcoachings sind alle Schüler und Schülerinnen in ihrem neunten Schulbesuchsjahr, „systemferne“ Jugendliche unter 19 Jahren sowie Jugendliche unter 25 Jahren, wenn ein sonderpädagogischer Förderbedarf festgestellt wurde oder eine Behinderung vorliegt, sie individuelle Beeinträchtigungen oder soziale Benachteiligungen aufweisen oder gefährdet sind, keinen Abschluss auf der Sekundarstufe I oder II zu erlangen („early school leavers“). Das Jugendcoaching ist in drei Stufen eingeteilt, von denen je nach Jugendlichem/r nur die erste Stufe bis hin zu allen drei Stufen absolviert werden können. In der ersten Stufe findet ein Erstgespräch statt, in der zweiten eine detailliertere Beratung und in der dritten Stufe eine Begleitung, die bis zu einem Jahr dauern kann. Es zielt also darauf ab, Jugendliche durch Beratung, Begleitung und Case Management Perspektiven aufzuzeigen. Gemeinsam mit den Coaches eruieren die Jugendlichen Stärken und Fähigkeiten und erarbeiten darauf aufbauend ein Entwicklungsplan.

Die Jugendlichen sollen befähigt werden, eigenständig die für sie passende Entscheidung für ihre (Aus-)Bildung nach Beendigung der Pflichtschulzeit zu treffen. Beim Jugendcoaching handelt es sich noch um keine konkrete Ausbildung, sondern lediglich um eine Beratungsmaßnahme, damit Jugendliche nicht auf der Straße landen und aus dem Sozialsystem fallen. Ziel ist ein erfolgreicher Übertritt ins zukünftige Berufsleben. Im Jahr 2018 konnten insgesamt 55.505 Jugendliche (30.977 männlich, 24.528 weiblich) vom Angebot Jugendcoaching profitieren (Stufen 1–3). Im Rahmen der „AusBildung bis 18“ spielt das Jugendcoaching eine wichtige Rolle und wird daher weiterhin quantitativ wie qualitativ ausgebaut.¹¹

3.3 Berufsausbildungsassistenz

Das Ziel der Berufsausbildungsassistenz ist die Verbesserung der Eingliederung von benachteiligten Jugendlichen mit individuellen Beeinträchtigungen in das Berufsleben. Die Berufsausbildungsassistenz (BAS) unterstützt junge Menschen mit Behinderungen und anderen Vermittlungshemmnissen im Rahmen einer Integrativen Berufsausbildung (IBA), begleitet die Jugendlichen sowohl im Betrieb als auch in der Schule und sichert damit nachhaltig diesen Ausbildungsweg ab. Durch Angebote der Vorbereitung, Unterstützung und Begleitung soll den jungen Menschen ein erfolgreicher Abschluss der gewählten Ausbildung ermöglicht werden.

Im Jahr 2018 konnten insgesamt 9.479 Jugendliche (6.673 männlich, 2.806 weiblich) vom Angebot Berufsausbildungsassistenz profitieren.

3.4 AusBildung bis 18

Hintergrund der „AusBildung bis 18“ und der damit verbundenen gesetzlichen Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist der Umstand, dass zahlreiche junge Menschen das österreichische Bildungs- und Ausbildungssystem ohne über die Pflichtschule hinausgehende Abschlüsse verlassen (vgl. Kapitel 26). Mit einer Schulpflicht von lediglich neun Jahren befand sich Österreich im internationalen wie im europäischen Bereich lange am unteren Ende der Skala. Im Schnitt weisen die EU-Mitgliedsstaaten eine Schulpflicht von ca. 12 Jahren auf. Zudem haben umfangreiche Untersuchungen der Zielgruppe der 15 bis 18-Jährigen ergeben, dass diese Jugendlichen hohe Folgerisiken in Bezug auf Arbeitslosigkeitsbetroffenheit, den Verbleib in Hilfsarbeit und die Armutgefährdung aufweisen.¹²

¹¹ Quelle: BMASGK (2019): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2018/19, 64.

¹² Vgl. Bacher, Johann / Tamesberger, Dennis / Leitgöb, Heinz (2013): Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“ – Teilbericht 1 – Quantitative Analyse. Linz. sowie:

Aus diesen Überlegungen heraus wurde bereits im Regierungsprogramm der letzten Legislaturperiode verankert, dass alle Jugendlichen unter 18 Jahren nach Möglichkeit eine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung abschließen sollen. Um dies umzusetzen wurde die „AusBildung bis 18“, ein gemeinsames Vorhaben der Sozialpartner, der Länder, relevanter Institutionen und Unternehmen sowie von vier Ministerien (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Familien (im Bundeskanzleramt) und Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort) installiert.

Mit 1. August 2016 ist das Ausbildungspflichtgesetz in Kraft getreten.¹³ Seit 1. Juli 2017 soll jede/r Jugendliche nach der Pflichtschule verpflichtend eine weiterführende (Aus-)Bildung absolvieren. Dies kann beispielsweise der Besuch einer mittleren oder höheren Schule oder das Absolvieren einer Lehrausbildung sein. Benachteiligten Jugendlichen stehen Programme wie Produktionsschulen oder die überbetriebliche Lehrausbildung zur Verfügung. Die "AusBildung bis 18" hat zum Ziel, ineinander greifende Angebote, notwendige Unterstützungen und die richtigen Anreize zu schaffen und damit die Verbindlichkeit der Wahrnehmung von Bildungs- und Ausbildungsangeboten zu erhöhen.

Die Ausbildungspflicht kann durch folgende Ausbildungen und Maßnahmen erfüllt werden:¹⁴

- Den Besuch einer weiterführenden Schule (AHS-Oberstufe, ORG, BMS, BHS);
- Eine Lehrausbildung (betrieblich oder überbetrieblich inklusive Teilqualifizierung und Lehre mit verlängerter Lehrzeit);
- Berufsausbildungen im Gesundheitsbereich und in Sozialbetreuungsberufen;
- Teilnahme an einem anerkannten Kurs, der auf eine weiterführende Schule oder Ausbildung vorbereitet;
- Teilnahme an einem Sprachkurs für Jugendliche, die besondere Förderung in der deutschen Sprache brauchen;
- Teilnahme an einem Angebot für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf und an Angeboten und Programmen der außerschulischen Jugendarbeit, die eine Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt erleichtern.
- Besuch von Schulen oder Ausbildungen im Ausland, wenn diese mindestens gleichwertig mit vergleichbaren österreichischen Schulen oder Ausbildungen sind oder wenn diese in Österreich nicht angeboten werden, und wenn dadurch kein Nachteil für die Jugendlichen zu erwarten ist.
- Teilnahme an einer Offiziers- oder Unteroffiziersausbildung im Rahmen eines Ausbildungsdienstes oder eines Dienstverhältnisses beim Bundesheer.

Durch die AusBildung bis 18 sollen die vielfältigen Angebote besser koordiniert und effizienter genutzt und Angebotslücken geschlossen werden. In diesem Rahmen sollen auch die Unterstützung der Ausbildungswahl, die Vermeidung von Bildungs- und Ausbildungsabbrüchen, die Vorbereitung auf weiterführende Ausbildungen für benachteiligte Jugendliche sowie die betriebliche und überbetriebliche Lehrausbildung weiterentwickelt werden.

Verantwortlich für die Umsetzung der AusBildung bis 18 sind das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF), das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

Steiner, Mario / Pessl, Gabriele / Karaszek, Johannes (2015): Ausbildung bis 18. Grundlagenanalyse zum Bedarf von und dem Angebot für die Zielgruppe. Studie im Auftrag des BMASK, BMBF, BMWFW. Wien.

¹³ Bundesgesetz, mit dem die Verpflichtung zu Bildung oder Ausbildung für Jugendliche geregelt wird (Ausbildungspflichtgesetz – APflG) BGBI. I Nr. 62/2016

¹⁴ Siehe: <https://ausbildungbis18.at/fuer-jugendliche/#>

(BMDW) sowie das Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ). In den Prozess einbezogen sind auch weitere relevante Akteure bzw. Akteurinnen wie das Arbeitsmarktservice (AMS) und das Sozialministeriumservice (SMS), Länder, Sozialpartner, Bundesjugendvertretung (BJV) und Gemeinden.

Zur Umsetzung der Ausbildungspflicht wurde ein eigenes Melde- und Monitoringsystem für die betroffene Zielgruppe aufgebaut, das bei der Statistik Austria angesiedelt ist. Sämtliche Aufnahmen und Beendigungen von Ausbildungen der Zielgruppe müssen von den Bildungseinrichtungen (Schulen, Lehrlingsstellen, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Maßnahmen des Sozialministeriumservice, Maßnahmen der offenen Jugendarbeit) gemeldet werden. Diese Meldungen werden auf der Personenebene abgeglichen. Ist ein/e Jugendliche/r mehr als vier Monate in keiner Form von weiterführender (Aus)Bildung, werden die Erziehungsberechtigten kontaktiert, um ein Clearing zur Entwicklung eines individuellen Perspektiven- und Betreuungsplanes zu vereinbaren. Bei mangelnder Kooperation der Erziehungsberechtigten und schulhafter Nicht-Erfüllung der Ausbildungspflicht können auch finanzielle Sanktionen verhängt werden. Um die Ausbildungspflicht der Zielgruppe nicht zu gefährden, wurde die Möglichkeit der Hilfstätigkeiten von Jugendlichen unter 18 Jahren in Unternehmen massiv eingeschränkt.

Zentrale Angebote der „AusBildung bis 18“ sind

- Das Jugendcoaching (siehe Kap. 2.1)
- Die Produktionsschulen (siehe Kap. 2.2)
- Die Ausbildungsgarantie – Überbetriebliche Ausbildung (siehe Kap. 3.6) und
- Das Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching (siehe Kap. 3.3.2).

Die Umsetzung der Ausbildungspflicht obliegt dem Sozialministeriumservice, für die operative Umsetzung wurden eine Bundes- und neun Länder-Koordinierungsstellen installiert. Die Clearingverfahren werden von den Einrichtungen des Jugendcoachings durchgeführt. 2.390 Jugendliche zwischen 15 und 18 wurden 2019 begleitet, in zwei Dritteln der Fälle war das Ergebnis der Betreuung durchaus positiv: Jede bzw. jeder fünfte kontaktierte Jugendliche ist direkt wieder in Schule oder Lehre eingestiegen, ebenso viele werden von Jugendcoaches bei der Suche nach dem passenden Ausbildungsweg unterstützt.¹⁵

Für die Weiterentwicklung und Qualitätssicherung der Ausbildungspflicht wurde eine Steuerungsgruppe und ein Beirat eingerichtet, für die Implementationsphase wurde darüber hinaus eine wissenschaftliche Begleitung installiert, die einerseits zusätzliche Teilstudien zum ökonomischen Nutzen, der (Weiter)Entwicklung bestimmter Angebote (ÜBA, Praxis-Handelsschulen, schulische Unterstützungssysteme, offene Jugendarbeit) und für bestimmte Zielgruppen innerhalb der 15- bis 18-jährigen Jugendlichen erstellt und andererseits den Prozess der Implementation unterstützt hat. Diese wissenschaftliche Begleitung brachte folgende Ergebnisse¹⁶:

¹⁵ Bundesweite Koordinierungsstelle AusBildung bis 18. <https://ausbildungbis18.at/news/07-11-2019/> , zuletzt abgerufen am 30. März 2020

¹⁶ Mario Steiner, Gabriele Pessl, Andrea Leitner, Thomas Davoine, Susanne Forstner, Isabella Juen, Maria Köping, Ana Sticker, Veronika Litschel, Roland Löffler, Alexander Petanovitsch (2020). AusBildung bis 18. Wissenschaftliche Begleitung der Implementierung und Umsetzung des Ausbildungspflichtgesetzes. Endbericht. Wien: IHS/öibf 2020.

- Im Rahmen der Studie wurde untersucht, welche makroökonomischen Effekte, im Vergleich zu einem Szenario, wo diese Maßnahme nicht gesetzt wird, mit der Ausbildung bis 18 verbunden sind. Für die Berechnungen wurde ein am IHS entwickeltes allgemeines Gleichgewichtsmodell verwendet. Laut den Berechnungs-ergebnissen ergibt sich daraus ein makroökonomischer Return on Investment im Ausmaß mehrerer Milliarden EURO jährlich nach einer entsprechenden Umsetzungs- und Wirkungsdauer. Neben den makroökonomischen Analysen wurde auf einer theoretisch-konzeptionellen Ebene der Bedeutung der AB18 hinsichtlich sozialer Gerechtigkeit und sozialem Fortschritt nachgegangen. Die Potenziale des Programms liegen aus dieser Perspektive in der umfassenden Strategie zur Reduktion von frühem Bildungsabbruch, ihrer kooperativen Umsetzung und in der Verankerung präventiver neben kompensierenden Ansätzen.
- Die Praxis-Handelsschule als Schulform, die mit großen Herausforderungen konfrontiert ist, aber auch als Good-Practice Beispiel für die Prävention von frühem Bildungsabbruch wurde im Rahmen der Studie vertiefend untersucht. Ein zentrales Ergebnis ist, dass den Handelsschulen aufgrund ihrer Stellung im Bildungssystem eine bedeutende Rolle in der Prävention von frühem Bildungsabbruch zukommt. Die organisatorisch-didaktisch-curricularen Veränderungen hin zur Praxis-Handelsschule tragen dazu bei, den Abbruchquoten erfolgreich entgegenzuwirken. Allerdings bedarf es zusätzlicher Anstrengungen, um dem abbruchfördernden Defizitdiskurs einer „Restschule“ entgegenzuwirken.
- Die Überbetriebliche Berufsausbildung (ÜBA) bildet als kaum mehr wegzudenkendes Element der Ausbildungslandschaft in Österreich eine zentrale Säule der Ausbildung bis 18. Sie wird allerdings regional und konzeptionell sehr unterschiedlich (erfolgreich) umgesetzt. Der inhaltliche Fokus im entsprechenden Forschungsmodul lag daher auf einer systematischen Analyse dieser Unterschiede, wofür umfassende Dokumenten- und Monitoringanalysen durchgeführt und daraus Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Angebots abgeleitet wurden. Ein wichtiges Ergebnis lautet, dass es einiger Reformen bedarf, denen verbindliche Standards für die Konzeption und Umsetzung zugrunde liegen, damit die ÜBA ihrer Funktion noch besser gerecht werden kann.
- In einem weiteren Forschungsmodul stand mit der Untersuchung von Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB) eine Maßnahme im Schulsystem im Zentrum, die für die Prävention von frühem Bildungsabbruch von entscheidender Bedeutung ist. Die entsprechenden Analysen auf Basis von Dokumenten und ExpertInneninterviews zielen auf die Identifikation von Handlungsfeldern und Optimierungspotenzialen. Die Analysen zeigen, dass der Entwicklungsbereich der summativ betrachtet erfolgreichen Initiative darin liegt, die Kooperationsstrukturen zu stärken, insbesondere die Kooperation mit den Betrieben.
- Die Schulunterstützungssysteme Schulsozialarbeit, Schulpsychologie, Jugendcoaching und Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching sind für die Prävention von Drop-out von hoher Relevanz. Die Analysen zeigen, dass die in den Schulen schon länger etablierten Unterstützungssysteme (Schulpsychologie, Schulsozialarbeit) einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Problemlagen zu entschärfen und frühem Bildungsabbruch entgegenzuwirken. Insgesamt sind diese beiden Angebote angesichts der Umsetzungszahlen jedoch stark ausbaufähig. Eine Herausforderung liegt überdies in der Intensivierung der Kooperation mit dem vergleichsweise neu hinzugekommenen, aus anderen Töpfen finanzierten und hinsichtlich der Verhinderung von frühem Abbruch nicht weniger wichtigen wie erfolgreichen Jugendcoaching.
- Jugendliche AsylwerberInnen und Asylberechtigte sind einem hohen Ausbildungsabbruchrisiko ausgesetzt. Im Zuge der Studie wurde eine Einschätzung darüber getroffen, inwieweit die existierenden Bildung- und Unterstützungsangebote dem Bedarf von Jugendlichen mit Fluchterfahrung entsprechen. Ein zentrales Ergebnis lautet, dass die Schulunterstützungssysteme auch

eine entscheidende Rolle hinsichtlich der Zielgruppe von AsylwerberInnen und Asylberechtigten spielen. Mit der Etablierung von Übergangsstufen an berufsbildenden Schulen und dem Schwerpunkt der Bedarfe geflüchteter Jugendlicher die richtigen Wege eingeschlagen, alleine das Ausmaß ist deutlich zu gering.

- Auch Jugendliche mit Sonderschulabschluss zählen zu den von FABA stark betroffenen Gruppen. Der klare Befund lautet, dass, wenn diese SchülerInnen integriert und nicht in Sonderschulen unterrichtet werden, ihre Chance auf Fortsetzung der Bildungskarriere deutlich erhöht ist. Damit würden sie erst gar nicht zur Zielgruppe der AB 18 werden.
- Neben Angeboten im Bereich der Schule und Ausbildung leistet auch die außerschulische Jugendarbeit einen wichtigen Beitrag im Kontext von FABA: Sie erreicht Jugendliche, die ihre Bildungs- oder Berufslaufbahn abgebrochen haben oder bei denen sich ein solcher Abbruch abzeichnet. Die Analysen zeigen, dass der Entwicklungsbereich auch hier darin liegt, die Kooperation und die Schnittstellen zu den anderen Unterstützungsangeboten im Kontext von AB 18 zu stärken.
- Der Anteil an frühem Bildungsabbruch schwankt österreichweit in den einzelnen Regionen erheblich, wobei auf einen ersten Blick die stärkere Betroffenheit in den Städten auffällt. Bei den Analysen ist deutlich geworden, welche Rolle bei der Verhinderung des frühen Bildungsabbruchs dem informellen System und dessen Integrationsleistung zukommt. Daraus ist der Schluss zu ziehen, dass Vereine, Stadtteil- und Grätzlarbeit ebenso wertvolle Elemente bilden und dass Unterstützungen sowie Kooperationsstrukturen im Kontext der AusBildung bis 18 noch viel umfassender zu denken sind.

In der abschließenden Gesamtbeurteilung der wissenschaftlichen Begleitung heißt es¹⁷:

Kompensationsmaßnahmen sind im Kontext der AusBildung bis 18 ein wichtiges Element und stellen hier auch ein innovatives Merkmal dar. Anstelle einer simplen Verlängerung der Schulpflicht um weitere drei Jahre, ist es im Kontext der AB 18 möglich, der Ausbildungspflicht auch durch einen Besuch beispielsweise von Maßnahmen der Erwachsenenbildung, der beruflichen Integration oder der Arbeitsmarktförderung nachzukommen. Damit im Zusammenhang steht in den meisten Fällen auch eine Variation des Settings sowie des inhaltlichen sowie pädagogisch-didaktischen Ansatzes. Anstelle eines "more of the same", das bei der durch die AusBildung bis 18 angesprochenen Zielgruppe nach neun Pflichtschuljahren nicht zum gewünschten Bildungserfolg geführt hat, eröffnet dieser Ansatz alternative Möglichkeiten, einen Abschluss zu erlangen. Beispiele dafür sind Kurse zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses.

Ein zweites innovatives Element der AusBildung bis 18 kann in dem Umstand festgemacht werden, dass es sich dabei nicht einfach nur um die Etablierung eines weiteren Sondersystems bzw. Kompensationsangebots handelt, worin traditionell die Stärke (aber auch Einseitigkeit) österreichischer Interventionssysteme liegt (Walther & Pohl 2005), sondern vom Ansatz her sowohl 1) Prävention als auch 2) Intervention und 3) Kompensation umfasst. Die im Forschungsbericht diskutierten Ansätze zur Reform der Handelsschulen, IBOBB sowie die Integration von SchülerInnen mit SPF können als Prävention verstanden werden. Die ebenfalls analysierten Schulunterstützungssysteme, die außerschulische Jugendarbeit sowie die Integration von AsylwerberInnen und –berechtigten in das Unterstützungsangebot können als Beispiele für Intervention angeführt werden. Damit verschiebt sich auch der einseitige Blick auf individuelle Defizite und Verantwortungen und rücken Systembeiträge sowie diskriminierende

¹⁷ Mario Steiner, Gabriele Pessl, Andrea Leitner, Thomas Davoine, Susanne Forstner, Isabella Juen, Maria Köpping, Ana Sticker, Veronika Litschel, Roland Löffler, Alexander Petanovitsch (2020). AusBildung bis 18. Wissenschaftliche Begleitung der Implementierung und Umsetzung des Ausbildungspflichtgesetzes. Kurzfassung Wien: IHS/öibf 2020.

Strukturen in den Fokus. Ein klassisches Beispiel dafür ist die Etablierung der Praxis-Handelsschulen, die dem Defizitdiskurs der Handelsschulen – der trotz ihrer wichtigen Funktion im österreichischen Bildungssystem besteht - entgegenwirken.

Ein dritter zentraler Punkt liegt in der Kooperation, Vernetzung und Zusammenarbeit. Explizit angesprochen wurde dieses Thema im Kontext von IBOBB, der außerschulischen Jugendarbeit sowie den Schulunterstützungssystemen. Die Thematik in Summe geht jedoch über die stärkere Vernetzung eines einzelnen Angebots weit hinaus. Vielmehr kann der Schluss gezogen werden, dass die Kooperation aller AkteurInnen, die zusammenarbeiten, um gemeinsam ein Ziel zu erreichen, eine Gelingensbedingung der Ausbildung bis 18 an sich darstellt. Um Kooperation und gemeinsames Engagement zu etablieren, ist es jedoch zwingend, Partikularinteressen zu überwinden. Dies impliziert zumindest auf Ebene der großen Stakeholder einen Abschied vom Denken in Finanztöpfen, einen Abschied von der Differenzierung in eigene und fremde Zielgruppen, einen Abschied von eng interpretierten Zuständigkeiten und Mandaten, die grenzziehend wirken und zugleich Nicht-Zuständigkeiten und Nicht-Mandate etablieren (Pessl et al. 2015). Vielmehr sollte an diese Stelle ein gemeinsames und kooperatives Bestreben treten, der Problemlage entgegenzuwirken, um den Erfolg der Ausbildung bis 18 sicherzustellen. Dabei schafft die AB 18 von ihrer Konstruktion her aber auch durch die operative Umsetzung mit Leitungs- und Austauschgremien, an denen alle relevanten Stakeholder mitwirken, idealtypische Voraussetzungen für diese Art von Kooperation, die zuvor als erfolgsfördernd dargestellt worden ist.

3.5 Aktion Zukunft Jugend und Ausbildungsgarantie bis 25

Die Ausbildungsgarantie bis 25 ist das zentrale Programm zur Höherqualifizierung von jungen Menschen zwischen 19 und 24 Jahren in Österreich. Mit einer Vielfalt an verschiedenen abschlussorientierten Qualifizierungsangeboten werden jungen Erwachsenen mit maximal Pflichtschulabschluss langfristig gute Arbeitsmarktperspektiven eröffnet und dem drohenden Fachkräftemangel in Österreich effektiv entgegengewirkt. Die Ausbildungsgarantie bis 25 wird vom Arbeitsmarktservice seit 2017 umgesetzt.

Folgende Instrumente werden eingesetzt:

- Lehrausbildung von über 18-jährigen
- Facharbeiter- und Facharbeiterinnen-Intensivausbildung
- Überbetriebliche Berufsausbildung
- Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung
- Arbeitsplatznahe Qualifizierung
- Ausbildungen im Rahmen einer Arbeitsstiftung/Implacement-Stiftung
- schulische Ausbildungen.

Mit tatsächlichen Zahlungen von € 98 Mio. (2017) bis € 120 Mio. (2018) konnte für rund 10.000 (2017) bzw. 12.000 (2018) Personen eine Ausbildung im Rahmen der Ausbildungsgarantie bis 25 gefördert werden.¹⁸

Im Jahresdurchschnitt 2018 sind rund 18.000 Jugendliche zwischen 18 bis 24 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss als arbeitslos vorgemerkt (ca. 43% aller Arbeitslosen dieser Altersgruppe). Die Umsetzung erfolgt im Rahmen geltender Bundesrichtlinien durch Förderungen von AMS-Programmen, die vorrangig auf einen Berufsausbildungsabschluss abzielen.¹⁹

¹⁸ Quelle: BMASGK (2019): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2018/19, 60.

¹⁹ Quelle: BMASGK (2019): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2018/19, 59f.

3.6 Unterstützungsmaßnahmen in der Berufsorientierung

Die Phase der Berufsfindung ist für junge Menschen aufgrund der oft unüberschaubaren, vielfältigen Angebote und Möglichkeiten eine besondere Herausforderung. Bildungs- und Berufswahlentscheidungen bedürfen einer umfassenden Information und Vorbereitung. Dies trifft im Besonderen auf die für junge Menschen wesentliche Weichenstellung nach Abschluss der Pflichtschule bzw. Beendigung der Schulpflicht zu. In der Sekundarstufe I (NMS, AHS-Unterstufe) wird die Bildungs- und Berufswahl entweder in Form des Unterrichtsprinzips oder durch ein eigenes Unterrichtsfach durch entsprechende Stärkung von Orientierungskompetenzen im Unterricht, durch Informations- und Beratungsangebote (z.B. Besuche der Berufsinformationszentren, der Berufs- und Studienmesse BeSt, etc.) sowie die Ermöglichung von Realbegegnungen unterstützt. Dienstleistungen der Berufsorientierung sind in Österreich breit gefächert. Neben dem AMS, zu dessen Kernaufgaben die Berufsberatung und Arbeitsvermittlung zählen, bieten Institutionen wie z.B. die Arbeiterkammer und die Wirtschaftskammer Beratung an. Die Berufsorientierung in der Schule beinhaltet unter anderem die Förderung von Grundkompetenzen im Unterricht, eine verbindliche Übung zur Berufsorientierung in der 7. und 8. Schulstufe, Projekte und Realbegegnungen (berufspraktische Tage, Betriebserkundungen, Besuche in Informations- und Beratungszentren, usw.), sowie Informationen durch Schülerberater/Schülerberaterinnen und Bildungsberater/Bildungsberaterinnen.

Das Arbeitsmarktservice Österreich bietet in seinen 72 Berufsinformationszentren Informationsbroschüren, Materialien und Videos, Vorträge, Workshops, Seminare oder Hausmessen an, die sich mit Fragen rund um Arbeit und Beruf beschäftigen. Die vielfältigen Serviceleistungen der BIZ wurden im Jahr 2018 wurden im Jahr 2018 von rund 516.000 Personen genutzt, davon waren rund ein Drittel Jugendliche unter 21 Jahre. Die BIZ-Arbeit konzentriert sich auf den Übergang von der Erstausbildung in die Arbeitswelt. Schülerinnen und Schüler werden unterstützt, einen ihnen entsprechenden Berufs- und Ausbildungsweg einzuschlagen, der für sie persönlich sinn- und identitätsstiftend ist. In den letzten Jahren wurde insbesondere die Zusammenarbeit mit Schulen der Sekundarstufe I intensiviert und eigene Betreuungsformate für Schülerinnen und Schüler der 7. und 8. Schulstufe wurden entwickelt. Damit leisten die BIZ-Beraterinnen und -Berater nicht nur einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der im Lehrplan verankerten Bildungsziele, sondern stärken auch die Informationskompetenz der Schülerinnen/Schüler, indem sie Inhalte und Nutzungsmöglichkeiten der verschiedenen Informationsmedien erläutern und bei der Verwertung der eingeholten Informationen helfen. Im Schuljahr 2017/18 wurden österreichweit rund 96.000 Schülerinnen/Schüler unterstützt, vorwiegend aus der 7. und 8. Schulstufe.²⁰ Das Angebot für diese Altersstufen wurde im Jahr 2016 deutlich verbessert.²¹ Neben den BIZ des AMS stellen auch die Berufsinformationszentren der Wirtschaftskammern bzw. des WIFI umfangreiche Informations- und Beratungsangebote zur Verfügung.

Die Wirtschaftskammern bieten in einzelnen Bundesländern – oft in Kooperation mit Landesbehörden – Kompetenz- und Talente-Checks für Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf an. So bietet etwa die Wirtschaftskammer Salzburg in Kooperation mit der Arbeitsmarktförderung des Landes Salzburg seit 2016 einen Talente-Check für Schülerinnen und Schüler, für Jugendliche 16+, für MaturantInnen, aber auch für Erwachsene und Betriebe an. Die Hälfte der Kosten übernimmt dabei das Land Salzburg, die andere Hälfte wird von der Wirtschaftskammer finanziert.²² Diese Maßnahme erreichte in den letzten Jahren einen Erfassungsgrad von nahezu 90% (95% in NMS und 88% in der AHS).²³ In Wien wurde von der Wirtschaftskammer Wien in Kooperation mit dem Stadtschulrat für Wien ein Online-

²⁰ AMS (2019): Geschäftsbericht 2018, 33.

²¹ Quelle: BMASGK (2017): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2016/17, 50f.

²² Quelle: <http://www.talentecheck-salzburg.at/>

²³ Quelle: Talente-Check Salzburg. Jahresberichte 2016 bis 2019.

Talentecheck entwickelt und 2013 erstmals als Pilot eingesetzt. Im Jahr 2018 haben insgesamt 186 Schulen mit 12.491 Schüler/innen am Talente-Check Berufsbildung teilgenommen.²⁴ In Niederösterreich findet der Talente-Check im Rahmen des NÖ Talentetages der jeweiligen Schule am nächstgelegenen WIFI BIZ statt und wird in Kooperation zwischen der Wirtschaftskammer Niederösterreich und der NÖ. Landesregierung durchgeführt.²⁵ In Vorarlberg kooperieren der Landesschulrat und das BIFO, eine gemeinsame Einrichtung vom Land Vorarlberg und von der Wirtschaftskammer Vorarlberg, bei der Durchführung eines Talente-Checks und einer möglichen darauffolgenden Bildungs- und Berufsberatung (gefördert vom Land Vorarlberg und dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung). Im Jahr 2018 haben 4.350 SchülerInnen daran teilgenommen.²⁶

Auch die Arbeiterkammern der Bundesländer bieten kostenlose Bildungsberatung in Form von Schulaufbahnberatung, Bildungsförderungen, Interessentestungen sowie Beratung zu den Wegen nach der Matura, Aus- und Weiterbildungsfragen, Studienwahl und Neuorientierung oder Wiedereinstieg ins Berufsleben an. Darüber hinaus kann auch an den Berufsförderungsinstituten der Arbeiterkammern eine kostenlose Erstberatung in Anspruch genommen werden.

3.7 Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund

3.7.1 Bereits länger anwesende Jugendliche mit Migrationshintergrund²⁷

MigrantInnen gelingt es weniger gut als autochthonen Jugendlichen, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, sei es aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse, geringerem (anerkannten) Qualifikationsniveau oder aufgrund eines Informationsdefizits bezüglich möglicher Ausbildungen und Berufe. Jugendliche mit Migrationshintergrund zwischen 15 und 24 Jahren waren im Jahr 2019 zu 11% weder in Ausbildung oder Beschäftigung, bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund betrug der vergleichbare Anteilswert 5%²⁸. Im Jahr 2018 waren in Österreich ca. 108.000 Lehrlinge in Lehrbetrieben in Ausbildung. Von den durchschnittlich rund 7.000 vorgemerkt Lehrstellensuchenden hatten 50% einen Migrationshintergrund. Ein großer Teil der niedergelassenen Migranten und Migrantinnen im erwerbsfähigen Alter hat bereits einen rechtlich abgesicherten dauerhaften Arbeitsmarktzugang, sodass sich weitere Integrationsmaßnahmen nicht mehr auf die Beseitigung rechtlicher Zugangshürden, sondern vielmehr auf die Unterstützung bei der Eingliederung und Verfestigung am Arbeitsmarkt konzentrieren. Daher werden jugendlichen MigrantInnen umfangreiche Orientierungs-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote entsprechend ihren Bedürfnissen zur Verfügung gestellt. Die Palette reicht von Bildungs- und Berufsorientierung über Beratungs- und Betreuungseinrichtungen bis zu Beschäftigungsprojekten.

²⁴ Dagmar Achleitner (2019): Statistische Auswertung TalenteCheck Berufsbildung 2018. Wien: ibw 2019.

²⁵ Quelle: <https://begabungskompass.at/>

²⁶ Quelle: <http://www.talente-check.info/> , <https://www.vol.at/vorarlberg-4-300-schueler-machen-talente-check/6012285> , zuletzt abgerufen am 30. März 2020 ,

²⁷ Personen mit Migrationshintergrund werden im AMS-Kontext definiert als jene Personen, die eine ausländische Staatsbürgerschaft haben/hatten und Personen mit einem dokumentierten Staatsbürgerschaftswechsel (=1. Generation) sowie Mitversicherte von Personen der 1. Generation (=2. Generation). Quelle: BMASGK (2019): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2018/19, 60f.

²⁸ Quelle: Statistik Austria (2019) : Migration und Integration. Zahlen, Daten, Fakten 2019. Wien: Statistik Austria 2019. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwj6pulqM-LoAhXDz4UKHXb7CHEQFjAEegQIBhAB&url=https%3A%2F%2Fwww.bmeia.gv.at%2Ffileadmin%2Fuser_upload%2FZentrale%2FIntegration%2FIntegrationsbericht_2019%2FMigration-Integration-2019.pdf&usg=AOvVaw0iVzso8y3c_fA93XUZTlqs , zuletzt abgerufen am 30. März 2020.

Jugendliche, denen es nach Beendigung der Schulpflicht nicht gelingt, in ein betriebliches Lehrverhältnis zu kommen, können die Lehre in einer überbetrieblichen Lehreinrichtung absolvieren. Jugendliche Schul- und LehrabbrecherInnen sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund mit besonderen Schwierigkeiten und speziellem Förderbedarf können an Produktionsschulen teilnehmen.

Um das Qualifikationsniveau der jugendlichen Migranten und Migrantinnen zu erhöhen, werden auch Basisqualifikationen wie Kurse für den Hauptschulabschluss und Deutschkurse gefördert. Weitere integrative arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Programme für diese Gruppe sind die Kompetenzbilanzierung für Migranten und Migrantinnen, Mentoring-Programme, „Netzwerkarbeit mit und für Mädchen“ und „FiT – Frauen in Handwerk und Technik“. Im Rahmen dieses Programms werden Frauen und Mädchen in nicht-traditionellen Berufen qualifiziert, wobei hier explizit auch Migrantinnen angesprochen werden.

Beim Arbeitsmarktservice werden regelmäßige Beratungstage für Jugendliche durch spezialisierte externe Beratungseinrichtungen (Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, WUK Monopoli, Sprungbrett, etc.) abgehalten. Diese können auf Grund ihrer Zielsetzung eine umfassendere Betreuung der Jugendlichen garantieren. Dabei werden auch Probleme besprochen, die nicht im Rahmen einer AMS-Beratung erfolgen können. In eigenen Pilotprojekten werden besonders jugendliche Migrantinnen mit Potential für Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikationen oder Höherqualifizierung angesprochen und unterstützt. Jugendliche mit Migrationshintergrund profitieren auch überdurchschnittlich vom Jugendcoaching. Das Projekt „Managing Diversity im Arbeitsmarktservice Wien Jugendliche“ soll bessere Rahmenbedingungen für die Integration dieser Zielgruppe – sowohl in AMS-Maßnahmen als auch am Arbeitsmarkt – schaffen. Die Umsetzung von Managing Diversity erfolgt auf mehreren Ebenen: Durch das Einsetzen von Maßnahmen unter Berücksichtigung des familiären Kontextes der Zielgruppe, Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen in der Beratung (beispielsweise durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund), Implementierung von Maßnahmen innerhalb von AMS-Schulungen und diversitätsorientierte Unterstützung von Betrieben.²⁹

3.7.2 Anerkannte Flüchtlinge/Asylwerber

Kompetenzchecks des AMS

Im Jahr 2015 waren im Schnitt 17.300 Asylberechtigte auf Jobsuche. Diese sollten möglichst rasch in den Arbeitsmarkt integriert werden, um ihnen finanzielle Unabhängigkeit und ein selbstbestimmtes Leben nach traumatischen Erfahrungen zu ermöglichen und gleichzeitig die Ausgaben für Sozialleistungen zu minimieren. Flüchtlinge könnten so ihren eigenen Beitrag zum Sozialsystem leisten. Daher führte das AMS ab Jahr 2015 ein Pilotprojekt „Kompetenzcheck“ durch, um die Vorbildung der Asylberechtigten zu ermitteln. Das Projekt wurde 2016 österreichweit durchgeführt, insgesamt wurde in diesem Jahr bei 5.982 Asylberechtigten (davon 75% Männer, 25% Frauen) ein Kompetenzcheck durchgeführt. Im Jahr 2018 haben rund 7.700 Personen (7.500 Asylberechtigte und ca. 200 weitere Personen) einen Kompetenzcheck in Anspruch genommen (24 % Frauen). 48 % der Qualifikationsbewertungen für eine berufliche Integration erfolgten in Wien, 15 % in Vorarlberg und 15 % in der Steiermark. Über die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren aus Syrien, 20 % aus Afghanistan, jeweils 8 % aus dem Irak und dem Iran.³⁰

²⁹ Quelle: BMASGK (2019): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2018/19, 60f.

³⁰ AMS (2019): Geschäftsbericht 2018, 24.

Nach Herkunftsländern betrachtet wiesen die Kompetenzcheck-Teilnehmer/innen aus Syrien, dem Iran und Irak die höchste Qualifikation auf. So besitzen 62% der Kompetenzcheck-Teilnehmer/innen aus Syrien (gesamt: 2.728 Personen), 85% der Teilnehmer/innen aus dem Iran (gesamt 375 Personen) und 57% der Teilnehmer/innen aus dem Irak (gesamt 331 Personen) eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung, das heißt, sie haben entweder Studium oder Matura. Am schlechtesten qualifiziert sind die Kompetenzcheck-Teilnehmer/innen aus Afghanistan (gesamt 1.401 Personen): Nur 20% von ihnen haben eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung, 30% haben die Pflichtschule (max. 9 Schulstufen), 25% die Grundschule (max. 5 Schulstufen), 25% haben keine formale Schulbildung.

Das AMS hat österreichweit 18.120 Deutschkurse für Asylberechtigte auf Jobsuche zur Verfügung gestellt. Zur Erfassung der beruflichen Kompetenzen hat das AMS im Jahr 2016 österreichweit insgesamt 7.144 Kompetenzchecks (davon 6.362 in Kursen und 782 in Beratungs- und Betreuungseinrichtungen) durchgeführt. 1.039 Asylberechtigte haben bereits an einer AMS Ausbildung mit dem Ziel eines Lehrabschlusses teilgenommen, bei 45 bereits beschäftigten Asylberechtigten hat das AMS eine Qualifizierungsförderung finanziert. 3.544 Asylberechtigte haben von den AMS Beschäftigungsförderungen profitiert, 1.630 über die sogenannte Eingliederungsbeihilfe, 2.013 Personen haben eine Beschäftigung in einem sozialökonomischen Betrieb oder in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt angenommen. Knapp 21.000 Asylberechtigte haben im Vorjahr an Unterstützungsmaßnahmen des AMS, v.a. im Rahmen von Beratungs- und Betreuungseinrichtungen teilgenommen.

Um den Arbeitsmarkterfolg von geflüchteten Menschen zu messen, beobachtet das Arbeitsmarktservice jene Personen, die im Jahr 2015 und 2016 Asyl oder subsidiären Schutz erhalten haben. Von den geflüchteten Personen, die im Jahr 2015 ihren Aufenthaltsstatus erhielten und im Zeitraum Jänner 2015 bis Juni 2016 beim AMS arbeitslos vorgemerkt waren oder sich in Schulung befanden, waren Ende Juni 2016 insgesamt 10,1 % in Beschäftigung, im März 2018 29,0 % und im Februar 2019 bereits 37,3 % (letztverfügbarer Wert). Bei den Geflüchteten, die im Jahr 2016 ihren Asylstatus erhielten und im Zeitraum Jänner 2016 bis Juni 2017 beim AMS arbeitslos gemeldet oder in Schulung waren, lag der Wert Ende Juni 2017 bei 11,4 %, Ende März 2018 bei 21,2 % und Ende Februar 2019 bereits bei 32,5 %.

Überregionale Lehrstellenvermittlung und Implacement-Stiftung „Just Integration“

Um den Lehrlingsbedarf der Betriebe in den westlichen und südlichen Bundesländern besser abdecken zu können und den überwiegend in den östlichen Bundesländern wohnhaften jugendlichen Asylberechtigten eine Lehrstelle anbieten zu können, wurde im Januar 2017 von der Wirtschaftskammer in Kooperation mit dem AMS Wien und den Ministerien für Wirtschaft und Arbeit das Projekt „b.mobile – Fachkräftepotenzial nutzen – überregionale Lehrstellenvermittlung von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten zwischen 18 und 25 Jahren“ gestartet.³¹

Das Projekt umfasst einen Vorbereitungskurs in Wien, welcher neben der Erhebung der Kompetenzen und Interessen der Jugendlichen auch eine entsprechende Vorbereitung durch (fachspezifisches) Deutsch, Mathematik, praktische Erprobung und interkulturelle Aspekte beinhaltet. Im Zuge dessen besteht auch die Möglichkeit eines Praktikums im potenziellen Lehrbetrieb. Die Jugendlichen haben vor Ort mit einem Lehrlingscoach einen fixen Ansprechpartner für berufliche und private Fragestellungen. Der Lehrlingscoach bereitet auch den Betrieb auf das Ausbildungsverhältnis mit dem Jugendlichen vor. Beide Seiten profitieren von den verbesserten Unterstützungsleistungen für Betriebe und Lehrlinge.

³¹ Quelle: https://www.wko.at/site/fachkraeftepottenzial/b_mobile.html

Darüber hinaus besteht für asylberechtigte junge Erwachsene (neben anderen Zielgruppen) die Möglichkeit an der Implementation – Zielgruppenstiftung für junge Erwachsene von 18 bis 30 Jahren „Just Integration“ teilzunehmen.³² Die JUST INTEGRATION Implementationstiftung unterstützt und begleitet die Zielgruppe arbeitsloser Asylberechtigter und subsidiär Schutzberechtigter sowie sonstiger arbeitsloser junger Erwachsener mit verschiedenen Problemlagen. Ihre berufliche Aus- und Weiterbildung ist das Ziel von JUST INTEGRATION. Sie erfolgt durch verkürzte Lehrausbildungen und berücksichtigt berufliche Vorerfahrungen. Die Integration in den Arbeitsmarkt soll so gefördert werden, während Betriebe Unterstützung bei der Besetzung offener Stellen erhalten. Erfahrene BeraterInnen analysieren berufliche Ausgangslagen, Interessen, Fähigkeiten sowie Vorkenntnisse der jungen Erwachsenen. Gemeinsam mit ihnen und unter Einbeziehung interessierter Unternehmen entwickeln sie individuelle (Aus-)Bildungspläne.

Während der Ausbildung in einem Praktikumsbetrieb, im Idealfall beim künftigen Arbeitgeber, bietet JUST INTEGRATION eine intensive Betreuung sowie begleitende Maßnahmen (z. B. Deutschkurse, Lernbegleitung in der Berufsschule, ...).

Beide hier beschriebenen Projekte („b.mobile - Überregionale Lehrstellenvermittlung“ sowie „JUST INTEGRATION Implementationstiftung“) sind spezifische Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG (vgl. Abschnitt 7.1).

³² Quelle: <http://www.aufleb.at/just-integration/>

4 Österreich im europäischen Vergleich (EU-28-Länder)

4.1 Allgemeine ökonomische Indikatoren

Zum Zwecke einer systematisierten Veranschaulichung der wirtschaftlichen Lage Österreichs, vor deren Hintergrund Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung betrachtet und analysiert werden müssen und können, werden eingangs vier wesentliche ökonomische Indikatoren und die diesen zugrundeliegende Position Österreichs im Vergleich mit den EU-28-Ländern³³ beschrieben.

Österreich liegt in vielen ökonomischen Indikatoren deutlich günstiger als der Durchschnitt der EU-28-Länder, wobei allerdings zu befürchten ist, dass sich diese Daten (insbesondere auch betreffend Arbeitslosenquote und Bruttoverschuldung) in allen EU-Ländern im Jahr 2020 aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-2019-Erkrankungen aufgrund des SARS-CoV-2-Virus) massiv verschlechtern werden.

Die **Arbeitslosenquote** (vgl. Grafik 4-1) betrug 2019 in Österreich 4,5%, jene der EU-28-Länder zusammen 6,8% (jeweils mit sinkender Tendenz).

Das **Bruttoinlandsprodukt** (BIP) zu Marktpreisen (vgl. Grafik 4-2) lag 2019 in Österreich pro Kopf bei EUR 44.900, in den EU-28-Ländern zusammen pro Kopf bei EUR 31.960.

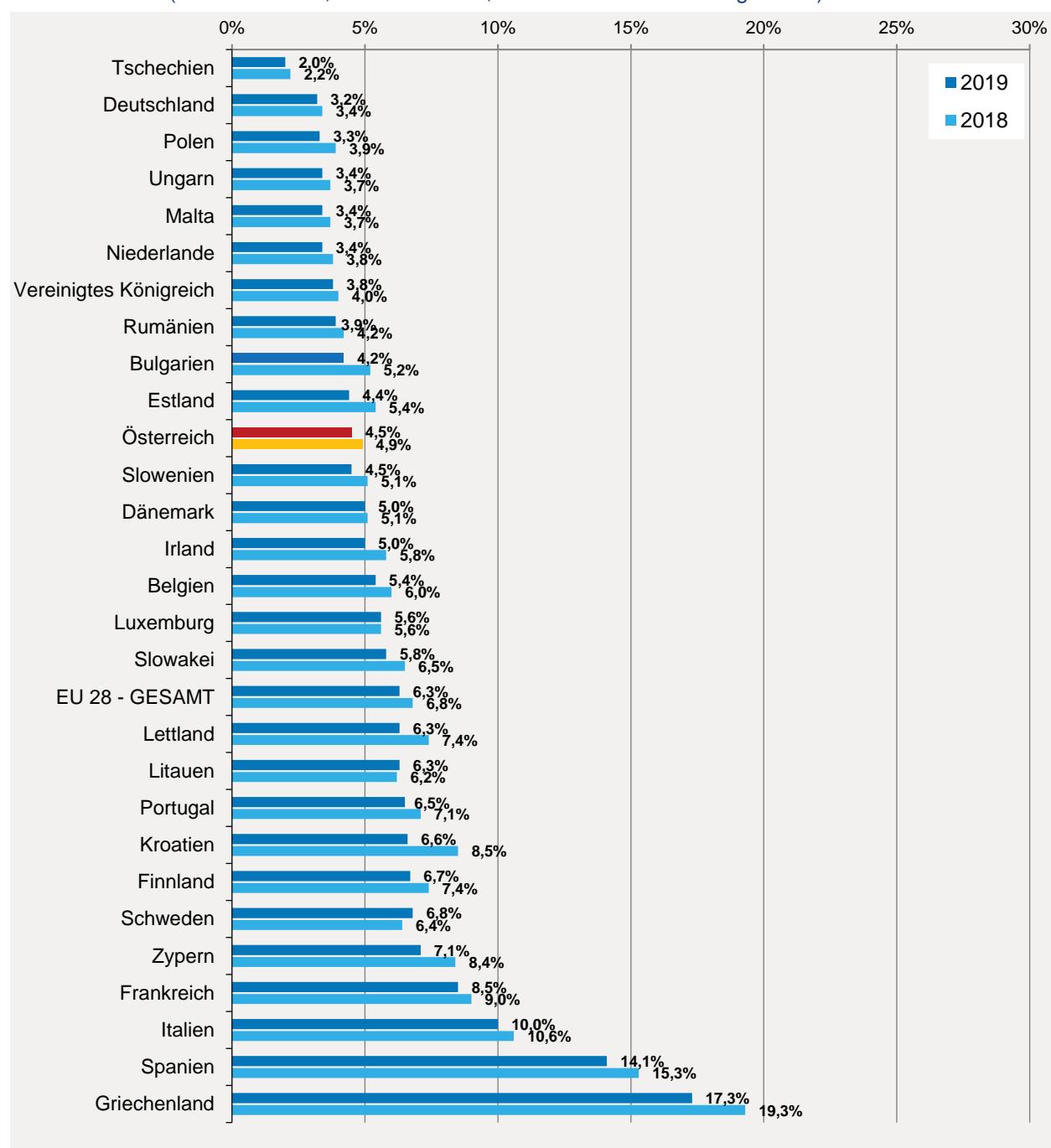
Auch die **nominale Arbeitsproduktivität je Beschäftigten** (vgl. Grafik 4-3) war in Österreich (Indexwert=117) 2018 deutlich höher als der Durchschnitt der EU-28-Länder (Indexwert = 100).

Nicht im vorderen Bereich der EU-28-Länder befindet sich Österreich hinsichtlich der öffentlichen Verschuldung (vgl. Grafik 4-4): Die **öffentliche Bruttoverschuldung** betrug 2019 70,4% des Bruttoinlandsprodukts (BIP) und lag damit nur etwas unter dem Durchschnitt der EU-28-Länder (79,3%), welcher stark von einzelnen Ländern mit besonders großer Verschuldung (z. B. Griechenland) beeinflusst wird.

³³ Anmerkung: Der EU-Austritt des Vereinigten Königreichs („Brexit“) erfolgte erst am 31. Januar 2020, wobei eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen ist.

Grafik 4-1 Arbeitslosenquote insgesamt

(2018 und 2019, EU-28-Länder*, EUROSTAT-Berechnungsweise)

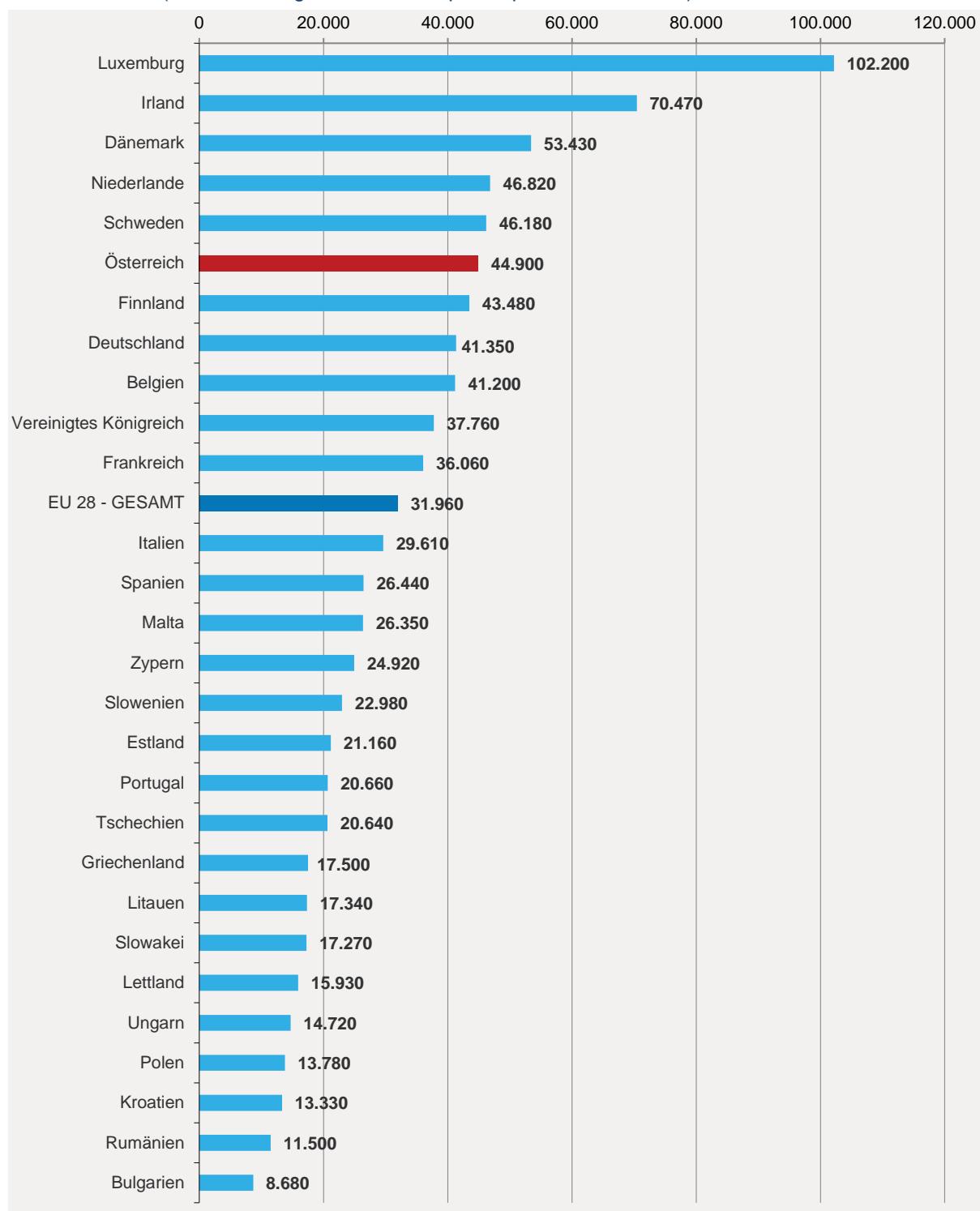


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 20.04.2020 / Datum der Extraktion: 11.05.2020)

* Inkl. Vereinigtes Königreich, da der EU-Austritt („Brexit“) erst am 31. Januar 2020 erfolgte, wobei eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen ist.

Anmerkungen: Die Arbeitslosenquote gemäß EUROSTAT ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung (Erwerbstätige inkl. Selbständige und Arbeitslose). Zu den Arbeitslosen zählen alle Personen von 15 bis 74 Jahren, a) die während der Berichtswoche ohne Arbeit waren; b) die gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar waren, d. h. Personen, die innerhalb der zwei auf die Berichtswoche folgenden Wochen für eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit verfügbar waren; c) die aktiv auf Arbeitssuche waren, d. h. Personen, die innerhalb der letzten vier Wochen (einschließlich der Berichtswoche) spezifische Schritte unternommen haben, um eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu finden oder die einen Arbeitsplatz gefunden haben, die Beschäftigung aber erst später, d. h. innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Monaten aufnehmen. Die Erhebung der Daten erfolgt durch Befragung (EU-Arbeitskräfteerhebung). Zu beachten ist weiter, dass EUROSTAT die Quoten häufig im Nachhinein revidiert/ändert.

Grafik 4-2 BIP pro Kopf zu Marktpreisen
 (2019, Jeweilige Preise, Euro pro Kopf, EU-28-Länder*)

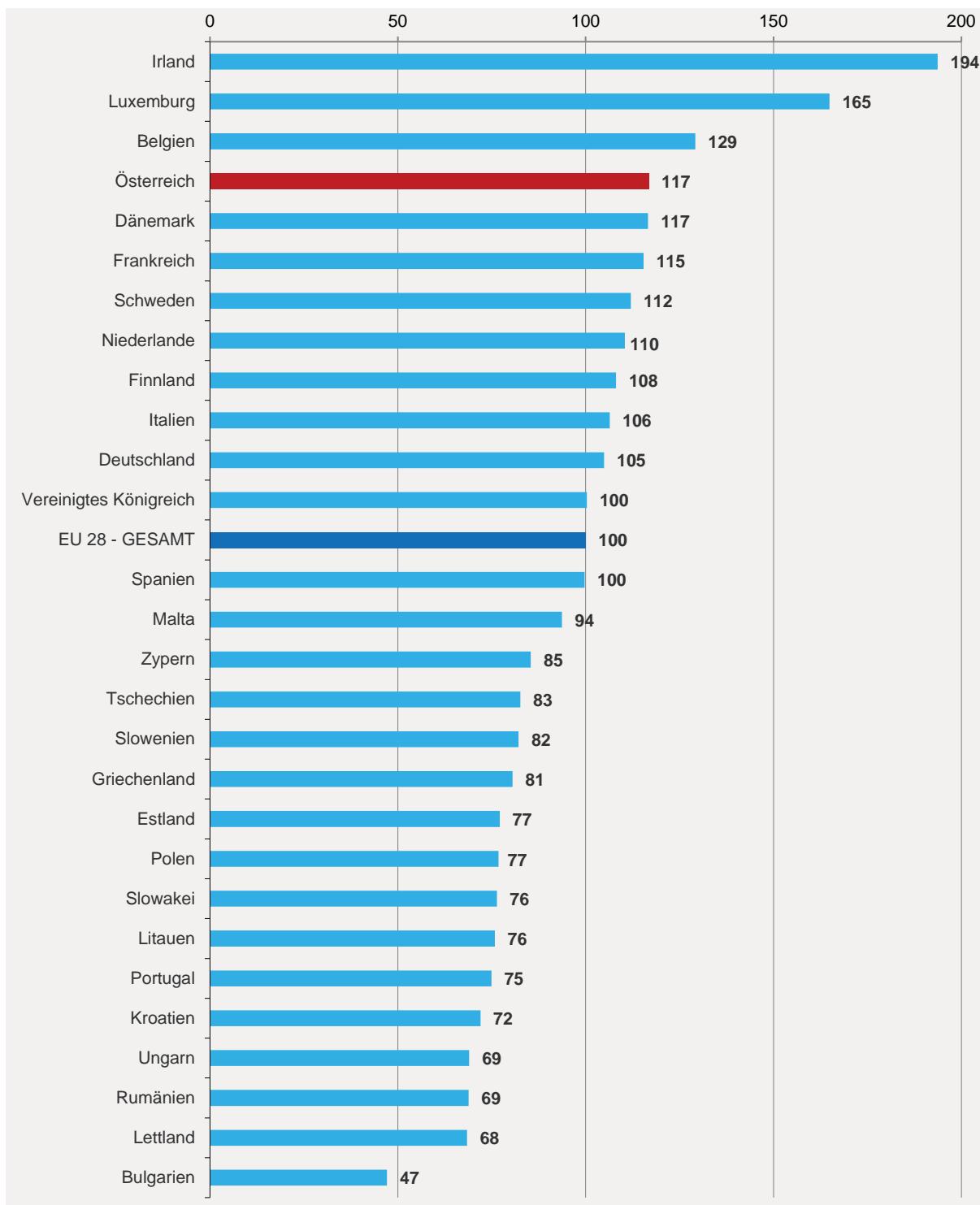


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 5.5.2020 / Datum der Extraktion: 11.05.2020)

* Inkl. Vereinigtes Königreich, da der EU-Austritt („Brexit“) erst am 31. Januar 2020 erfolgte, wobei eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen ist.

Anmerkungen: Das BIP (Bruttoinlandsprodukt) ist ein Indikator für die wirtschaftliche Lage eines Landes. Es entspricht dem Gesamtwert der produzierten Waren und Dienstleistungen abzüglich des Werts der Waren und Dienstleistungen, die bei ihrer Produktion als Vorleistungen verwendet werden. Berechnungen auf Pro-Kopf-Basis ermöglichen den Vergleich von Volkswirtschaften von erheblich unterschiedlicher absoluter Größe.

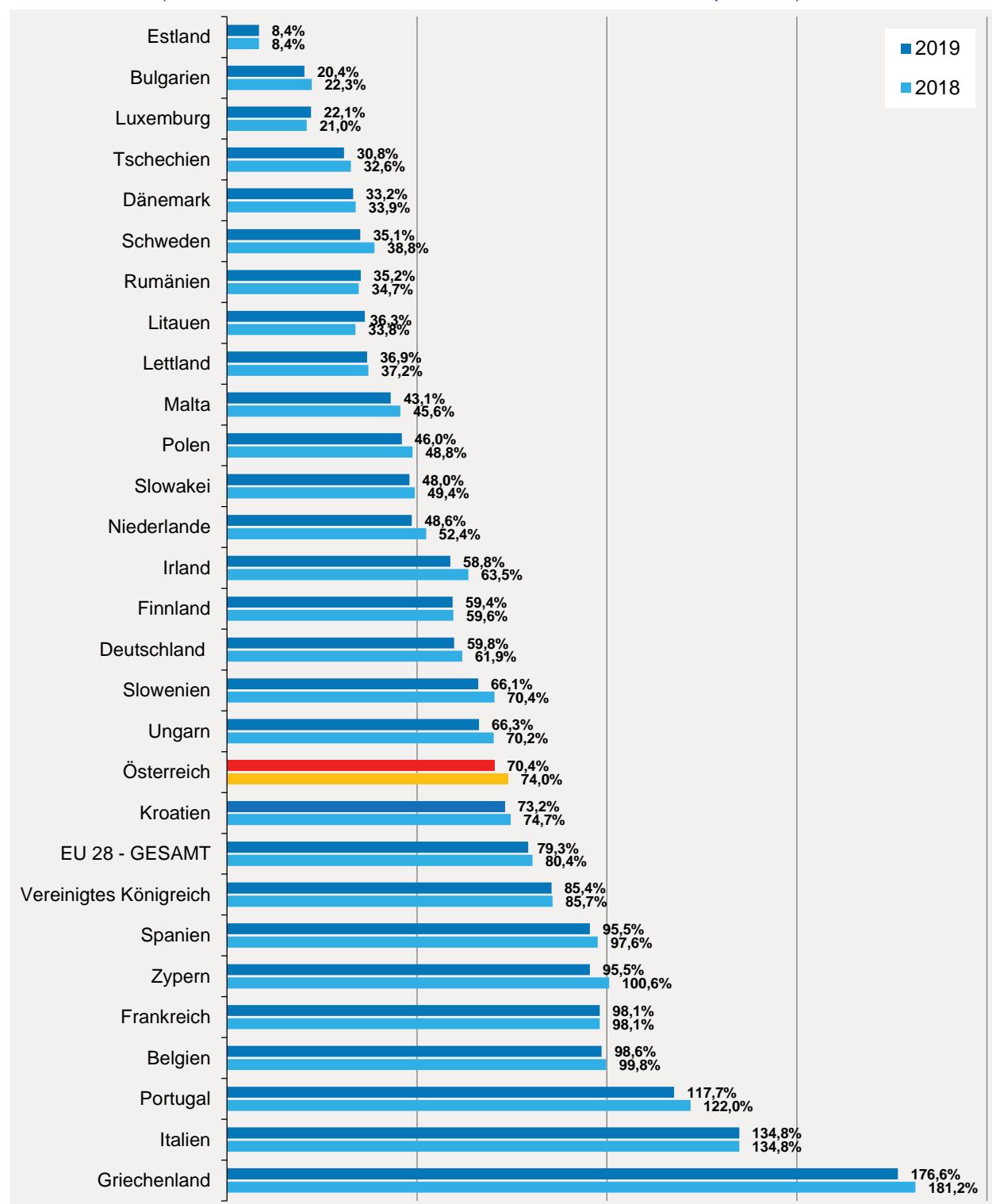
Grafik 4-3 **Nominale Arbeitsproduktivität je Beschäftigter/-m**
(2018, Index (EU28*=100))



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 30.4.2020 / Datum der Extraktion: 11.05.2020)

* Inkl. Vereinigtes Königreich, da der EU-Austritt („Brexit“) erst am 31. Januar 2020 erfolgte, wobei eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen ist.

Grafik 4-4 Öffentlicher Bruttoschuldenstand (in % des BIP)
(2018 und 2019, EU-28-Länder*, Prozent des Bruttoinlandsprodukts)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 22.04.2020 / Datum der Extraktion: 11.05.2020)

* Inkl. Vereinigtes Königreich, da der EU-Austritt („Brexit“) erst am 31. Januar 2020 erfolgte, wobei eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen ist.

Anmerkungen: Der Indikator wird definiert (im Vertrag von Maastricht) als Brutto-Gesamtschuldenstand zum Nominalwert (Nennwert) am Jahresende nach Konsolidierung innerhalb der einzelnen Bereiche der Verbindlichkeiten des Staatssektors (wie definiert in ESVG 2010): Bargeld und Einlagen, Schuldverschreibungen und Kredite. Der allgemeine Staatssektor umfasst die Teilssektoren: Zentralregierung, Staatsregierung, Kommunen und Sozialversicherungsfonds.

4.2 Indikatoren zu Jugendbeschäftigung und Bildung

Österreich weist im europäischen Vergleich (EU-28-Länder³⁴) in allen hier untersuchten Indikatoren, welche in direktem Zusammenhang zur Situation der Jugendbeschäftigung zu sehen sind und vor allem Jugendarbeitslosigkeit und erreichte Bildungsabschlüsse betreffen, vergleichsweise günstige Werte (bezogen auf den Durchschnitt der EU-28-Länder) auf (vgl. Grafik 4-5 bis Grafik 4-12).

Beispielsweise betrug die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen (gemäß EUROSTAT) in Österreich im Jahr 2019 8,5%, in den EU-28-Ländern zusammen aber 14,3% (vgl. Grafik 4-5). Österreich liegt damit innerhalb der EU hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2019 an fünfter Stelle (an der Spitze Tschechien mit lediglich 5,6%). Als ein wesentlicher Grund für diese vergleichsweise gute Integration der Jugendlichen in das Beschäftigungssystem wird – neben der allgemein relativ niedrigen Arbeitslosigkeit – das hoch entwickelte System der beruflichen Erstausbildung (Lehrlingsausbildung, berufsbildende mittlere und höhere Schulen) in Österreich betrachtet.³⁵ In Österreich ist dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung relativ hoch (vgl. Grafik 4-6 bis Grafik 4-10).

Zudem ist in Österreich die Jugendarbeitslosenquote 2019 sogar geringfügig stärker gesunken wie im EU-Durchschnitt, nachdem sie von 2011 bis 2016 (ab 2013 sogar gegen den EU-Trend) gestiegen war (vgl. Grafik 4-11). In Österreich ging die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen von 9,4% (2018) auf 8,5% (2019) zurück, in den EU-28-Ländern insgesamt von 15,1% auf 14,3%.

Der Anteil frühzeitiger SchulabgängerInnen – d. h. der Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die auch aktuell an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen – beträgt im Jahr 2019 in Österreich 7,8%, innerhalb der EU-28-Länder insgesamt aber 10,3% (vgl. Grafik 4-6). In den meisten EU-28-Ländern ist dabei der Anteil der Männer deutlich höher (vgl. Grafik 4-7). Auch in Österreich bestehen mittlerweile ähnliche starke geschlechtsspezifische Unterschiede (3,4%) wie im EU-Durchschnitt (EU-weite Differenz: 3,3%), der Anteil der frühzeitigen SchulabgängerInnen ist in Österreich im Jahr 2019 bei den Männern (9,5%) deutlich höher als bei den Frauen (6,1%). Bis 2016 lagen die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei diesem Indikator in Österreich deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Für diese vergleichsweise gute Ausbildungsintegration männlicher Jugendlicher war in Österreich lange Zeit das (stärker von männlichen Jugendlichen nachgefragte) System der Lehrlingsausbildung ausschlaggebend, das gemeinsam mit dem (überproportional von weiblichen Jugendlichen besuchten) mittleren und höheren Schulwesen die beiden zentralen Säulen des österreichischen Erstausbildungssystems bildet.

Als Folge der vergleichsweise guten Ausbildungsintegration der österreichischen Jugendlichen ist auch der Anteil der 20- bis 24-Jährigen, die zumindest über einen Sekundarabschluss II verfügen, relativ hoch (vgl. Grafik 4-8). In Österreich lag dieser Anteil gemäß EUROSTAT im Jahr 2019 bei 87,3%, in den EU-28-Ländern insgesamt bei lediglich 83,9%. Allerdings ist auch bei dieser Betrachtungsweise in Österreich der Unterschied zwischen Frauen (90%) und Männern (84%) zuletzt ähnlich groß geworden wie im EU-Durchschnitt (86% zu 81%) (vgl. Grafik 4-9).

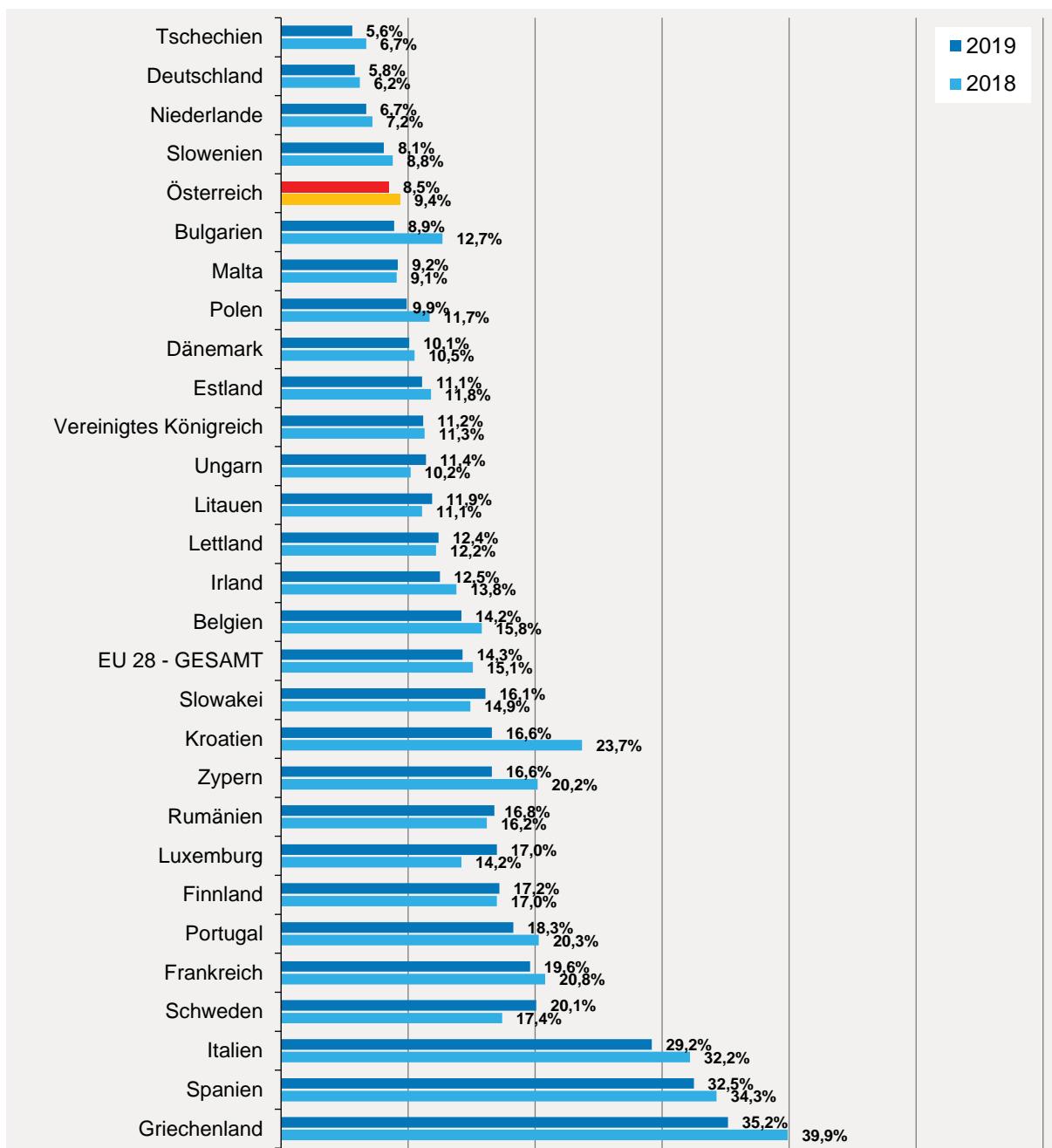
³⁴ Anmerkung: Der EU-Austritt des Vereinigten Königreichs („Brexit“) erfolgte erst am 31. Januar 2020, wobei eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen ist.

³⁵ Vgl. etwa Schneeberger, Arthur (2009): Bildungsgarantie bis zum 18./19. Lebensjahr – Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsbildung, in: Specht, Werner W. (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009, Band 2, Graz.

Eine wichtige Rolle für die vergleichsweise gute Position Österreichs bezogen auf Jugendarbeitslosigkeit und Arbeitsmarktiintegration der Jugendlichen spielt – wie schon erwähnt – der hohe Anteil der beruflichen Bildung innerhalb der Sekundarstufe II (vgl. Grafik 4-10). In Österreich befanden sich gemäß EUROSTAT im Jahr 2018 rund 68% der SchülerInnen/Auszubildenden innerhalb der Sekundarstufe II in einem berufsbildenden Ausbildungsgang. Österreich weist damit unter allen EU-Ländern den sechsthöchsten Anteil an SchülerInnen in beruflicher Bildung innerhalb der Sekundarstufe II auf (EU 28-Gesamt: 47%).

Trotz dieser vergleichsweise guten Ausgangsposition Österreichs darf aber nicht darüber hinweggesehen werden, dass von den Folgen der erstmals im Jahr 2008 akut gewordenen internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise – sowohl in Österreich als auch in der EU insgesamt – besonders die Jugendlichen betroffen waren. Ihre Arbeitslosenquote, die ohnehin auf einem deutlich höheren Niveau liegt, ist (gemäß EUROSTAT-Berechnungsweise) 2009 wesentlich stärker gestiegen als die Arbeitslosenquote der Älteren (vgl. Grafik 4-11). Als primäre Ursache für diesen überproportionalen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in der Wirtschaftskrise kann der Umstand gesehen werden, dass viele Unternehmen auch bei fehlender Auslastung versuchen, nach Möglichkeit ihr bestehendes (älteres) Personal zu halten, aber bei Neueinstellungen (von Jüngeren) zurückhaltend agieren. Ab 2011 hat sich die Jugendarbeitslosenquote in Österreich (und der gesamten EU) wieder ähnlich wie die Arbeitslosenquote der Älteren entwickelt – allerdings auf einem viel höheren Niveau. Aus dieser Perspektive erfreulich kann daher der Umstand gewertet werden, dass die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen 2019 in Österreich noch wesentlich stärker gesunken ist (von 9,4% im Jahr 2018 auf 8,5% im Jahr 2019) als die Arbeitslosenquote der 25- bis 74-Jährigen (von 4,3% im Jahr 2018 auf 4,0% im Jahr 2019).

Grafik 4-5 Arbeitslosenquote der Unter 25-Jährigen
(2018 und 2019, EU-28-Länder*, EUROSTAT-Berechnungsweise)



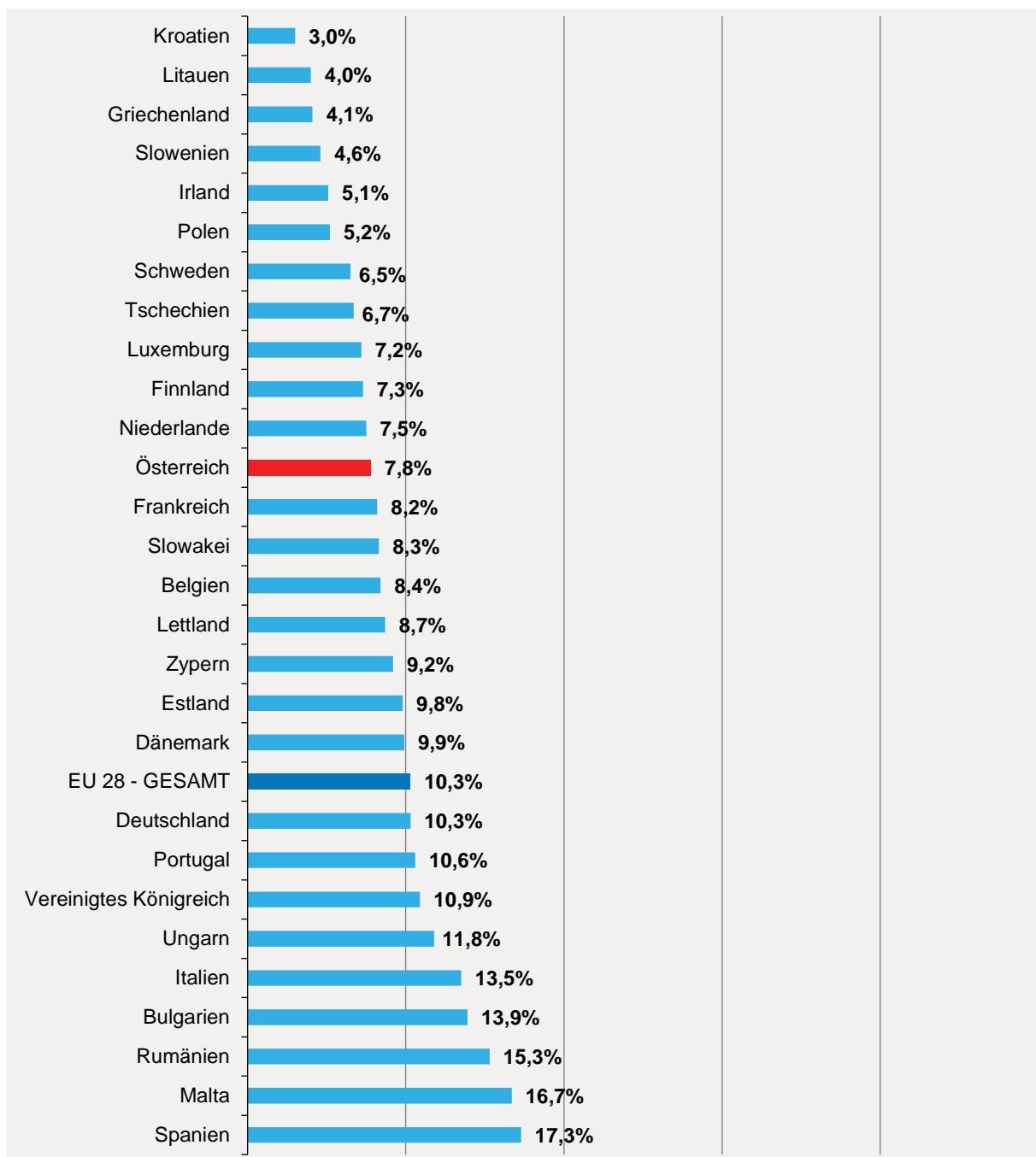
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 20.04.2020 / Datum der Extraktion: 08.05.2020)

* Inkl. Vereinigtes Königreich, da der EU-Austritt („Brexit“) erst am 31. Januar 2020 erfolgte, wobei eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen ist.

Die Arbeitslosenquote gemäß EUROSTAT ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung (Erwerbstätige inkl. Selbständige und Arbeitslose). Zu den Arbeitslosen zählen hier alle Personen von 15 bis 24 Jahren, a) die während der Berichtswoche ohne Arbeit waren; b) die gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar waren, d. h. Personen, die innerhalb der zwei auf die Berichtswoche folgenden Wochen für eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit verfügbar waren; c) die aktiv auf Arbeitssuche waren, d. h. Personen, die innerhalb der letzten vier Wochen (einschließlich der Berichtswoche) spezifische Schritte unternommen haben, um eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu finden oder die einen Arbeitsplatz gefunden haben, die Beschäftigung aber erst später, d. h. innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Monaten aufnehmen. Die Erhebung der Daten erfolgt durch Befragung (EU-Arbeitskräfteerhebung). Zu beachten ist weiters, dass EUROSTAT die Quoten häufig im Nachhinein revidiert/ändert.

Grafik 4-6 Anteil frühzeitiger Schul- und AusbildungsabgängerInnen

(Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen),
(2019, EU-28-Länder*)



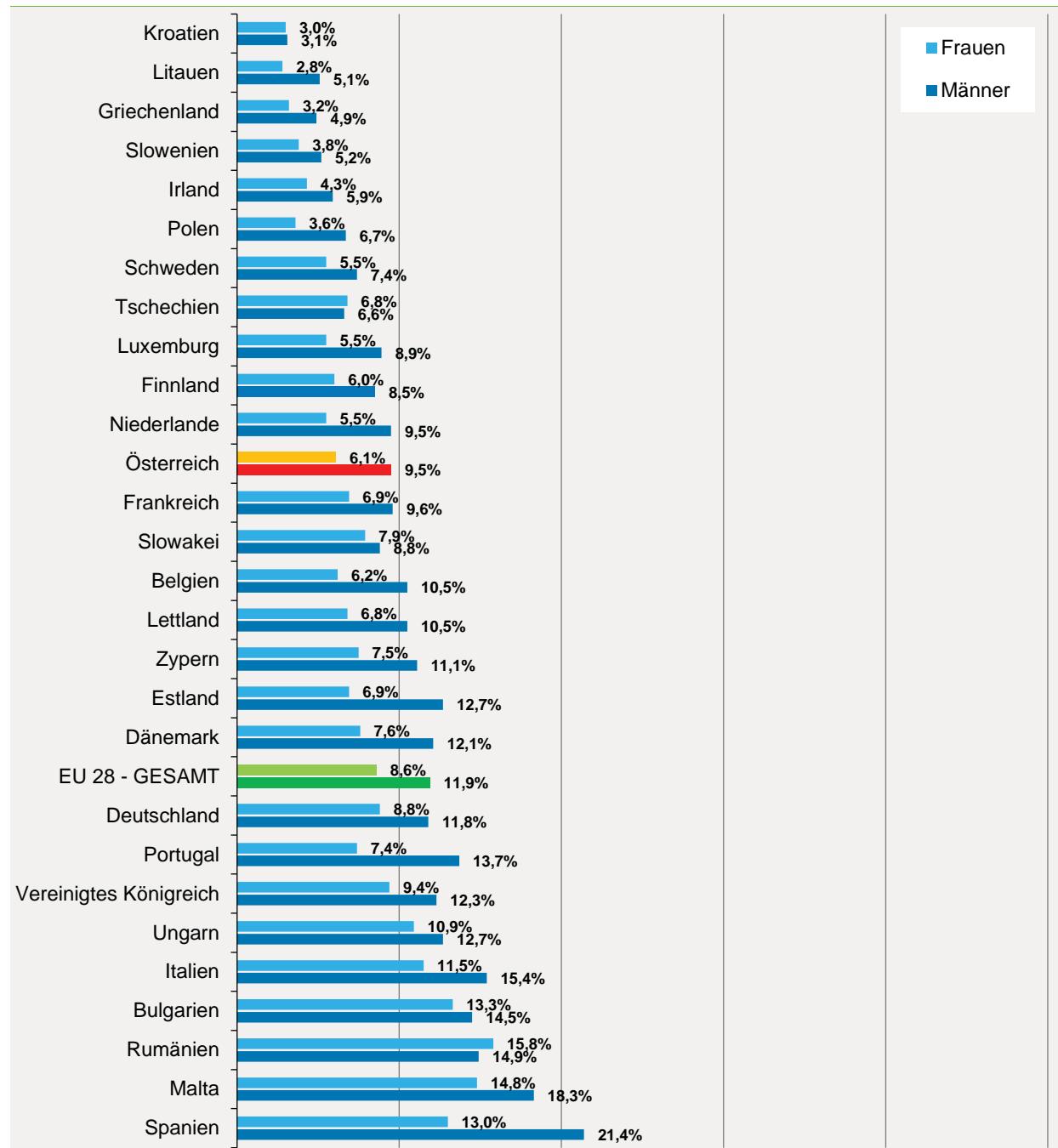
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 21.04.2020 / Datum der Extraktion: 08.05.2020)

* Inkl. Vereinigtes Königreich, da der EU-Austritt („Brexit“) erst am 31. Januar 2020 erfolgte, wobei eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen ist.

Anmerkungen: Der Indikator "Frühzeitige SchulabgängerInnen" ist definiert als der Prozentsatz der 18- bis 24-jährigen Bevölkerung, die höchstens einen Bildungsabschluss im Sekundarbereich I haben und die in den vier Wochen vor der Erhebung an keiner Maßnahme der allgemeinen oder beruflichen Bildung teilgenommen haben. Der Indikator wird anhand von Daten der EU Arbeitskräfteerhebung berechnet.

Grafik 4-7 Anteil frühzeitiger Schul-/AusbildungsabgängerInnen nach Geschlecht

(Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen),
(2019, EU-28-Länder*)



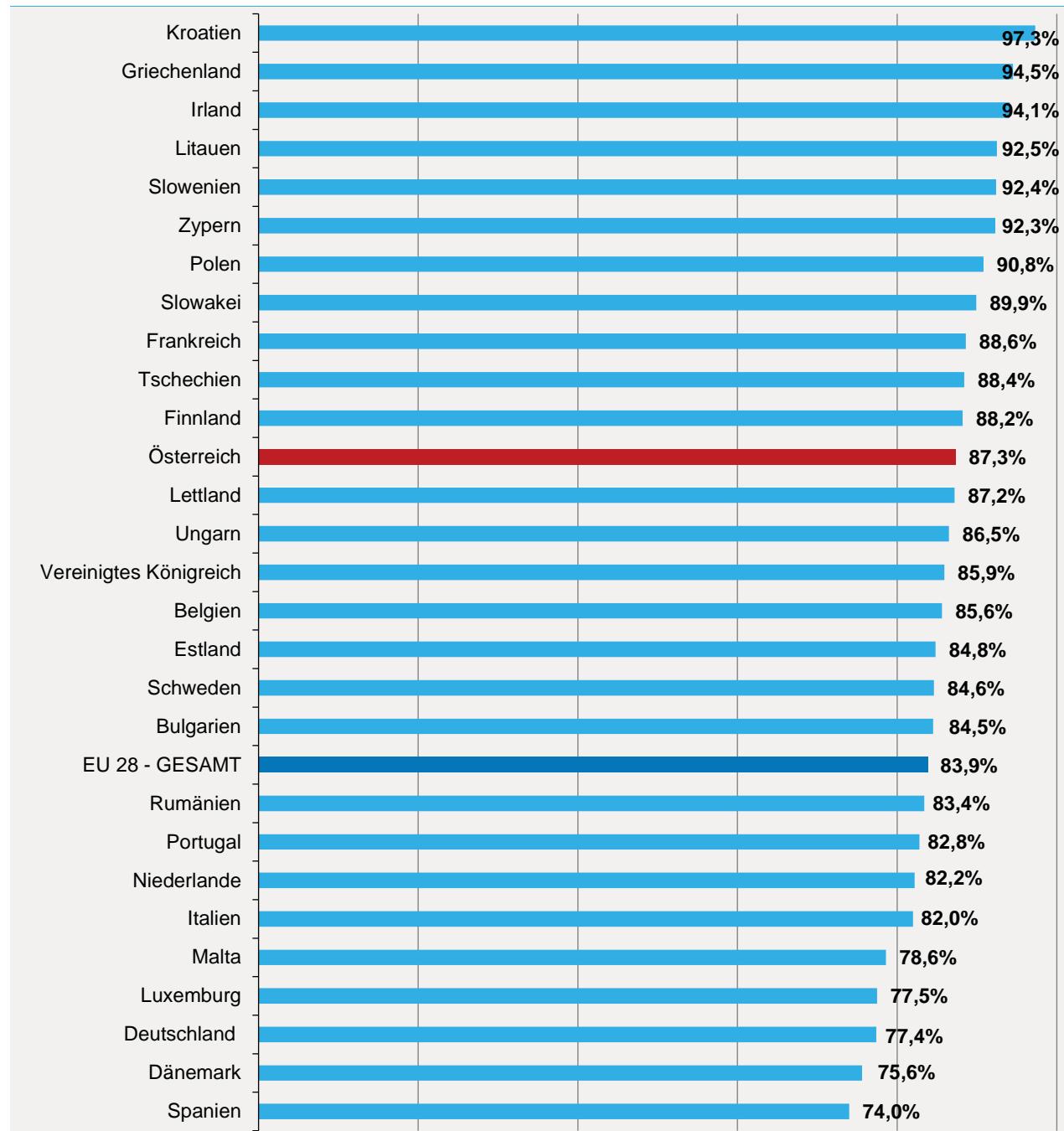
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 21.04.2020 / Datum der Extraktion: 08.05.2020)

* Inkl. Vereinigtes Königreich, da der EU-Austritt („Brexit“) erst am 31. Januar 2020 erfolgte, wobei eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen ist.

Anmerkungen: Der Indikator "Frühzeitige SchulabgängerInnen" ist definiert als der Prozentsatz der 18- bis 24-jährigen Bevölkerung, die höchstens einen Bildungsabschluss im Sekundarbereich I haben und die in den vier Wochen vor der Erhebung an keiner Maßnahme der allgemeinen oder beruflichen Bildung teilgenommen haben. Der Indikator wird anhand von Daten der EU Arbeitskräfteerhebung berechnet.

Grafik 4-8 Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II

(Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss),
(2019, EU-28-Länder*)



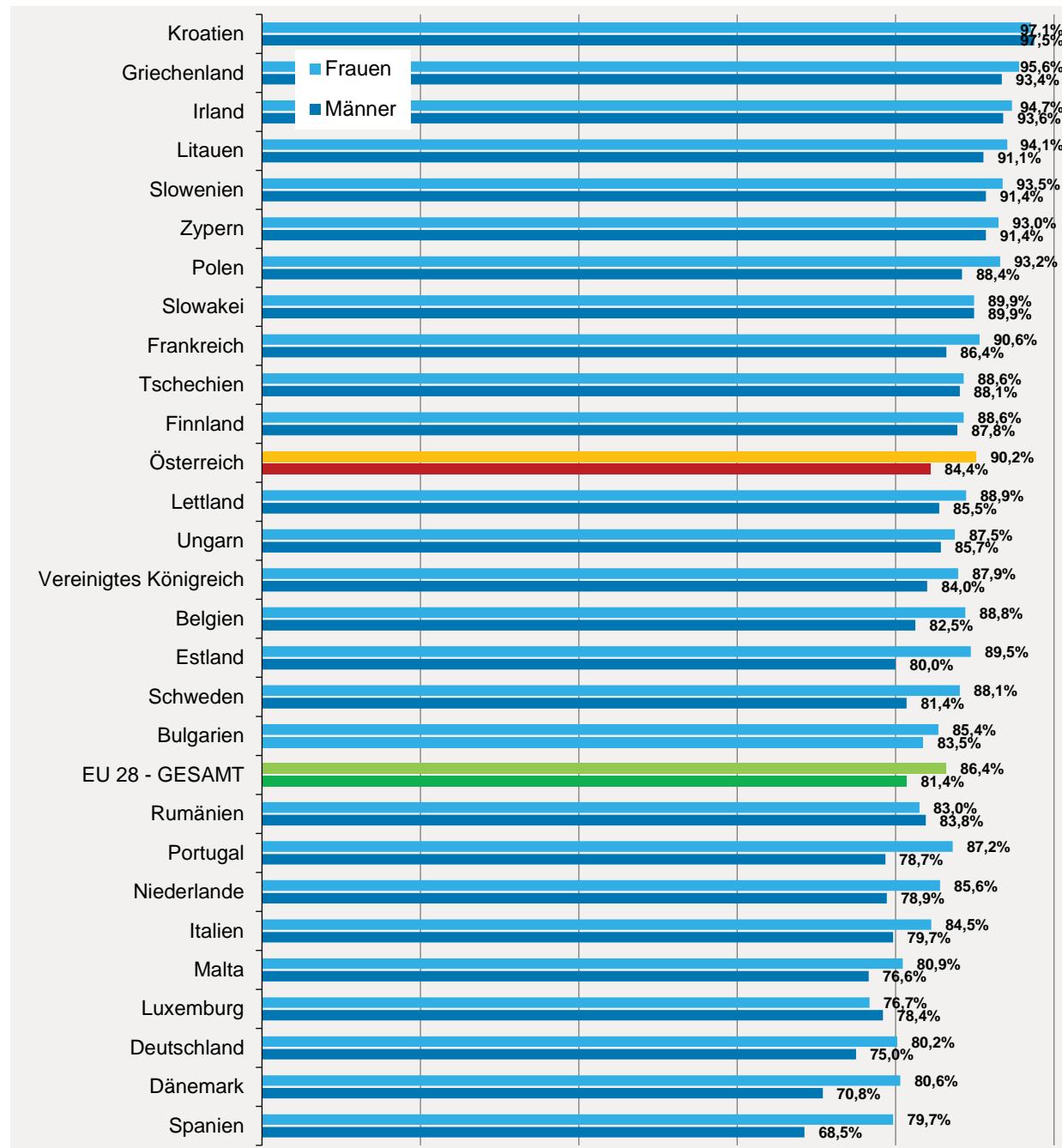
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 21.04.2020 / Datum der Extraktion: 08.05.2020) + ibw-Berechnungen

* Inkl. Vereinigtes Königreich, da der EU-Austritt („Brexit“) erst am 31. Januar 2020 erfolgte, wobei eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen ist.

Anmerkungen: Der Indikator "Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II" wird definiert als der Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss, d. h. mit mindestens einem ISCED 3a, 3b oder 3c lang entsprechenden Bildungsabschluss (Zähler). Der Nenner ist die Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe ohne jene Personen, welche die Frage "höchster erreichter Bildungsstand" nicht beantwortet haben. Sowohl die Werte im Zähler als auch im Nenner stammen aus der Arbeitskräfteerhebung der EU.

Grafik 4-9 Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II nach Geschlecht

(Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss)
(2019, EU-28-Länder*)

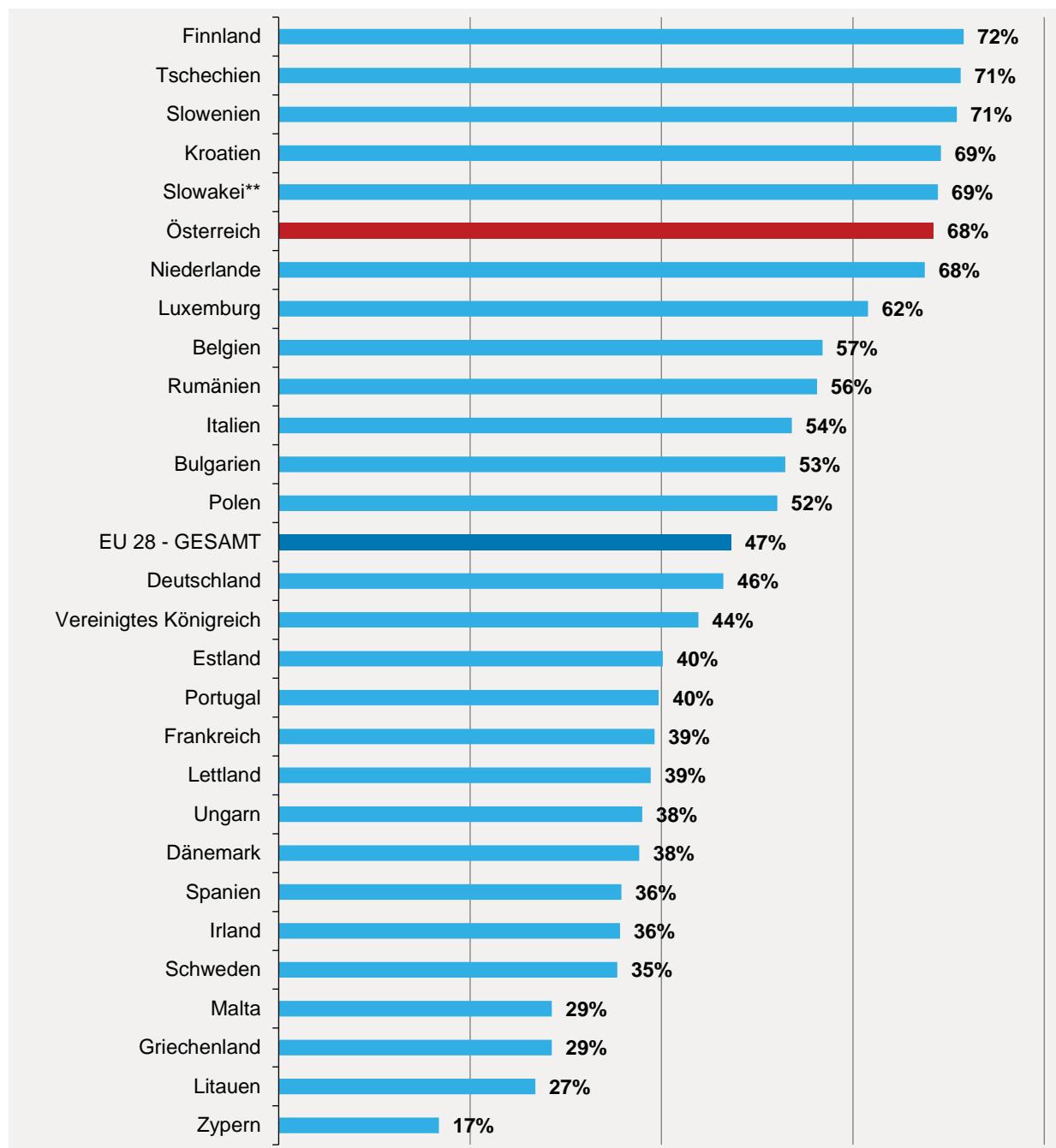


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 21.04.2020 / Datum der Extraktion: 08.05.2020) + ibw-Berechnungen

* Inkl. Vereinigtes Königreich, da der EU-Austritt („Brexit“) erst am 31. Januar 2020 erfolgte, wobei eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen ist.

Anmerkungen: Der Indikator "Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II" wird definiert als der Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss, d. h. mit mindestens einem ISCED 3a, 3b oder 3c lang entsprechenden Bildungsabschluss (Zähler). Der Nenner ist die Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe ohne jene Personen, welche die Frage "höchster erreichter Ausbildungsstand" nicht beantwortet haben. Sowohl die Werte im Zähler als auch im Nenner stammen aus der Arbeitskräfteerhebung der EU.

Grafik 4-10 Anteil der SchülerInnen an berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II
(2018**, EU-28 Länder*)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 04.05.2020 Datum der Extraktion: 08.05.2020) + ibw-Berechnungen

* Inkl. Vereinigtes Königreich, da der EU-Austritt („Brexit“) erst am 31. Januar 2020 erfolgte, wobei eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen ist.

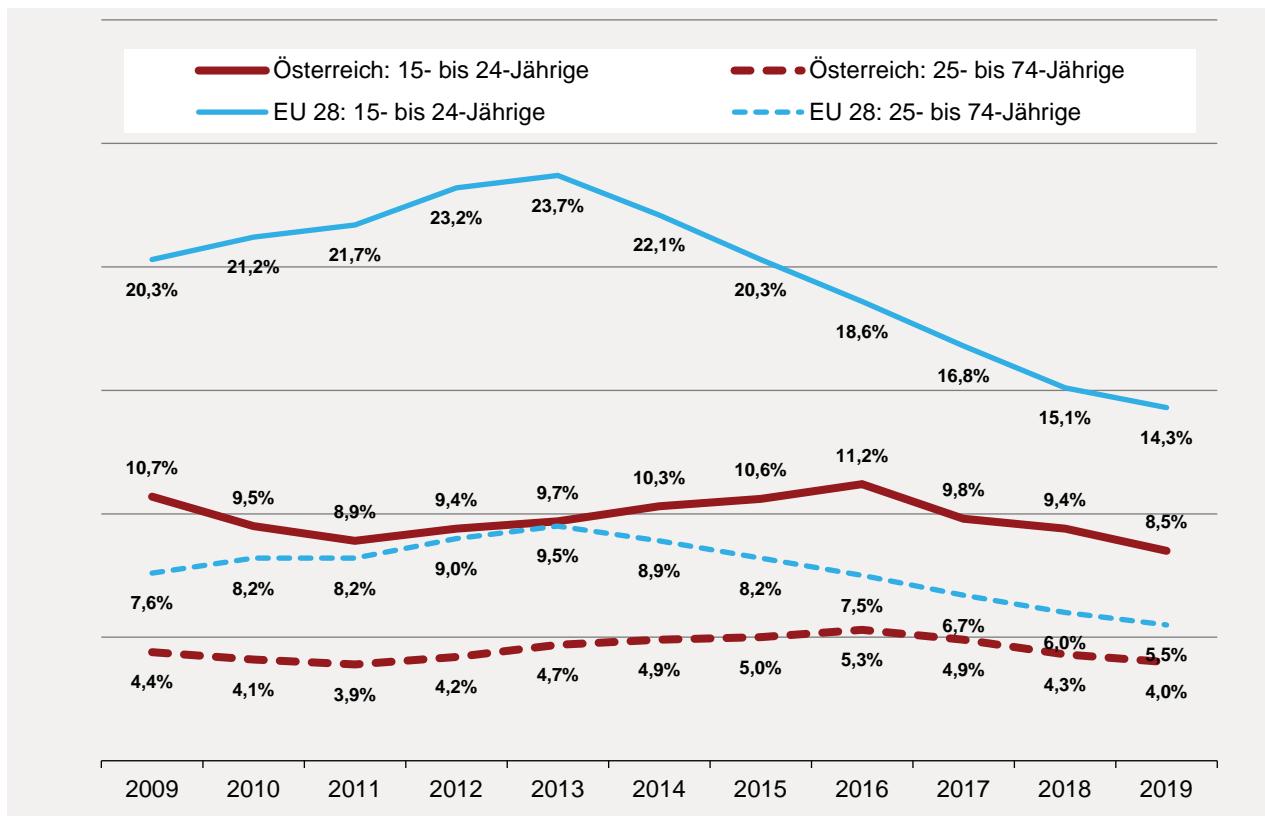
Anmerkungen: Der Indikator „Anteil der SchülerInnen an berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II“ beschreibt den Prozentsatz der Schüler und Schülerinnen in der Sekundarstufe II, die einen berufsbildenden Zweig besuchen. Er veranschaulicht somit die Bedeutung der beruflichen Bildung und Ausbildung im Rahmen der Sekundarstufe II.

In Österreich verteilt sich die Zahl der SchülerInnen in berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II gemäß EUROSTAT im Jahr 2018 zu 45% auf die Berufsschulen bzw. Lehrbetriebe (Lehrlingsausbildung) und zu 55% auf die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (vgl. auch Grafik 19-3).

**Daten für 2019 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor.

*** Daten für Slowakei aus dem Jahr 2017.

Grafik 4-11 Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen und der 25- bis 74-Jährigen (2009 – 2019)
 (Österreich + EU-28-Länder*, EUROSTAT-Berechnungsweise)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 20.04.2020 / Datum der Extraktion: 08.05.2020)

* Inkl. Vereinigtes Königreich, da der EU-Austritt („Brexit“) erst am 31. Januar 2020 erfolgte, wobei eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen ist.

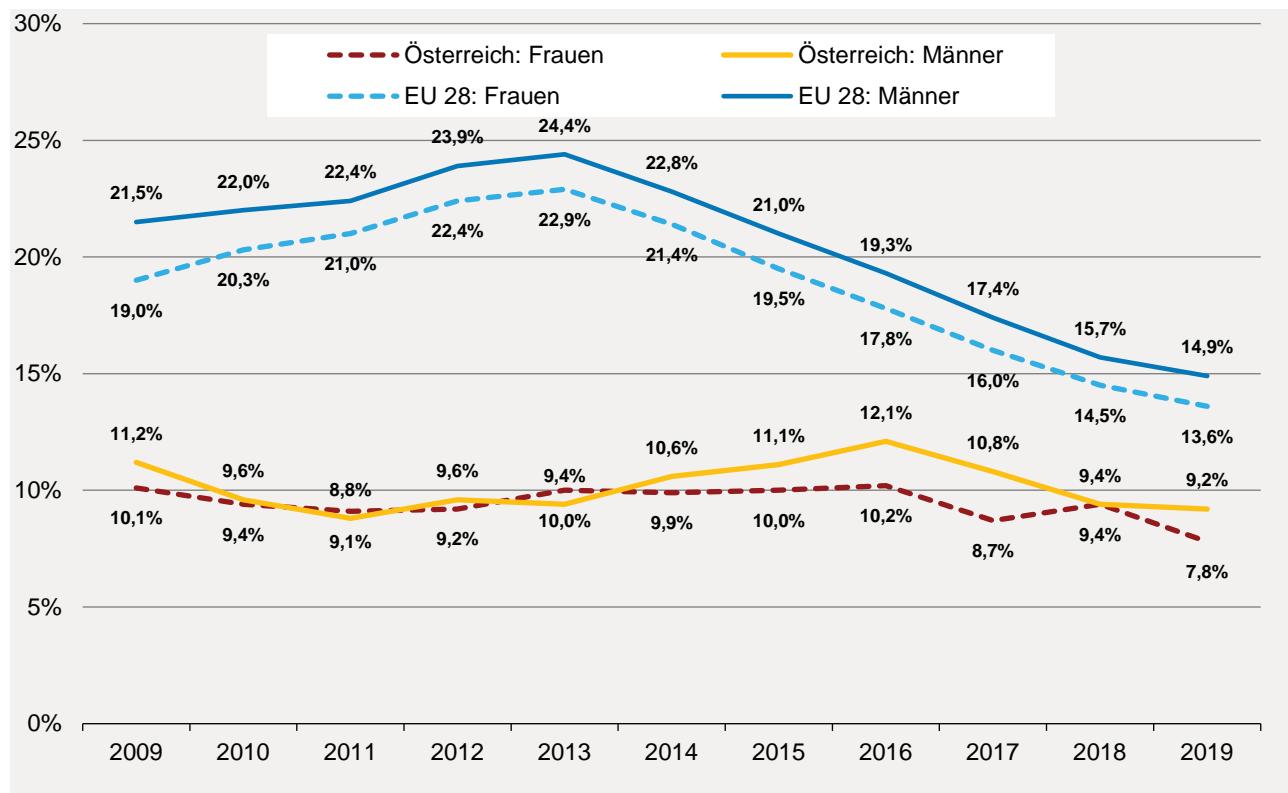
Anmerkungen: Die Arbeitslosenquote gemäß EUROSTAT ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung. Die Erwerbsbevölkerung ist die Summe der Erwerbstäigen (inkl. Selbständige) und Arbeitslosen. Zu den Arbeitslosen zählen alle Personen von 15 bis 74 Jahren, a) die während der Berichtswoche ohne Arbeit waren; b) die gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar waren, d. h. Personen, die innerhalb der zwei auf die Berichtswoche folgenden Wochen für eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit verfügbar waren; c) die aktiv auf Arbeitssuche waren, d. h. Personen, die innerhalb der letzten vier Wochen (einschließlich der Berichtswoche) spezifische Schritte unternommen haben, um eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu finden oder die einen Arbeitsplatz gefunden haben, die Beschäftigung aber erst später, d. h. innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Monaten aufnehmen.

Die Erhebung der Daten erfolgt durch Befragung (EU-Arbeitskräfteerhebung). Zu beachten ist weiters, dass EUROSTAT die Quoten häufig im Nachhinein revidiert, die Zahlen können sich also im Laufe der Zeit ändern.

Hintergrundinformation: Der Rückgang der Arbeitslosenquoten Jugendlicher ist auch im Kontext der seitens der EU 2013 verankerten „Jugendarbeit“ zu sehen. Diese soll sicherstellen, dass alle beschäftigungslosen jungen Menschen zwischen 15 und 24 Jahren innerhalb von vier Monaten entweder einen Arbeits-, Ausbildungs-, Praktikums- oder Weiterbildungsplatz erhalten. Dafür stellt die EU bis 2020 insgesamt 9 Milliarden Euro aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) bereit. Die Jugendarbeitslosigkeit ist von ihrem Höchststand von 24 % (2013) auf 14 % im Jahr 2019 zurückgegangen, wobei die EU-Mitgliedsstaaten sehr unterschiedlich betroffen sind. (Quelle: Europäische Kommission)

Die Jugendarbeitslosenquote (Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen) weist 2019 für Österreich (ähnlich wie in der gesamten EU) erneut geschlechtsspezifische Unterschiede auf (vgl. Grafik 4-12). Auch in Österreich war 2019 die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-jährigen Männer höher als jene der Frauen (7,8% bei den Frauen und 9,2% bei den Männern). Vor allem im Jahr 2009 – also zu Beginn der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise – war der Anstieg der Jugendarbeitslosenquote (auch in Österreich) bei den Männern stärker als bei den Frauen, wobei vor allem in Österreich 2010 die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-jährigen Männer auch wieder stärker sank als jene der Frauen. Dies könnte damit in Zusammenhang stehen, dass Männer in dem von der Krise anfangs besonders betroffenen Produktionsbereich häufiger vertreten sind. Von 2014 bis 2017 lag in Österreich die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-jährigen Männer allerdings wieder deutlich über jener der 15- bis 24-jährigen Frauen, EU-weit war dies von 2009 bis 2019 durchgehend der Fall.

Grafik 4-12 Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen nach Geschlecht (2009 – 2019)
(Österreich + EU-28-Länder*, EUROSTAT-Berechnungsweise)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 20.04.2020 / Datum der Extraktion: 08.05.2020)

* Inkl. Vereinigtes Königreich, da der EU-Austritt („Brexit“) erst am 31. Januar 2020 erfolgte, wobei eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen ist.

Anmerkungen: Die Arbeitslosenquote gemäß EUROSTAT ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung. Die Erwerbsbevölkerung ist die Summe der Erwerbstätigen (inkl. Selbständige) und Arbeitslosen. Zu den Arbeitslosen zählen alle Personen von 15 bis 74 Jahren, a) die während der Berichtswoche ohne Arbeit waren; b) die gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar waren, d. h. Personen, die innerhalb der zwei auf die Berichtswoche folgenden Wochen für eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit verfügbar waren; c) die aktiv auf Arbeitssuche waren, d. h. Personen, die innerhalb der letzten vier Wochen (einschließlich der Berichtswoche) spezifische Schritte unternommen haben, um eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu finden oder die einen Arbeitsplatz gefunden haben, die Beschäftigung aber erst später, d. h. innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Monaten aufnehmen. Die Erhebung der Daten erfolgt durch Befragung (EU-Arbeitskräfteerhebung). Zu beachten ist weiters, dass EUROSTAT die Quoten häufig im Nachhinein revidiert, die Zahlen können sich also im Laufe der Zeit ändern.

4.3 Österreich im Kontext der europäischen Berufsbildungspolitik

Mit der Kopenhagen-Erklärung vom 29./30. November 2002 wurde eine europäische Strategie für eine verstärkte Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung initiiert, die allgemein als „Kopenhagen-Prozess“ bezeichnet wird. Im Rahmen dieses Prozesses wurden im Jahr 2010 in Form eines als „Kommuniqué von Brügge“³⁶ titulierten Dokumentes auf europäischer Ebene die kurz- und langfristigen strategischen Ziele für das kommende Jahrzehnt (2011-2020) definiert. Die Bedeutung der Erreichung der strategischen Ziele wurde durch die Finanz- und Wirtschaftskrise und die in der Folge in vielen Ländern der Europäischen Union stark angestiegene Jugendarbeitslosigkeit noch stärker wahrgenommen.

Hintergrund dieser Zieldefinition ist das Erreichen der beiden Kernziele der Strategie „Europa 2020“ für den Bildungsbereich, nämlich bis 2020 die SchulabrecherInnenquote auf weniger als 10 % zu reduzieren und den Anteil der 30- bis 34-Jährigen, die über einen tertiären oder vergleichbaren Abschluss verfügen, auf mindestens 40 % zu erhöhen.

In diesem Sinne wurde eine Liste mit 11 strategischen Zielen für den Zeitraum 2011-2020, die auf dieser Vision aufbauen, erstellt. Diesen strategischen Zielen wurden insgesamt 22 kurzfristige Ziele auf nationaler Ebene zugeordnet. Europäische Leitinitiativen wie „Jugend in Bewegung (Youth on the Move)“, die auch die Europäische Jugendgarantie und die Jugendbeschäftigung initiiert haben, sowie die „Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten (Agenda for New Skills for New Jobs)“ sollen die Zielerreichung der Strategie „Europa 2020“ unterstützen. Das neue EU-Programm „Erasmus+“ für die Bereiche Bildung, Jugend und Sport ist ebenfalls auf die Hauptziele der europäischen Strategie abgestimmt. Ergänzend sollen die Europäische Ausbildungsallianz (European Alliance for Apprenticeship³⁷) und der Qualitätsrahmen für Praktika ihren Beitrag zur Zielerreichung leisten.

Aus österreichischer Perspektive erscheinen diese Ziele in unterschiedlichem Ausmaß erreicht. Österreich hat bereits eine führende Position in der Ausbildungsintegration (vgl. die geringe Quote früher SchulabgängerInnen in Grafik 4-6), der spezifischen Förderung von „Risikogruppen“ (z. B. mittels überbetrieblicher Lehrausbildung, Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung, Produktionsschulen, Lehrlings- und Jugendcoaching, Lehrstellenförderung des AMS – vgl. Kapitel 2) und der Unterstützung des praxisorientierten Lernens. Letzteres erfolgt beispielsweise in Form der hohen Bedeutung des dualen Systems der Lehrlingsausbildung, wo die Ausbildung zum Großteil ja direkt im Betrieb erfolgt, aber auch in unterschiedlicher Intensität und Qualität an den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (z. B. mittels Praktika, Betriebskontakte, praktischem Lernbezug, LehrerInnen mit spezifischen Berufserfahrungen).

³⁶ Kommuniqué der für die berufliche Bildung zuständigen europäischen Minister, der europäischen Sozialpartner und der Europäischen Kommission nach ihrer Zusammenkunft in Brügge am 7. Dezember 2010 (Quelle: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_de.pdf)

³⁷ Beispielsweise hat die Wirtschaftskammer Österreich mit 1. Oktober 2017 die Taskforce „Internationalisierung der dualen Berufsbildung & Fachkräftesicherung“ gegründet. Diese arbeitet abteilungsübergreifend (Bildungspolitik, EU-Koordination, Außenwirtschaft und Sozialpolitik). Einerseits werden bildungspolitische Maßnahmen zur Fachkräftesicherung im Inland umgesetzt. Andererseits liegt der Schwerpunkt auf Unterstützungsleistungen für österreichische Auslandsniederlassungen zur Fachkräftesicherung im Ausland. Dabei geht es um den modularen Bildungstransfer der dualen Ausbildung in gezielten Pilotprojekten. Es gibt Unterstützung bei der Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beteiligung der Firmen an der Berufsbildung, dem Screening von geeigneten lokalen Berufsschulen, der Curricula-Anpassung, bei der Erstellung der Lehrlingsverträge (Firma – Lehrling bzw. Schule – Firmen), Aufbau eines Train-the-Trainer Programmes für Ausbilder sowie Unterstützung bei der Schülerakquise. Die Projektumsetzung erfolgt von der Taskforce „Internationalisierung der dualen Berufsbildung & Fachkräftesicherung“ in der WKÖ in Kooperation mit dem zuständigen Außenwirtschaftscenter vor Ort, dem WIFI sowie dem ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft).

Ein wichtiges Instrument der europäischen Berufsbildung ist der **Europäische Qualifikationsrahmen** und seine nationale Umsetzung in Form von nationalen Qualifikationsrahmen. Der Nationale Qualifikationsrahmen wurde im März 2016 mit dem „Bundesgesetz über den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR)“ im Nationalrat beschlossen³⁸.

Gemäß den Empfehlungen zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen³⁹ werden acht Qualifikationsniveaus des NQR mit der Zielsetzung der Förderung von Transparenz und der Vergleichbarkeit in Europa gesetzlich verankert. Basis ist die Lernergebnisorientierung im Rahmen des lebensbegleitenden Lernens, welche formales, nicht-formales und informelles Lernen umfasst. Dabei wird generell zwischen Lernergebnissen verbunden mit Qualifikationen als Ergebnis von Beurteilungs- und Validierungsprozessen und Lernergebnissen aus Weiterbildung, Arbeitsprozess oder dem nicht geregelten Lernprozess unterschieden.

Auf den Niveaus eins bis fünf werden Qualifikationen aller Bildungsbereiche auf Basis der NQR-Deskriptoren zugeordnet. Auf den Niveaus sechs bis acht sind zwei Sets an Deskriptoren gültig: Während hochschulisch erworbene Qualifikationen der Bologna-Architektur (d. h. Bachelor, Master und PhD) sowie in Diplomstudien erworbene Qualifikationen nach den Dublin-Deskriptoren zugeordnet werden, basiert die Zuordnung aller anderen Qualifikationen auf den NQR-Deskriptoren. Grundsätzlich sollen auf diese Weise die Niveaus 6 – 8 sowohl für Qualifikationen aus dem Hochschulbereich, als auch für Qualifikationen aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung geöffnet bleiben. Als nächste Schritte stehen die Zuordnungen von Qualifikationen in den NQR an, wobei die Zuordnung von formalen Qualifikationen der Zuständigkeit der jeweiligen Bundesministerien oder Landesregierungen unterliegen, die Zuordnungsersuchen an die gesetzlich verankerte NQR-Koordinierungsstelle richten können. Diese werden nach Prüfung in das NQR-Register eingetragen. Die Zuordnung nicht-formaler Qualifikationen kann auf Grund eines Ersuchens der NQR-Servicestellen an die NQR-Koordinierungsstelle analog des Vorgehens im Bereich der formalen Qualifikationen erfolgen. Die NQR-Servicestellen werden auf Initiative der Qualifikationsanbieter tätig. Damit sind die Rahmenbedingungen des NQR festgelegt und können im Sinne des lebensbegleitenden Lernens Lernergebnisse verschiedener Qualifizierungswege abgebildet und validiert werden.⁴⁰

Mittlerweile wurden für den non-formalen Bildungsbereich NQR-Servicestellen eingerichtet, die Einrichtungen bei der Einreichung von Qualifikationen zur Zuordnung auf NQR-Niveaus unterstützen sollen. Der Grund für die Einrichtung derartiger Stellen liegt in der Angebotsvielfalt bei nicht-formalen Qualifikationen in der Erwachsenenbildung, Weiterbildung und der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit sowie in der hohen Freiheit bei der Ausgestaltung dieser Angebote. Dies stellt die NQR-Zuordnung von Qualifikationen aus diesem Bereich vor besondere Herausforderungen, da für nicht-formale Qualifikationen keine übergeordneten Verantwortlichkeiten (regional, institutionell, sektoral) oder Zuständigkeiten bestehen. NQR-Servicestellen haben zwei zentrale Aufgaben: Zum einen sollen sie im Zuordnungsprozess eine Bewertungsfunktion bezüglich der NQR-Kompatibilität der jeweiligen Qualifikation und der Angemessenheit des Zuordnungsvorschlages übernehmen, zum anderen sollen sie die Qualifikationsanbieter bei der Ausarbeitung eines Zuordnungsersuchens unterstützen sowie die Qualität des Zuordnungsersuchens und die Nachvollziehbarkeit des angesuchten NQR-Niveaus sicherstellen.

Die NQR-Servicestellen werden auf Initiative von Qualifikationsanbietern tätig, im nicht-formalen Bereich können nur sie ein Zuordnungsersuchen einbringen, sofern die Lernergebnisse und deren Nach-

³⁸ Vgl: BGBl. I Nr.14/2016

³⁹ ABI. Nr. C111 vom 06.05.2008

⁴⁰ Weitere Informationen unter http://www.lebenslanges-lernen.at/home/nationalagentur_lebenslanges_lernen/nqr_koordinierungsstelle/

weis valide sind. Durch das BMBWF ermächtigte NQR-Servicestellen werden von folgenden Einrichtungen zur Verfügung gestellt: aufZAQ, AQ Austria, Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, ibw, öibf und Quality Austria.

Ein weiterer Bereich, in dem die europäische Berufsbildungspolitik von österreichischer Seite unterstützt wird, ist die Entwicklung eines Anrechnungssystems berufsbildender Ausbildungsinhalte. Das auf europäischer Ebene entwickelte ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training) ist eines der Transparenzinstrumente, welches die Mobilität Jugendlicher während der beruflichen Ausbildung erhöhen soll.

Im Arbeitspaket der österreichischen ECVET-Strategie steht die duale Ausbildung im Fokus. Kernpunkte in Bezug auf die Jugendbeschäftigung sind in diesem Zusammenhang die Entwicklung von lernergebnisorientierten Ausbildungsverordnungen und die Herstellung der Vergleichbarkeit zwischen dualer Berufsausbildung mit dem vollschulischen Bereich auf Basis von Lernergebnissen⁴¹.

4.3.1 Prioritäten für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung

Mit einer Mitteilung der Kommission aus dem August 2015⁴², der ein Treffen der EU-MinisterInnen für berufliche Bildung mit den europäischen Sozialpartnern und der Kommission vorausging, bei dem die Riga-Conclusion mit Arbeitsschwerpunkten und Zielen für den Zeitraum 2015 bis 2020 verabschiedet wurde, setzt die Kommission die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung auf die Agenda.

Die in der Mitteilung festgehaltenen Herausforderungen und Prioritäten sind u. a.:

- Qualität und Relevanz der Lernergebnisse als entscheidende Elemente für die Entwicklung von Kompetenzen
- Die Qualität der Lernergebnisse im Kontext des lebenslangen Lernens
- Weitere Verstärkung der Maßnahmen zur Verringerung der Zahl der frühen SchulabgängerInnen
- Attraktivierung der Lehrausbildung
- Erleichterung der Mobilität
- Stärkung und Vereinfachung der Transparenz- und Anerkennungsinstrumente der EU
- Das Potential von Erasmus+ nutzen

Dem vorausgegangen ist auf Initiative der Kommission seit April 2012 eine Reihe beschäftigungsfördernder Maßnahmen, um die hohe Arbeitslosigkeit in Europa zu bekämpfen. Diese Maßnahmen sind im sogenannten Beschäftigungspaket zusammengefasst. Das Paket baut auf der Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen der Strategie Europa 2020 auf und wird vom Europäischen Beschäftigungsobservatorium (EBO) und aus dem Programm „Voneinander lernen“ (Mutual Learning Programme – MLP) gefördert. In diesem Zusammenhang ist auch das Jugendbeschäftigungspaket zu sehen.

Die Initiative „Jugend in Bewegung“ umfasst mehrere Initiativen zu Bildung und Beschäftigung mit folgenden Schwerpunkten:

⁴¹ Bundesministerium für Bildung und Frauen: ECVET – Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung. Grundlagen der Umsetzung in Österreich und Maßnahmenkatalog 2014-2016. 07.04.2014

⁴² Com (2015) 408 final – Neue Prioritäten für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung {SWD(2015) 161 final}

- Verringerung der Quote der früheren SchulabrecherInnen und Beteiligung am Lebenslangen Lernen: Der Zugang junger Menschen zum Lernangebot soll verbessert und das Angebot erweitert werden. Berufsausbildung in Betrieben sowie hochwertige Praktika im Sinne des Lernens am Arbeitsplatz (work-based learning) wird ebenfalls gefördert, um den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern;
- Erhöhung des Anteils junger Menschen, die eine Hochschule oder eine vergleichbare Bildungseinrichtung besuchen;
- Förderung der Mobilität zu Lernzwecken durch EU-Programme und EU-Initiativen (Erasmus+, „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“, etc.)
- Verbesserung der Beschäftigungschancen jungen Menschen durch Aktivitäten der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen und Maßnahmen der Europäischen Jugendgarantie.

In Österreich werden diese Initiativen durch eine Reihe nationaler Programme und Initiativen abgedeckt. So sollen Jugendcoaching, die Ausbildung bis 18 und Maßnahmen wie das Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching die Quote der Schul- und AusbildungsabrecherInnen senken und möglichst allen Jugendlichen den Abschluss einer Ausbildung der Sekundarstufe II ermöglichen. Die Berufsreifeprüfung, aber auch Maßnahmen der Ausbildungsgarantie bis 25 sollen die Durchlässigkeit im Bildungssystem erhöhen und die Höherqualifizierung ermöglichen. Neben der Lehrlingsausbildung, in der die betriebliche Ausbildung den Schwerpunkt der Ausbildung darstellt, werden auch in vielen arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen betriebspraktische Phasen verstärkt eingesetzt. Neben Erasmus+ werden Auslandsaufenthalte von SchülerInnen der berufsbildenden Schulen und von Lehrlingen auch durch Landesförderungen bzw. Förderungen der Wirtschaftskammern unterstützt.

4.3.2 *Etablierung der Jugendgarantie*

2013 wurde die Europäische Jugendgarantie vom Europäischen Rat beschlossen. Jugendlichen unter 25 Jahren, die weder in Ausbildung noch in Beschäftigung sind, soll innerhalb von vier Monaten eine hochwertige Arbeitsstelle, eine Aus- bzw. Weiterbildung oder ein hochwertiger Ausbildungs-/Praktikumsplatz angeboten werden. So soll verhindert werden, dass Jugendliche lange außerhalb des Bildungs- und Ausbildungssystems bzw. des Arbeitsmarktes stehen. Die Mitgliedsstaaten haben nationale Pläne zu Implementierung der Jugendgarantie vorgelegt. Zahlreiche Angebote für Jugendliche wurden in den Mitgliedsstaaten geschaffen und erweitert. Die Umsetzung wird auf EU-Ebene beobachtet und bewertet. Mit der Jugendbeschäftigungsiniziative (Youth Employment Initiative – YEI) wurden € 6,4 Mrd. (€ 3,2 Mrd. aus dem ESF und € 3,2 Mrd. aus einer eigenen Budgetlinie) zur Unterstützung der Jugendgarantie für Regionen mit Jugendarbeitslosenquoten von über 25% bereitgestellt. Hinzu kommen Mittel aus dem ESF für die Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen und für Bildung.⁴³

Kern der österreichischen Umsetzung der Jugendgarantie sind die Ausbildung bis 18, die Ausbildungsgarantie, die Aktion Zukunft Jugend, sowie das Jugendcoaching (siehe Kap. 3). Die Pläne aller EU-Mitgliedsstaaten und aktuelle Entwicklungen sind auf einer Website der Europäischen Kommission abrufbar⁴⁴.

4.3.3 *Agenda neue Kompetenzen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten*

Die Leitinitiative „Agenda neue Kompetenzen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ (Agenda New Skills for New Jobs) soll dazu beitragen, die Europa-2020-Ziele – insbesondere die Steigerung der Beschäftigungsquote und des Anteils der Personen mit Hochschulabschluss sowie die Verringerung der

⁴³ Quelle: BMASGK (2019): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2018/19, 71f.

⁴⁴ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=de>

Quote der frühen Schulabrecher/Schulabrecherinnen und der von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffenen Menschen – zu erreichen.

Die Initiative umfasst eine Reihe von Maßnahmen, die zum Ziel haben...

- die Reformen zur Steigerung der Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt zu beschleunigen,
- die Menschen mit den nötigen Kompetenzen für die Arbeitsplätze von heute und morgen auszustatten und
- die Qualität der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen sowie die Bedingungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen zu verbessern.

Details zu den Maßnahmen finden sich auf der Website der EU-Kommission: <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=de>

4.3.4 Stärkung und Attraktivierung der Lehre im Rahmen der Europäischen Ausbildungsallianz

Die Europäische Ausbildungsallianz (EAfA), eine Plattform wichtiger Akteure der Bereiche Beschäftigung und Bildung soll unterschiedliche Initiativen für arbeitsplatzbasiertes Lernen koordinieren und ausbauen (vgl. Europäische Kommission 2016). Wichtige Unterstützung der Plattform kommt von den Europäischen Sozialpartnern, dem EPSCO-Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) sowie der Europäischen Kommission, die mit einem gezielten Beratungsdienst und europaweiten wie länderspezifischen Maßnahmen konkrete Hilfestellung leistet.

In vielen Ländern ist die Berufsbildung mit solidem arbeitsbasiertem Lernen der sicherste Weg in die Beschäftigung. Ein Lehrbetrieb erzielt mit hoher Wahrscheinlichkeit (wenn nicht schon innerhalb des Ausbildungszeitraums) bei der Einstellung von im eigenen Unternehmen ausgebildeten ArbeitnehmernInnen einen positiven Nettoertrag aus dieser Investition (zumindest wenn diese Arbeitskräfte über einen angemessenen Zeitraum im Ausbildungsbetrieb verbleiben). Darüber hinaus können Auszubildende auch neue Perspektiven einbringen und auf diese Weise einen Beitrag zu hilfreichen Anpassungen und Innovationen im Unternehmen leisten. Es hat sich gezeigt, dass Länder mit solider beruflicher Bildung und starken Berufsausbildungssystemen eine weitaus geringere Arbeitslosigkeit aufweisen als Länder, in denen das arbeitsbasierte Lernen nicht im System verankert ist. Es gibt viele erwartbare Vorteile für die Gesellschaft, u. a. ein höheres Steueraufkommen, geringere Sozialaufwendungen, höherer Konsum, aktivere Teilhabe am gesellschaftlichen Leben etc.

Die Allianz, als wesentliches Element der Jugendbeschäftigungsstrategie, verfolgt das Ziel, die Qualität der Berufsbildung und das Angebot an Ausbildungsplätzen in Europa zu erhöhen und einen Wandel der Einstellung gegenüber dieser Art des Lernens herbeizuführen. Im Anschluss an die Erklärung des Rats vom 15. Oktober 2013 zur Europäischen Ausbildungsallianz, haben zahlreiche Regierungen konkrete Zusagen für weitere Schritte zur Verbesserung der Quantität, Qualität und des Angebots an Lehrlingsausbildungen gemacht.

Die Europäische Ausbildungsallianz soll öffentliche Behörden, Wirtschafts- und Sozialpartner, Aus- und Weiterbildungsträger, Jugendorganisationen und weitere Schlüsselakteure wie beispielsweise die berufsständischen Kammern für die Koordination und den Ausbau der verschiedenen Initiativen für erfolgreiche Berufsbildungsprogramme nach dem Vorbild der Lehrlingsausbildung zusammenbringen. Dabei gibt es drei Aktionsbereiche:

1. Reform der Berufsausbildungssysteme;
2. Vorteile von Berufsausbildungen herausarbeiten;
3. Finanzierung und Ressourcen.

Im Bereich der Reform der Berufsausbildungssysteme soll die Ausbildungsallianz mittels Peer Learning, Wissenstransfers und Partnerschaften verstärkt das arbeitsbasierte Lernen einführen. Bis jetzt erfolgt die Organisation der Berufsbildungssysteme innerhalb der EU in verschiedener Weise. Viele Länder nehmen gerade eine Reform ihrer Berufsbildungssysteme vor, um verstärkt arbeitsbasierte Lernelemente und Berufsbildungsprogramme nach dem Vorbild der Lehrlingsausbildung einzuführen oder stärker in den Mittelpunkt zu rücken. Die Europäische Ausbildungsallianz unterstützt diesen Reformprozess durch Partnerschaften zwischen den bzw. innerhalb der Länder.

Österreich kann mit dem Dualen System der Berufsausbildung hier als „best practice“ gelten und damit Know-How-Transfer insbesondere in Länder, die im Zuge einer Ausbildungsreform eine Verstärkung der praktischen Ausbildung in Unternehmen anstreben, leisten.

Daneben fördert die Allianz nationale Partnerschaften zwischen allen relevanten Interessenträgern wie beispielsweise öffentlichen Behörden im Bereich Bildung und Beschäftigung, Wirtschaft, Sozialpartnern, Handelskammern, Anbietern für berufliche Bildung, Arbeitsämtern, Jugend- und Studentenorganisationen und für die Verwaltung der EU-Fonds zuständigen Behörden. Die Kommission übernimmt die Finanzierung eines Beratungsdienstes/helpdesk für strategische, operative und politische Beratung zur Reform der Berufsausbildung. Insgesamt sind seit 2013 319 Einrichtungen der Ausbildungsallianz beigetreten, die Zahl der seit 2013 zugesagten Lehrstellen beläuft sich auf mehr als 900.000.⁴⁵

Zur Unterstützung des Angebots hochwertiger Berufsausbildungen stehen eine Reihe von Fonds und Ressourcen der Europäischen Union zur Verfügung. Die Ziele der Europäischen Ausbildungsallianz werden von den Fonds, Ressourcen und Netzwerken der EU gefördert. Konkrete Projekte der Ausbildungsallianz werden in der Regel über das Programm Erasmus+ gefördert.

4.3.5 Der Europäische Sozialfonds

Der Europäische Sozialfond (ESF) unterstützt Beschäftigungsmaßnahmen und die wirtschaftliche und soziale Kohäsion in den Mitgliedsstaaten der EU und kofinanziert nationale, regionale und lokale Projekte, deren Ziel eine stärkere Arbeitsmarktintegration und eine Erhöhung der Beschäftigungsquote ist.

Das „Operationelle Programm Beschäftigung Österreich 2014–2020“ (ESF OP) richtet sich an der „Europa 2020“-Strategie und dem Nationalen Reformprogramm aus. Die für den ESF wesentlichen EU-2020 Ziele sind die Steigerung der Erwerbsbeteiligung, die Verringerung der Schulabbrüche und die Bekämpfung der Armut. Das ESF Budget für Österreich 2014–2020 beträgt rund 442 Millionen Euro zuzüglich Kofinanzierung durch nationale Partner. Österreich engagiert sich in den Bereichen Gleichstellung von Frauen und Männern, Aktives und gesundes Altern, Aktive Inklusion, Verringerung des vorzeitigen Schulabbruchs, Zugang zum Lebenslangen Lernen, Beschäftigung für Arbeitsuchende und die Anpassung an den Wandel.

Der Europäische Sozialfonds unterstützt dabei benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsenen, die sich weder in Ausbildung noch in Beschäftigung befinden (NEET). Ziele sind die Rückführung in das Ausbildungssystem sowie flankierende Maßnahmen zur Stabilisierung und Persönlichkeitsbildung.

Um die Zahl der Schulabbrecher/Schulabbrecherinnen zu verringern, unterstützt der ESF Maßnahmen, die in der Anfangsphase an den berufsbildenden Schulen der Gefahr entgegenwirken, dass Schüler

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1499&langId=en>

und Schülerinnen die an sie gestellten Anforderungen nicht bewältigen können. Dies erfolgt beispielsweise durch Lernbegleitung oder Lernberatung oder durch intensives Training in den Bereichen der Sprachförderung, der Mathematik und der Naturwissenschaften.

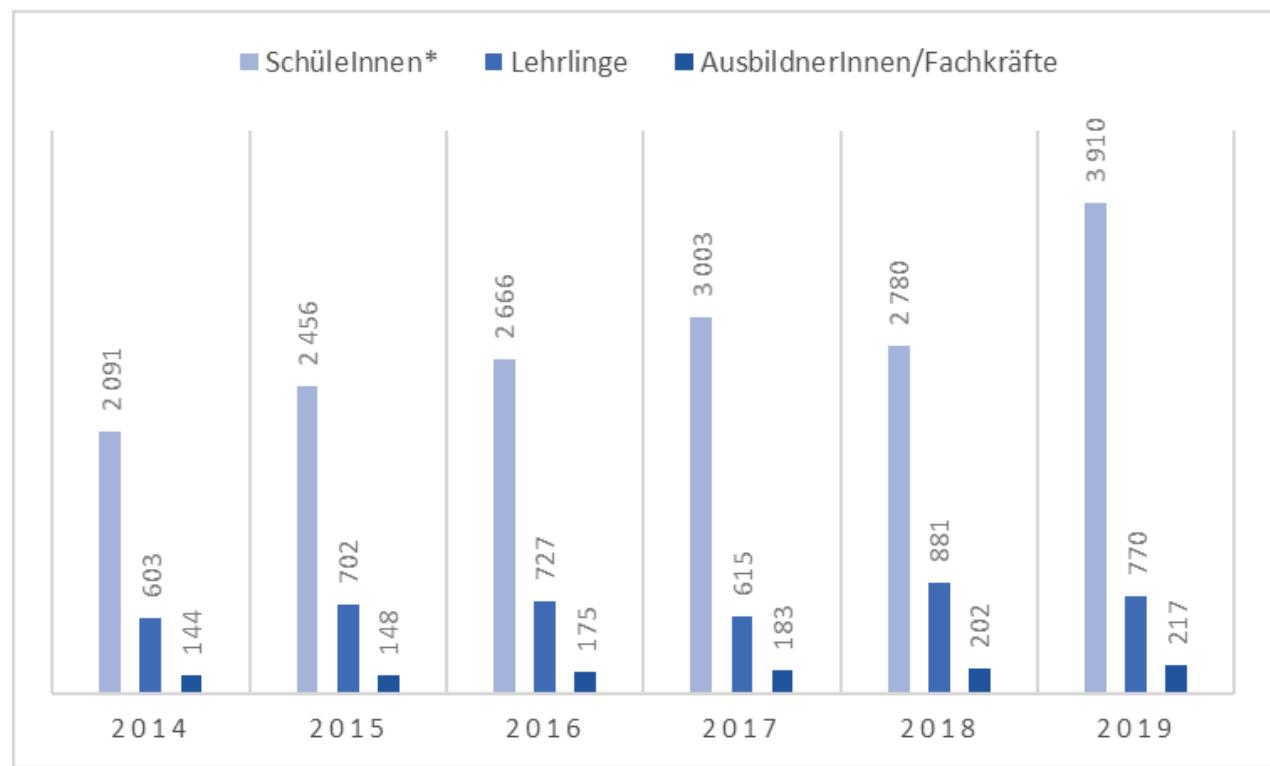
Für Jugendliche mit Behinderung oder beeinträchtigte Jugendliche werden ergänzend zu den bereits durchgeführten Maßnahmen Unterstützungsleistungen in Form des Jugendcoachings, der Produktionsschulen, der Berufsausbildungsassistenz, der Arbeitsassistenz und des Jobcoachings angeboten.

4.3.6 Erasmus+

Erasmus+ ist das EU-Programm für die Bereiche Bildung, Jugend und Sport für die Jahre 2014 bis 2020. Es ermöglicht Jugendlichen und jungen Erwachsenen, Erfahrungen im Ausland – sei es durch Schulbesuch, Studium, Arbeit oder Freiwilligenarbeit – zu sammeln. Das Programm unterstützt die Mobilität von Lehrenden, Studierenden, SchülerInnen und Lehrlingen für Praktika, Austauschsemester oder Studienbesuche. Darüber hinaus werden die internationale Zusammenarbeit sowie Partnerschaften zwischen Institutionen und Ländern in den Bereichen Schulbildung, berufliche Bildung, Hochschulbildung und Erwachsenenbildung gefördert.

Grafik 4-13 zeigt, dass die Zahl der TeilnehmerInnen (sowohl Lehrlinge als auch AusbildnerInnen) an Mobilitätsprojekten für Einzelpersonen (KA 1) seit 2014 relativ kontinuierlich gestiegen ist.

Grafik 4-13 Erasmus+ Berufsbildung: TeilnehmerInnen in KA 1 Mobilitätsprojekten (2014-2019)



Quelle: OeAD

Stand der Daten: 27.4.2020

Anmerkung: TeilnehmerInnen exkl. Begleitpersonen und Vorbereitenden Besuchen.

4.3.7 Kooperation Arbeitsmarktverwaltungen mit dem Bildungssektor

Im Rahmen eines Treffens des Netzwerkes europäischer Arbeitsmarktverwaltungen in Malta im Juni 2017 diskutierten Mitglieder des PES-Netzwerks über die Umsetzung der aktualisierten Strategie PES 2020. In der Strategie wird unter anderem auf die Bedeutung positiver Übergänge zwischen dem Ausbildungs- und dem Erwerbssystem, die Verbesserung des Lernens am Arbeitsplatz als vielversprechender Ansatz für eine bessere Koordinierung der Bildungs- und Beschäftigungssysteme und die Berufsberatung im Bildungsbereich hingewiesen. Sie betont die Bedeutung von Partnerschaften, auch mit Bildungs- und Berufsbildungsanbietern.⁴⁶

Um eine gemeinsame Strategie für die Arbeitsmarktverwaltungen zu entwickeln, wurde eine Arbeitsgruppe zur Zusammenarbeit der Arbeitsmarktverwaltungen mit dem Bildungssystem unter der Leitung des deutschen Instituts für Arbeit und des österreichischen Arbeitsmarktservice eingerichtet. Diese Arbeitsgruppe hatte folgende Ziele:

- Entwurf eines gemeinsamen PES-Positionspapiers zur Zusammenarbeit der Arbeitsmarktverwaltungen mit dem Bildungssektor
- Empfehlungen an die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten, diesen Aspekt weiterzuentwickeln, um die Umsetzung der Jugendgarantie zu unterstützen.

Im Rahmen zweier Arbeitssitzungen im Oktober und November 2017 wurde ein Positionspapier erarbeitet, das Anfang 2018 dem Vorstand des Netzwerkes europäischer Arbeitsmarktverwaltungen präsentiert wurde.⁴⁷

Im Rahmen der Neufassung der PES-Strategie für 2020 und die Folgejahre wurde die engere Kooperation mit dem Bildungssektor als eine der zentralen Aktionslinien der europäischen Arbeitsmarktverwaltung formuliert.⁴⁸

⁴⁶ Löffler, Roland (2017). European Network of Public Employment Services. Mutual Learning PES cooperation with the education sector – Report Questionnaires PES-Network and PES partnerships survey– Major Results.

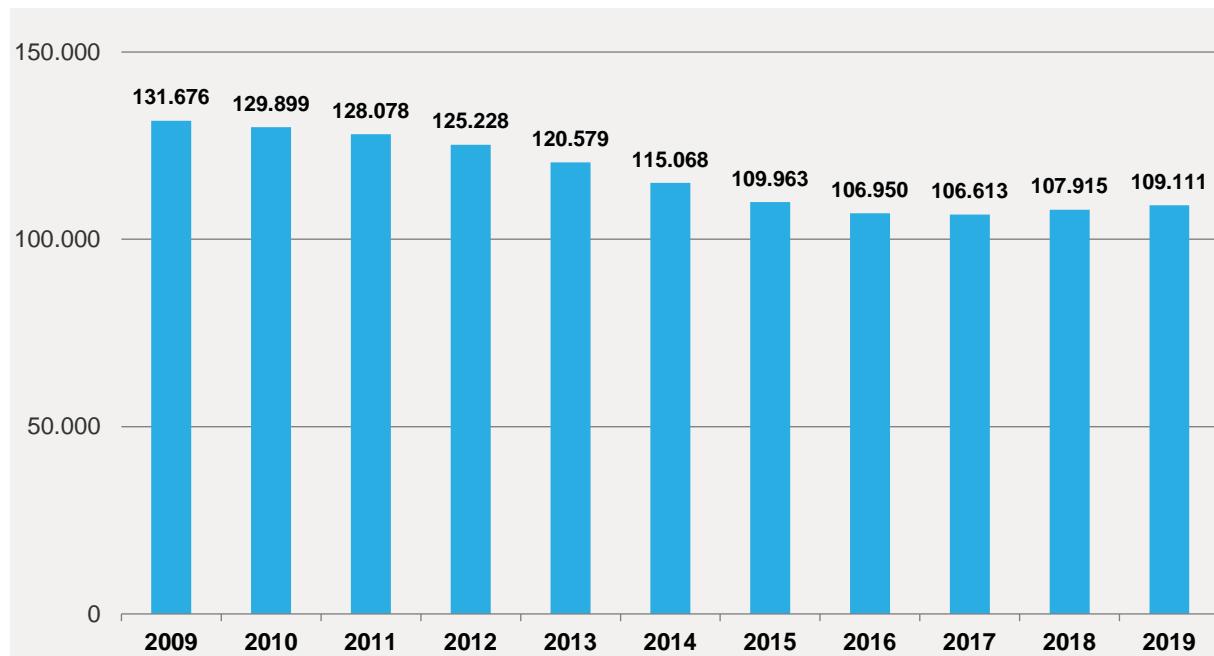
⁴⁷ <https://www.pesnetwork.eu/de/download/pes-network-position-paper/>

⁴⁸ PES-Network (2018). EU Network of Public Employment Services Strategy to 2020 and beyond. <https://www.pes-network.eu/de/download/pes-network-strategy-2020-and-beyond/>

5 Zahl der Lehrlinge

Ende Dezember 2019 gab es in Österreich 109.111 Lehrlinge (siehe Grafik 5-1). Die Gesamtzahl der Lehrlinge ist somit 2019 zum zweiten Mal in Folge wieder gestiegen (+1.196 im Vergleich zum Jahr 2018). Neben einem leichten Anstieg der Zahl der 15-Jährigen (vgl. Kapitel 7) war dafür vor allem ausschlaggebend, dass auch der Anteil der Jugendlichen, die sich innerhalb eines Altersjahrgangs für eine Lehre entscheiden, zuletzt wieder gestiegen ist (vgl. Grafik 5-9 und Grafik 19-3). Die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr hat allerdings nach drei Jahren des Anstiegs wieder abgenommen (vgl. Grafik 5-8). Aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-2019-Erkrankungen aufgrund des SARS-CoV-2-Virus), welche zu massiven wirtschaftlichen Problemen und Beschäftigungsrückgängen in bestimmten Branchen geführt haben (vgl. Kapitel 30), ist allerdings für Ende 2020 ein Rückgang der Zahl der betrieblichen Lehrlinge zu erwarten, da die Zahl der betrieblichen Lehrlinge im 1. Lehrjahr im Jahr 2020 vermutlich signifikant rückläufig sein wird. Die vorliegenden Beschäftigungsindikatoren deuten darauf hin, dass dies vor allem den Bereich Tourismus betreffen könnte (vgl. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Die tatsächliche Entwicklung kann aber zum aktuellen Zeitpunkt (Mai 2020) nicht seriös antizipiert werden. Ebenso unklar bleibt aus derzeitiger Perspektive, wie viele Lehrbetriebe in den kommenden Jahren von Insolvenzen betroffen sein könnten.

Grafik 5-1 Lehrlinge in Österreich (2009-2019)
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO

Eine Langzeitbetrachtung seit 1975 (vgl. Grafik 5-2) zeigt, dass der Höhepunkt der Lehrlingszahlen in Österreich im Jahr 1980 erreicht wurde (mehr als 194.000 Lehrlinge). In der Folge ist die Zahl der Lehrlinge bis zum Jahr 1996 (weniger als 120.000 Lehrlinge) kontinuierlich gesunken. Vor allem 2004 bis 2008 war wieder – vor allem demographisch bedingt – tendenziell eine Zunahme der Lehrlingszahlen zu beobachten. Allerdings war von 2009 bis 2017 ein weiterer deutlicher Rückgang der Lehrlingszahlen zu konstatieren. Ende des Jahres 2017 waren österreichweit nur mehr 106.613 Lehrlinge in Ausbildung, um rund 300 weniger als 2016 (106.950) und um rund 25.000 weniger als Ende 2009 (131.676). Diese Abnahme der Lehrlingszahlen ist vor allem in Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung (Rückgang der Jugendlichen sichtbar beispielsweise an der Zahl 15-Jährigen) zu sehen (vgl. Grafik 5-2). Zudem erscheinen in geringerem Maße auch Aus- und Nachwirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise naheliegend (vgl. u. a. Grafik 10-2). 2018 ist insofern eine vorläufige „Trendwende“

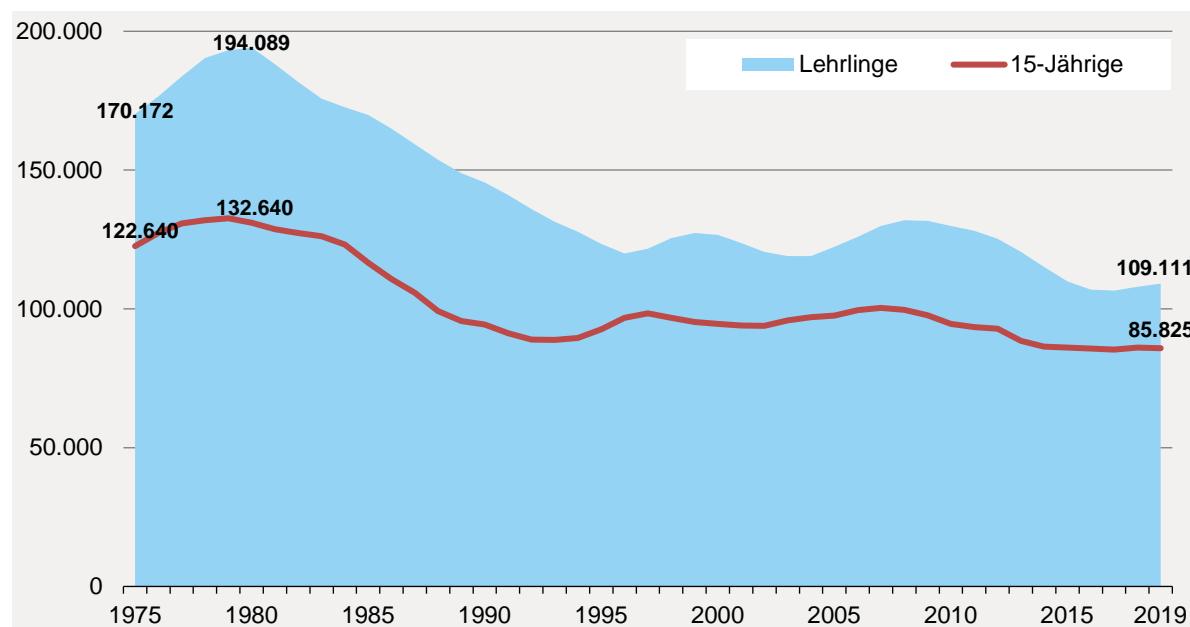
zu beobachten, als die Zahl der Lehrlinge insgesamt erstmals seit 2008 wieder zugenommen hat (107.915 Lehrlinge), ebenso auch 2019 (109.111 Lehrlinge).

Die Zahl der Lehrlinge in Betrieben ist im Zeitraum 2008 – 2017 noch wesentlich stärker zurückgegangen als die Zahl der Lehrlinge insgesamt (vgl. Kapitel 10 Betriebliches Lehrstellenangebot). Dass nämlich im „Krisenjahr“⁴⁹ 2009 die Zahl der Lehrlinge/Lehrstellen insgesamt nahezu konstant gehalten werden konnte, ist auch dem Umstand zu verdanken, dass die TeilnehmerInnen an der (neu gestalteten) überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß § 30b BAG), welche im Jahr 2009 erstmals gestartet wurde und die früheren JASG⁵⁰-Lehrgänge ersetzte, gemäß § 30 (7) und § 30b (3) BAG bei der Lehrlingsstelle anzumelden sind und daher auch als Lehrlinge gezählt werden.⁵¹

Generell ist darauf zu verweisen, dass die **Entwicklung der Lehrlingszahlen in einem besonders engen Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung** (dargestellt an der Zahl der 15-Jährigen) steht (vgl. Grafik 5-2). Dies kann als besondere Stärke der Lehrlingsausbildung in Österreich betrachtet werden: Die Lehrbetriebe waren bisher offenbar in der Lage, sehr flexibel auf das Angebot an (geeigneten) Lehrlingen/Jugendlichen zu reagieren.

Grafik 5-2 Zahl der Lehrlinge und 15-Jährigen in Österreich seit 1975

(Lehrlinge: Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik (Ende Dezember des jeweiligen Jahres) und Statistik Austria: 15-Jährige im Jahresdurchschnitt (Die Zahl der 15-Jährigen 2019 ist ein Prognosewert.) Datenabfrage (15-Jährige): 04.05.2020, letzte Aktualisierung: 22.11.2019.
Anmerkung: Ohne Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen (vgl. Kapitel 18).

⁴⁹ Größere Auswirkungen der im Jahr 2008 sichtbar gewordenen internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise (z. B. Zusammenbruch der US-amerikanischen Großbank Lehman Brothers im September 2008) auf den Lehrstellenmarkt waren erst im Jahr 2009 spürbar.

⁵⁰ JASG = Jugendausbildungssicherungsgesetz

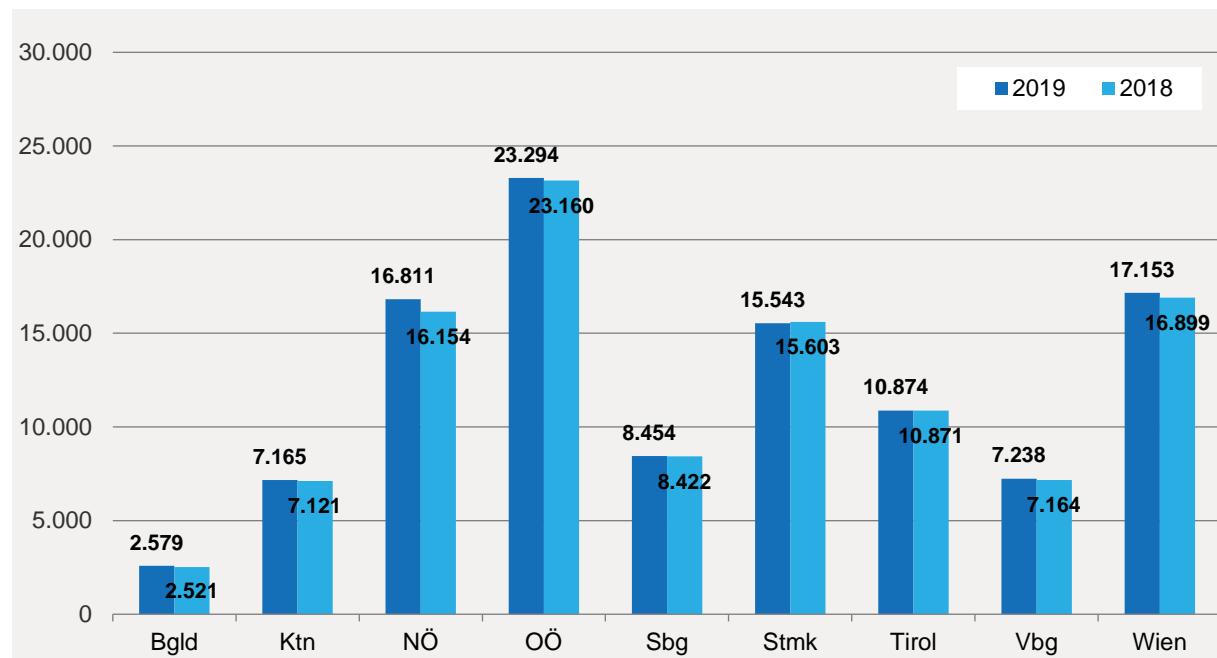
⁵¹ Im Gegensatz zu den TeilnehmerInnen an den (früheren) JASG-Lehrgängen, die nicht bei der Lehrlingsstelle gemeldet werden mussten und daher auch nicht in der Lehrlingsstatistik enthalten waren. (Die JASG-Lehrgänge waren nicht primär für eine „volle“ Lehrausbildung konzipiert, sondern in der Regel nur auf eine Dauer von 10 – 12 Monaten ausgerichtet und die Vermittlung auf eine „reguläre“ (betriebliche) Lehrstelle stand im Vordergrund.) Diese (teilweise) Neuorientierung der überbetrieblichen Lehrausbildung bewirkt daher eine gewisse Verzerrung/Relativierung der Lehrlingszahlen im Zeitvergleich.

5.1 Lehrlinge nach Bundesländern

Oberösterreich hat auch 2019 seine Position als führendes Bundesland in der Lehrlingsausbildung beibehalten (23.294 Lehrlinge im Jahr 2019). In allen Bundesländern außer der Steiermark (-0,4%) erfolgte 2019 eine Zunahme der Lehrlingszahlen (vgl. Grafik 5-3), absolut und relativ am stärksten in Niederösterreich (+657 Lehrlinge bzw. +4,1%).

Recht erhebliche Unterschiede lassen sich in der längerfristigen Entwicklung der Lehrlingszahlen zwischen den Bundesländern feststellen. Von 1990 – 2019 vergleichsweise wenig rückläufig war die Zahl der Lehrlinge in Vorarlberg (-6%). Andere Bundesländer hatten im selben Zeitraum wesentlich deutlichere Rückgänge zu verzeichnen. Besonders betroffen von sinkenden Lehrlingszahlen seit 1990 sind die Steiermark (-38,7%), Kärnten (-37,3%) und das Burgenland (-36,2%).

Grafik 5-3 Zahl der Lehrlinge nach Bundesländern (2018 – 2019)



Quelle: WKO

5.2 Lehrlinge nach Sparten

Eine detaillierte und besonders aussagekräftige Betrachtungsweise über die Entwicklungen am Lehrstellenmarkt – insbesondere auch im Hinblick auf die Differenzierung in betriebliche und überbetriebliche Lehrstellen – ermöglicht die Aufschlüsselung der Lehrlingszahlen nach Sparten (vgl. Datentabelle 5-1).

Der relativ gesehene stärkste Zugewinn an Lehrlingen erfolgte 2019 in den Sparten „Bank & Versicherung“ (+8,3%), „Information & Consulting“ (+7,5%), sowie in der „Industrie“ (+4,4%). Im Tourismus war hingegen insgesamt ein Verlust an Lehrlingen festzustellen (-138 Lehrlinge bzw. -1,5%). Der relativ gesehene stärkste Rückgang an Lehrlingen war 2019 in der überbetrieblichen Lehrausbildung (-10,6%) zu beobachten. Die Zahl der Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung ist 2019 (im Vergleich zu 2018) somit deutlich gesunken (-880 Lehrlinge), vermutlich beeinflusst durch eine in den letzten Jahren gestiegene Zahl an offenen Lehrstellen in Betrieben (vgl. Grafik 9-1). Ende Dezember 2019 befanden sich insgesamt 7.422 Lehrlinge in irgendeiner Form der überbetrieblichen Lehrausbildung, 1.796 davon in § 8c Ausbildungseinrichtungen (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung)⁵² sowie 4.449 davon in einer (sonstigen) überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS gemäß § 30b BAG.

Die Entwicklung der Zahl aller vom AMS bereitgestellten/finanzierten Ausbildungsplätze über das gesamte Ausbildungsjahr (und nicht nur zum Stichtag 31.12.) wird in Grafik 15-1 bzw. Kapitel 15 „Überbetriebliche Lehrausbildung“ beschrieben. Die TeilnehmerInnenzahlen gemäß AMS sind höher (als in der Lehrlingsstatistik ersichtlich) anzusetzen, unter anderem, da viele Ausbildungslehrgänge erst nach dem Stichtag der Lehrlingsstatistik (Jahresende) beginnen.

⁵² Seit der BAG-Novelle 2015 wird für die Ausbildungen gemäß § 8b und § 8c BAG der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

Datentabelle 5-1 **Verteilung der Lehrlinge nach Sparten**
(Ende Dezember 2018 und 2019)

Sparte	2019	2018	Veränderung absolut	Veränderung relativ
Gewerbe und Handwerk	46.390	45.744	+ 646	+ 1,4%
Industrie	16.446	15.754	+ 692	+ 4,4%
Handel	15.283	14.957	+ 326	+ 2,2%
Bank & Versicherung	1.222	1.128	+ 94	+ 8,3%
Transport & Verkehr	2.869	2.816	+ 53	+ 1,9%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	8.910	9.048	- 138	- 1,5%
Information & Consulting	2.509	2.335	+ 174	+ 7,5%
Sonstige Lehrberechtigte⁵³	8.060	7.831	+ 229	+ 2,9%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c, 29, 30, 30b BAG)	7.422	8.302	- 880	- 10,6%
davon: § 8c Ausbildungseinrichtungen (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung) ⁵⁴	1.796 ⁵⁵	2.049	- 253	- 12,3%
davon: § 30b Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS ⁵⁶	4.449	5.081	- 632	- 12,4%
GESAMT	109.111	107.915	+ 1.196	+ 1,1%

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

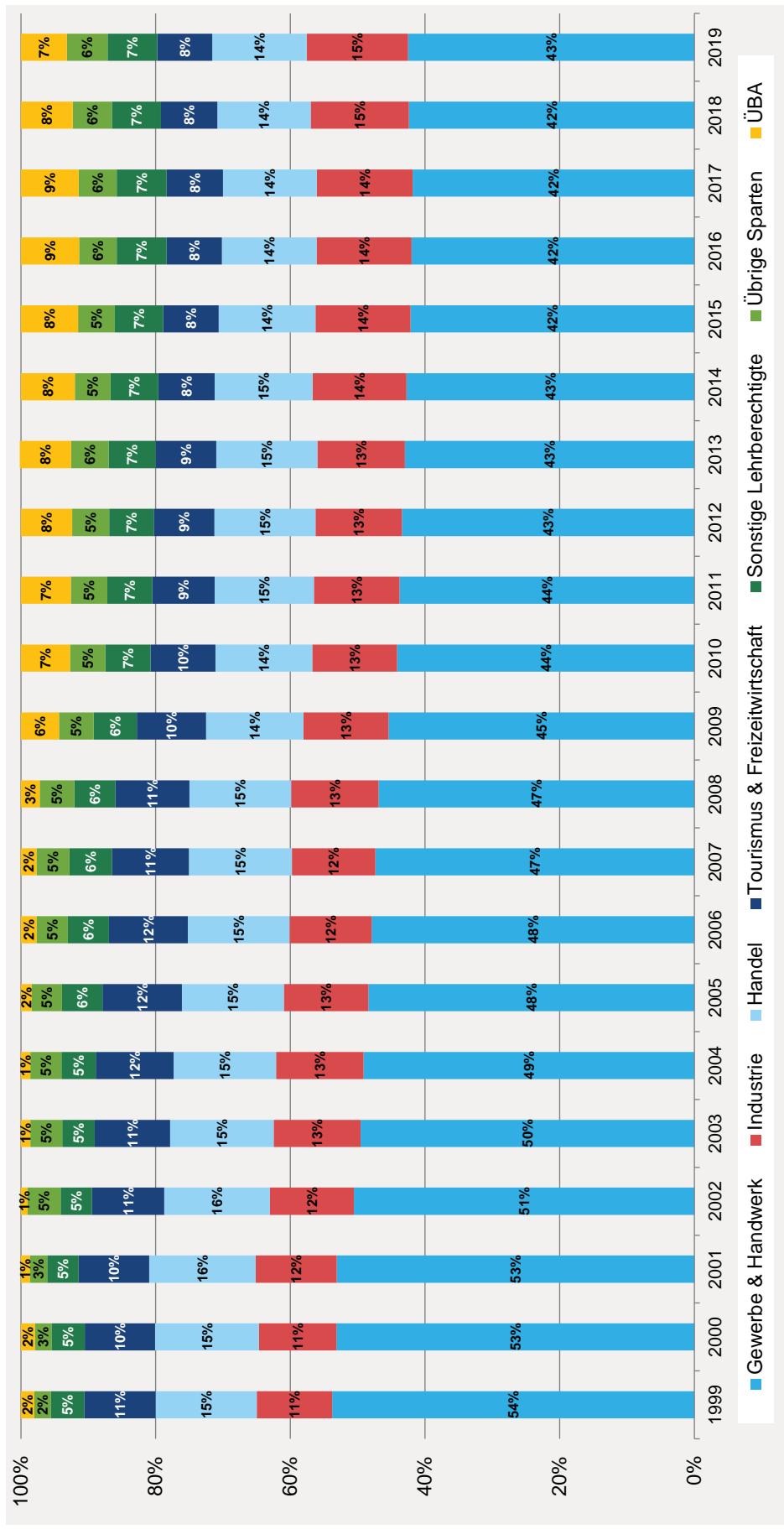
In den letzten 20 Jahren war ein anteilmäßiger Rückgang der Lehrlinge (vgl. Grafik 5-4) am stärksten in der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ (1999: 54%, 2019: 43% aller Lehrlinge) zu verzeichnen. In der Industrie hat es seit Ende der 90er Jahre wieder eine leichte (allerdings nur) anteilmäßige Zunahme an Lehrlingen gegeben (1999: 11%, 2019: 15%). Anteilmäßige Zugewinne an Lehrlingen erzielten in den letzten 20 Jahren vor allem die (früher als „Nicht-Kammermitglieder“ bezeichneten) „Sonstigen Lehrberechtigten“ (dazu zählen etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.), die übrigen Sparten (inkl. „Information & Consulting“, welche erst seit 2002 als eigene Sparte ausgewiesen wird) sowie die Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (gemäß § 8c, § 29, § 30 oder § 30b BAG).

⁵³ Zur Gruppe der „Sonstigen Lehrberechtigten“ werden Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.), gezählt.

⁵⁴ Auftrag/Finanzierung durch AMS (großteils) bzw. der Bundesländer etc. Seit der BAG-Novelle 2015 wird für die Ausbildungen gemäß § 8b und § 8c BAG der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

⁵⁵ Davon n=1.612 im Auftrag des AMS.

⁵⁶ In der Lehrlingsstatistik sind nur die ÜBA-Lehrlinge zum Stichtag Ende Dezember enthalten. Weiterführende Informationen zu den Lehrlingen in der Überbetrieblichen Lehrausbildung siehe Kapitel 12.

Grafik 5-4 Entwicklung der Verteilung der Lehrlinge nach Sparten (in Prozent)

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

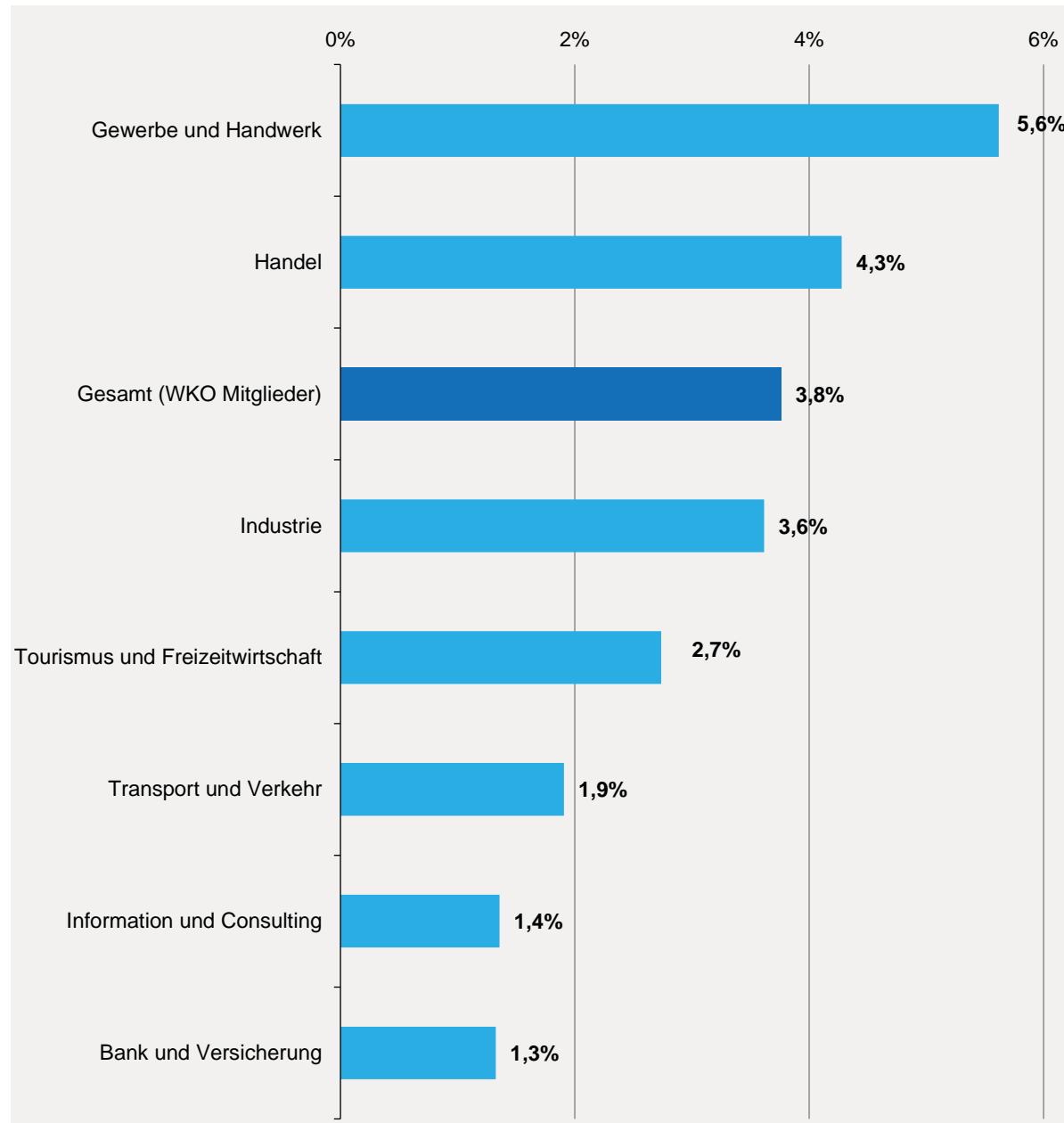
„Sonstige Lehrberechtigte“ = Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.)

„Übrige Sparten“ = Bank & Versicherung, Transport & Verkehr, Information & Consulting (wird erst seit 2002 als eigene Sparte ausgewiesen).

„ÜBA“ = Überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen (gemäß § 8c, § 29, § 30, § 30b BAG).

Trotz der (vergleichsweise) starken Rückgänge der Lehrlingszahlen im Gewerbe und Handwerk ist dies nach wie vor jene Sparte, in welcher der Anteil der Lehrlinge an allen unselbstständig Beschäftigten (vgl. Grafik 5-5) mit Abstand am größten ist (2019: 5,6%). Aber vor allem im Gewerbe und Handwerk war diese Lehrlingsquote in den letzten Jahren stark rückläufig (2010: 8,5%).⁵⁷ Unter allen Beschäftigten in den Mitgliedsbetrieben der WKO betrug 2019 der Anteil der Lehrlinge 3,8%.

Grafik 5-5 Anteil der Lehrlinge an allen unselbstständig Beschäftigten nach Sparten (WKO)
(Prozentwerte; Dezember 2019)

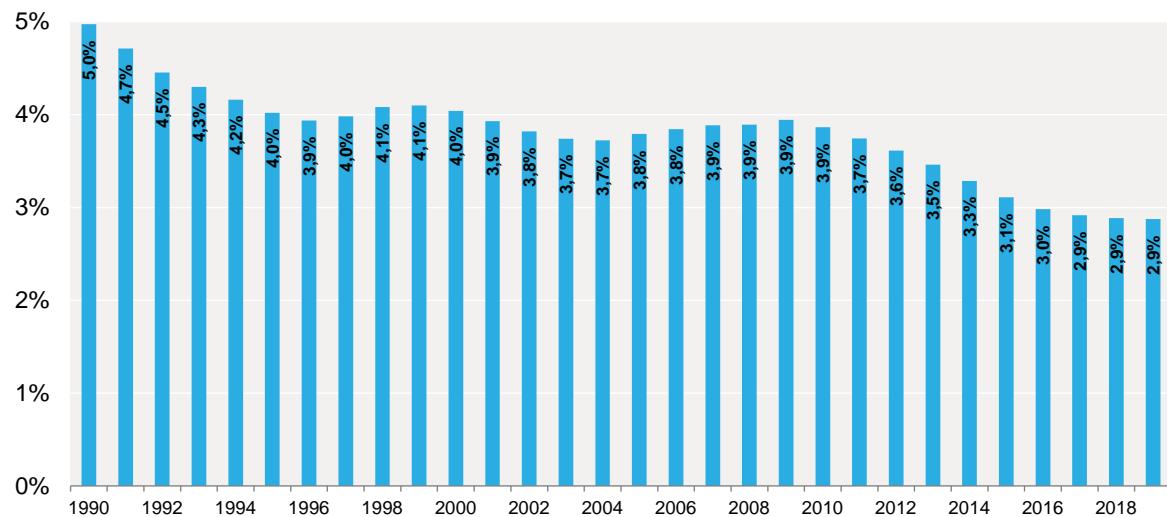


Quelle: WKO (2020): Lehrlingsquoten 2019 – Anteil der Lehrlinge an den unselbstständig Beschäftigten, Wien.
Anmerkung: Bezogen auf 2.471.648 Beschäftigte in den WKO-Mitgliedsbetrieben (2019).

⁵⁷ Vgl. WKO Beschäftigungsstatistik in der Kammersystematik.

Noch geringer ist der Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten in Österreich: Der starke absolute Rückgang an Jugendlichen und damit auch an Lehrlingen (vgl. Grafik 5-2) führte im Zusammenhang mit der (fast) stetig wachsenden Zahl an Beschäftigten (vgl. Grafik 28-3) dazu, dass auch der Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten seit 1990 (5,0%) stark gesunken ist (2019: 2,9%), d.h. sich beinahe halbiert hat (vgl. Grafik 5-6). Diese Zahlen liefern daher ein deutliches Indiz dafür, dass die langfristige Sicherung des Fachkräftenachwuchses akut gefährdet ist (vgl. auch Kapitel 32).

**Grafik 5-6 Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten
(1990-2019)**



Quelle: WKO + Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Bezogen auf alle Unselbständig Beschäftigten Österreichs (3.797.317 Personen im Jahr 2019).

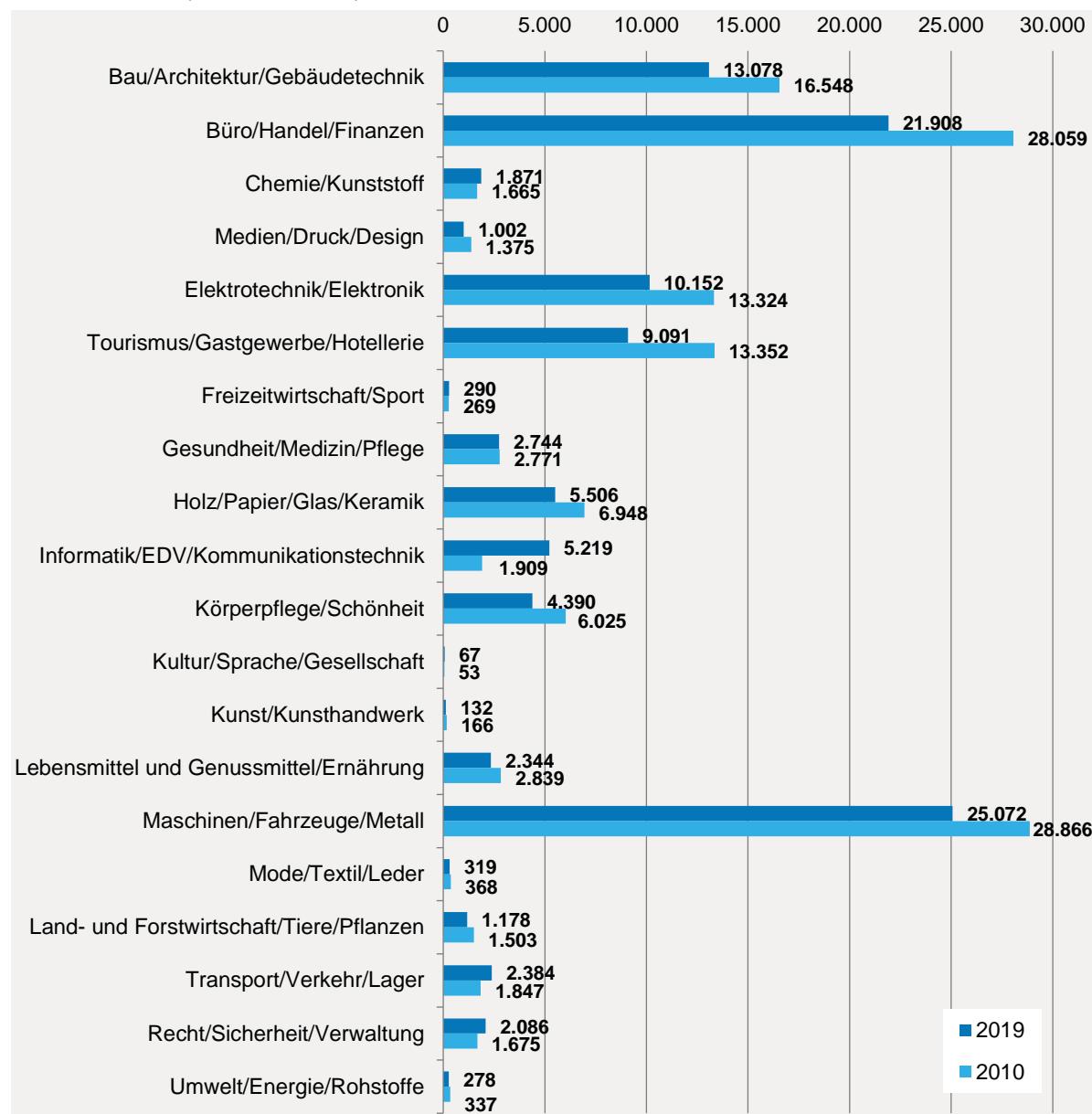
Unselbständig Beschäftigte zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG. Geringfügig Beschäftigte sind nicht erfasst. Inkl. PräsenzdienerInnen und KBG- bzw. KRG-BezieherInnen.

5.3 Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen

Interessant ist nicht nur die Entwicklung der Lehrlingszahlen nach Sparten, sondern auch jene nach Lehrberufsgruppen (vgl. Grafik 5-7)⁵⁸. Im Zeitraum 2010-2019 gab es bei dieser Betrachtungsweise deutliche Zuwächse vor allem in der Berufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ (+ 3.310 Lehrlinge). Die stärksten Rückgänge in absoluten Zahlen erfolgten in den Berufsgruppen „Büro/ Handel/Finanzen“ (-6.151 Lehrlinge), Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie“ (-4.261 Lehrlinge), „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“ (-3.794 Lehrlinge), sowie „Bau/Architektur/Gebäudetechnik“ (-3.470 Lehrlinge). Anteilmäßig bedeutet dies für den Bereich der Gastronomie innerhalb der letzten Jahre den stärksten Rückgang der Lehrlinge (bzw. besetzten Lehrstellen) – nämlich um fast ein Drittel (-32%).

Grafik 5-7 Zahl der Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen

(2019 und 2010)



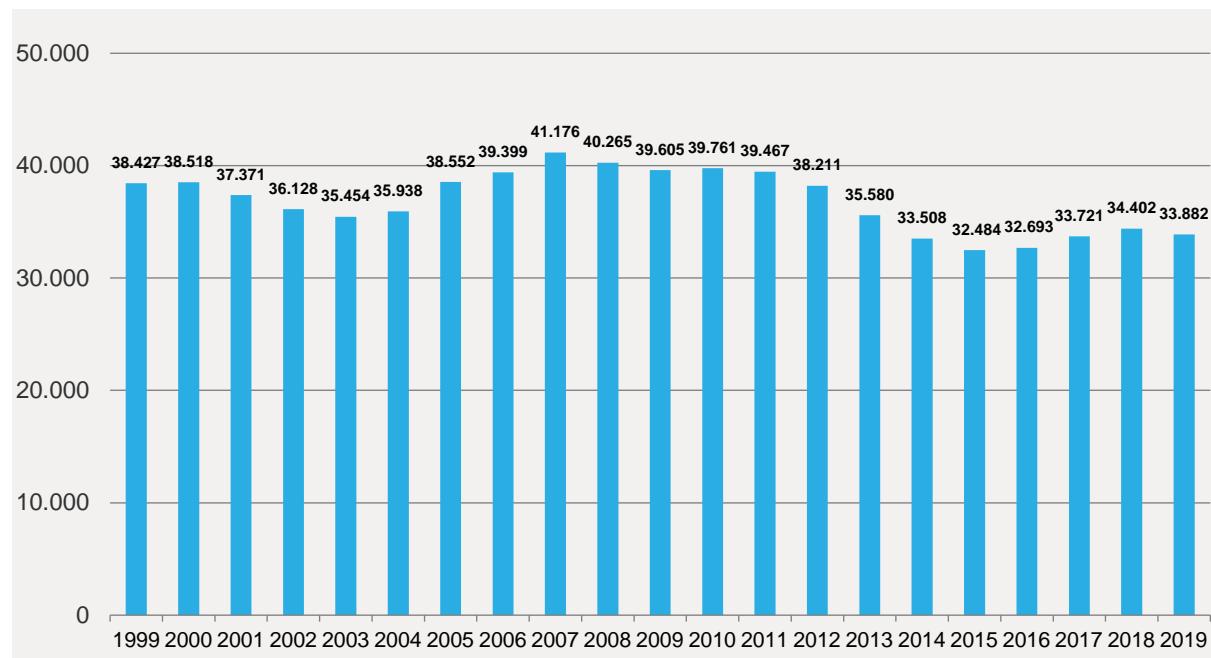
Quelle: WKO (Stichtag: Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

⁵⁸ Lehrlinge nach Sparten bezieht sich auf die Einteilung der Lehrbetriebe, in denen die Lehrlinge angestellt sind, die Darstellung nach Lehrberufsgruppen erfolgt nach den Berufen, die die Lehrlinge erlernen.

5.4 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr

Ein noch spezifischeres Bild der Entwicklung der Lehrlingszahlen in Österreich ermöglicht die Betrachtung der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr.⁵⁹ Diese Zahl war Ende 2019 (33.882 Lehrlinge im 1. Lehrjahr) um rund 500 Personen niedriger als Ende 2018 (34.402 Lehrlinge im 1. Lehrjahr). Nach drei aufeinanderfolgenden Jahren mit Anstiegen (2016-2018) war somit 2019 wieder eine Abnahme der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr zu beobachten. Diese Abwärtstendenz dürfte sich 2020 vor allem aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-2019-Erkrankungen aufgrund des SARS-CoV-2-Virus) noch verstärken. Eine genaue Prognose der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr ist hier aber zum aktuellen Zeitpunkt (Mai 2020) nicht möglich.

Grafik 5-8 **Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr**
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO

Anmerkung: Die Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ ist nicht gänzlich ident mit der Zahl der „Lehrlinge“, welche erst seit 2002 gesondert erhoben wird (siehe Fußnote).

⁵⁹ Die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr ist nicht gänzlich gleichzusetzen mit der Zahl der Lehrlinge. Beispielsweise beginnen nicht alle Lehrlinge im 1. Lehrjahr mit der Lehrausbildung (bedingt durch Anrechnungen). Weiters ist zu bedenken, dass manche Jugendliche den Lehrberuf wechseln und damit mehrmals eine Lehre beginnen. Dies bedeutet zum Beispiel, dass Lehrlinge, die in einem früheren Jahr bereits eine Lehre begonnen haben und in einem späteren Jahr ohne Lehrzeitanrechnung in einen anderen Lehrberuf wechseln, nicht mehr als Lehrlinge, sondern als Lehrlinge im ersten Lehrjahr gelten. Umgekehrt zählen TeilnehmerInnen einer nicht als Lehrausbildung gewerteten Ausbildung, die mit einer Lehrzeitanrechnung im zweiten Lehrjahr in eine Lehre einsteigen, als Lehrlinge im 1. Lehrjahr.

Die Entwicklung der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr nach Sparten zeigt im Jahr 2019 ein deutliches Plus an Lehrlingen unter den sonstigen Lehrberechtigten (+151 Lehrlinge bzw. 6,6%). Ein außergewöhnlich hohes Minus an Lehrlingen im 1. Lehrjahr gab es hingegen im Tourismus (-334 Lehrlinge bzw. -10,4%). Deutlich war 2019 auch der Rückgang im Bereich der Überbetrieblichen Lehrausbildung (-206 Lehrlinge im 1. Lehrjahr, bzw. -6,2%), was als ein Indiz für einen weiter rückläufigen Bedarf gewertet werden kann.

Datentabelle 5-2 **Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr nach Sparten**
(Ende Dezember 2018 und 2019)

Sparte	2019	2018	Veränderung absolut	Veränderung relativ
Gewerbe und Handwerk	13.772	14.023	- 251	- 1,8%
Industrie	4.541	4.476	65	1,5%
Handel	5.211	5.231	- 20	- 0,4%
Bank & Versicherung	380	354	26	7,3%
Transport & Verkehr	832	790	42	5,3%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	2.886	3.220	- 334	- 10,4%
Information & Consulting	718	711	7	1,0%
Sonstige Lehrberechtigte⁶⁰	2.445	2.294	151	6,6%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c, 29, 30, 30b BAG)	3.097	3.303	- 206	- 6,2%
GESAMT	33.882	34.402	- 520	- 1,5%

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

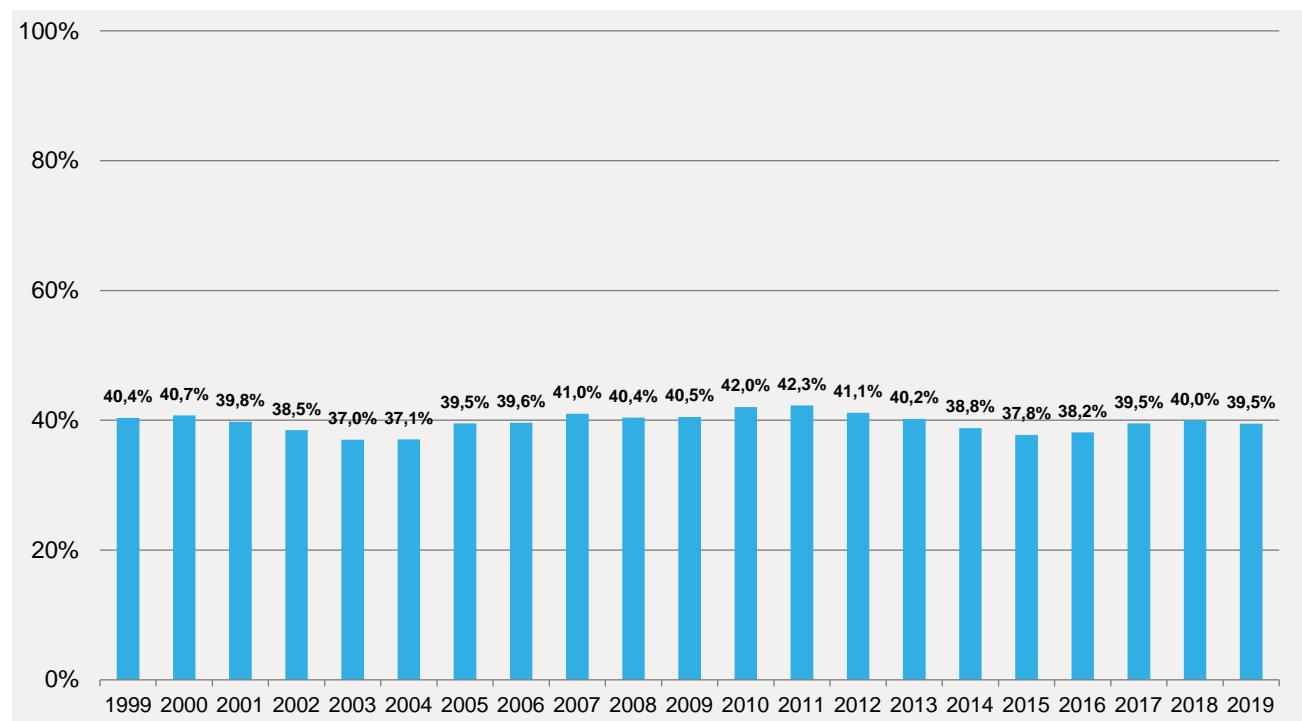
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

⁶⁰ Zur Gruppe der „Sonstigen Lehrberechtigten“ werden Betriebe gezählt, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.).

5.5 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen

Um das Interesse der Jugendlichen (eines Altersjahrganges) an der Lehrausbildung zu analysieren, wird üblicherweise der Indikator „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ verwendet. Diese Zahl ist aber nur als Richtwert für eine „LehranfängerInnenquote“ zu interpretieren, da selbstverständlich nicht alle Lehrlinge im 1. Lehrjahr 15 Jahre alt sind (siehe in Grafik 5-12 das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr 2019: 16,8 Jahre). Zudem ist auf die Unterschiede zwischen „Lehrlingen im 1. Lehrjahr“ und „LehranfängerInnen“ (Lehrlinge mit erstmals bzw. neu abgeschlossenem Ausbildungervertrag) zu verweisen. Der Indikator „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ ist seit Mitte der 90er Jahre lange Zeit relativ konstant geblieben (vgl. Grafik 5-9). Jeweils **rund 40% der Jugendlichen eines Jahrganges beginnen eine Lehrausbildung** (2019: 39,5% auf Basis vorläufiger Bevölkerungsdaten). Diese Zahlen lassen auf ein weitgehend konstantes Interesse der Jugendlichen an der dualen Berufsausbildung schließen. Auch im „Krisenjahr“ 2009 konnte der Anteil bei knapp über 40% gehalten werden (40,5%) und lag 2010 und 2011 sogar noch höher (ca. 42%). Dies ist allerdings auch in einem Zusammenhang mit der (2009 begonnenen) statistischen Erfassung der Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß § 30b BAG) zu sehen (siehe Beginn Kapitel 5). Bedenklich ist aber, dass von 2011 (42,3%) bis 2015 (37,8%) ein eindeutiger Rückgang des Anteils der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen zu beobachten war. Dies lässt darauf schließen, dass andere Bildungswege der Sekundarstufe II von den Folgen des demographischen Rückgangs weniger stark betroffen waren, wie sich in Abschnitt 19 „Bildungsströme und Bildungswahlverhalten“ belegen lässt. Immerhin lässt sich von 2016-2018 wieder ein Anstieg (auf 40% im Jahr 2018) des Anteils der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen feststellen, der allerdings 2019 (39,5% auf Basis vorläufiger/prognostizierter Zahlen an 15-Jährigen) wieder zum Erliegen kam.

Grafik 5-9 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen



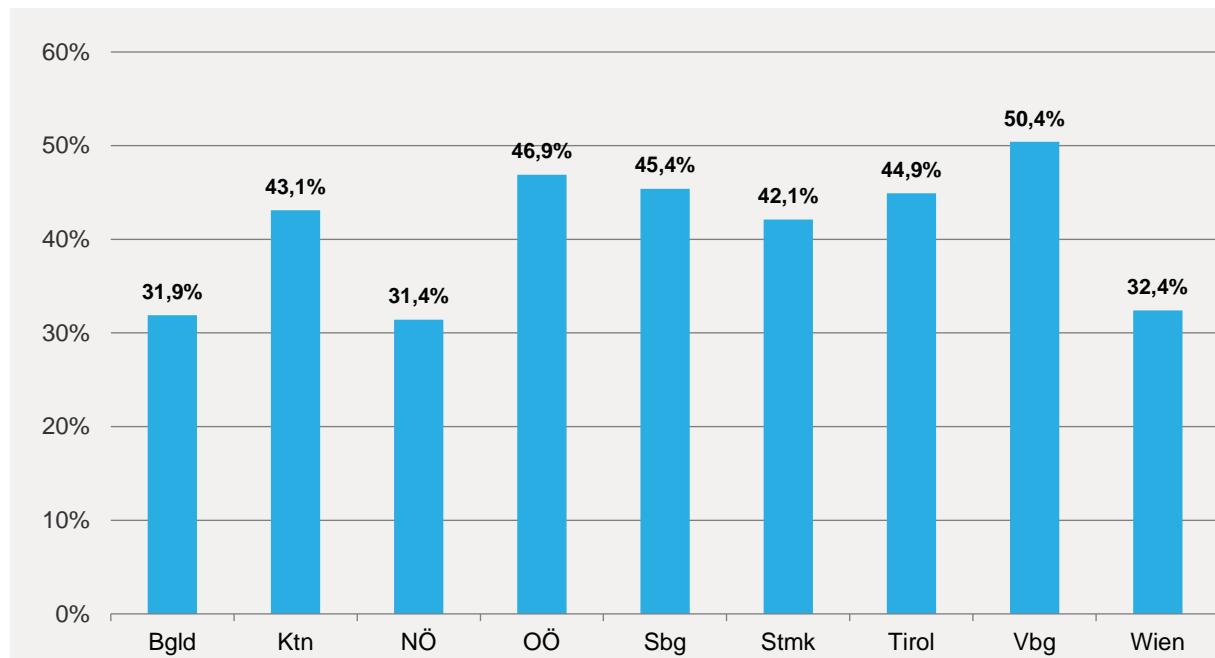
Quelle: WKO (Lehrlinge im 1. Lehrjahr), Statistik Austria (15-Jährige) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Datenabfrage 15-Jährige: 04.05.2020, letzte Aktualisierung: 22.11.2019.

Die Lehrlingszahlen sind Werte zum Jahresende, die Zahl der 15-Jährigen ist ein Jahresdurchschnittswert (und für das Jahr 2019 noch ein Prognosewert).

Grafik 5-10 veranschaulicht, dass die „LehranfängerInnenquoten“ (d. h. die Anteile der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen) erheblich nach Bundesländern differieren. Vergleichsweise niedrig sind sie in den östlichen Bundesländern (Burgenland, Niederösterreich, Wien), in welchen im Jahr 2019 nur rund 31-32% der 15-Jährigen eine Lehre im jeweiligen Bundesland begannen. Dahingegen betrug dieser Anteil (d. h. genau genommen der Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen) in Vorarlberg rund 50%. Besonders in Niederösterreich und im Burgenland wird dieser Indikator allerdings auch beeinflusst durch die Ausbildung von in diesen beiden Bundesländern wohnhaften Lehrlingen in Wien.⁶¹

Grafik 5-10 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen nach Bundesländern
(2019, Bundesland gemäß Standort Lehrbetrieb und Wohnort 15-Jährige)



Quelle: WKÖ (Lehrlinge im 1. Lehrjahr), Statistik Austria (15-Jährige) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Datenabfrage 15-Jährige: 04.05.2020, letzte Aktualisierung: 22.11.2019.

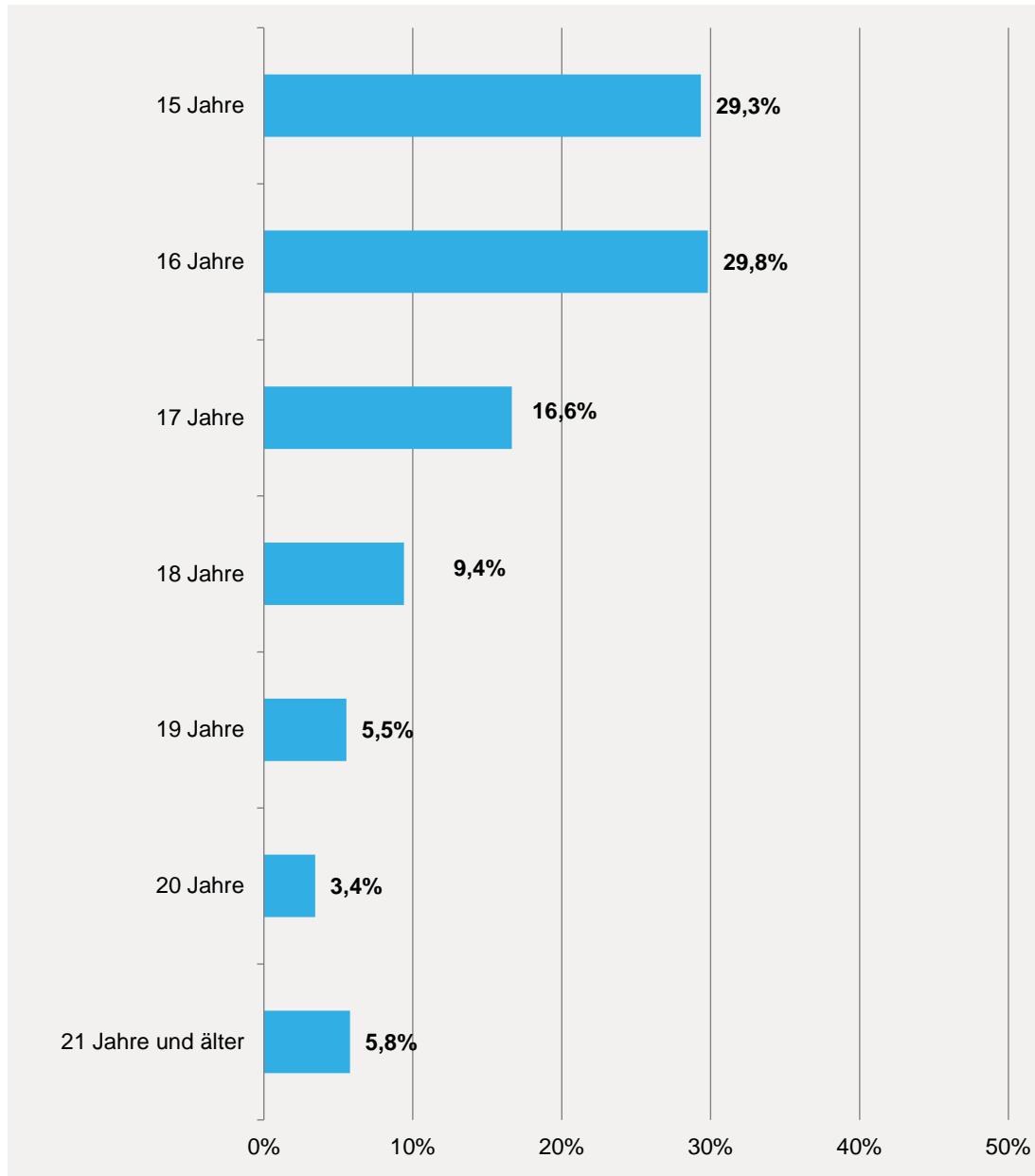
Die Lehrlingszahlen sind Werte zum Jahresende, die Zahl der 15-Jährigen ist ein Jahresschnittswert (und für das Jahr 2019 noch ein Prognosewert).

Diese Daten sind als einer von vielen möglichen Indikatoren zu interpretieren, die eine spezifische Facette des Bildungswahlverhaltens widerspiegeln. Insbesonders ist zu beachten, dass sich bei dieser Betrachtungsweise die Zahl der Lehrlinge nach Bundesland auf den Standort des Lehrbetriebs bezieht, die Zahl der 15-Jährigen aber auf den Wohnort. Dies spielt beispielsweise eine Rolle, wenn niederösterreichische Jugendliche die Lehrausbildung in einem Wiener Betrieb (oder in Oberösterreich) absolvieren. Der Anteil auspendelnder Lehrlinge ist in Niederösterreich und im Burgenland besonders hoch. Der Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen wird u.a. beeinflusst vom Bildungsangebot bzw. dem Bildungswahlverhalten, der Wirtschaftsstruktur und den Pendelbewegungen im jeweiligen Bundesland.

⁶¹ Details dazu siehe Abschnitt 3.10 in: Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2019): Lehrlingsausbildung im Überblick 2019 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 200, Wien.

5.6 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr

Grafik 5-11 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Österreich
(Ende Dezember 2019, Österreich)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

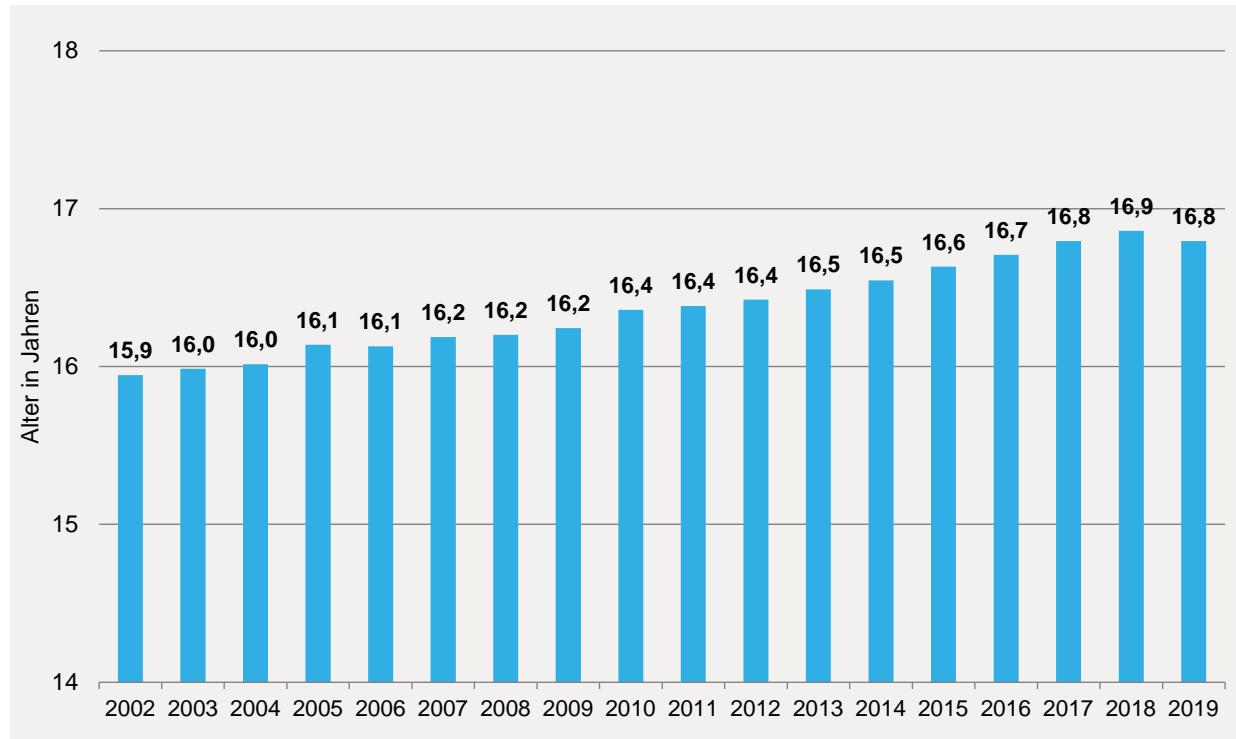
Anmerkungen:

Die Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ ist nicht gänzlich ident mit der Zahl der „LehranfängerInnen“.

Altersberechnung auf Basis des Geburtsjahres (d. h. beispielsweise, dass das Alter von 15 Jahren im Jahr 2019 dem Geburtsjahr 2004 entspricht).

Im Zeitverlauf betrachtet (siehe Grafik 5-12) stieg das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr von 2002 bis 2018 kontinuierlich leicht an (2002: 15,9 Jahre; 2018: 16,9 Jahre). 2019 ist erstmals wieder ein leichter Rückgang zu beobachten (16,8 Jahre). Im internationalen Vergleich ist das Durchschnittsalter der österreichischen Lehrlinge bei Lehreintritt dennoch relativ niedrig. In Deutschland lag 2017 das Durchschnittsalter der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag bei 19,9 Jahren (bei insgesamt ebenfalls steigender Tendenz in den vergangenen 20 Jahren).⁶²

Grafik 5-12 Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr im Zeitraum 2002 – 2019
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

Die Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ ist nicht gänzlich ident mit der Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“.

Altersberechnung auf Basis des Geburtsjahres (d. h. beispielsweise, dass das Alter von 15 Jahren im Jahr 2019 dem Geburtsjahr 2004 entspricht).

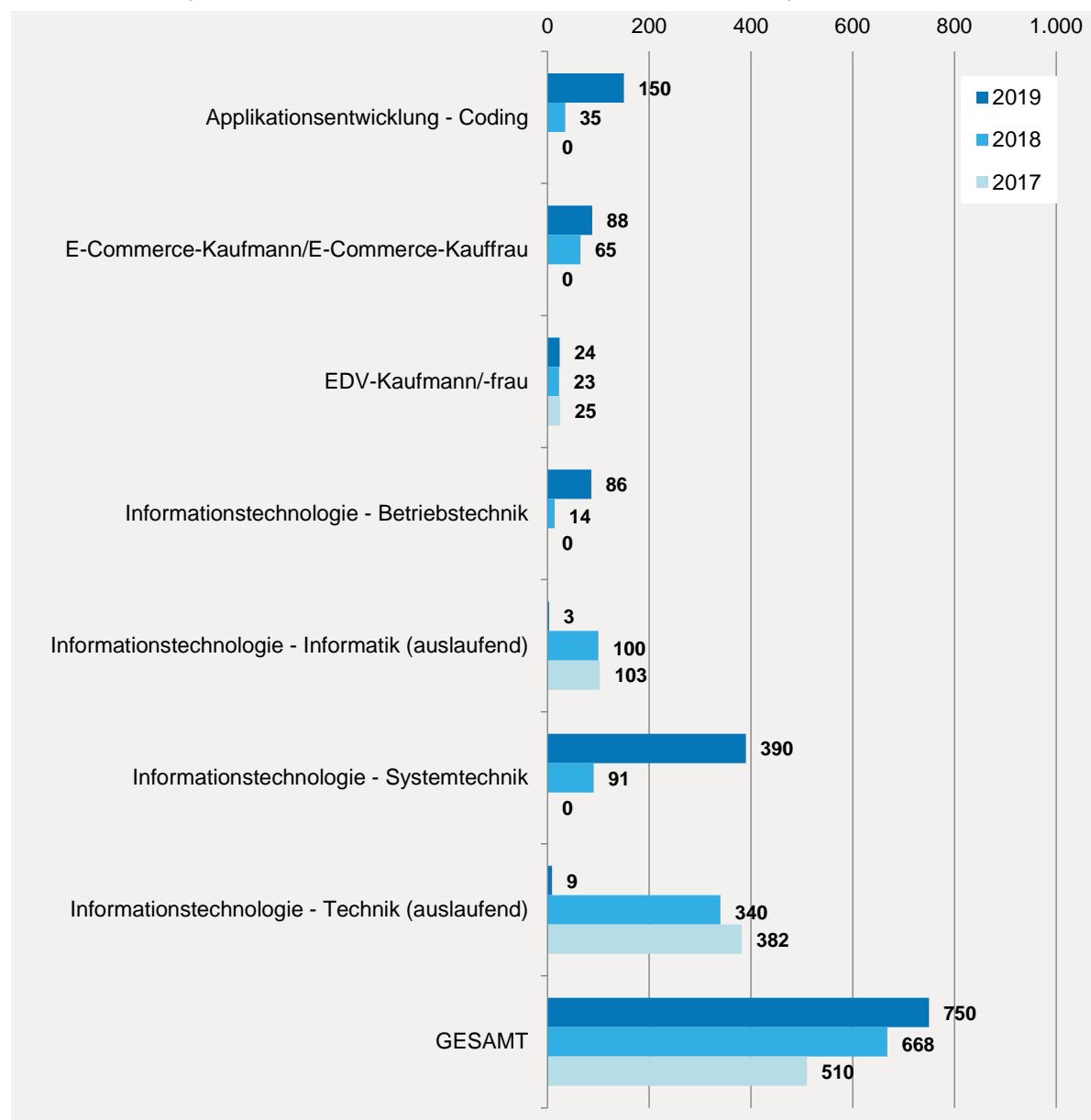
⁶² Quelle: BIBB (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, Bonn.

5.7 Lehrlinge im 1. Lehrjahr in IT-Lehrberufen

Auf die Einführung neuer Lehrberufe im IT-Bereich (neue Lehrberufe „Applikationsentwicklung – Coding“ und „E-Commerce-Kaufmann/-frau“ sowie Neugestaltung der Lehrberufe Informationstechnologie) folgte – ganz besonders im 1. Jahr der Einführung (2018) - ein starker Anstieg der Gesamtlehrlingszahlen im 1. Lehrjahr (vgl. Grafik 5-13). Wurden 2017 insgesamt 520 Lehrlinge im 1. Lehrjahr in IT-Lehrberufen (Anm.: ohne Mechatronik) ausgebildet, so waren es 2018 bereits 668 und 2019 750 Lehrlinge.

Grafik 5-13 Zahl der Lehrlinge in IT-Lehrberufen im 1. Lehrjahr (2017-2019)

(Ohne Lehrberuf „Mechatronik“; Stand: Ende Dezember)



Quelle: WKO (Stichtag: Ende Dezember des jeweiligen Jahres) + ibw-Berechnungen

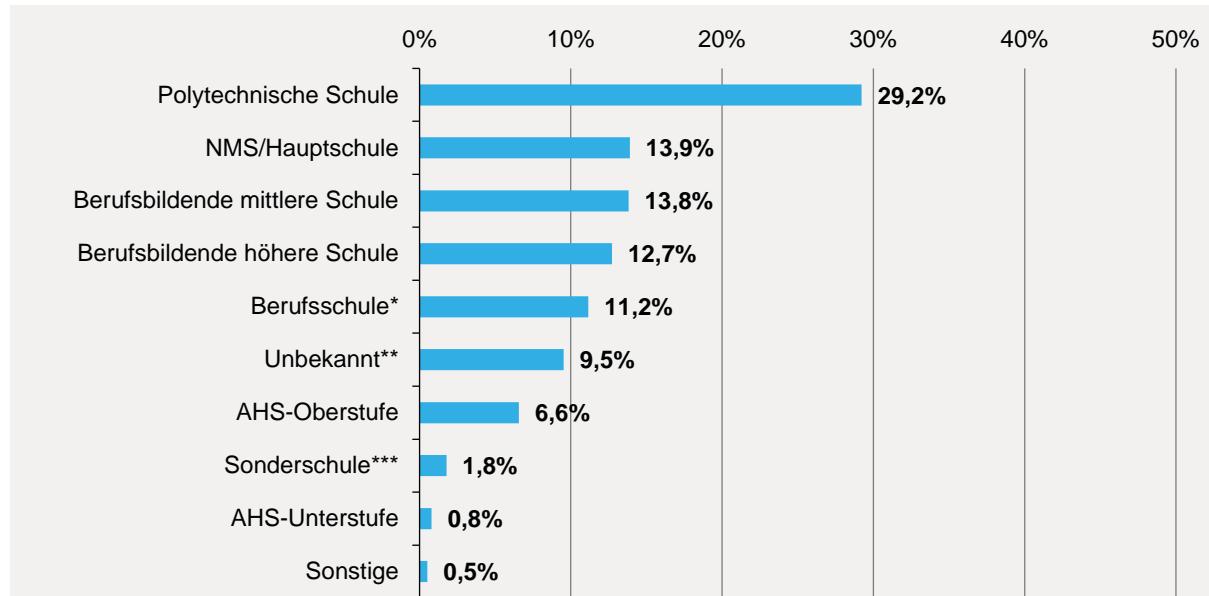
Anmerkung: Einfachlehrn.

5.8 Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen

Grafik 5-14 zeigt die **Vorbildung** (zuletzt besuchte Schule) der **BerufsschülerInnen** in den ersten Berufsschulklassen (10. Schulstufe). Nur weniger als ein Drittel der BerufsschülerInnen (29,2%) der ersten Klassen hat im Schuljahr 2018/19 zuvor eine **Polytechnische Schule** (9. Schulstufe) besucht, welche als spezifische Vorbereitung auf eine weiterführende duale Berufsausbildung (inkl. umfassender Berufsorientierung und vorbereitender Berufsgrundbildung) konzipiert ist. 13,8% kommen über eine berufsbildende mittlere Schule, 13,9% waren zuvor in einer Neuen Mittelschule bzw. Hauptschule, 12,7% in einer berufsbildenden höheren Schule. Der Umstand, dass zuletzt eine (nur bis zur 8. Schulstufe führende) Neue Mittelschule/Hauptschule (bzw. auch AHS-Unterstufe) besucht wurde, bedeutet, dass im Rahmen der 9-jährigen Pflichtschulausbildung die 9. Schulstufe nicht erreicht wurde. 11,2% der BerufsschülerInnen der ersten Klassen besuchten im Schuljahr 2018/19 davor auch bereits eine Berufsschule (z. B. im Falle von Klassenwiederholungen oder Lehrberufswechsel).

Relativ gering ist in Österreich traditionellerweise der Anteil von **LehranfängerInnen mit Matura/Studienberechtigung**. Zur Ermittlung dieses Anteils wird hier nicht auf die SchülerInnen der ersten Berufsschulkasse, sondern auf die NeueinsteigerInnen in der Berufsschule Bezug genommen, da viele MaturantInnen nicht die erste Berufsschulkasse besuchen (müssen). Lediglich **2,3% der NeueinsteigerInnen⁶³ an den Berufsschulen** verfügten laut Statistik Austria im Schuljahr 2017/18 über eine **Reifeprüfung** (Matura), d. h. in der Regel über einen Abschluss einer AHS-Oberstufe oder einer BHS. Dieser Anteil liegt beispielsweise in Deutschland wesentlich höher, wo 2017 (bei steigender Tendenz) insgesamt bereits 29,2 % aller Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über eine Studienberechtigung verfügten.⁶⁴

Grafik 5-14 Vorbildung der BerufsschülerInnen in ersten Berufsschulklassen
(Schuljahr 2018/19, Österreich)



Quelle: Statistik Austria (2020): http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/schulen/uebertritte_und_bildungsverlaeufe/index.html + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Vorbildung = Besuch (unabhängig von Dauer und/oder Abschluss) des jeweiligen Schultyps.

NMS = Neue Mittelschule.

* Klassenwiederholungen bzw. Lehrberufswechsel.

** Inkl. Zuzüge aus dem Ausland bzw. vorheriger Schulbesuch im Ausland.

*** Inkl. SchülerInnen, die nach dem Sonderschul-Lehrplan in anderen Schulen unterrichtet wurden.

⁶³ Quelle: Sonderauswertung Statistik Austria.

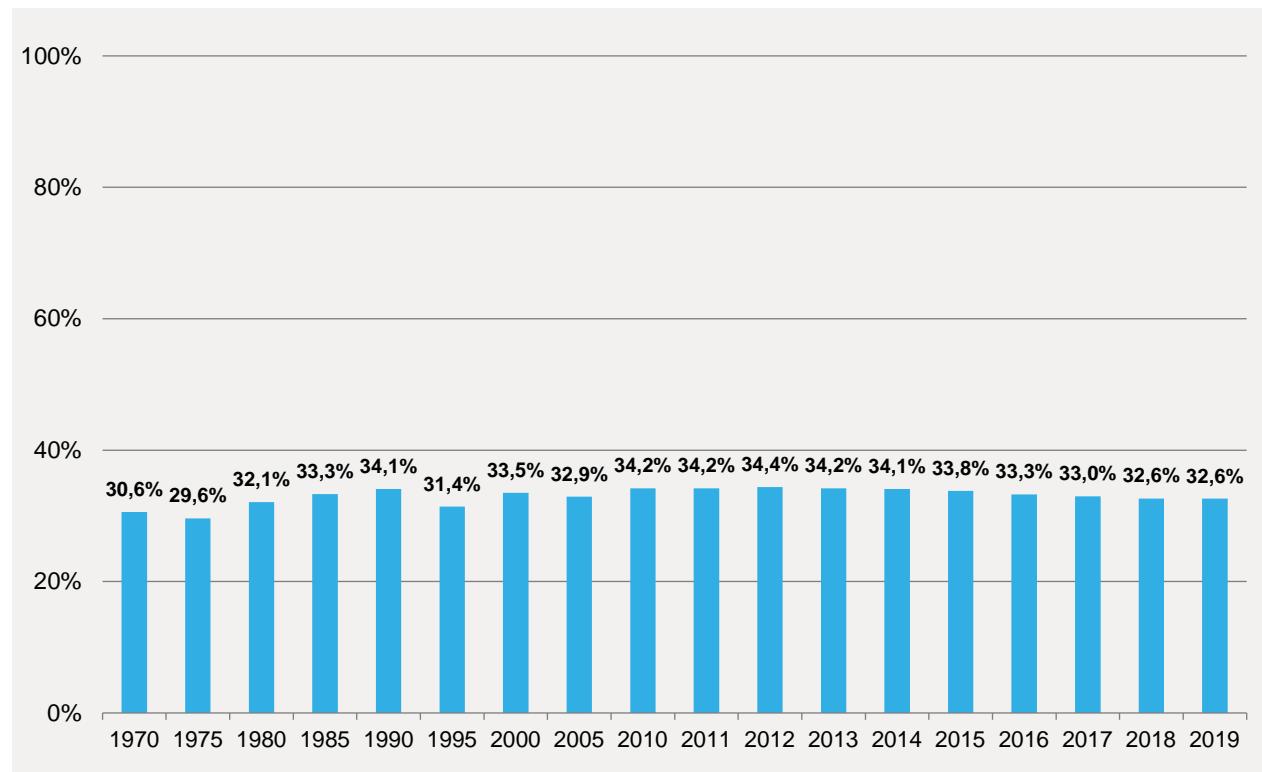
⁶⁴ Quelle: BIBB (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, Bonn.

5.9 Lehrlinge und Geschlecht

Weibliche Jugendliche sind in der Lehrlingsausbildung traditionellerweise unterrepräsentiert. Sie bevorzugen stärker den Besuch weiterführender mittlerer und höherer Schulen (vgl. auch Grafik 19-5), was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass das System der Lehrlingsausbildung vor allem im technisch-produzierenden Bereich verankert ist, welcher nach wie vor von männlichen Jugendlichen als attraktiver empfunden wird. Aus der Perspektive der Chancengleichheit und der optimalen Förderung/Entwicklung von Talenten und Begabungen ist dies eine nicht zufriedenstellende Situation. Strukturell bewirkt die Überrepräsentation junger Männer in der Lehrlingsausbildung in Österreich aber, dass ihre Ausbildungsintegration in der Sekundarstufe II besser gelingt als in vielen anderen Ländern und nur etwas geringer ist wie jene junger Frauen (vgl. Kapitel 2).

Der Anteil weiblicher Lehrlinge (vgl. Grafik 5-15) ist bis etwa 1990 leicht gestiegen und hat sich in der Folge auf einem relativ konstanten Niveau eingependelt (bei rund 34%), zuletzt weist er allerdings eine leicht sinkende Tendenz auf (2019: 32,6%).

Grafik 5-15 Anteil weiblicher Lehrlinge
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

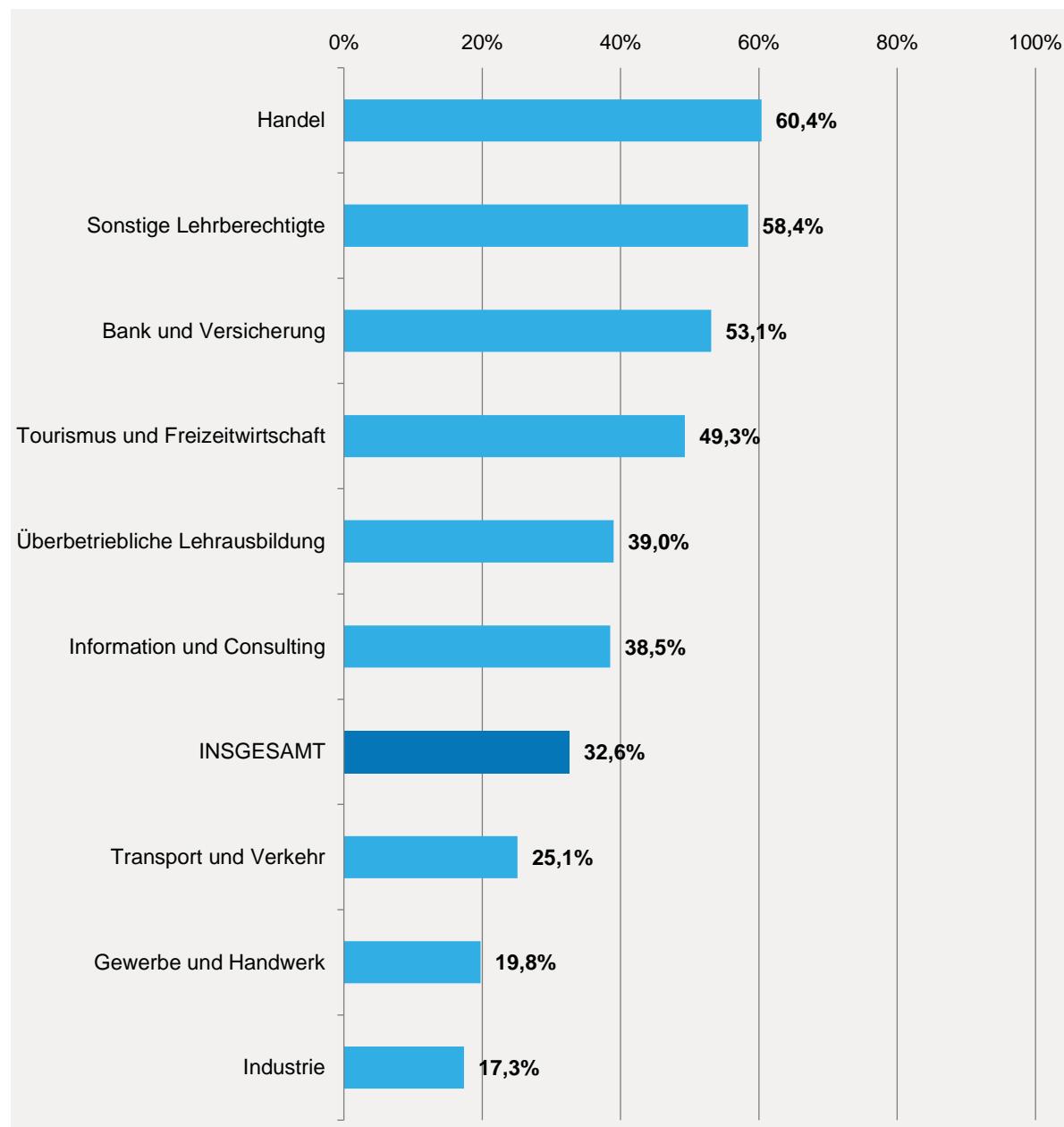


Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 5-16) ist 2019 der Anteil weiblicher Lehrlinge im Handel am höchsten (60%), am niedrigsten in der Industrie (17%) sowie im Gewerbe und Handwerk (20%).

Grafik 5-16 Anteil weiblicher Lehrlinge nach Sparten

(Ende Dezember 2019)



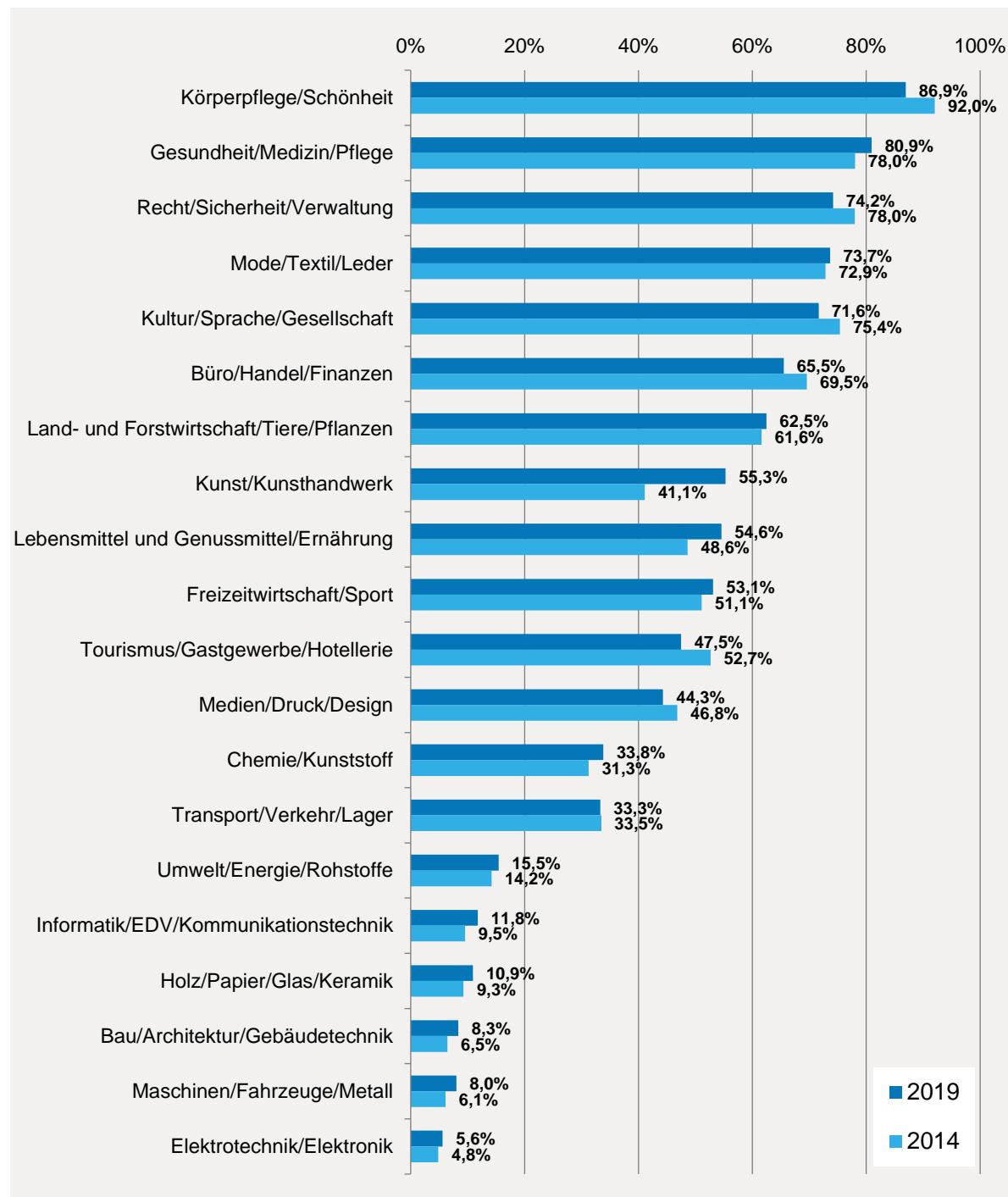
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkung: „Sonstige Lehrberechtigte“ = Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.)

Grafik 5-17 veranschaulicht den Anteil weiblicher Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen. Ende 2019 war der Anteil weiblicher Lehrlinge am höchsten in „Körperpflege/Schönheit“ (87%), am niedrigsten in „Elektrotechnik/Elektronik“ (6%). Immerhin lässt sich beobachten, dass der Anteil weiblicher Lehrlinge in den besonders männerdominierten Lehrberufsgruppen wie „Elektrotechnik/Elektronik“, „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“, „Bau/Architektur/Gebäudetechnik“, etc. seit 2014 leicht gestiegen ist, in vielen Lehrberufsgruppen mit besonders hohen Anteilen weiblicher Lehrlinge (z.B. „Körperpflege/Schönheit“) hingegen gesunken. Es lässt sich demnach eine leichte Tendenz in Richtung Aufweichung der geschlechtspezifischen Segregation in der Lehrberufswahl erkennen.

Grafik 5-17 Anteil weiblicher Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen

(Ende Dezember 2019 und 2014)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Mitbedingt durch die kleinere Zahl an für (junge) Frauen attraktiven Lehrberufen ist bei weiblichen Lehrlingen eine besonders hohe Konzentration auf einige wenige Lehrberufe festzustellen (vgl. Datentabelle 5-3). Ende 2019 wurden 41,5% der weiblichen Lehrlinge in nur drei Lehrberufen (Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin) ausgebildet. Die Konzentration auf wenige Lehrberufe bei weiblichen Lehrlingen ist in den letzten Jahren allerdings geringer geworden. Wurden Ende 2019 41,5% der weiblichen Lehrlinge in nur drei Lehrberufen ausgebildet, waren es 2018 noch 43,2%, 2017 noch 44,5% und 2016 noch 45,8%. Bei den männlichen Lehrlingen betrug der Anteil der drei häufigsten Lehrberufe (Metalltechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik) zusammen 35,3%. Dabei handelt es sich allerdings um Modullehrberufe mit unterschiedlichen Hauptmodulen.

Datentabelle 5-3 Die zehn häufigsten Lehrberufe nach Geschlecht
(Ende Dezember 2019)

Frauen			Männer		
Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in %	Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in %
Einzelhandel ¹⁾	7.949	22,3	Metalltechnik	9.812	13,3
Bürokauffrau	3.761	10,6	Elektrotechnik	8.801	12,0
Friseurin (Stylistin) ⁴⁾	3.036	8,5	Kraftfahrzeugtechnik	7.339	10,0
Verwaltungsassistentin	1.242	3,5	Einzelhandel ¹⁾	4.932	6,7
Köchin	1.198	3,4	Installations- und Gebäude-technik	4.067	5,5
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.191	3,3	Maurer	2.977	4,0
Restaurantfachfrau	1.087	3,1	Tischlerei ³⁾	2.607	3,5
Metalltechnik	1.077	3,0	Mechatronik ²⁾	2.565	3,5
Hotel- und Gastgewerbeassisten-tin	1.003	2,8	Koch	2.459	3,3
Konditorin	851	2,4	Zimmerei ⁵⁾	1.696	2,3

Quelle: WKO

Anmerkungen:

1) Lehrberuf mit allen Schwerpunkten.

2) Modullehrberuf inklusive Vorgängerlehrberufe.

3) Tischlerei inklusive Tischlereitechnik mit allen Schwerpunkten.

4) Lehrberuf inklusive Vorgängerlehrberufe.

5) Zimmerei und Zimmereitechnik.

Alle Berufe inkl. Lehrberufskombinationen (in Doppellehren und Modullehrberufen)

6 Lehrbetriebe

6.1 Zahl der Lehrbetriebe

Datentabelle 6-1 Verteilung der Lehrbetriebe nach Sparten
(Ende Dezember 2019)

Sparte	absolut	relativ
Gewerbe und Handwerk	16.307	56,2%
Industrie	1.224	4,2%
Handel	3.854	13,3%
Bank & Versicherung	259	0,9%
Transport & Verkehr	431	1,5%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	3.150	10,8%
Information & Consulting	1.333	4,6%
Sonstige Lehrberechtigte*	2.386	8,2%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c/29/30/30b BAG)	90	0,3%
GESAMT (gezählt nach Spartenmitgliedschaften)	29.034	100,0%
GESAMT (Zählung nach Kammermitgliedschaften)**	27.844	

Stand: 31.12.2019

Quelle: WKO

Anmerkungen:

* Zu den „Sonstigen Lehrberechtigten“ zählen alle Ausbildungsbetriebe (mit Ausnahme der Ausbildungseinrichtungen gemäß § 8c, 29, 30, 30b BAG), welche nicht Mitglieder der Wirtschaftskammer sind, beispielsweise die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.

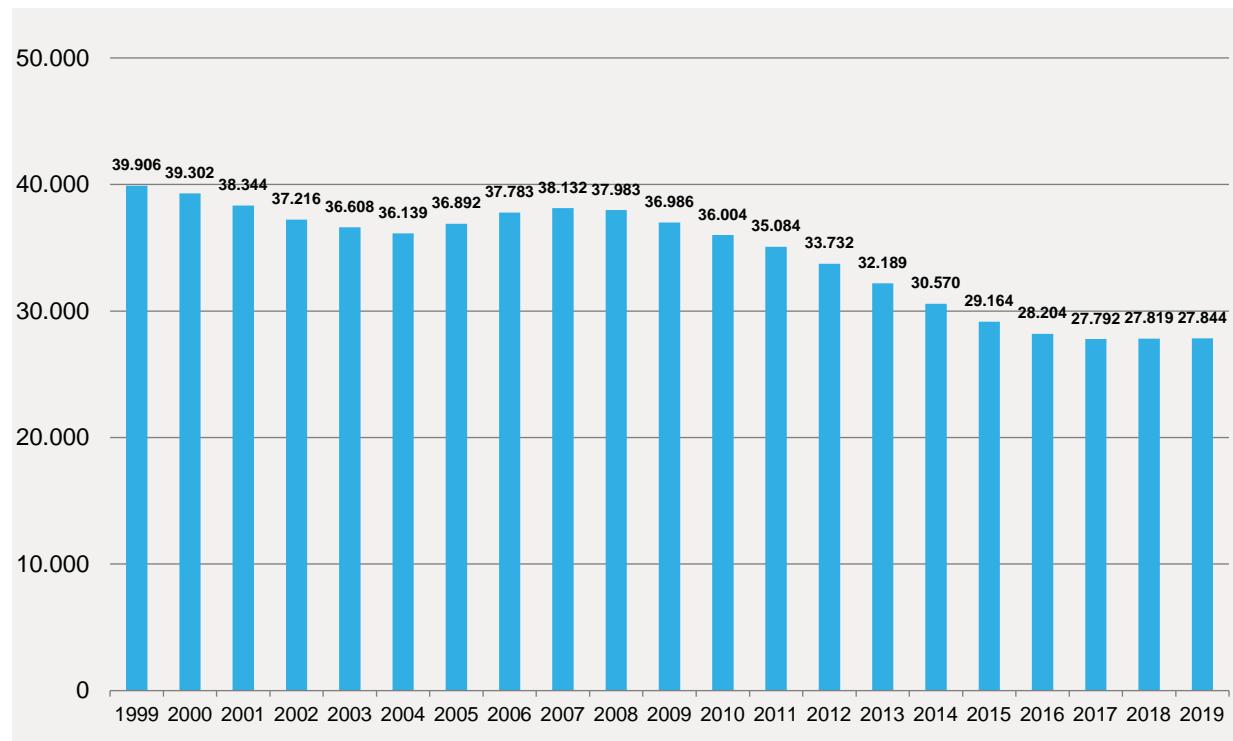
** Zählung der Lehrbetriebe nach Kammermitgliedschaften bedeutet, dass Lehrbetriebe bei Zugehörigkeit zu mehreren Sparten nur einmal gezählt werden. Zu beachten ist allerdings, dass ein Lehrbetrieb mit Standorten in verschiedenen Bundesländern dennoch mehrfach (bis zu neun Mal) in dieser Summe enthalten sein kann, da jede Mitgliedschaft in einer der 9 Landeskammern gezählt wird.

Die Zahl der Lehrbetriebe (gezählt nach Kammermitgliedschaften) ist in Österreich Anfang der 90er Jahre deutlich gesunken, hat sich aber seit Mitte der 90er Jahre bis zum Jahr 2010 in einer Bandbreite von 36.000 bis 40.000 Betrieben (Kammermitgliedschaften) bewegt (vgl. Grafik 6-1). Als erfreulich ist sicherlich der Umstand zu werten, dass der von den 80er Jahren bis zur Mitte der 90er Jahre anhaltende Trend zu einem Rückgang der Lehrbetriebe Ende der 90er Jahre gestoppt werden konnte und später auch im Zeitraum 2004-2007 nochmals eine Zunahme der Lehrbetriebe erfolgte.

Allerdings war von 2007-2017 vor allem aufgrund der abnehmenden Zahl von 15-Jährigen (d. h. von geeigneten Lehrlingen) ein deutlicher **Rückgang der Lehrbetriebe** zu beobachten. Dieser Rückgang der Lehrbetriebe (gezählt nach Kammermitgliedschaften) betrug 2009 – 2016 jährlich rund 1.000 – 1.500 Betriebe. Erst 2017 konnte der Rückgang deutlich abgeschwächt und 2018 gänzlich **gestoppt** werden, erstmals seit 2007 gab es 2018 wieder einen leichten Zuwachs an Lehrbetrieben, ebenfalls 2019 (von 27.792 Lehrbetrieben im Jahr 2017 auf 27.844 Lehrbetriebe im Jahr 2019). In den letzten 12 Jahren ist die Zahl der Lehrbetriebe dennoch um mehr als ein Viertel gesunken (von 38.132 Lehrbetrieben im Jahr 2007 auf 27.844 im Jahr 2019). Seit 2010 liegt die Zahl der Lehrbetriebe sogar unter dem (ormaligen) Tiefstwert des Jahres 2004 (betrachtet vor dem Horizont der letzten 20 Jahre).

Angesichts der demographischen Entwicklung (Rückgang der 15-Jährigen) ist es für viele (vor allem kleinere) Betriebe noch schwieriger geworden, Jugendliche/Lehrlinge zu finden – insbesondere solche, die über ausreichende Basisqualifikationen (z. B. Rechnen, Deutsch, Englisch) verfügen.⁶⁵ Angesichts vielfach steigender beruflicher Anforderungen und technologischer Weiterentwicklungen wiegen Defizite in den Grundkompetenzen umso schwerer.

Grafik 6-1 **Zahl der Lehrbetriebe in Österreich**
(gezählt nach Kammermitgliedschaften)



Quelle: WKO (Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres)

Erläuterung: Gezählt nach Kammermitgliedschaften (d. h. jede Mitgliedschaft in einer der 9 Landeskammern wird gezählt), aber bereinigt von Mehrfachzählungen der Berechtigungen innerhalb der Sparten und Fachverbände.

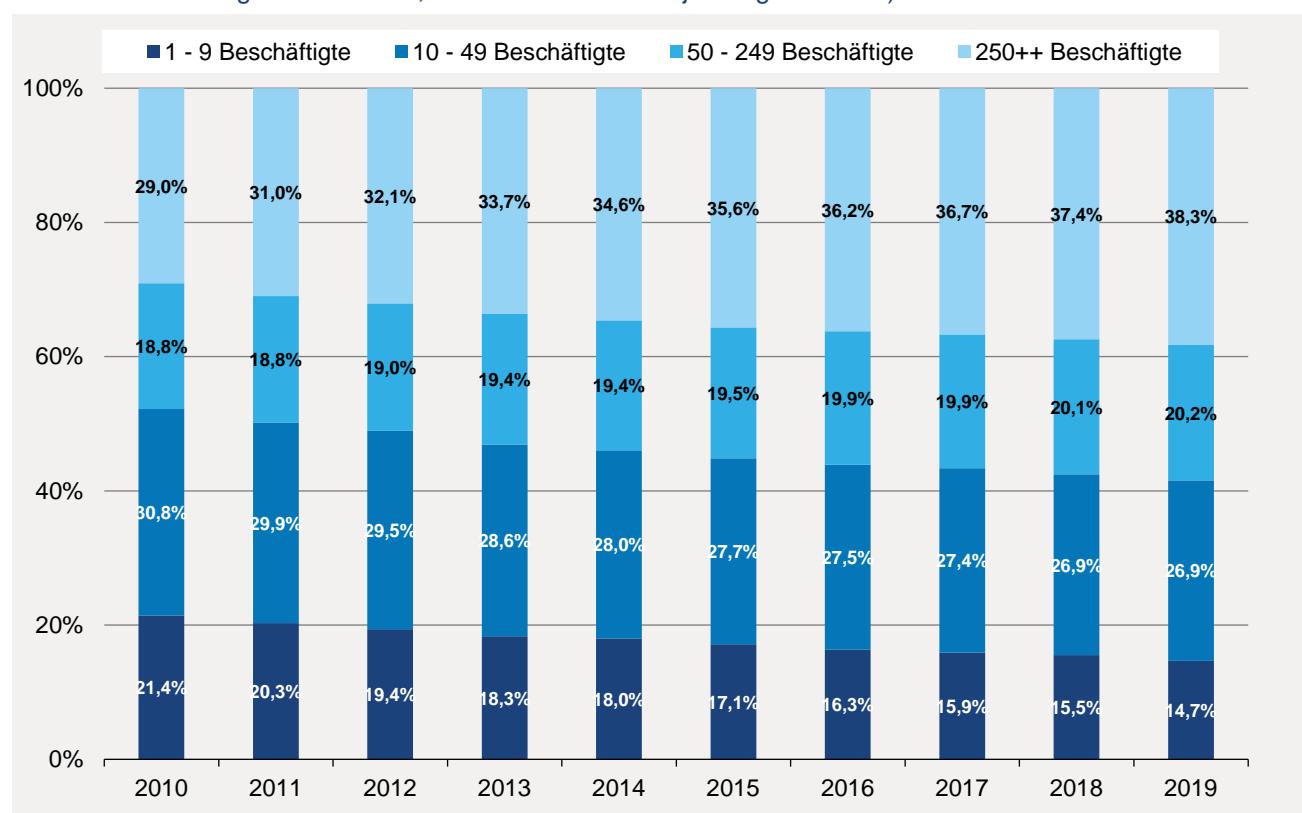
⁶⁵ Vgl. etwa Dornmayr, Helmut (2010): Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht des ibw, Wien, <http://www.ibw.at/de/forschung>

6.2 Lehrlinge nach Lehrbetriebsgröße

In Zusammenhang mit dem (primär demographisch bedingten) starken längerfristigen Rückgang an Lehrlingen und Lehrbetrieben kommt es zu Konzentrationstendenzen in der Lehrlingsausbildung. Die (verstärkt notwendige) zunehmend offensive (werbe- und kostenintensive) Lehrlingsrekrutierung großer Betriebe führt zu einer weiteren Konzentration der BewerberInnenströme. Das bewirkt, dass kleinere Betriebe (noch) weniger Bewerbungen erhalten und dass trotz eines Mangels an Lehrstellensuchenden weiterhin viele Bewerbungen (bei Großbetrieben) nicht erfolgreich sind und viele BewerberInnen negative Bewerbungserfahrungen machen. Diese wachsende Konzentration lässt sich auch anhand der Verteilung der Lehrlinge nach Betriebsgröße (unter den WKO-Mitgliedsbetrieben) illustrieren (vgl. Grafik 6-2): Der Anteil an Lehrlingen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sinkt kontinuierlich (2010: 21,4%, 2019: 14,7%), jener in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten steigt (2010: 29,0%, 2019: 38,3%).

Grafik 6-2 Verteilung der Lehrlinge nach Lehrbetriebsgröße (Beschäftigte)

(Lehrbetriebsgröße auf Basis der Zahl der unselbständig Beschäftigten in den WKO-Mitgliedsbetrieben; Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO (2011 – 2020): Lehrlingsquoten – Anteil der Lehrlinge an den unselbständig Beschäftigten, Wien. + ibw-Berechnungen

7 Betriebliche Lehrstellenförderungen

7.1 Betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG

7.1.1 Die Entwicklung betrieblicher Lehrstellenförderungen in Österreich

Der Beginn betrieblicher Lehrstellenförderungen in Österreich lässt sich vor allem auf den Zeitraum gegen Ende der 1990er Jahre eingrenzen, nachdem der Wechsel von einem Überangebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu einem eklatanten Mangel an Lehrstellen erfolgt war.

Das zentrale Motiv für die Einführung betrieblicher Lehrstellenförderungen war also vor allem der Versuch, die Zahl der angebotenen Lehrstellen zu erhöhen. Erst in späterer Folge wurde dieses vorwiegend quantitative Ziel auch um qualitative Aspekte ergänzt.

Vor dem Hintergrund des offenkundigen Mangels an Lehrstellen erfolgte neben anderen Maßnahmen - wie z. B. dem (verstärkten) Angebot an überbetrieblichen Ausbildungen⁶⁶ - gegen Ende der 1990er Jahre der Beginn von direkten finanziellen Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe mit dem mehr oder weniger expliziten Ziel, die Lehrlingsausbildung für Betriebe finanziell attraktiver zu gestalten und auf diese Weise die Zahl der Lehrstellen zu erhöhen (vgl. nachfolgende Tabelle 7-1). Diese ersten Maßnahmen waren auch an keine besonderen Bedingungen geknüpft und sollten/konnten daher allen Lehrbetrieben zu Gute kommen. Es waren dies vor allem der Lehrlingsfreibetrag (1998-2002) sowie die Lehrlingsausbildungsprämie (2002-2008). Mit der Durchführung des Projekt 06 („Blum-Bonus“) in den Jahren 2005-2008 wurde erstmals eine umfangreiche Förderung an konkrete Bedingungen (nämlich die Schaffung neuer/zusätzlicher Lehrstellen) geknüpft und dafür auch besonders attraktiv dotiert.

Diese „Vorgeschichte“ zu den betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG ist auch insofern relevant, als sich durch die teilweise Änderung der Finanzierung eine Änderung der Funktion der Lehrstellenförderung ergeben hat: Die Lehrlingsausbildungsprämie war bereits ausschließlich aus Sozialversicherungsbeiträgen der DienstgeberInnen (Insolvenz-Entgelt-Fonds) finanziert, währenddessen der „Blum-Bonus“ aus Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik finanziert wurde.

Die aktuelle **betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG** wird hingegen wiederum ausschließlich aus Arbeitgeberbeiträgen (aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds⁶⁷) finanziert und erfüllt damit de facto die Funktion eines „Ausbildungsfonds“ bzw. eines „Lastenausgleichs“ (Umverteilung von Mitteln aller bzw. der nicht-ausbildenden Betriebe hin zu lehrlingsausbildenden Betrieben). Diese betriebliche Lehrstellenförderung wurde in der BAG-Novelle 2008 in Form des **§ 19c Z 1-7 BAG („Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen“)** implementiert. Die konkrete Festlegung der Beihilfen wurde einem eigens zu errichtenden **Förderausschuss** überantwortet.⁶⁸

Damit wurde die betriebliche Lehrstellenförderung hinsichtlich Inhalt, Umfang und Rahmenbedingungen

⁶⁶ Besonders im Rahmen des 1998 erstmals in Kraft getretenen JASG (Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz).

⁶⁷ Die Finanzierung des Insolvenz-Entgelt-Fonds erfolgt arbeitgeberseitig mittels eines prozentuellen Zuschlags zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag – des Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrags (IESG-Beitrag). Die Höhe dieses Beitrags wird von der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend per Verordnung festgelegt. Bis zum Ende des Jahres 2014 betrug der IESG-Beitrag 0,55% des Bruttoentgelts, ab 1.1.2015 0,45%, seit 1.1.2016 0,35%. 0,2% der Beitragsgrundlage stehen für die betriebliche Lehrstellenförderung zur Verfügung (vgl. §13e IESG), das sind etwa 200 Mio. Euro im Jahr 2017. (Quellen: Insolvenz-Entgelt-Fonds + WKÖ)

⁶⁸ Gemäß § 31b BAG wird dieser Förderausschuss beim Bundes-Berufsausbildungsbeirat eingerichtet, wobei die neun Mitglieder von der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort bestellt werden (davon jeweils drei auf Vorschlag der Wirtschaftskammer Österreich und drei auf Vorschlag der Bundesarbeitskammer). Im Gegensatz zu den Mitgliedern mit beschließender Stimme im Bundes-Berufsausbildungsbeirat kommt das Vorschlagsrecht für die Mitglieder des Förderausschusses also nicht ausschließlich den beiden Sozialpartnern zu.

verändert und auch teilweise neu ausgerichtet: Während die bis dahin geltenden betriebsbezogenen Förderungen – ausschließlich quantitätsorientiert – auf die Schaffung von Anreizen für Unternehmen, Lehrlinge (neu) auszubilden, abzielten, lag neben der wiederum quantitativ⁶⁹ ausgerichteten Basisförderung erstmals ein – vom Fördervolumen (vgl. Abschnitt 7.1.3) her betrachtet allerdings relativ kleiner – Anteil auch auf der Steigerung der Qualität der Ausbildung im Betrieb (z. B. durch die Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen, Weiterbildung der AusbilderInnen).⁷⁰ Eine dieser neuen eher qualitätsorientierten betrieblichen Förderungen, der Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit (Ausbildungsdokumentation und Praxistest), wurde allerdings aufgrund begrenzter finanzieller Mittel im Insolvenz-Entgelt-Fonds Anfang 2011 wieder ausgesetzt.

Die finanziellen Beihilfen für die betriebliche Lehrlingsausbildung gemäß § 19c Z 1-7 BAG wurden schließlich im Zuge der BAG-Novelle 2011 im Jahr 2012 um (überwiegend nicht-monetäre) **Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe gemäß § 19c Z 8 BAG** ergänzt (Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (Pilotprojekt), Ausbildungsleitfäden, Clearingstelle LAP, PrüferInnenschulungen, Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen). Die näheren Bestimmungen über Art, Höhe, Dauer, Gewährung und Rückforderbarkeit der Beihilfen sowie für die ergänzenden Unterstützungsstrukturen für Zwecke gemäß Abs. 1 Z 8 werden (im Gegensatz zu Z 1-7) nicht durch Richtlinien des Förderausschusses, sondern durch Richtlinien des Bundesministers für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Familie und Jugend (§ 31c) festgelegt. Im Jahr 2013 wurden diese Maßnahmen gemäß § 19c Z 8 BAG in mehreren neuen Richtlinien noch um weitere ergänzt: Lehrausbildung für Erwachsene, Prämie für die Ausbildung von Lehrlingen aus einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung, (personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung, Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung, Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben sowie ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der beruflichen Ausbildung.

Schließlich wurde im Jahr 2014 noch eine weitere Richtlinie gemäß § 19c Z 8 BAG erlassen, welche vor allem die Evaluierung der betrieblichen Lehrstellenförderung zum Inhalt hatte sowie die Ausdehnung von Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe auf das gesamte Bundesgebiet. Die Richtlinien im Dezember 2015 widmeten sich u. a. Maßnahmen zur Integration in die Lehrlingsausbildung sowie in den Arbeitsmarkt, mit einem Schwerpunkt auf Personen mit Migrationshintergrund sowie Asylberechtigte bzw. Subsidiär-Schutzberechtigte. Die Richtlinie gemäß § 19c Z 8 BAG (Juli 2017) beinhaltete eine Ausweitung der Förderung von Auslandspraktika von Lehrlingen durch die Förderung von Sprachkursen und die Einführung einer Prämie für Auslandspraktika (15,-/Tag) sowie eine Neuregelung der Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung. In der aktuellen Fassung des BAG (März 2020) wird in darauf verwiesen, dass die Grundlagen der betrieblichen Lehrstellenförderung transparenter gestaltet werden sollen und dass gemäß dieser Bestimmung zu erlassende Richtlinien aufeinander abzustimmen sind.

In Tabelle 7-1 sind darüber hinaus auch jene **indirekten „Förderungen“** enthalten, welche **in Form von Nachlässen (bzw. Reduktionen) bei den Sozialversicherungsbeiträgen für Lehrlinge** konzipiert wurden. Diese verfolgten dasselbe Ziel wie die direkten Förderungen: die Lehrlingsausbildung (angesichts rückläufiger Lehrlings- und Lehrstellenzahlen) finanziell attraktiver für die Lehrbetriebe zu gestalten. Erstmals erfolgte im Jahr 1996 eine Reduktion der Sozialversicherungsbeiträge in relativ kleinem Umfang (Reduktion des ASVG-Beitrags zur Krankenversicherung um 1,5% für Lehrlinge im ersten Lehrjahr), in größerem Umfang im Jahr 2002 (Nachlass des ASVG-Beitrags zur Krankenversicherung

⁶⁹ Im Sinne einer Erhöhung des Lehrstellenangebots.

⁷⁰ Einerseits wurden die Fördermaßnahmen „Lehrlingsausbildungsprämie“ (2002–2008) und „Blum-Bonus“ (2005–2008) weiterentwickelt, andererseits durch zahlreiche, vorwiegend qualitätsbezogene Maßnahmen ergänzt.

für Lehrlinge im ersten und zweiten Lehrjahr, Entfall des Beitrags zur Unfallversicherung während der gesamten Lehrzeit).

Nicht enthalten in Tabelle 7-1 sind die **Lehrstellenförderungen des AMS** (vgl. Abschnitt 7.2), welche sich in einem deutlich geringeren finanziellen Rahmen bewegten (Ausnahme: der im Zeitraum 2005 – 2008 (Neuanträge) über das AMS abgewickelte „Blum-Bonus“ (Projekt 06)) und die von vornherein nur für bestimmte Zielgruppen und spezifische Zielsetzungen konzipiert wurden.

Grundsätzlich verfolgen die betrieblichen (und aus Arbeitgeberbeiträgen finanzierten) Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG das Ziel, die lehrausbildenden Betriebe zu fördern. Förderkriterium (und Abgrenzungsmerkmal zu den AMS-Maßnahmen) sollten daher nicht die Lehrlinge und ihre Merkmale, sondern die Betriebe und deren Bedürfnisse sein.⁷¹ Im Falle der 2013 eingeführten (personenbezogenen) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung wurde allerdings von diesem Prinzip Abstand genommen. Hintergrund war, dass die über die Betriebe organisierte Förderung der Vorbereitungskurse relativ wenig in Anspruch genommen wurde. Jedenfalls ist die (**personenbezogene**) **Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen** zur Lehrabschlussprüfung aktuell die einzige Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG, welche ausschließlich direkt von Lehrlingen bzw. LehrabsolventInnen beantragt und in Anspruch genommen werden kann.⁷²

⁷¹ Vgl. ExpertInneninterview mit Mitglied des Förderausschusses.

⁷² Weitere Förderarten, die auch (aber nicht exklusiv) von Lehrlingen/LehrabsolventInnen direkt beantragt oder beansprucht werden können, sind Coaching sowie die Übernahme der Kosten des wiederholten LAP-Antritts.

Tabelle 7-1 Die Entwicklung betrieblicher Lehrstellenförderungen in Österreich
 (1996-2019; ohne Lehrstellenförderungen des AMS (außer „Blum-Bonus“))

Jahr	Art der Förderung(en)	Gültigkeit
1996	ASVG-Novelle: Reduktion des ASVG-Beitrags zur Krankenversicherung um 1,5% für Lehrlinge im ersten Lehrjahr.	1. Jänner 1997 – 2002
1998	Lehrlingsfreibetrag: 20.000,- ATS (bzw. später) EUR 1.460,- pro Jahr, in dem das LV begonnen oder beendet oder die Lehrabschlussprüfung abgelegt wurde. <i>Abwicklung:</i> über Steuererklärung/Abgabenkonto.	1. Juni 1998 – 31. Dezember 2002 (Beginn LV)
2002	Lehrlingsausbildungsprämie: EUR 1.000,- pro aufrechtem Lehrverhältnis (LV) und Jahr. <i>Abwicklung:</i> über Steuererklärung/Abgabenkonto. <i>Finanzierung:</i> Insolvenz-Entgelt-Fonds.	1. Jänner 2002 – 27.Juni 2008 (Beginn LV) (2002 nur alternativ zum Lehrlingsfreibetrag)
2002	ASVG Novelle: Nachlass des ASVG-Beitrags zur Krankenversicherung für Lehrlinge im ersten und zweiten Lehrjahr. Entfall des Beitrags zur Unfallversicherung während der gesamten Lehrzeit.	ab 1. Oktober 2002
2005	Projekt 06 („Blum-Bonus“): Für die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen: EUR 4.800,- im 1.LJ, EUR 2.400,- im 2.LJ, EUR 1.200,- im 3. LJ pro zusätzlicher Lehrstelle (steuerfrei). <i>Abwicklung:</i> über AMS. <i>Finanzierung:</i> aus Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik (AMS).	1. September 2005 – 27. Juni 2008
Juni 2008	BAG-Novelle: § 19c BAG Z 1-7: Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen: Festzulegen durch Richtlinien des Förderausschusses (§ 31b). <i>Abwicklung:</i> über die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern (auf Antrag). <i>Finanzierung:</i> Insolvenz-Entgelt-Fonds.	ab 2008
17. Juli 2008	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG: <ol style="list-style-type: none"> 1. Basisförderung 2. Neue Lehrstellen (Blum-Bonus II) 3. Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit 4. Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmassnahmen 5. Weiterbildung der AusbilderInnen 6. Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen 	ab 28. Juni 2008 ab 28. Juni 2008 (befristet bis 31. Dezember 2010) ab 28. Juni 2008 (ausgesetzt zu Beginn 2011)

	<p>7. Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten</p> <p>8. Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen</p>	
5. November 2008	<p>Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG:</p> <p>Förderungen für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG (Integrative Berufsausbildung – Teilqualifizierungen).</p>	ab 28. Juni 2008
10. September 2010	<p>Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG:</p> <p>Neue Bestimmungen zu den Praxistests und den Ausbildungsdokumentationen (AD) im Rahmen des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit.</p>	AD: ab 10. September 2010
29. Dezember 2011	<p>BAG-Novelle:</p> <p>§ 19c BAG Z 8: Förderung von Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung und auch zur Anhebung der Ausbildungsbeteiligung insbesondere in Bereichen mit wenigen Ausbildungsbetrieben oder Lehrlingen:</p> <p>Festzulegen durch Richtlinien des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (§ 31c).</p>	ab 1. Jänner 2012
2. Februar 2012	<p>Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (Pilotprojekt) 2. Qualität in der Ausbildung – Ausbildungsleitfäden 3. Lehrabschlussprüfung <ul style="list-style-type: none"> 3.1. Clearingstelle LAP 3.2. Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit 4. Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen 	1. Juli 2012 – 30. Juni 2013
28. August 2012	<p>Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG:</p> <p>Kleine Änderungen (v. a. Verlängerung des Projektzeitraums) betreffend Coaching und Beratung für Lehrlinge (Pilotprojekt)</p>	1. Juli 2012 – 31. Dezember 2013
8. April 2013	<p>Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG:</p> <p>9. Lehrlingsausbildung für Erwachsene</p>	ab 1. Juni 2013 (Beginn LV)
27. Juni 2013	<p>Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG:</p> <p>10. Prämie für Ausbildung von Lehrlingen aus überbetrieblicher Ausbildungseinrichtung</p>	1. August 2013 – 31. Dezember 2015 (Beginn neues LV)

8. Juli 2013	<p>Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (Personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung 2. Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung 3. Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben 4. Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der beruflichen Ausbildung 	ab 1. September 2013 1. September 2013 – 31. Dezember 2015 ab 1. Jänner 2014 ab 2013
30. Juli 2014	<p>Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (Ausdehnung auf das gesamte Bundesgebiet) 2.– 8.: gemäß RL 1/2012 und 1/2013 9. Evaluierung der betrieblichen Lehrstellenförderung 	bis 2016
Dezember 2015	<p>Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG:</p> <p>Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten: 6a. Zusätzlicher Besuch von Berufsschulstufen bei Lehrzeitanrechnungen oder Versäumnen durch Lehrplatzwechsel etc.</p> <p>Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG:</p> <p>Änderungen/Ergänzungen bei: Auslandspraktika, Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben, Unterstützung des gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen und jungen Männern zur Ausbildung, ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Integration (Schwerpunkt: Personen mit Migrationshintergrund, Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte).</p>	ab 2016
Juli 2017	<p>Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG:</p> <p>Ausweitung der Förderung von Auslandspraktika von Lehrlingen durch die Förderung von Sprachkursen und die Einführung einer Prämie für Auslandspraktika (15,-/Tag).</p> <p>Neuregelung der Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung: Ausdehnung des Förderzeitraums auf 36 (vorher: 12) Monate nach Lehrzeitende (nunmehr bezogen auf den letzten Kurstag) sowie Anpassung der Förderumsetzung an: Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gem. § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG, Punkt III.3 lit. d („Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen – Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfungen“).</p>	1. Juli 2017

November 2017	<p>Seit 2018 bzw. der Änderung des Insolvenz-Entgelt-sicherungsgesetzes und des Berufsausbildungsge-setzes vom 13.11.2017 haben die Lehrberechtigten die Kosten der Unterbringung und Verpflegung, die durch den Aufenthalt der Lehrlinge in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen (Inter-natskosten), zu tragen. Die Lehrberechtigten kön-nen einen Ersatz dieser Kosten bei der zuständigen Lehrlingsstelle beantragen (§ 9 Abs. 5 BAG). „Der In-solvenz-Entgelt-Fonds hat dem Bund die zur Bedeckung der Aufwendungen der Lehrberechtigten für die Tragung von Internatskosten für Lehrlinge wäh-ren des Besuches der Berufsschule gemäß § 9 Abs. 5 BAG durch die Lehrlingsstellen erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen.“ (§ 13e Abs. 5 IESG). In Praxis erfolgt mit der Mehrzahl der Schülerheime für BerufsschülerInnen eine Direktverrechnung der Internatskosten mit dem Bund (Quelle: WKO).⁷³</p> <p>Da es sich bei der Förderung der Internatskosten aus betrieblicher Sicht generell nur um einen „Durchlauf-posten“ handelt, ist deren Bezeichnung/Einordnung als „betriebliche Lehrstellenförderung“ umstritten. De-ren Darstellung wird im vorliegenden Bericht daher auch nur beim Fördervolumen relevant.</p>	ab 2018
---------------	---	---------

Quellen: BMWFW, WKO, BKA (RIS)

Anmerkungen: Ohne Förderungen des AMS (Ausnahme: Blum-Bonus)

Indirekte Förderungen grau unterlegt, direkte Förderungen weiß.

⁷³ Seit 1. Jänner 2018 haben sämtliche Ausbildungsbetriebe die Kosten für Internatstage des Jahres 2018 zu tra-gen, auch wenn der Berufsschullehrgang bereits im Jahr 2017 begonnen hat. Hat der Berufsschullehrgang schon 2017 begonnen, ist für alle Berufsschultage des neuen Jahres die Rückerstattung aliquot zu berechnen. Auch bei einer Unterbringung von Lehrlingen in einem anderen Quartier (z. B. wegen Platzmangels im Internat), bleibt der Refundierungsanspruch auf das Niveau der „internatsmäßigen Unterbringung“ (z. B. Lehrlingshaus, Internat) be-grenzt. Wichtig ist dabei, dass der Lehrvertrag jedenfalls am ersten Tag des Aufenthalts im Internat aufrecht ist.

Für die Abwicklung der Refundierung sind laut BAG zwar die zuständigen Lehrlingsstellen verantwortlich, in der Praxis kommt dieser Aufgabe jedoch die WKO Inhouse GmbH nach. Auf der Website der Wirtschaftskammer (WKO) kann dafür der Förderantrag „Kostenersatz Unterbringungskosten“ abgerufen werden, welcher nach dem Ende des Berufsschullehrgangs gemeinsam mit den erforderlichen Beilagen (Zahlungsbestätigung und Rechnung bzw. Vorschreibung) einzureichen ist. Lehrberechtigte des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder eines Ge-meindeverbandes bleiben als Ausbildungsbetriebe hingegen von dieser Möglichkeit ausgenommen, da diese nicht im Rahmen der Lehrbetriebsförderung des Bundes förderbar sind. (Quelle: WKO)

7.1.2 Die einzelnen Förderarten im Überblick

Die Definition der Förderarten, -kriterien und -höhen für die Förderungen gemäß § 19c Abs.1 Z 1-7 BAG erfolgt(e) durch Richtlinien des eigens dafür eingerichteten Förderausschusses des Bundes-Berufsausbildungsbeirats (B-BAB). Sie bedürfen/bedurften der Bestätigung des Bundesministers für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. Die Richtlinien für Förderungen gemäß § 19c Abs.1 Z 8 BAG werden/wurden direkt durch den Bundesminister für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Familie und Jugend (§ 31c) festgelegt.

Tabelle 7-2 Die Förderarten im Überblick

(Stand: Ende Dezember 2019)

Richtlinie Z 1 - 7:

- (1) Basisförderung
- (2) Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen
 - a. Ausbildungsverbundmaßnahmen gemäß § 2a BAG, die bescheidmäßig vorgeschrieben sind
 - b. Freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahmen im Rahmen des Berufsbildes, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen
 - c. Berufsbezogene Zusatzausbildungen von Lehrlingen, die über das Berufsbild hinausgehen
 - d. Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen
 - e. Besuch von Vorbereitungskursen auf die Berufsreifeprüfung (während der Arbeitszeit)
- (3) Weiterbildung der AusbilderInnen
- (4) Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen
- (5) Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten
 - a. Kosten bei Wiederholung einer Berufsschulklassen
 - b. Vorbereitungskurse Nachprüfungen bzw. theoretische LAP
 - c. Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in DE, M, LFS bzw. Muttersprache
 - d. Zusätzlicher Besuch von Berufsschulstufen bei Lehrzeitanrechnungen/Lehrplatzwechsel etc.
- (6) Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen
- (7) Förderung für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG und § 11b LFBAG (integrative Berufsausbildung –Teilqualifizierung)
- (8) Lehrlingsausbildung für Erwachsene
- (9) Prämie für Ausbildung von Lehrlingen aus überbetrieblicher Ausbildungseinrichtung

Richtlinie Z 8:

- (10) Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe
- (11) Ausbildungsleitfäden
- (12) Lehrabschlussprüfung
 - a. Clearingstelle LAP
 - b. Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit
- (13) Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen
- (14) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung
- (15) Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung
- (16) Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben
- (17) Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung
- (18) Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Integration in die Lehrlingsausbildung und in den Arbeitsmarkt

Anm.: Laufende Nummerierung (nicht gemäß den Richtlinien)

Die Lehrstellenförderungen gemäß § 19c Abs.1 verfolgen vor allem zwei Zielsetzungen:

1. Die Schaffung und Sicherung von Lehrstellen (quantitätsorientiert): Dazu zählt in erster Linie die Basisförderung (und auch Maßnahme 2a).
2. Die Förderung und Steigerung der Ausbildungsqualität (qualitätsorientiert): Diese Zielsetzung verfolgen im Prinzip alle übrigen Förderarten.

Im Folgenden werden diese aktuell gültigen⁷⁴ betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG im Einzelnen beschrieben:

(1) Basisförderung⁷⁵

Die Basisförderung gilt für nach dem 27.06.2008 begründete Lehrverhältnisse.⁷⁶ Sie stellt eine an der Höhe der kollektivvertraglichen Lehrlingseinkommen⁷⁷ orientierte und nach Lehrjahren gestaffelte Förderung der Lehrlingsausbildung/Lehrbetriebe dar. Im ersten Lehrjahr entspricht die Höhe der Beihilfe drei Lehrlingseinkommen, im zweiten Lehrjahr zwei, im dritten und vierten eine bzw. bei 3,5 Lehrjahren eines halben Lehrlingseinkommen. Die Basisförderung wird unter der Voraussetzung eines über das gesamte jeweilige Lehrjahr aufrechten Lehrvertrags im Nachhinein ausbezahlt. Förderbar sind auch Lehrverträge, die im Förderjahr regulär – durch Zeitablauf oder Lehrabschlussprüfung bis maximal zehn Wochen vor dem vereinbarten Lehrzeitende – geendet haben.

(2) Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen⁷⁸

Unter dieser Förderart werden folgende Ausbildungsmaßnahmen zusammengefasst:

- a) bescheidmäßig vorgeschriebene Ausbildungsverbundmaßnahmen gemäß § 2a BAG zur Abdeckung der geforderten Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufsbilds
- b) freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahmen im Rahmen des Berufsbilds, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen
- c) berufsbezogene Zusatzausbildungen von Lehrlingen, die über das Berufsbild hinausgehen
- d) Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen⁷⁹
- e) Vorbereitungskurse auf die Berufsreifeprüfung während der Arbeitszeit oder unter Anrechnung auf die Arbeitszeit, wenn nicht bereits eine Lehrzeitverlängerung zum Zweck der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung erfolgt ist.

⁷⁴ D. h. ohne den (ausgesetzten) Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit.

⁷⁵ Die Basisförderung gilt auch für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung), allerdings in erhöhtem Umfang: Jedes Ausbildungsjahr wird mit drei Lehrlingseinkommen gefördert.

⁷⁶ Für davor begründete Lehrverhältnisse konnte ab 2002 die Lehrlingsausbildungsprämie in Anspruch genommen werden.

⁷⁷ Im Rahmen der BAG-Novelle 2019/20 wurde die Bezeichnung „Lehrlingsentschädigung“ durch den Begriff „Lehrlingseinkommen“ ersetzt.

⁷⁸ Für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b Abs. 2 BAG („Teilqualifizierung“) kommen die Förderunterarten b) und c) zur Anwendung, allerdings mit einem doppelt so hohen Maximalbetrag von EUR 2.000,-. Auszubildende nach § 8b Abs.2 BAG werden zudem bei der Betriebsdeckelung (EUR 10.000,- pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb) nicht berücksichtigt.

⁷⁹ Im Unterschied zur personenbezogenen Förderung 14 (siehe Tabelle 7-2) richtet sich Förderung 2d an Lehrbetriebe. Im Zuge der Neu-Einführung der finanziell attraktiveren Förderung 14 (100% der Kurskosten versus 75% bei Förderung 2d) mit 1. September 2013 wird allerdings ein weitgehendes Auslaufen dieser Fördervariante erwartet.

Die Förderung von Ausbildungsverbundmaßnahmen bzw. zwischen- oder überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen ist an eine inhaltliche Prüfung durch die Lehrlingsstelle (vorab oder im Nachhinein) gebunden. Über die Bewertung durch die Lehrlingsstelle ist die Arbeiterkammer zu informieren, sie kann zu dieser Bewertung innerhalb von 14 Tagen eine Stellungnahme abgeben. Maßnahmen, die bereits vorweg im Förderausschuss oder im Zuge der inhaltlichen Prüfung durch die Lehrlingsstellen und die Arbeiterkammern positiv bewertet wurden, werden in eine Liste des Förderausschusses aufgenommen und müssen nicht mehr im Einzelfall geprüft werden. Von einer Förderung ausgeschlossen sind reine Produktschulungen, nicht arbeitsmarktorientierte Bildungsmaßnahmen (z. B. Hobbykurse) und Standardausbildungsprogramme im Sinne einer für die MitarbeiterInnen des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung.

Fördervoraussetzung ist eine Anrechnung auf die Arbeitszeit, die durch eine unterschriebene Erklärung bestätigt werden muss.

Zu beachten ist hierbei weiters, dass sowohl im Bereich der zwischen- und überbetrieblichen Kursmaßnahmen (z. B. Firmenausbildungsverbund Oberösterreich, Ausbildungsverbund Tirol, Ausbildungsverbund Vorarlberg) als auch im Bereich der Weiterbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen (z. B. Bildungskonten) auch **Förderungen der Länder** zum Tragen kommen. Die Entwicklung der Förderfälle in dieser Förderart kann Grafik 7-2 entnommen werden.

(3) Weiterbildung der AusbilderInnen

Um einen hohen fachlichen und pädagogisch-didaktischen Standard sicherzustellen, werden Weiterbildungsmaßnahmen von AusbilderInnen mit Bezug zur Ausbilderqualifikation mit einer Mindestdauer von acht Stunden gefördert. Dazu zählen Kurse in den Bereichen Persönlichkeitsbildung, Ausbildungsrecht, Pädagogik/Psychologie, Suchtprävention, Diversity, interkulturelle Kompetenz etc. Nicht gefördert werden beruflich-fachliche Weiterbildungen.

(4) Lehrabschlussprüfungen mit ausgezeichnetem und gutem Erfolg

Gefördert werden Lehrberechtigte, deren Lehrling/e den erstmaligen Antritt zur Lehrabschlussprüfung im betreffenden Lehrverhältnis mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg abschließt/abschließen. Voraussetzungen für die Förderbarkeit sind ein ununterbrochenes Lehrverhältnis der KandidatInnen beim antragstellenden Betrieb von mindestens 12 Monaten, die Absolvierung der Prüfung im erlernten Lehrberuf und die Absolvierung der Lehrabschlussprüfung bis spätestens 12 Monate nach Beendigung der Lehrzeit. Die Höhe der Förderung beträgt EUR 200,- für guten Erfolg bzw. EUR 250,- für ausgezeichneten Erfolg.

(5) Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten⁸⁰

Um die Integration von Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten in die Regelausbildung des dualen Systems nachhaltig zu unterstützen, wurde in der Förderrichtlinie die Förderung folgender Kurse vorgesehen:

- a) Kosten bei Wiederholung einer Berufsschulklassen, damit die Berufsschule abgeschlossen werden kann.
- b) Vorbereitungskurse auf Nachprüfungen in der Berufsschule oder – bei Lehrlingen ohne positiven Berufsschulabschluss – auf die theoretische Lehrabschlussprüfung.
- c) Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in den Bereichen Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprache oder Muttersprache (bei Lehrlingen mit Migrationshintergrund).
- d) Zusätzlicher Besuch von Berufsschulstufen bei Lehrzeitanrechnungen oder Versäumen durch Lehrplatzwechsel etc.

⁸⁰ Die Förderunterart c) gilt auch für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung), allerdings mit dem doppelten Maximalbetrag von EUR 2.000,- pro Auszubildendem/Auszubildender.

Bei Entsendung des Lehrlings durch den Dienstgeber sind die Kurszeiten auf die Arbeitszeit anzurechnen. Voraussetzungen sind, dass die gesamten Ausbildungskosten vom Betrieb getragen werden, die Ausbildung in der Lehrzeit bzw. im Bedarfsfall bis ein Jahr nach Beendigung der Lehrzeit stattfindet, die Lehrlinge die Maßnahmen bei bezahlter Freistellung absolvieren und anfallende Internatskosten vom Betrieb übernommen werden.

(6) Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und Männern zu verschiedenen Lehrberufen⁸¹

Förderbar sind Maßnahmen und Projekte zur Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation des Lehrstellenmarkts, z. B. Öffentlichkeitsarbeit von Betrieben für Jugendliche und deren Eltern, gendergerechtes Job Coaching, Initiativen zur Förderung von jungen Frauen in technikorientierten Lehrberufen, die Sensibilisierung von Unternehmen und deren MitarbeiterInnen im Zusammenhang mit der Beschäftigung in nicht-traditionellen Lehrberufen von Frauen und Männern oder die Teilnahme von Betrieben an Projekten zur Unterstützung von jungen Frauen in ihrer Berufswahl in nicht-traditionellen Lehrberufen.

(7) Förderung für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b Abs. 2 BAG und § 11b LFBAG (Integrative Berufsausbildung⁸² – Teilqualifizierung)

Für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b Abs. 2 BAG („Teilqualifizierung“) kommen die nachfolgend aufgezählten und spezifizierten Förderarten zur Anwendung. Alle nicht ausdrücklich angegebenen Förderarten oder Förderunterarten können nicht angewendet werden.

- Die Basisförderung (1) gilt mit der Änderung, dass die Prämie für jedes Ausbildungsjahr drei Lehrlingseinkommen beträgt.⁸³
- Bei zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (2) kommen die Unterarten b) und c) zur Anwendung. Die Förderhöhe beträgt 75 Prozent der Kurskosten ohne allfällige Umsatzsteuer bis zu einer Gesamthöhe von EUR 2.000,- pro Auszubildendem über die gesamte Ausbildungsperiode bei einem Lehrbetrieb. Auszubildende nach § 8b Abs. 2 BAG werden zudem bei der Betriebsdeckelung (EUR 10.000,- pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb) nicht berücksichtigt.
- Die Weiterbildung der AusbilderInnen (5) kann unverändert gefördert werden.
- Bei der Förderart Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (5) gilt die Unterart c). Die Förderhöhe beträgt 100 Prozent der Kurskosten ohne allfällige Umsatzsteuer bis zu einer Gesamthöhe von EUR 2.000,- pro Auszubildendem/r über die gesamte Ausbildungsperiode bei einem Lehrbetrieb.

Mit der erhöhten Basisförderung und dem erhöhten Rahmen bei der Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen und Nachhilfekursen soll der Entfall der nicht anwendbaren Förderarten kompensiert werden.

⁸¹ Die Kriterien und Abwicklungsmodalitäten hinsichtlich dieser Förderart wurden vom Förderausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirats gesondert festgelegt. Sie basieren auf einem Beschluss des Förderausschusses vom 24. April 2012.

⁸² Seit der BAG-Novelle 2015 wird der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

⁸³ Für alle Fälle, in welchen keine ausdrückliche Regelung für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG im Kollektivvertrag existiert, wird das tatsächlich bezahlte Lehrlingseinkommen, maximal aber der Referenzwert laut Basisförderung herangezogen.

(8) Lehrlingsausbildung für Erwachsene

Lehrverhältnisse mit Personen über 18 Jahre können gefördert werden, wenn diese mindestens nach dem Entgelt für Hilfskräfte laut anzuwendendem Kollektivvertrag entlohnt werden. In diesen Fällen wird die Basisförderung nicht auf Grundlage des Lehrlingseinkommen, sondern auf Grundlage des tatsächlichen Gehalts berechnet.⁸⁴

(9) Prämie für die Ausbildung von Lehrlingen aus einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung

Diese Förderart steht Unternehmen zur Verfügung, die Lehrlinge, die die Ausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung gemäß § 30 BAG oder § 30b BAG begonnen haben, in ein betriebliches Lehrverhältnis übernehmen. Die Förderung wird in Form einer einmaligen Prämie gewährt (Förderhöhe: EUR 1.000,- pro Lehrling) und wird nach Absolvierung des ersten Jahres der Ausbildung im Betrieb bzw. nach Ablauf der Weiterverwendungszeit ausbezahlt.

(10) Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe⁸⁵

In der Richtlinie gemäß § 19c Abs.1 Z 8 BAG aus dem Jahr 2012 wurde im Zeitraum von Oktober 2012 bis Dezember 2013 das Pilotprojekt „Coaching für Lehrlinge und Lehrbetriebe“ in den Bundesländern Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Wien durchgeführt und begleitend evaluiert⁸⁶. Die Evaluierung empfahl eine Fortführung und bundesweite Ausdehnung des Angebots und eine Adaptierung in verschiedenen Gesichtspunkten.

Mit der Richtlinie aus dem Juli 2014 wurde der überwiegende Teil der Empfehlungen aus der Evaluierung übernommen und das Programm vor der bundesweiten Ausdehnung umfassend überarbeitet und mit Ende 2015 flächendeckend für ganz Österreich ausgerollt. Insgesamt wurden seit November 2015 rund 8.542 Erstgespräche, davon 1.666 im Rahmen des Lehrbetriebscoachings, durchgeführt.⁸⁷

Ziel des Programms:

Das Programm hat als Zielsetzung, sowohl Lehrlingen als auch Lehrbetrieben während der Lehrausbildung Unterstützung anzubieten, um die Qualität in der Lehrausbildung zu verbessern und insbesondere Ausbildungabbrüchen entgegen zu wirken. Demgemäß ist auch das positive Ablegen der Lehrabschlussprüfung und ggf. einer Berufsreifeprüfung im Fokus der Zielsetzung.

Zusätzlich wurden in der Richtlinie Schwerpunkte - Lehrlinge mit Migrationshintergrund und ethnische Ökonomien, junge Frauen in für sie untypischen Berufen und die Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben - definiert. In diesen Schwerpunkten geht es neben dem positiven Abschluss der Lehrabschlussprüfung auch um eine Erhöhung der Angebote von betrieblichen Ausbildungsplätzen sowie um Entlastung der kleinbetrieblichen Struktur durch externe Unterstützung.

⁸⁴ Gibt es keinen anzuwendenden Mindestsatz für Hilfskräfte, gilt ein Referenzwert, der aus dem Durchschnitt der Hilfskräftelöhne/Hilfskräftegehälter der zehn am häufigsten anzuwendenden Kollektivverträge errechnet wurde (Referenzwert: EUR 1.404,39).

⁸⁵ Zwinz, Dagmar / Pultowicz, Patrycja (2017): Koordinationsstelle Lehrbetriebscoaching und Lehrlingscoaching. Jahresbericht 2016; Pultowicz, Patrycja (2017): Koordinationsstelle Lehrbetriebscoaching und Lehrlingscoaching. Halbjahresbericht 2017; Auswertungen der Koordinationsstelle zu 2017.

⁸⁶ Vgl. Wieser, Regine / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2014): Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“, öibf, Wien.

⁸⁷ Vgl. <https://www.lehre-statt-leere.at/lsl/Fact-Sheet-Lehre-statt-Leere.pdf>, zuletzt abgerufen am 23.4.2020

Lehrlinge:

Das Angebot für Lehrlinge im Rahmen des Programms „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“ wurde im Vergleich zur Pilotphase deutlich ausgebaut und spezifiziert. Anspruchsberechtigt sind alle Lehrlinge mit einem aufrechten Lehrverhältnis⁸⁸ und Personen, deren Lehrverhältnis max. sechs Monate vor Beginn des Coachingprozesses durch Abbruch oder Ablauf der regulären Lehrzeit geendet hat.

Die Leistung für Lehrlinge im Rahmen des Programms umfasst Information, Beratung und Coaching. Die umsetzenden Trägereinrichtungen stellen ein niedrigschwelliges Informationsangebot, das neben den Lehrlingen auch Angehörigen und dem sonstigen Umfeld zur Verfügung steht. Diese Beratung kann telefonisch, mittels elektronischer Medien oder auch persönlich durchgeführt werden.

Darüber hinaus ist es möglich, vor dem Antrag auf ein Coaching ein Beratungsgespräch mit dem Coach durchzuführen, bei welchem abgeklärt wird, ob die Maßnahme Coaching in der aktuellen Situation des Lehrlings passgenau ist, ob Begleitangebote benötigt werden bzw. andere Maßnahmen zielführender erscheinen. In diesem Zusammenhang wird an die Trägereinrichtungen die Anforderung der Vernetzung und der vertieften Kenntnis über die spezifischen Unterstützungsangebote für Jugendliche und Lehrlinge vorgeschrieben.

Mit einem Antrag bei der jeweiligen Lehrlingsstelle im Bundesland, der zur Überprüfung der Fördervoraussetzungen dient, können Lehrlinge ein Coaching besuchen. Die Schwerpunkte, die Anzahl und Regelmäßigkeit der Treffen und ein eventuelles Einbeziehen von weiteren Personen sind der Vereinbarung des Coaches mit dem Coachee überlassen. Sollten multiple Herausforderungen und vielschichtige Problemlagen vorliegen, kann ein Case Management eingeleitet werden. Für die vertiefte Betreuung, die auch die Koordinierung weiterführender Unterstützungs- und Betreuungsmaßnahmen umfasst, ist eine Meldung des Coaches an die bundesweite Koordinationsstelle des Programms vorgesehen, welche vor allem der Qualitätssicherung dient.

Die Dauer des Coachingprozesses ist grundsätzlich nur durch die Förderfähigkeit des Coachees begrenzt, allerdings wird gegenüber der bundesweiten Koordinationsstelle ab einer bestimmten Stundenanzahl eine Begründung des Coaches mit Einschätzung des weiteren Prozesses verlangt.

Nach Beendigung des Coachingprozesses ist eine aktive Nachbetreuung durch den Coach verpflichtend. Damit soll sichergestellt werden, dass die am Ende des Prozesses vereinbarten Schritte und Ziele, die der Coachee eigenständig umsetzen soll, erfolgreich durchlaufen wurden bzw. ob weiterer oder erneuter Handlungsbedarf besteht. Damit ist die Nachhaltigkeit der Maßnahme jedenfalls im Vergleich zum Pilotprojekt deutlich verbessert.

Von Programmstart im November 2015 bis Ende 2016 wurden insgesamt 1.219 Fälle betreut, davon 741 fortgeführte Coachings, die über ein Erstgespräch hinausgingen. Im Jahr 2017 stieg die Zahl auf 1.779 Erstgespräche, von denen 759 fortgeführt wurden. Im Jahr 2018 wurden 2.038 Erstgespräche geführt, im Österreichdurchschnitt wurden mehr als 43% fortgeführt. Rund 61% der Betreuungsfälle betreffen männliche Lehrlinge. Mehr als ein Drittel der Lehrlinge, die im Jahr 2018 ein Lehrlingscoaching in Anspruch genommen haben, haben Migrationshintergrund, in Wien sind es mehr als die Hälfte. Vier

⁸⁸ Ausbildungsverhältnisse in der überbetrieblichen oder integrativen Lehrausbildung sind nicht von dem Programm erfasst und Lehrlinge mit diesen Ausbildungsverhältnissen haben keinen Anspruch auf Coaching im Rahmen des Programms. Dies liegt vor allem darin begründet, dass diese Ausbildungsverhältnisse mit einer Betreuung durch soziale Arbeit verbunden sind und somit über bestehende Betreuungs- und Unterstützungsstrukturen verfügen.

von fünf Fälle betreffen Lehrverhältnisse in KMUs, jeder zehnte Coachingfall Mädchen in „untypischen“ Lehrberufen.⁸⁹

Betrachtet man die Coachingfälle nach den in ihnen angesprochenen Themenbereichen, so betreffen nahezu 90 % den Themenbereich „Lernen“. Innerhalb dieses Bereiches werden in der Hälfte der Fälle Probleme mit Ausbildungsinhalten (fachlich-theoretische Ausbildungsinhalte 38,5%, praktische Ausbildungsinhalte 15,6%) angesprochen, in einem Drittel schulische thematisiert (fehlende Grundkompetenzen, Lernschwierigkeiten).

Fragen der Ausbildungsqualität sind in weniger als einem Viertel Anlass dafür, ein Lehrlingscoaching in Anspruch zu nehmen. Rund 12% fühlen sich in der Ausbildung überfordert, in sechs Prozent der Fälle wird explizit eine mangelnde Ausbildungsqualität moniert, fünf Prozent klagen über Verletzungen arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen.

Innerhalb der „Umfeldthemen“ (in knapp zwei Dritteln der Coachingfälle als einer der zentralen Themenbereiche genannt) überwiegen Konflikte im beruflichen Umfeld (Betriebsklima allgemein, Konflikte mit Arbeitskollegen und/oder Ausbilder; 32,1%), gefolgt von Problemen im familiären Umfeld (16,2% der Fälle) bzw. im sozialen (10,2% der Fälle) oder schulischen Umfeld (9,8%).

Leistungsdruck, Suchtproblematik, Gesundheit oder andere Themen der psychischen und psychosozialen Belastung kommen in rund einem Fünftel aller Erstgespräche als zentrale Themen vor. In 7,2% der Fälle war der Wunsch nach einer Neu- oder Umorientierung in der Ausbildung Grund für die Inanspruchnahme des Lehrlingscoachings, in einem Fünftel aller Fälle war ein hoher Leistungsdruck und das Gefühl der zeitlichen Überforderung ausschlaggebend für ein Lehrlingscoaching.

Die Mehrheit der fortgesetzten Coachings in den ersten beiden Jahren der Vollausrullung konnte ordnungsgemäß abgeschlossen werden. In nahezu drei Viertel der ordnungsgemäß abgeschlossenen Fälle konnte die aktuelle Situation des Lehrlings verbessert werden.

Coaching und Beratung von Lehrbetrieben:

Das Lehrbetriebscoaching umfasst Beratungs- und Coachingleistungen für Vorgesetzte, Ausbilder und Mitarbeiter in Betrieben, die gem. §2 BAG oder gem. §2 Abs. 1 LFBAG Lehrlinge ausbilden oder eine Lehrausbildung entlang der Schwerpunktzielgruppe Mädchen in für sie untypischen Lehrberufen oder als Kleinst- oder Kleinbetrieb wiederaufzunehmen planen. Anspruchsberechtigt sind alle Lehrbetriebe, die über die Berechtigung zur Ausbildung von Lehrlingen in Österreich verfügen und entweder bereits Lehrlinge beschäftigen oder diese Tätigkeit in absehbarere Zeit (wieder) aufnehmen wollen.

Von Programmstart im November 2015 bis Ende 2016 wurden insgesamt 101 Fälle betreut, davon 47 fortgeführte Coachings, die über ein Erstgespräch hinausgingen. Im Jahr 2017 stieg die Zahl auf 230 Erstgespräche, von denen 104 fortgeführt wurden. Im Jahr 2018 konnte die Zahl der Erstgespräche im Lehrbetriebscoaching auf 404 gesteigert werden, 37,5% davon wurden fortgeführt. Der überwiegende Teil kam aus Kleinst- und Kleinbetrieben bis 49 MitarbeiterInnen und bis zu 2 Lehrlingen.⁹⁰

Die meisten Coachingabschlüsse verliefen ordnungsgemäß (d.h. kein Bedarf mehr). In 5 von 10 Fällen, in denen das aktuelle Lehrverhältnis gefährdet war (d.h. Auflösung drohte) konnte das Coaching zur Klärung oder deutlichen Verbesserung der Situation beitragen, sodass die Lehrstelle gesichert war. In den anderen Fällen wurde das Lehrverhältnis teilweise aufgrund gravierender Lernschwierigkeiten

⁸⁹ Quelle: Koordinationsstelle Lehrlingscoaching + Lehrbetriebscoaching

⁹⁰ Quelle: Koordinationsstelle Lehrlingscoaching + Lehrbetriebscoaching

(Übergang in die ÜBA), teilweise aufgrund anderer beruflicher Interessen oder psychischer Belastung des Lehrlings aufgelöst, oder die Situation ist durch einen Coachingabbruch unklar geblieben.

Interpersonelle Konflikte am Arbeitsplatz führten in 5 von 10 Fällen und damit am häufigsten zu einem Lehrbetriebscoaching (51%). In rund der Hälfte der Fälle suchten Betriebe eine umfangreiche Beratung zum Thema Lehrlingscoaching (u.a. Zugang des Lehrlings zum freiwilligen Coaching) oder thematisierten den richtigen (pädagogischen, didaktischen, zwischenmenschlichen) Umgang mit Lehrlingen. Das dritthäufigste Anliegen im Lehrbetriebscoaching in einem Viertel der Fälle das drohende Durchfallen des Lehrlings (26,4%), gefolgt von einer mangelnden Leistung von Seiten des Lehrlings (13,3%).

(11) Ausbildungsleitfäden

Um den Betrieben praxistaugliche Unterlagen zur Gestaltung der betrieblichen Lehrausbildung zur Verfügung stellen zu können, werden seit dem Jahr 2012 Ausbildungsleitfäden für zentrale Lehrberufe erstellt. Diese Leitfäden setzen sich aus einem lehrberufsübergreifenden allgemeinen und einem lehrberufsbezogenen spezifischen Teil zusammen und beinhalten Best-Practice-Beispiele zur Gestaltung der Ausbildung, Hilfsmittel zur Reflexion und Gestaltung der Ausbildungspraxis sowie der Handhabung von Berufsbildpositionen im Betrieb. In die Entwicklung und Erstellung der Ausbildungsleitfäden werden AusbilderInnen bzw. Ausbildungsverantwortliche einbezogen.

(12) Clearingstelle Lehrabschlussprüfung und Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit

Im Jahr 2012 wurde eine zentrale „Clearingstelle LAP“ für alle Lehrlingsstellen eingerichtet, mit dem Ziel der Qualitätssicherung und -entwicklung im Bereich der Lehrabschlussprüfung (Prüfungsbeispiele, Qualifizierung der PrüferInnen, Gestaltung der LAP).

Die Aufgaben dieser Clearingstelle LAP umfassen folgende Punkte:

- Prüfen der vorhandenen Prüfungsfragen und Beispiele für die LAP hinsichtlich ihrer Praxisrelevanz und Eignung zur validen Überprüfung der zur Berufsausübung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten und Ausarbeiten neuer bzw. aktualisierter Fragen und Beispiele; Kennzeichnen der positiv geprüften oder neu erstellten Prüfungsfragen und Beispiele mit einem „Qualitätssiegel“. Diese Prüfungsfragen und Beispiele sollen in der Folge den Prüfungskommissionen durch die Lehrlingsstellen zur Verfügung gestellt werden.
- Erstellen eines Konzepts für die Vorbereitung von PrüferInnen auf die Prüftätigkeit und Entwicklung eines Zertifikats („zertifizierter LAP-Prüfer“); Prozessbegleitung der Lehrlingsstellen bei der Implementierung⁹¹.
- Untersuchen der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten bei der Durchführung der LAP und ggf. Ausarbeitung von Vorschlägen zu deren Adaptierung.⁹²

Zusätzlich zur Clearingstelle wurde auch die Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit gefördert. Kosten, die durch die Teilnahme an einer Schulung entstehen, die PrüferInnen in pädagogisch-didaktischer Hinsicht auf ihre Prüftätigkeit entsprechend des von der Clearingstelle entwickelten und implementierten Konzeptes vorbereitet, werden auf Antrag von der Lehrlingsstelle ersetzt. Dazu zählen das Entgelt für die Teilnahme sowie die Ausgaben für die Anreise (öffentliche Verkehrsmittel oder amtliches Kilometergeld).

⁹¹ Kosten, die PrüferInnen im Zuge einer diesbezüglichen Schulungsteilnahme entstehen („pädagogisch-didaktische Aspekte hinsichtlich einer Prüftätigkeit“), werden auf Antrag ersetzt.

⁹² Vgl. Dornmayr, Helmut; Proinger, Judith; Schlägl, Peter; Wallner, Josef & Wieser, Regine. (2013). Lehrabschlussprüfungen in Österreich – Untersuchung der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten der Lehrabschlussprüfung und Reformüberlegungen. Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ. Wien: ibw, öibf.

(13) Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen

Unternehmen, deren Lehrlinge während der Lehrzeit ein berufsbezogenes Auslandspraktikum absolvieren, bekommen den aliquot entfallenden Teil des Lehrlingseinkommen für den Zeitraum des Praktikums ersetzt. Voraussetzung für diese monetäre Förderung ist die Antragstellung, ein Nachweis über das absolvierte Praktikum und die Auszahlung des Lehrlingseinkommen für den betreffenden Zeitraum. Die Abwicklung dieser Förderung kann laut Richtlinie⁹³ durch die Lehrlingsstellen oder durch Einrichtungen, die mit der Organisation von Auslandspraktika befasst sind, erfolgen. Im Jahr 2017 erfolgte eine Ausweitung der Förderung von Auslandspraktika von Lehrlingen durch die Förderung von Sprachkursen und die Einführung einer Prämie für Auslandspraktika (15,-/Tag).

(14) (Personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung (LAP)

Mit der Richtlinie vom Juli 2013⁹⁴ wurden neue Maßnahmen zur Qualitätssicherung/-steigerung der Lehrausbildung und Lehrabschlussprüfungen definiert. Eine davon verfolgt das Ziel, die Quote positiver Lehrabschlussprüfungen zu erhöhen, und zwar durch die Bereitstellung qualitätsgesicherter Kurse zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung für Personen aus Lehrbetrieben, die gemäß den „Richtlinien zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen“ gemäß § 19 c Abs. 1 Z 1-7 BAG förderbar sind. Für diese Maßnahme gelten folgende Kriterien:

- Unterstützt wird die Teilnahme von Lehrlingen im letzten Jahr der Lehrzeit oder von Personen, deren Lehrzeitende maximal 12 Monate zurückliegt.
- Der Bund übernimmt die gesamten Kosten der Teilnahmegebühr bis maximal EUR 250,- pro Kursteilnahme.
- Förderbar ist die Teilnahme an gemäß den jeweils geltenden Richtlinien genehmigten Kursen.
- Die Abwicklung der Förderung erfolgt analog der Förderart „Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen“.

Anmerkung: Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung können auch im Rahmen der Förderung 2d unterstützt werden. Im Unterschied zur personenbezogenen Förderung 14⁹⁵ richtet sich Förderung 2d an Lehrbetriebe. Im Zuge der Neu-Einführung der finanziell attraktiveren Förderung 14 (100% der Kurskosten versus 75% bei Förderung 2d) mit 1. September 2013 wird allerdings ein weitgehendes Auslaufen der Fördervariante 2d erwartet (vgl. auch Abschnitt 7). Diese **(personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen** zur Lehrabschlussprüfung (Förderung 14) ist jedenfalls aktuell die **einige** Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG, welche **ausschließlich direkt von Lehrlingen bzw. LehrabsolventInnen** beantragt und in Anspruch genommen werden kann.⁹⁶

(15) Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung

Um die Wiederantrittsrate zur Lehrabschlussprüfung bei Nichtbestehen des Erstantritts und damit die Erfolgsquote bei Lehrabschlussprüfungen zu erhöhen, wurde eine weitere Unterstützungsmaßnahme installiert. Bei Erstantritt zur Lehrabschlussprüfung muss der Lehrberechtigte gemäß § 9 Abs. 7 BAG dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe ersetzen. Durch die Fördermaßnahme entfallen die Verpflichtung zur Zahlung der Prüfungstaxe sowie die Kosten für die erforderlichen Prüfungsmaterialien für den

⁹³ BMWFJ (2012). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 3. Februar 2012. Wien.

⁹⁴ BMWFJ (2013). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 8. Juli 2013. Wien.

⁹⁵ Siehe Tabelle 7.2.

⁹⁶ Weitere Förderarten, die auch von Lehrlingen/LehrabsolventInnen direkt beantragt oder beansprucht werden können, sind Coaching für Lehrlinge sowie die Übernahme der Kosten eines wiederholten LAP-Antritts. Letztgenannte Förderung kommt genau genommen (auch wenn de facto auch die Betriebe davon profitieren) ebenfalls ausschließlich Lehrlingen/LehrabsolventInnen zugute, erfordert aber keine Antragstellung.

Zweit- oder Drittantritt. Voraussetzung für die Zahlungsbefreiung ist, dass der Antritt auf eine nicht bestandene Prüfung folgt, ohne zwischenzeitigem Prüfungstermin, für den sich der/die Prüfungskandidat/-in angemeldet hat und zu dem er/sie ohne gerechtfertigten Grund nicht erschienen ist.

(16) Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben

Beginnend mit 1. Jänner 2014 werden durch diese Fördermaßnahme Unternehmen, die Lehrlinge bzw. LehrabsolventInnen zu internationalen Berufswettbewerben (WorldSkills, EuroSkills) entsenden, unterstützt. Diese Betriebe können bei der Lehrlingsstelle das auf die vorgesehene (externe) Vorbereitungszeit sowie die Wettkampftage aliquot entfallende Lehrlingseinkommen bzw. den aliquoten Lohn bzw. das aliquote Gehalt als Zuschuss beantragen.

(17) Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung

Ergänzend zu den bereits bestehenden Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung werden beginnend mit 2014 Entwicklungsprojekte zur Unterstützung des Qualitätsmanagements und der Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung gefördert. Ziel der Maßnahme ist es, systemrelevante Instrumente in Pilotprojekten zu erproben oder weiterzuentwickeln. Die entsprechenden Entwicklungsprojekte werden vom Förderausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirats im Detail definiert und beschlossen.

Die Entwicklungsprojekte können folgende Bereiche umfassen:

- Entwicklung von Tools (z. B. Internetlösungen, Rekrutierungshilfen, Ausbildungshilfen, Unterlagen), die von Lehrbetrieben für Qualitätsmanagement in der Ausbildung verwendet werden können.
- Entwicklung, Testung und Projektdurchführung von innovativen Prüfverfahren und anrechenbaren Kompetenzchecks während der Ausbildung.
- Projekte im Zusammenhang mit der laufenden Arbeit des Qualitätsausschusses des Bundes-Berufsausbildungsbeirates, die auf innovativem Weg zur Qualitätssicherung im Bereich der dualen Berufsausbildung beitragen, insbesondere in Branchen mit niedrigen Erfolgsquoten, zur präventiven Abbruchsvermeidung bzw. zur Sicherstellung des Ausbildungserfolgs.

Die Umsetzung kann mit Unterstützung von wissenschaftlichen Einrichtungen/Instituten, die über fundierte Erfahrung im Bereich der Berufsbildungsforschung verfügen, realisiert werden. Sofern dies zweckmäßig ist, kann eine Betrauung dieser Einrichtungen/Institute durch das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erfolgen. Seit 2014 wurden in den Schwerpunkten Qualität, Gender und Integration insgesamt 33 Projekte gefördert.

(18) Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Integration in die Lehrlingsausbildung und in den Arbeitsmarkt

Ergänzend zu den oben angeführten Unterstützungsleistungen können seit Jänner 2016 zum Zweck der besseren - auch überregionalen - Integration von Personen in die Lehrlingsausbildung sowie in den Arbeitsmarkt, mit einem Schwerpunkt auf Personen mit Migrationshintergrund sowie Asylberechtigte bzw. Subsidiär-Schutzberechtigte, folgende Maßnahmen mit zusätzlich zur Verfügung stehenden Mitteln gemäß § 13e IESG, finanziert werden:

- Zielgruppenspezifische Unterstützungsleistungen im Rahmen des Programms "Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe";
- Organisation und Bereitstellung von begleitenden Unterstützungsmaßnahmen ergänzend zu den Förderarten in Punkt III der Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 sowie, bei Bedarf, psychosozialer Betreuung;

- Unterstützende Instrumente zur Begründung einer betrieblichen Lehrausbildung;
- Projekte zur betrieblichen Ausbildung von jungen Erwachsenen mit dem Ziel der Ablegung der Lehrabschlussprüfung (förderbar sind Kosten der Begleitung der Auszubildenden und der Unternehmen als auch zur betrieblichen und berufsschulischen Ausbildung ergänzende Qualifizierungen).

Mit 01.01.2016 trat die Änderung der Förderrichtlinie gem. § 19c Abs. 1 Z 8 BAG in Kraft. Mit dieser Änderung der Förderrichtlinie wurde insbesondere auch das am Arbeitsmarktgipfel vom 30. Oktober 2015 beschlossene Lehrlingsprogramm umgesetzt. Allen Projekten ist eine Feststellung bereits vorhandener beruflicher Kompetenzen sowie eine gezielte fachliche und sprachliche Vorbereitung inkl. Vermittlung des österreichischen Wertesystems vorgeschaltet. Für die Einreichung einzelner (regionaler) Projektanträge sowie zu deren Abwicklung (inkl. Controlling und Evaluierung) wurde 2016 ein Projektbüro eingerichtet.

Dazu wurden drei Projektschienen definiert:

Vorbereitende Maßnahmen und Überleitung in eine Lehrausbildung

Durch Kooperation zwischen Unternehmen, Berufsschule und Trägereinrichtung (kann auch die Berufsschule sein) sollen eine praxis- und fachorientierte Heranführung an ein bestimmtes Berufsbild und ein unkomplizierter Einstieg in die Lehrausbildung unterstützt werden.

Überregionale Vermittlung von Lehrstellen

Die überregionale Lehrstellenvermittlung ist als Pilotprojekt bereits im Herbst 2015 gestartet worden. Unternehmen mit offenen Lehrstellen können sich bei der regionalen Geschäftsstelle des AMS melden. Parallel werden in speziell für die Zielgruppe entwickelten Testungen („WKO Job Profil“ in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch, Arabisch und Farsi) die Neigungen und Interessen der Jugendlichen erhoben. Im Rahmen von einwöchigen Betriebspрактиka, eingebettet in Vorbereitungskurse (Deutsch als Fremdsprache, Mathematik sowie „So funktioniert Österreich“ etc.) wird ein gegenseitiges Kennenlernen von Jugendlichen und Betrieben und die Anbahnung des Lehrverhältnisses erleichtert. Subziel ist auch die Entwicklung von effizienten Strukturen zur Bewältigung des regionalen Skills Mismatch. Für das Programm wurde die Website www.fachkraeftepotenzial.at eingerichtet.

In einem Wiener Pilotprojekt (Wirtschaftskammer Österreich, BMWFW, Sozialministerium und AMS) werden anerkannten jugendlichen Flüchtlingen durch die überregionale Lehrstellenvermittlung berufliche Perspektiven in Berufen mit Lehrlingsmangel angeboten. Dabei werden im Vorfeld die Kompetenzen und Interessen der Jugendlichen erhoben, um ein optimales Matching mit den angebotenen Lehrstellen zu gewährleisten. Die Jugendlichen werden auf das Lehrverhältnis vorbereitet und auch nach der Vermittlung begleitet. Sie haben vor Ort mit einem Lehrlingscoach einen fixen Ansprechpartner bzw. eine fixe Ansprechpartnerin für berufliche und private Fragestellungen. Der Lehrlingscoach bereitet auch den Betrieb auf das Ausbildungsverhältnis mit dem jugendlichen Flüchtling vor.⁹⁷

Vorbereitung auf den Lehrabschluss

Ziel ist die Vorbereitung und Unterstützung zur Ablegung der Lehrabschlussprüfung und die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses für junge Erwachsene, die beim AMS gemeldet sind und bereits über entsprechende Vorqualifikationen verfügen, die eine Verkürzung der Ausbildungszeit ermöglichen. Nach Eintritt werden die Ausbildungsbetriebe und die Jugendlichen begleitet (z. B. durch Sprachkurse etc.). Ein Teil dieser Aktivitäten erfolgt im Rahmen der Jugendstiftung „JUST Integration“. (Quelle: BMDW)

⁹⁷ Quelle: BMASGK (2019): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2018/19, 42.

Zur Initiierung weiterer Unterstützungsleistungen zur Förderung der dualen Ausbildung starteten mit 13. November 2017 zwei Aufrufe zur Einreichung von Projektvorschlägen (Quelle: BMDW):

Förderaufruf "Digitalisierung"

Die Wirtschaftskammer Österreich hat gemeinsam mit dem BMDW einen Projektaufruf zur Förderung der Digitalisierung in der dualen Ausbildung mit den Projektschwerpunkten „Nutzung der digitalen Möglichkeiten in der dualen Berufsausbildung“ und „Förderung der Entwicklung digitaler Kompetenz“ gestartet. Die Einreichfrist für Projektanträge endete mit 28. Februar 2018.

Förderaufruf "Integration in das duale Ausbildungssystem"

Im Rahmen dieses Aufrufes konnten Projekte zur Förderung von Vorhaben mit den Schwerpunkten „Berufliche Integration in die duale Ausbildung in KMUs“ und „Integration von Mädchen und jungen Frauen in die duale Ausbildung“ eingereicht werden. Die Einreichfrist für Projektanträge endete mit 31. Jänner 2018.

7.1.3 *Implementierung der betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß §19c BAG⁹⁸*

Gemäß § 19c BAG können die betrieblichen Lehrstellenförderungen sowohl Lehrberechtigten gemäß § 2 BAG als auch Lehrberechtigten gemäß § 2 Abs. 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes gewährt werden.

Nicht förderbar sind – laut Richtlinie gemäß § 19c Abs.1 Z 1-7 BAG – **Gebietskörperschaften** (Bund, Länder, Gemeinden), **politische Parteien** und **selbständige Ausbildungseinrichtungen** (§§ 29, 30, 30b, 8b BAG Abs. 14 u. 15, Träger gemäß JASG, § 15a LFBAG ...).

Die betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG werden durch die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern (bzw. der Landwirtschaftskammern) abgewickelt und einem laufenden Monitoring hinsichtlich der Verteilung der ausbezahlten Förderfälle und dem vergebenen Fördervolumen unterzogen.⁹⁹ Die rechtliche Grundlage dieser Aufgabenübertragung an die Lehrlingsstellen bildet § 19c Abs. 3 BAG: „Die Vergabe der Beihilfen an Lehrberechtigte hat im übertragenen Wirkungsbereich der Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft durch die Lehrlingsstellen im Namen und auf Rechnung des Bundes zu erfolgen.“¹⁰⁰ Ergänzend wurde eine Verwaltungsvereinbarung zwischen der Republik Österreich (BMWFJ¹⁰¹ und BMASK¹⁰²) und den Wirtschaftskammern Österreichs zur Übertragung von Aufgaben für die Verwaltung von Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher gemäß § 13e Abs. 1. Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) getroffen. Eine zum selben Zweck erstellte Verwaltungsvereinbarung existiert auch mit der land- und forstwirtschaftlichen Bundeslehrlings- und Fachausbildungsstelle. Gegenstand der beschriebenen Verwaltungsvereinbarung der Republik Österreich (BMWFJ und BMASK) mit den Wirtschaftskammern Österreich ist vor allem die Regelung des Verwaltungskostenersatzes. Dies gilt auch für die (stärker an Pauschalbeträgen orientierte) Verwaltungsvereinbarung mit der land- und forstwirtschaftlichen Bundeslehrlings- und Fachausbildungsstelle, auf deren Basis das Inhouse Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH auch für die Abwicklung der Förderungen im Wirkungsbereich der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen zuständig ist.

„Zur Abwicklung der Förderungen wurden in den Lehrlingsstellen der Landeskammern Förderreferate eingerichtet. Die Wirtschaftskammern können sich gemäß § 19c Abs. 7 BAG zur Vorbereitung und Durchführung von Entscheidungen der Lehrlingsstellen einer eigenen Gesellschaft oder sonstiger geeigneter Einrichtungen als Dienstleister bedienen. In diesem Sinne wurde die WKO Inhouse GmbH der Wirtschaftskammern Österreichs (in Folge WKO Inhouse GmbH) beauftragt, jene Aufgaben der Förderabwicklung zu übernehmen, welche bundesweit und gebündelt durchgeführt werden können. Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2008 in der WKO Inhouse GmbH der Bereich **Inhouse Förderservice (IFS)** gegründet.“¹⁰³

⁹⁸ Vgl. auch Dornmayr, Helmut / Petanovitsch, Alexander / Winkler, Birgit (2016): Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

⁹⁹ Davor konnten die Beihilfen über den Steuerausgleich geltend gemacht werden (Lehrlingsausbildungsprämie) bzw. wurden über das AMS abgewickelt („Blum-Bonus“).

¹⁰⁰ Quelle: RIS (BKA)

¹⁰¹ heute: BMDW

¹⁰² Heute: BMAFJ

¹⁰³ Quelle: Verwaltungsvereinbarung zwischen der Republik Österreich (BMWFJ und BMASK) und den Wirtschaftskammern Österreichs zur Übertragung von Aufgaben für die Verwaltung von Mitteln des Insolvenz-Entgelt-

Die Finanzierung der Mittel für die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG erfolgt aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF). Die Finanzierung dieses Fonds erfolgt im Wesentlichen aus Beiträgen der ArbeitgeberInnen. Dabei handelt es sich um einen prozentuellen Zuschlag zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag (Anteil an der Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung) – den Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrag (IESG-Beitrag). Seit 01.01.2016 beträgt der Zuschlagssatz 0,35%, ab 01.01.2015 betrug er 0,45% (vorher 0,55%).¹⁰⁴ Unveränderte 0,2% (also mehr als die Hälfte des aktuellen Anteils von 0,35%) stehen seit 2008¹⁰⁵ für die betriebliche Lehrstellenförderung als Obergrenze zur Verfügung. Das sind rund 202 Millionen Euro für das Jahr 2017 (Quelle: IEF-Service GmbH). Bei Bedarf könnten auch (noch zusätzlich) die überschüssigen Mittel des jeweiligen Vorjahres herangezogen werden.

Konkret lautet (die aktuelle Version von) **§ 13e Abs. 1 Insolvenzentgeltsicherungsgesetz (IESG)**: „Der Insolvenz-Entgelt-Fonds hat dem Bund jährlich zum Zweck der besonderen Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher Mittel im Ausmaß der bei einem Zuschlag in der Höhe von 0,2 vH erzielten jährlichen Einnahmen aus den Zuschlägen zur Verfügung zu stellen. Diese Mittel können zur Gewährung von Beihilfen gemäß § 19c des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), BGBI. Nr. 142/1969, durch die Lehrlingsstellen (§ 19 BAG) und nach Maßgabe des Abs. 4 auch zur Finanzierung von Maßnahmen in einer Einrichtung gemäß § 18 Abs. 7 Z 3 AIVG verwendet werden. Werden diese Mittel in einem Kalenderjahr nicht zur Gänze ausgeschöpft, so sind die nicht benötigten Mittel dem Insolvenz-Entgelt-Fonds zur Bestreitung der Ausgaben für Insolvenz-Entgelt zur Verfügung zu stellen; in diesem Fall sind die im Folgejahr dem Bund zum Zweck der besonderen Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher zur Verfügung zu stellenden Mittel um den entsprechenden Betrag zu erhöhen. Darüber hinaus kann der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz den Insolvenz-Entgelt-Fonds anweisen, für diesen Zweck weitere Mittel aus vorhandenem Finanzvermögen zur Verfügung zu stellen.“¹⁰⁶

Da es sich bei den für die betriebliche Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG) verwendeten Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF) also ausschließlich um Beiträge von ArbeitgeberInnen handelt, wird in der Diskussion über die betriebliche Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG) von verschiedener Seite immer wieder darauf hingewiesen, dass es sich dabei eigentlich um einen „klassischen“ **Ausbildungsfonds** handeln würde, weil hier Beiträge von allen Betrieben eingehoben und gezielt zu lehrausbildenden Betrieben „umverteilt“ würden.

Projektbüro - Servicestruktur im Förderservice

2016 und 2017 wurde im Inhouse Förderservice das Projektbüro mit neuer Serviceinfrastruktur aufgebaut. Die MitarbeiterInnen des Projektbüros helfen den Antragsstellern, ihre Ideen bis zur Umsetzung zu entwickeln. Neben dem Aufbau eines neuen professionellen Teams wurden für die Themenbereiche Integration und Gender gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ministerien neue Schwerpunkte und Richtlinien für die Vergabe von Projekten erarbeitet. Im Herbst 2017 wurde der erste Projektaufruf für Integrationsprojekte erfolgreich gestartet. Der Medienauftritt des Projektbüros wurde komplett neu gestaltet und hat nunmehr eine eigene Identität. Auf den neuen Seiten lassen sich alle Förderinformationen sowie aktuell geförderte Projekte abrufen. Neu aufgesetzt wurde auch die Antragstellung. Diese

Fonds zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher gemäß § 13e Abs. 1. Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) (2011).

¹⁰⁴ Vgl. www.insolvenzentgelt.at

¹⁰⁵ Im Jahr 2008 gab es eine Novellierung des Insolvenzentgeltsicherungsgesetzes (IESG), im Zuge dessen unter anderem dieser 0,2%-Anteil fixiert wurde. Die in den Jahren 2008-2010 noch auszuzahlenden Mittel für die Lehrlingsausbildungsprämie gemäß § 108f EStG 1988 wurden davon allerdings abgezogen (2008: EUR 113,75 Mio.; 2009: EUR 62,75 Mio., 2010: EUR 29,75 Mio.). (Quelle: RIS)

¹⁰⁶ Quelle: RIS (BKA)

erfolgt nun ausschließlich auf elektronischem Weg. Gemeinsam mit dem Bereich WKO IT wurde ergänzend zur digitalen Antragstellung bei lehre.fördern ein Online-Portal zur Einreichung von Projektanträgen entwickelt. Der Projektaufruf für Integrationsprojekte wurde bereits über diese Form der Antragstellung abgewickelt.¹⁰⁷

LOS- digitale Antragstellung

Das im Jahr 2016/2017 eingeführte Lehrbetriebs-Online-Service (LOS) wird von den Lehrbetrieben zunehmend angenommen. Im ersten Jahr der Einführung stellten ca. 17% aller Lehrbetriebe ihre Anträge bereits elektronisch. Der Vorteil: die vom Antragsteller übermittelten Daten werden direkt in die IFS Applikation übernommen und können rasch bearbeitet werden. Der bisherige Vorgang zur Erfassung von Anträgen in Papierform entfällt, was weniger zeit- und kostenintensiv ist und die Abwicklung daher effizienter macht. Auch die Lehrbetriebe haben über das Tool einen Überblick über zu stellende und gestellte Anträge und sie können – wichtig für die Buchhaltung – jederzeit die Zusageschreiben als Belege für die Zahlungsflüsse abrufen. Ziel für das Jahr 2018 war es, den Anteil an elektronisch gestellten Anträgen nochmals zu steigern. Dies ist auch gelungen: von den 176.403 ausbezahlten Förderfällen wurden 2018 49.163 digital eingereicht, das sind knapp 28% aller Einreichungen. Im Jahr 2019 betrug der Anteil der digitalen Einreichungen (64.433) an allen ausbezahlten Förderfällen (177.023) bereits knapp 36%¹⁰⁸.

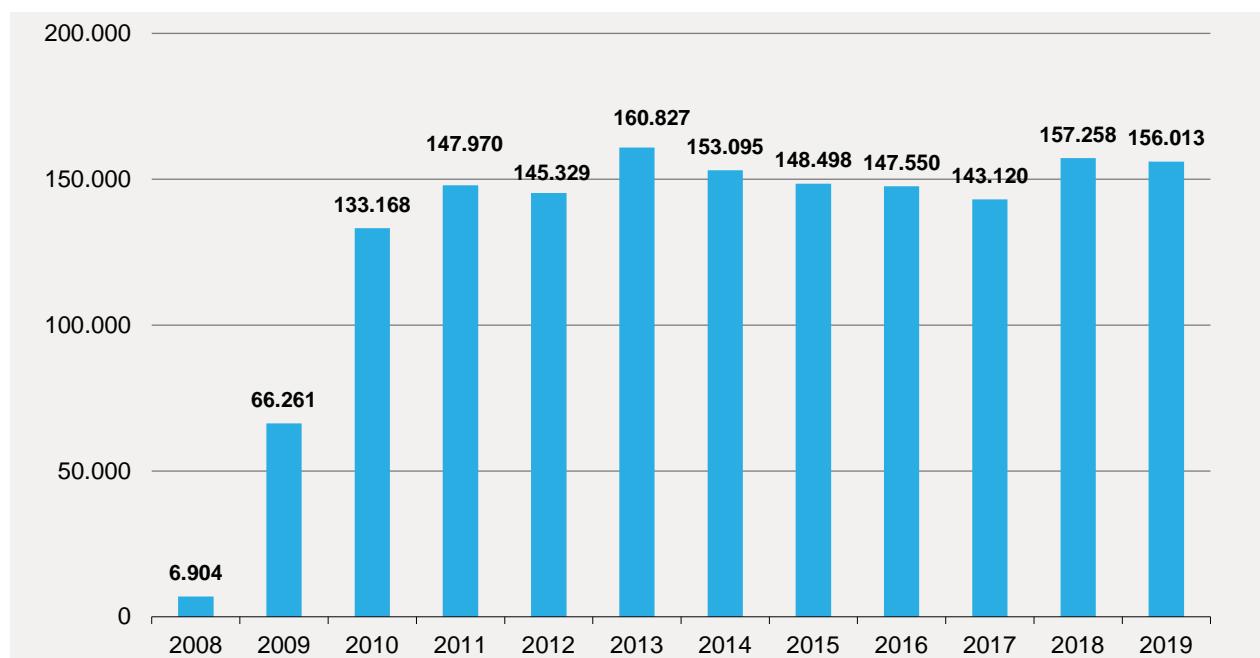
¹⁰⁷ Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH: Rückblick Jahr 2017

¹⁰⁸ Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH: Rückblick Jahr 2017; 2018 und 2019: Auskunft der WKO Inhouse GmbH.

7.1.4 Förderfälle

Die Entwicklung der Zahl der Förderfälle in der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG Abs. 1 Z1-7¹⁰⁹ (vgl. Grafik 7-1) steht auch in einem Zusammenhang mit der ab 2018 wieder gestiegenen Gesamtzahl der Lehrlinge (und damit auch der Förderfälle in der Basisförderung) in Österreich. Darüber hinaus ist vor allem die Zahl der Förderfälle für Qualifizierungsmaßnahmen seit 2014 mehrheitlich deutlich gestiegen, (vgl. Grafik 7-2) alleine die Zahl der geförderten zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen („Verbund“) ist von 29.184 (2014) auf 44.881 (2019) gestiegen, auch die Zahl der Förderungen für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten hat von 2014 (1.875) bis 2019 (6.907) stark zugenommen.

Grafik 7-1 Freigegebene Förderfälle in der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG Abs. 1 Z1-7*
(2008-2019)



Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH (Jahresberichte)

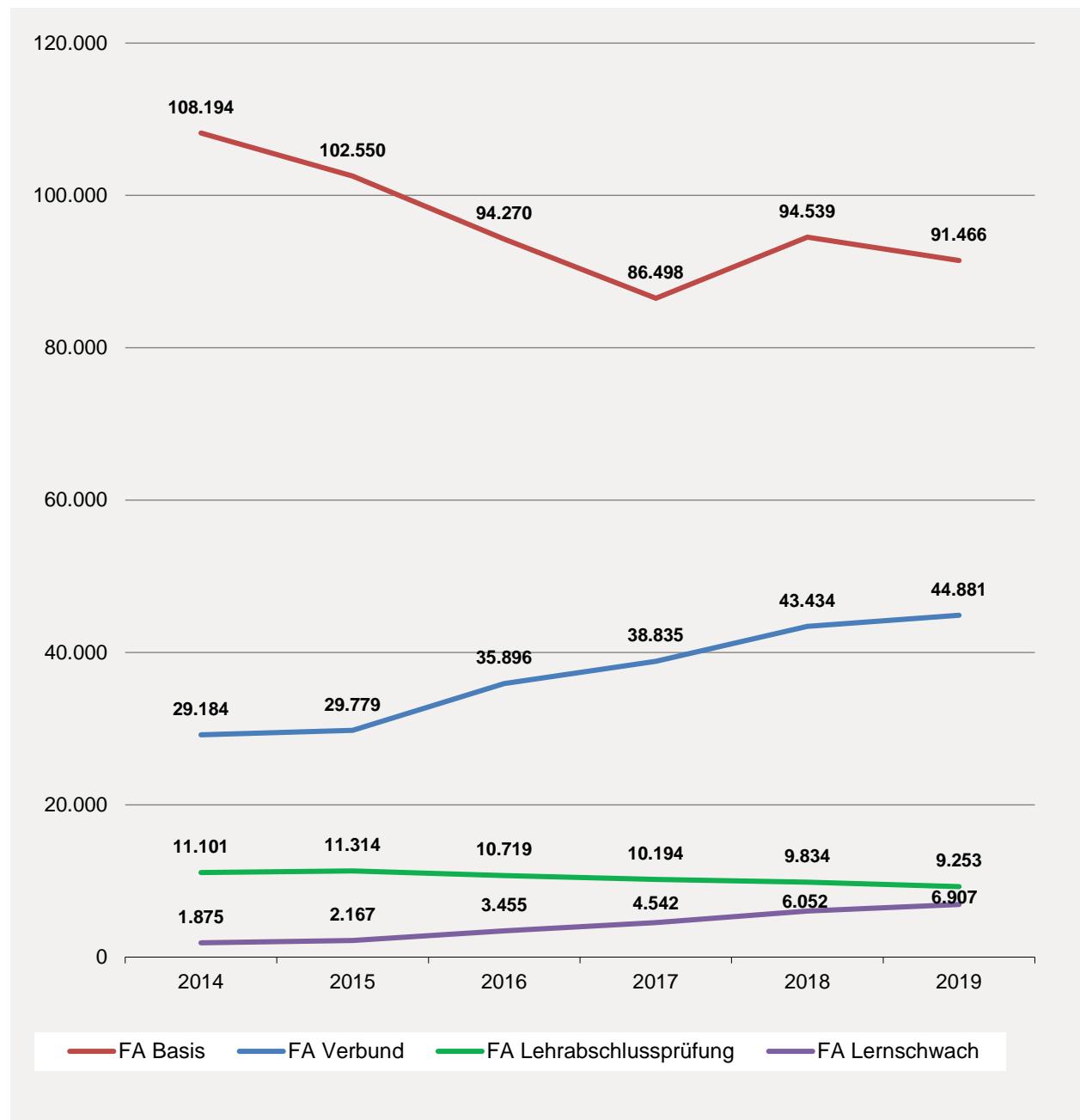
Ohne Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen)

Anmerkungen: Die Zahlen basieren auf den Jahresberichten des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH. In den hier dargestellten Zahlen sind nur jene Förderungen (Z 1-7) enthalten, die direkt an Lehrbetriebe ausbezahlt werden.

*D.h. auch ohne Internatskosten-Übernahme.

¹⁰⁹ D.h. unter anderem, dass die Übernahme der Internatskosten nicht in dieser Zahl der Förderfälle enthalten ist.

Grafik 7-2 Freigegebene Förderfälle in den häufigsten Förderarten gemäß § 19c BAG Abs. 1 Z1-7*
(2014-2019)



Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH (Jahresberichte)

Ohne Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen)

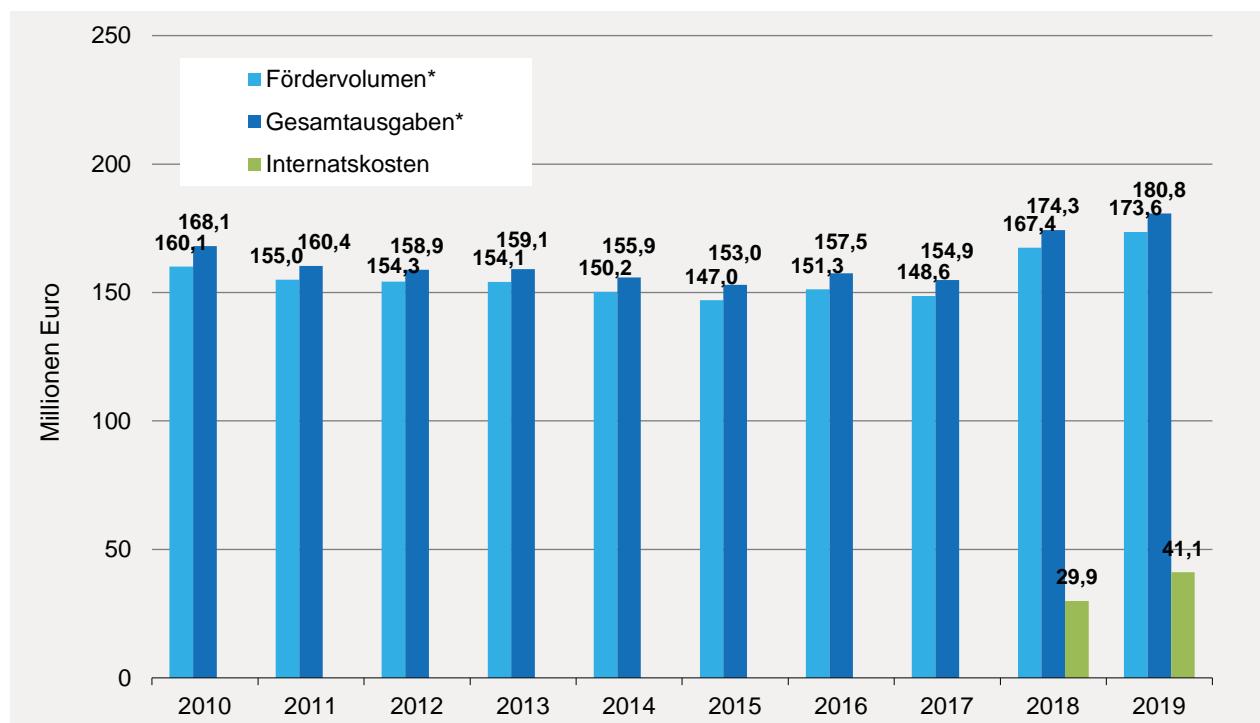
*D.h. auch ohne Internatskosten-Übernahme.

FA = Förderart.

7.1.5 Fördervolumen und Gesamtausgaben

Nachfolgende Grafik 7-3 veranschaulicht **die jährlichen Fördervolumina und Gesamtausgaben** (= Fördervolumina + Verwaltungskosten (Personal- und Sachaufwendungen)) sowie die darin nicht enthaltenen Internatskosten. Der 2018 erfolgte Anstieg der Förderfälle (vgl. Grafik 7-1) spiegelt sich auch im Anstieg der Gesamtausgaben wider (auf rund 174,3 Millionen Euro im Jahr 2018). 2019 erfolgte ein weiterer Anstieg der Gesamtausgaben auf rund 180,8 Millionen Euro. Zusätzlich sind hier 41,1 Millionen Euro für den Ersatz der Internatskosten aufgewendet worden. Der Anteil der Verwaltungskosten (Personal- und Sachaufwendungen) an den Gesamtausgaben (inkl. Internatskosten) betrug 2019 3,2% (2018: 3,4%).

Grafik 7-3 Höhe des Fördervolumens*, der Gesamtausgaben* und der Internatskosten für die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG
(in Millionen Euro, 2010-2019)



Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH (Jahresberichte) + ibw-Berechnungen
Inkl. Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen)

Anmerkungen: Die Zahlen basieren auf den Jahresberichten des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH. Die Daten betreffend das Fördervolumen und die Anzahl der Förderfälle eines Jahres können sich auch nachträglich noch geringfügig ändern (z. B. aufgrund von Rückabwicklungen, Fördergeldnachzahlungen bzw. -kürzungen). Sie sind daher eine Stichtagsbetrachtung (zum jeweiligen Erhebungsstichtag im Frühjahr des Folgejahrs). In den hier dargestellten Zahlen sind auch jene Förderungen (Z 8) enthalten, die nicht direkt an Lehrbetriebe ausbezahlt werden (und nicht in der DWH-Förderdatenbank enthalten sind).

Um eine Doppelerfassung von Förderbeträgen zu vermeiden, wurden 18,4 Millionen Euro, welche in den Jahresberichten sowohl im Jahr 2010 als Förderzusage als auch im Jahr 2011 als ausbezahlt Förderzusage aus dem Vorjahr erfasst wurden, in dieser Grafik nur einmal (nämlich dem Jahr der Auszahlung (2011)) berücksichtigt.

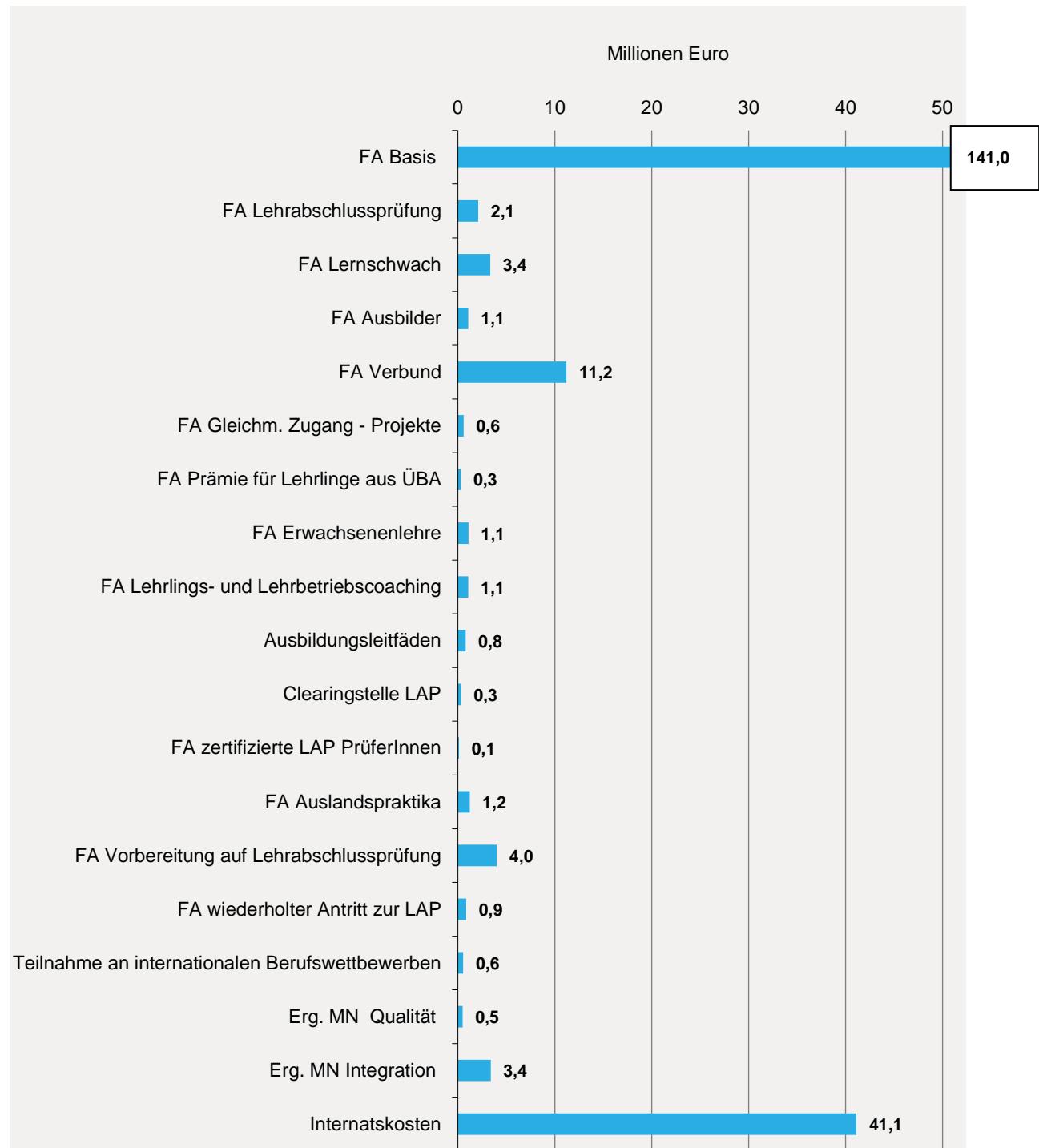
Gesamtausgaben = Fördervolumen + Verwaltungskosten (ohne Internatskosten).

*Fördervolumen und Gesamtausgaben ohne Internatskosten.

7.1.6 Fördervolumen nach Förderarten

Nach dem Volumen der einzelnen Förderungen betrachtet (vgl. Grafik 7-4), zeigt sich auch 2019 die hohe (aber anteilmäßig sinkende) finanzielle Bedeutung der Basisförderung (EUR 141 Mio. bzw. 66% des gesamten ausbezahlten Fördervolumens von rund EUR 215 Mio.). Ein hoher Anteil am Fördervolumen (19%) kommt mittlerweile (2019) den Internatskosten (rund EUR 41 Mio.) zu. Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungen („Verbundmaßnahmen“) wurden 2019 mit einem Gesamtvolumen von EUR 11,2 Mio. gefördert, ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Integration in die Lehrlingsausbildung und in den Arbeitsmarkt (Projektförderung) mit EUR 3,4 Mio. Weitere Förderungen mit einem Fördervolumen über zwei Millionen Euro waren 2019 die Förderung für Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung (EUR 4,0 Mio.), Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (EUR 3,4 Mio.) sowie die Förderungen für gute/ausgezeichnete Lehrabschlussprüfungen (EUR 2,1 Mio.).

Grafik 7-4 Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG: Ausbezahltes Fördervolumen nach Förderart
(in Millionen Euro, 2019)



Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH

Anmerkungen: Inkl. Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen).

„LAP“ = Lehrabschlussprüfung

„Erg. MN Qualität“ = Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung

„Erg. MN Integration“ = Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Integration in die Lehrlingsausbildung und in den Arbeitsmarkt

7.1.7 *Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)*

Die von den Forschungsinstituten ibw und öibf durchgeführte „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG“¹¹⁰, deren Erfordernis in der Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG Abs. 1 Z8 BAG definiert wurde, verfolgte zum einen das Ziel, eine wirkungsorientierte Betrachtung der aktuellen Fördermaßnahmen und deren konkreter Umsetzung vorzunehmen. Zum anderen fokussierte die Hintergrundanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung auf die Relevanz der inhaltlichen Konzeption und Problemadäquatheit des gegenwärtigen Fördersystems vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen der Lehrlingsausbildung in Österreich. Die Ergebnisse der Studie wurden bereits im „Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2016-2017“ dokumentiert.¹¹¹

¹¹⁰ Vgl. Dornmayr, Helmut / Schlägl, Peter / Mayerl, Martin / Winkler, Birgit (2016): Synthesebericht der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“, Wien + 5 weitere Teilberichte.

¹¹¹ Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland (2018): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2016-2017, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMDW, Wien.

7.2 Lehrstellenförderung durch das AMS

Die Lehrstellenförderung des AMS verfolgt in Form eines finanziellen Zuschusses für Ausbildungsbetriebe primär das Ziel, besonders benachteiligte Lehrstellensuchende (z.B. Personen mit Einschränkungen, sozialer Fehlanpassung, Sonderschulbesuch, Lernschwächen, Ausbildungen gemäß §8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung), etc.) auf eine Lehrstelle zu vermitteln. Darüber hinaus wird auch die Ausbildung von Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil gefördert. Insgesamt fokussiert die Förderungsmaßnahme 16 konkret definierte Zielgruppen (vgl. auch Tabelle 7-3).

Während die Abwicklung der Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG seit Mitte 2008 durch die Lehrstellensstellen der Wirtschaftskammern erfolgt, fallen die personenbezogenen Förderungen, die auf Basis eines den Lehrstellensuchenden Jugendlichen betreffenden arbeitsmarktpolitischen Betreuungs- und Beratungsvorgangs gewährt werden, weiter in den Verantwortungsbereich des Arbeitsmarktservice. Hierbei handelt es sich um einen pauschalierten Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung und der Integrativen Berufsausbildung.

Im Gegensatz zu den betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG können die **Lehrstellenförderungen des AMS** zudem auch von bestimmten Ausbildungseinrichtungen (bei denen nicht bereits eine Trägerförderung durch das AMS erfolgt) in Anspruch genommen werden.

Wesentliche Zielgruppen der Lehrstellenförderungen seitens des AMS sind:

- Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil.
- Jugendliche, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind (Jugendliche mit Behinderungen, sozialen Problemen, schulischen Defiziten oder z. B. auch LehrabrecherInnen).
- TeilnehmerInnen an einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (vormals „Integrative Berufsausbildung“).
- Über 18-Jährige, deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann oder SchulabrecherInnen.

Im Zuge der Richtlinienänderungen in der Folge der Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS im Jahr 2016/17 (siehe dazu Abschnitt 7.2.2) wurden die maximalen Förderhöhen insbesondere für über 18-Jährige, die von den Betrieben ein erhöhtes Lehrlingseinkommen in der Höhe eines Hilfsarbeitslohnes erhalten, auf max. EUR 900,- pro Monat erhöht.

7.2.1 Fördervolumen und -fälle der Lehrstellenförderung des AMS

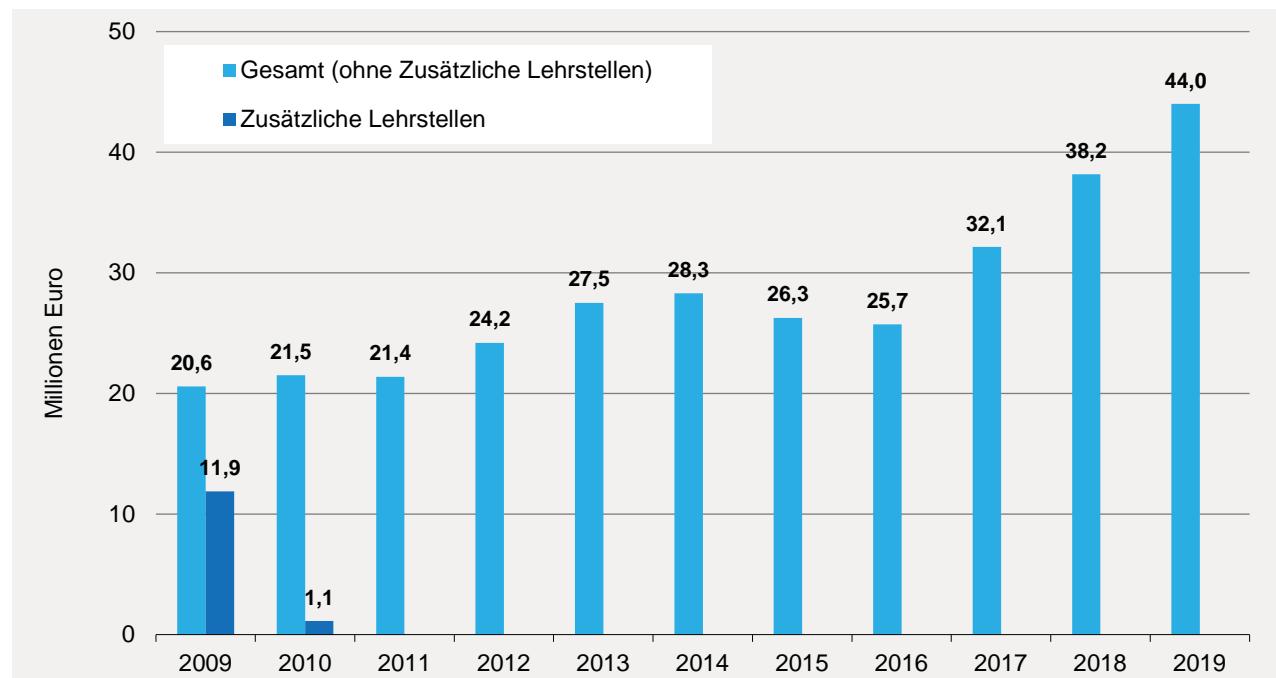
Die Höhe der Förderung für Betriebe beläuft sich auf bis zu EUR 400,-/Monat für Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil, benachteiligte Jugendliche sowie TeilnehmerInnen an einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Ausbildungseinrichtungen erhalten eine Förderung von bis zu EUR 453,-/Monat). Über 18-Jährige werden sowohl in Betrieben als auch in Ausbildungseinrichtungen mit bis zu EUR 900,-/Monat gefördert.

Um Missbrauch zu verhindern, kann ein Lehrstellenförderungsverbot über einen Betrieb verhängt werden, wenn es in diesem z. B. zu einer auffällig hohen Zahl an Auflösungen von Lehrverhältnissen kommt oder eine schlechte Qualität der Ausbildung festgestellt wird.

Nachfolgende Grafik 7-5 zeigt das Gesamtvolumen der personenbezogenen Lehrstellenförderung von Betrieben durch das AMS seit 2009. Die im Zeitraum bis 2010 (noch) verfügbare Förderung für die Schaffung neuer Lehrstellen („Blum-Bonus II“) und deren Auslaufen erklärt hauptsächlich das sinkende

Gesamtvolumen 2010 und 2011 (vgl. Grafik 7-5). Ab 2012 stieg die Lehrstellenförderung des AMS wieder geringfügig an. Dies ist (nahezu) ausschließlich auf die stärkere Inanspruchnahme der Förderungen für eine Ausbildung gemäß § 8b BAG (vormals „Integrative Berufsausbildung“¹¹²) zurückzuführen. In den Jahren 2015 und 2016 ging das Gesamtvolumen der Lehrstellenförderungen des AMS leicht zurück und stieg ab 2017 wieder deutlich an (auf EUR 44,0 Millionen im Jahr 2019). Insgesamt umfasste diese Summe im Jahr 2019 12.180 Förderfälle (vgl. Grafik 7-6). Der Anstieg der Fördersumme sowie der absoluten Zahl der Förderfälle seit dem Jahr 2017 ist vor allem auf eine starke Zunahme der Förderart „Alter (über 18 Jahre, mangelnde Qualifikation)“ zurückzuführen (vgl. Tabelle 7-3) sowie auf Änderungen in bundesländerspezifischen internen Richtlinien/Vorgaben.¹¹³ Auch die Relation der durch das AMS im jeweiligen Jahr geförderten Lehrverhältnisse („Förderfälle“) zu allen Lehrlingen in Österreich ist seit dem Jahr 2017 deutlich gestiegen (vgl. Grafik 7-7). Im Jahr 2019 beträgt diese Relation 11,2%, woraus sich etwas vereinfacht gesagt ableiten lässt, dass 2019 mehr als jeder zehnte Lehrling durch das AMS gefördert wurde.

Grafik 7-5 Lehrstellenförderung des AMS im Zeitverlauf (Gesamtvolumen)
(in Millionen Euro, 2009-2019)



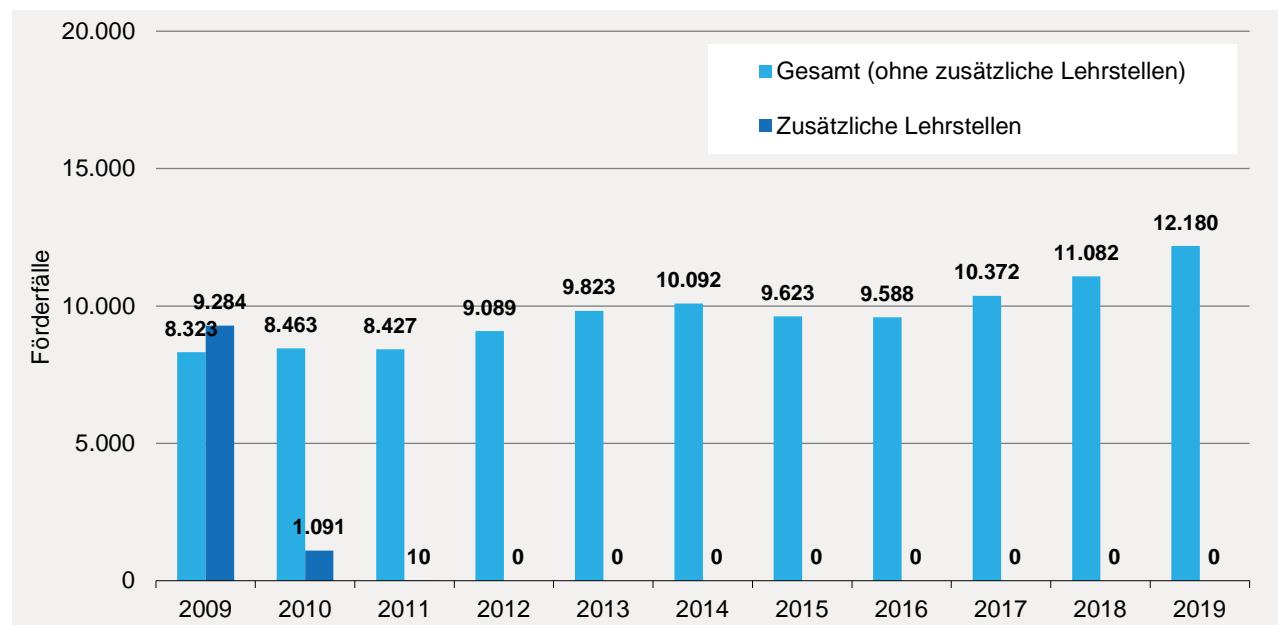
Quelle: AMS

Stand: 16.04.2020

¹¹² Im Zuge der BAG-Novelle 2015 wurde auf die Verwendung des Begriffs „Integrative Berufsausbildung“ für diese Art der Ausbildungen verzichtet.

¹¹³ Beispielsweise sah das AMS Wien ab dem 1.2.2017 auf maximal 3 Förderjahre einen fixen Fördersatz von EUR 400,- für alle Förderarten vor (bzw. EUR 755,- für über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln, wenn das höhere Lehrlingseinkommen für über 18-Jährige oder der HilfsarbeiterInnenlohn bezahlt wird). Zuvor betrug der monatliche Fördersatz in Wien in der Regel lediglich EUR 200,- (Ausnahmen: Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln, Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil, Ausbildungen gemäß §8b BAG). Die maximale Förderdauer war mit Ausnahme der Ausbildungen gemäß §8b BAG auf 1 Jahr begrenzt.

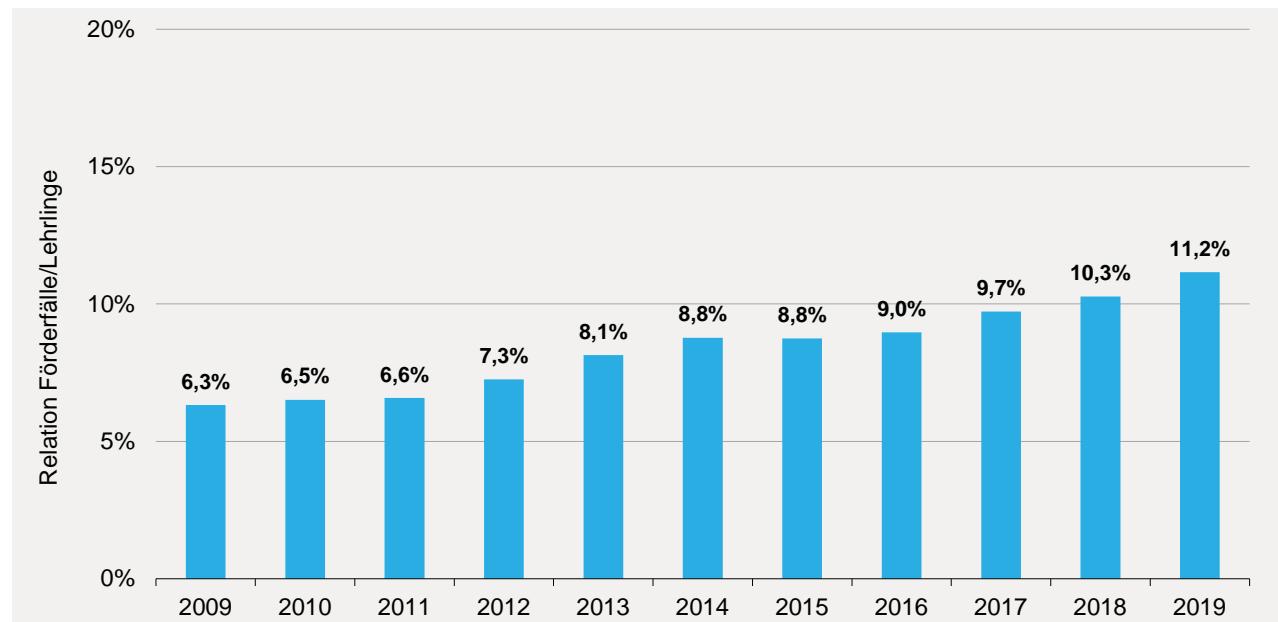
Grafik 7-6 Lehrstellenförderung des AMS im Zeitverlauf (Förderfälle)
(2009-2019)



Quelle: AMS

Stand: 16.04.2020

Grafik 7-7 Relation Zahl der Förderfälle im jeweiligen Jahr zur Gesamtzahl der Lehrlinge in Österreich (ohne Förderart „Zusätzliche Lehrstellen“)
(2009-2019, ohne Förderart „Zusätzliche Lehrstellen“)



Quelle: AMS (Förderfälle, Stand: 16.04.2020), WKÖ (Zahl der Lehrlinge) + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Die Zahl der Förderfälle (AMS) bezieht sich auf das jeweilige Gesamtjahr, die Zahl der Lehrlinge (WKÖ) ist ein Stichtagswert (zum 31.12. des jeweiligen Jahres).

Tabelle 7-3 Lehrstellenförderung des AMS nach Förderart (Förderfälle)
 (Zahl der Förderfälle, 2012-2019)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Alter (über 18 Jahre, mangelnde Qualifikation)	753	936	942	792	760	1.259	1.672	2.044
anrechenbare Lehrzeit aus verlorener Lehrstelle	1.228	1.180	1.251	1.101	955	956	1.047	1.234
HauptschulabsolventIn (sonderpädagogischer Förderungsbedarf)	214	201	208	165	183	214	259	257
§8b - kein positiver Abschluss der Hauptschule	253	251	241	240	260	278	326	399
§8b - keine erfolgreiche Vermittlung	391	418	461	499	553	589	583	553
§8b - Pflicht-/Sonderschule (sonderpädag. Förderungsbedarf)	1.522	1.923	2.130	2.224	2.261	2.333	2.391	2.493
§8b - physische, psychische oder geistige Beeinträchtigung	525	664	779	786	743	831	814	769
lange Vormerkdauer	187	169	146	130	110	128	68	86
LeistungsbezieherIn	455	470	437	445	382	347	393	481
Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil	786	816	848	826	921	999	931	995
PflichtschulabsolventIn mit Lernschwäche	1.734	1.728	1.572	1.495	1.532	1.459	1.700	1.947
physische, psychische oder geistige Beeinträchtigung	426	420	416	352	378	358	343	330
SchulabrecherIn	197	215	199	193	178	255	210	254
SonderschulabsolventIn	140	127	113	84	71	78	82	92
soziale Fehlanpassung	278	305	349	291	301	288	216	192
nicht deutschsprachige Schule	0	0	0	0	0	0	47	54

Quelle: AMS

Stand: 16.04.2020

Anmerkung Förderart „Nicht deutschsprachige Schule“ erst ab 2018

7.2.2 *Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS*

Im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS“¹¹⁴ (im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich) wurden u.a. alle LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 hinsichtlich Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung des AMS sowie in Bezug auf Ausbildungs- und (anschließenden) Arbeitsmarkterfolg analysiert (ibw-LehrabsolventInnenmonitoring). Die Evaluierung beleuchtete neben der Wirkung (Effektivität) dieser Förderungsmaßnahme zusätzlich auch Effizienz und organisatorische Abwicklung. Ein zentrales Element der Evaluierung bildete die Untersuchung aller 303.147 LehrabgängerInnen der Jahre 2008-2014 hinsichtlich Inanspruchnahme der Lehrstellenförderung des AMS sowie in Bezug auf Ausbildungs- und (anschließenden) Arbeitsmarkterfolg. Die Ergebnisse dieser Evaluierungsstudie wurden bereits im „Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2016-2017“ dokumentiert.¹¹⁵

¹¹⁴ Vgl. Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

¹¹⁵ Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland (2018): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2016-2017, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMDW, Wien.

8 Betriebliche AusbilderInnen

Insgesamt gab es gemäß Lehrlingsstatistik der WKO zum Stichtag 20.11.2018 N=49.138 (aktive¹¹⁶) betriebliche LehrlingsausbilderInnen in österreichischen Unternehmen. Die betrieblichen AusbilderInnen sind für rund 80% der Ausbildungszeit der Lehrlinge verantwortlich. Obwohl ihnen daher eine Schlüsselrolle in der Lehrlingsausbildung zukommt, stellen sie eine bislang wenig beachtete Gruppe dar. Aufschlussreiche Erkenntnisse ermöglicht eine vom ibw 2019 durchgeführte repräsentative Befragung von über 1.000 betrieblichen AusbilderInnen in Österreich¹¹⁷:

Die Ergebnisse der im Jänner 2019 durchgeführten Online-Befragung von 1.072 betrieblichen LehrlingsausbilderInnen in Österreich (Auftraggeber: BMDW) zeigen, dass die AusbilderInnen als die größte Herausforderung für die Ausbildung den qualitativen und quantitativen Mangel an Lehrlingen erachten (vgl. Grafik 8-1). 80% der AusbilderInnen (43% stark zutreffend, 37% eher zutreffend) sehen die zu geringe Zahl an qualifizierten/guten Bewerbungen als aktuelle Herausforderung für das Ausbilden von Lehrlingen in ihrem Betrieb, 70% auch generell zu wenige Bewerbungen für ihre offenen Lehrstellen. Zu beachten ist dabei weiters, dass im Rahmen dieser Befragung nur AusbilderInnen befragt wurden, die (derzeit noch) aktiv sind und nicht etwa auch (ehemalige) AusbilderInnen aus jenen Betrieben, welche bereits die Lehrlingsausbildung einstellten bzw. (mangels Nachfrage) beenden mussten.

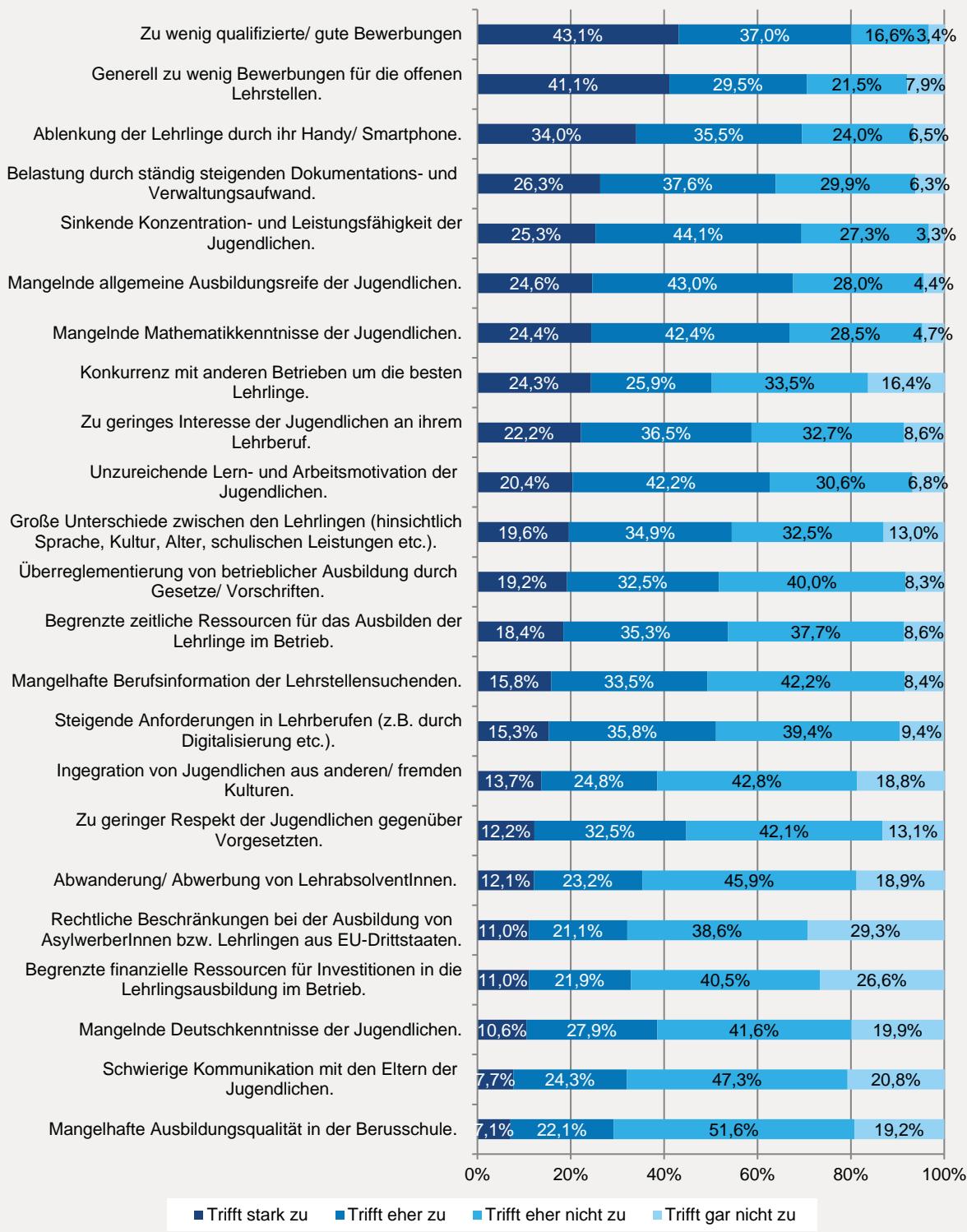
Als erschwerend für das Ausbilden von Lehrlingen empfinden die AusbilderInnen zudem die Ablenkung der Lehrlinge durch ihr Handy/Smartphone (70% stark oder eher zutreffend) sowie die Belastung durch den ständig steigenden Dokumentations- und Verwaltungsaufwand (64%). Nur ein Drittel der AusbilderInnen (33%) fühlt sich hingegen durch begrenzte finanzielle Ressourcen für Investitionen in die Lehrlingsausbildung im Betrieb herausgefordert. Ausdruck des qualitativen Mangels an ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen ist nicht zuletzt auch die von vielen AusbilderInnen attestierte mangelnde allgemeine Ausbildungsreife der Jugendlichen (68% stark oder eher zutreffend) und hierbei wiederum an erster Stelle die unzureichenden Mathematikkenntnisse (Stichwort „Praktisches Rechnen“) der Jugendlichen (67%). Mangelnde Deutschkenntnisse der Jugendlichen werden hingegen wesentlich seltener als Herausforderung wahrgenommen (39%).

Folgerichtig steht jedenfalls auch der Wunsch nach einer Verbesserung der Ausbildung bzw. der Vorbildung in der Pflichtschule (92% Zustimmung, davon 57% sehr sinnvoll und 35% eher sinnvoll) weit oben auf der Liste der Möglichkeiten, wie die AusbilderInnen bei ihrer Tätigkeit noch besser unterstützt werden könnten (vgl. Grafik 8-2). In diesem Zusammenhang wird auch der Wunsch nach persönlichkeitsbildenden Kursen für Lehrlinge vor Lehrzeitbeginn (86%) und die stärkere Förderung der berufs-praktischen Tage („Schnupperlehre“) häufig artikuliert (84%).

Nur ein Aspekt wird noch stärker gewichtet als die Verbesserung der Ausbildung in der Pflichtschule: Der Wunsch nach einer Verbesserung des Images und einer Aufwertung der Lehre (96% Zustimmung, davon 77% sehr sinnvoll und 19% eher sinnvoll). Davon beeinflusst sind vermutlich auch die Wünsche nach mehr öffentlichen Mitteln/Förderungen für die betriebliche Lehrlingsausbildung (90%) und nach kostenlosen Weiterbildungsangeboten für AusbilderInnen (88%).

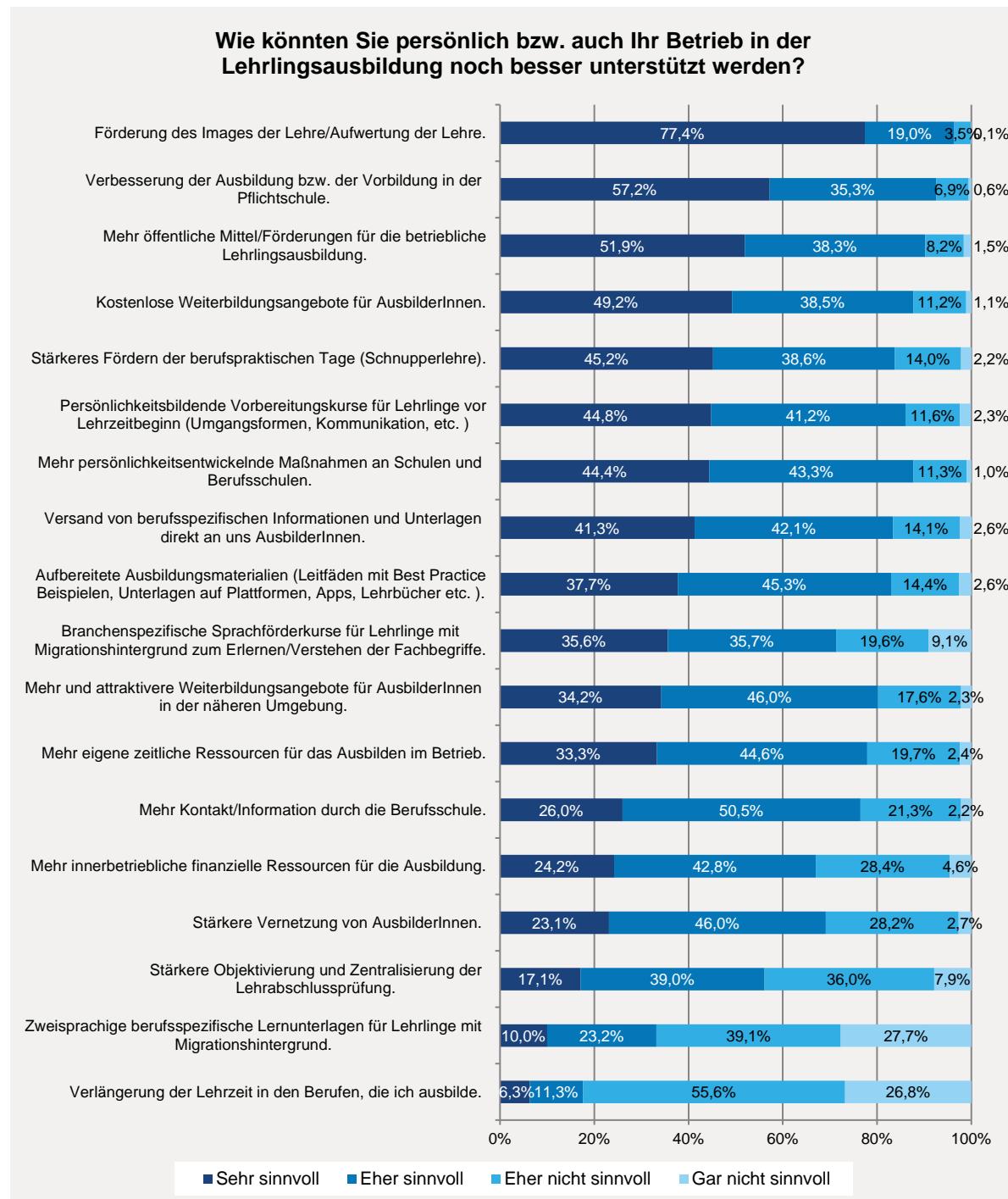
¹¹⁶ Damit sind jene LehrlingsausbilderInnen gemeint, die zum Stichtag als verantwortliche/r Ausbilder/-in in einem aufrechten Lehrvertrag eingetragen waren.

¹¹⁷ Vgl. Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Rechberger, Marlis (2019): Betriebliche AusbilderInnen in Österreich – Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche. ibw-Forschungsbericht Nr.196. Wien.

Grafik 8-1 Herausforderungen für das Ausbilden von Lehrlingen**Worin sehen Sie aktuelle Herausforderungen für das Ausbilden von Lehrlingen in Ihrem Betrieb?**

Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Rechberger, Marlis (2019): Betriebliche AusbilderInnen in Österreich – Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche. ibw-Forschungsbericht Nr.196. Wien.

Grafik 8-2 Persönliche/betriebliche Unterstützung in der Lehrlingsausbildung


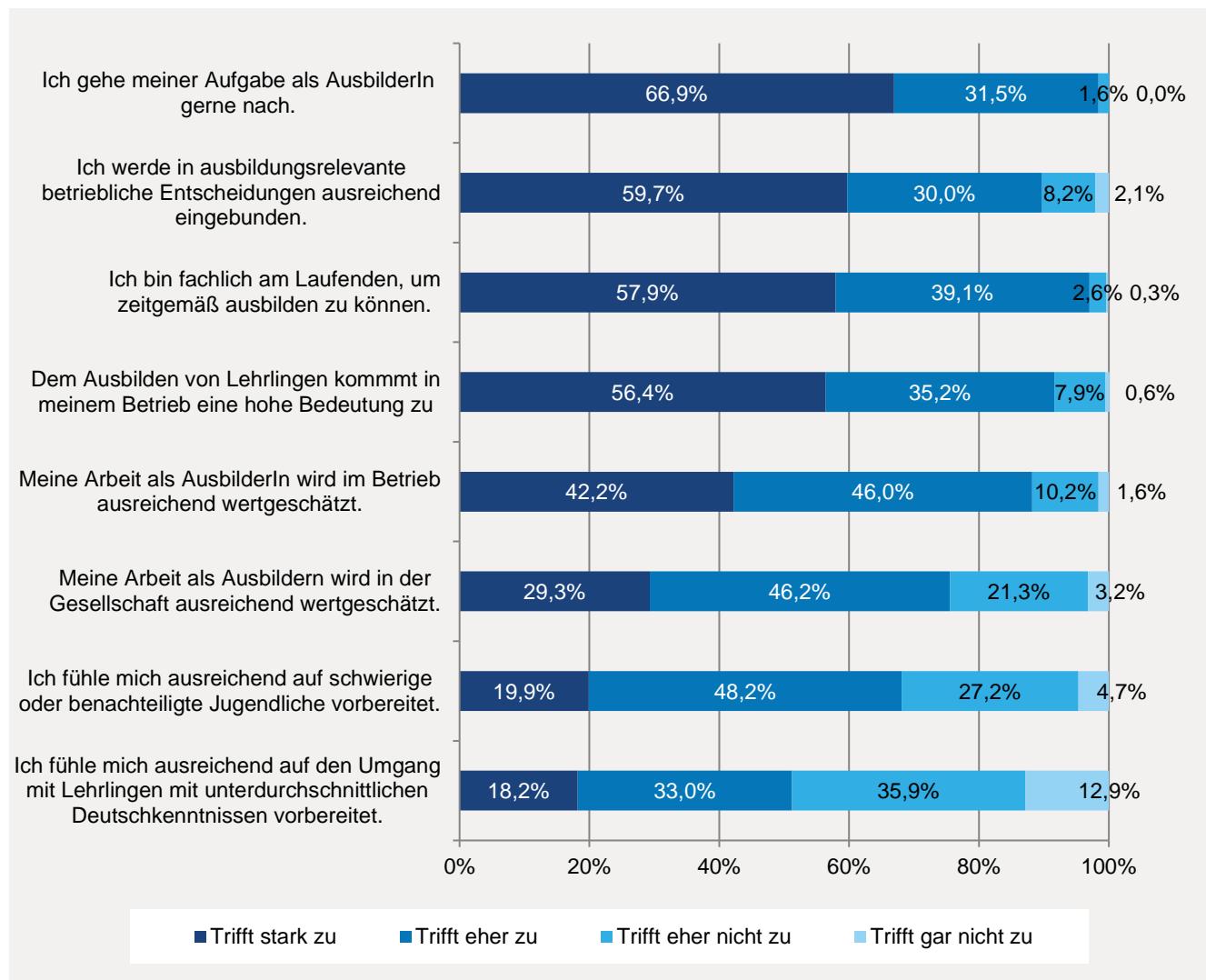
Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Rechberger, Marlis (2019): Betriebliche AusbilderInnen in Österreich – Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche. ibw-Forschungsbericht Nr.196. Wien.

Die Befragung der AusbilderInnen zeigt weiters, dass die Lehrlingsausbildung in den meisten Betrieben einen hohen Stellenwert besitzt (vgl. Grafik 8-3): 91% befinden, dass dem Ausbilden von Lehrlingen in ihrem Betrieb eine hohe Bedeutung zukommt (56% trifft stark zu, 35% trifft eher zu), 88% der AusbilderInnen fühlen ihre Arbeit als AusbilderIn im Betrieb ausreichend wertgeschätzt (42% trifft stark zu, 46% trifft eher zu), die Wertschätzung seitens der Gesellschaft wird als weniger intensiv wahrgenommen (66%).

Beachtliche 98% der AusbilderInnen geben an, dass sie ihrer Aufgabe als AusbilderIn gerne nachgehen (67% trifft stark zu, 31% trifft eher zu). Diese hohe positive Motivation der betrieblichen AusbilderInnen stellt zweifellos eine gute Basis und ein enormes Potential für eine erfolgreiche Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung in Österreich dar.

Grafik 8-3 Stellenwert der Lehrlingsausbildung im Betrieb und “Ausbildungskultur“



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Rechberger, Marlis (2019): Betriebliche AusbilderInnen in Österreich – Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche. ibw-Forschungsbericht Nr.196. Wien.

9 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende

Die Zahl der Lehrlinge ist das Resultat eines komplexen Zusammenspiels von Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt. Ein Indikator, mit welchem sowohl (Teil-)Aspekte des Angebots als auch der Nachfrage beschrieben werden können, ist die Gegenüberstellung der beim AMS vorgemerkten offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden.

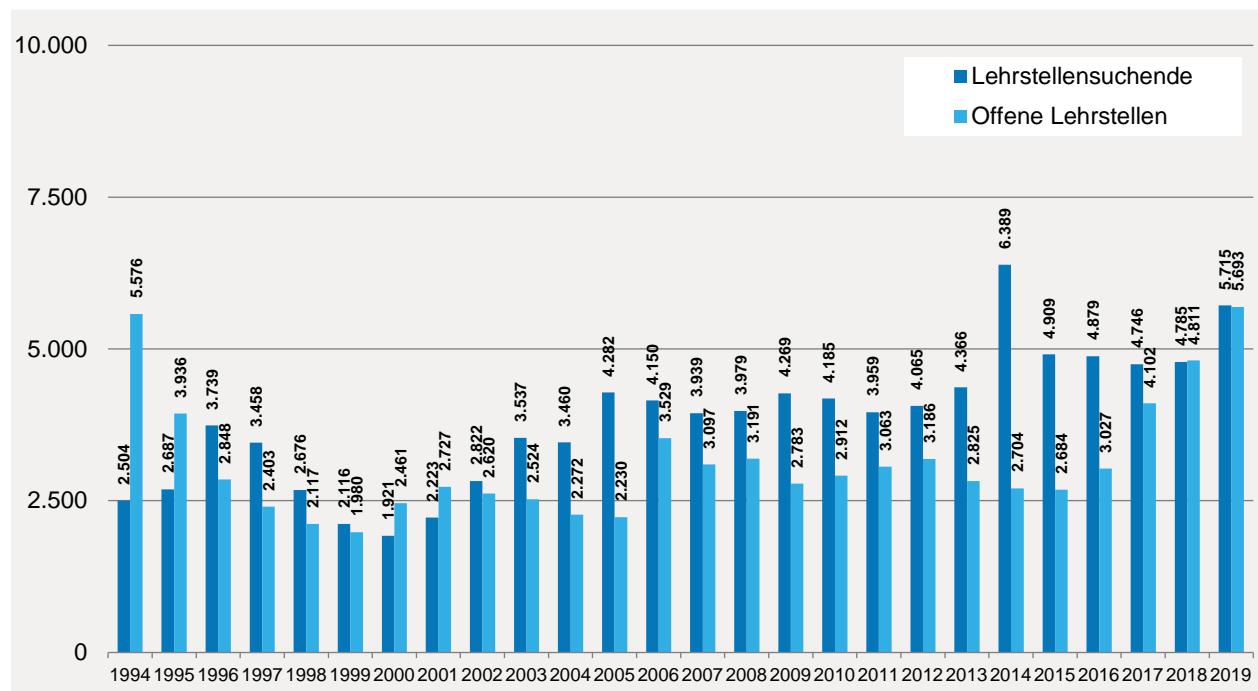
Betrachtet man zunächst einmal nur die Entwicklung der beim AMS vorgemerkten (sofort verfügbaren) offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden¹¹⁸ im Juni des jeweiligen Jahres (vgl. dazu Grafik 9-1), so lässt sich erkennen, dass **sowohl die Zahl der Lehrstellensuchenden Ende Juni als auch die Zahl der offenen Lehrstellen zuletzt stark gestiegen** sind und sich österreichweit auf einem ähnlich hohen Niveau befinden (ca. jeweils 5.700 Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Juni 2019). Auf die starken regionalen Unterschiede wird später noch eingegangen. Zu beachten ist bei dieser Betrachtungsweise aber unter anderem, dass **nicht alle offenen Lehrstellen** (und auch nicht alle Lehrstellensuchenden) **beim AMS gemeldet** werden. Dabei ergibt sich für die Beschreibung der Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen ein besonderes Problem der zeitlichen Messung (Wahl des Untersuchungszeitraums bzw. -monats), weil diese Zahlen im Jahresverlauf (u. a. in Abhängigkeit vom Meldeverhalten der Lehrstellensuchenden und Lehrbetriebe) sehr stark variieren und dabei auch von Sonderfaktoren – wie etwa dem Beginn von überbetrieblichen Lehrausbildungsgängen – beeinflusst werden. Zu statistischen Zwecken wird üblicherweise den Monatsendestichtagen Juni, September oder Dezember der Vorzug eingeräumt.

Die Abhängigkeit des Ergebnisses von Datenauswahl und Darstellungsweise wird deutlich, wenn man zu Vergleichszwecken den sofort verfügbaren gemeldeten offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden (vgl. Grafik 9-1) die Summe aller sofort und nicht sofort verfügbaren offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden im Juni des jeweiligen Jahres gegenüberstellt (vgl. dazu Grafik 9-2). Berücksichtigt man auch die nicht sofort verfügbaren Lehrstellen, übersteigt seit 2008 die Zahl der offenen Lehrstellen die Zahl der (auch nicht sofort verfügbaren) Lehrstellensuchenden deutlich. Dennoch gelingt es nicht allen Lehrstellensuchenden, in den darauffolgenden Monaten einen Lehrvertrag zu erhalten.

Die Gegenüberstellung von offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden weist immer einen gewissen „Sockel“ (bzw. Mismatch) von unbesetzten offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden auf. Dieser „Sockel“ beinhaltet sowohl friktionelle (z. B. Dauer für die Besetzung bzw. Personalauswahlentscheidung im Falle einer als offen gemeldeten Lehrstelle) als auch strukturelle Aspekte (z. B. Nicht-Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage in regionaler Hinsicht oder hinsichtlich gesuchten und angebotenen Lehrberufes (vgl. Grafik 9-3 bis Grafik 9-5).

¹¹⁸ Die Daten zu offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden sind natürlich mit Vorsicht zu interpretieren, spiegeln sie doch in erster Linie das Meldeverhalten der Akteure wider und werden etwa auch durch den Beginn von überbetrieblichen Ausbildungen „verzerrt“. Generell ist davon auszugehen, dass sowohl viele offene Lehrstellen als auch viele Lehrstellensuchende nicht beim AMS gemeldet sind, dass allerdings die Meldewahrscheinlichkeit deutlich steigt, je schwieriger sich die Suche gestaltet. Da mit einer Lehrstellensuche grundsätzlich kein Leistungsbezug beim AMS verbunden ist, stellt sich zudem die Frage, wie zeitnah Meldungen/Informationen über erfolgte Ausbildungentscheidungen bzw. begonnene Ausbildungs-/Berufswege von als Lehrstellensuchend vorgemerkten Jugendlichen erfolgen, ebenso wie Meldungen von Lehrbetrieben über die erfolgte Besetzung als offen gemeldeter Lehrstellen. Nur unter den genannten Einschränkungen können die Zahlen über offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende daher als aussagekräftige Indikatoren gewertet werden.

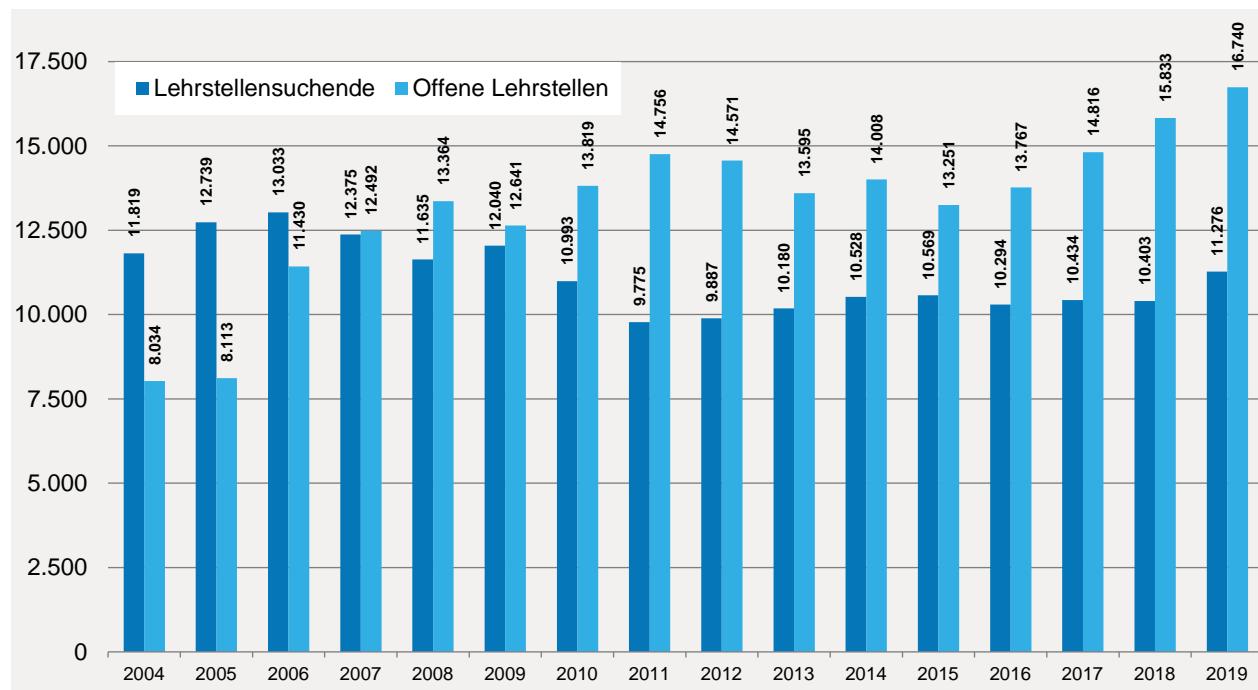
Grafik 9-1 Sofort verfügbare offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (Bestand jeweils Ende Juni)



Quelle: BMASGK (Bali)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Juni des jeweiligen Jahres. Für die Beschreibung der Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen ergibt sich ein besonderes Problem der zeitlichen Messung (Wahl des Untersuchungszeitraums/-monats), weil diese Zahlen im Jahresverlauf sehr stark variieren und dabei auch von Sonderfaktoren – wie etwa dem Beginn von überbetrieblichen Lehrausbildungsgängen – beeinflusst werden. Zu statistischen Zwecken wird üblicherweise den Monatsendestichtagen Juni, September oder Dezember der Vorzug eingeräumt.

Grafik 9-2 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (Gesamtbestand jeweils Ende Juni)

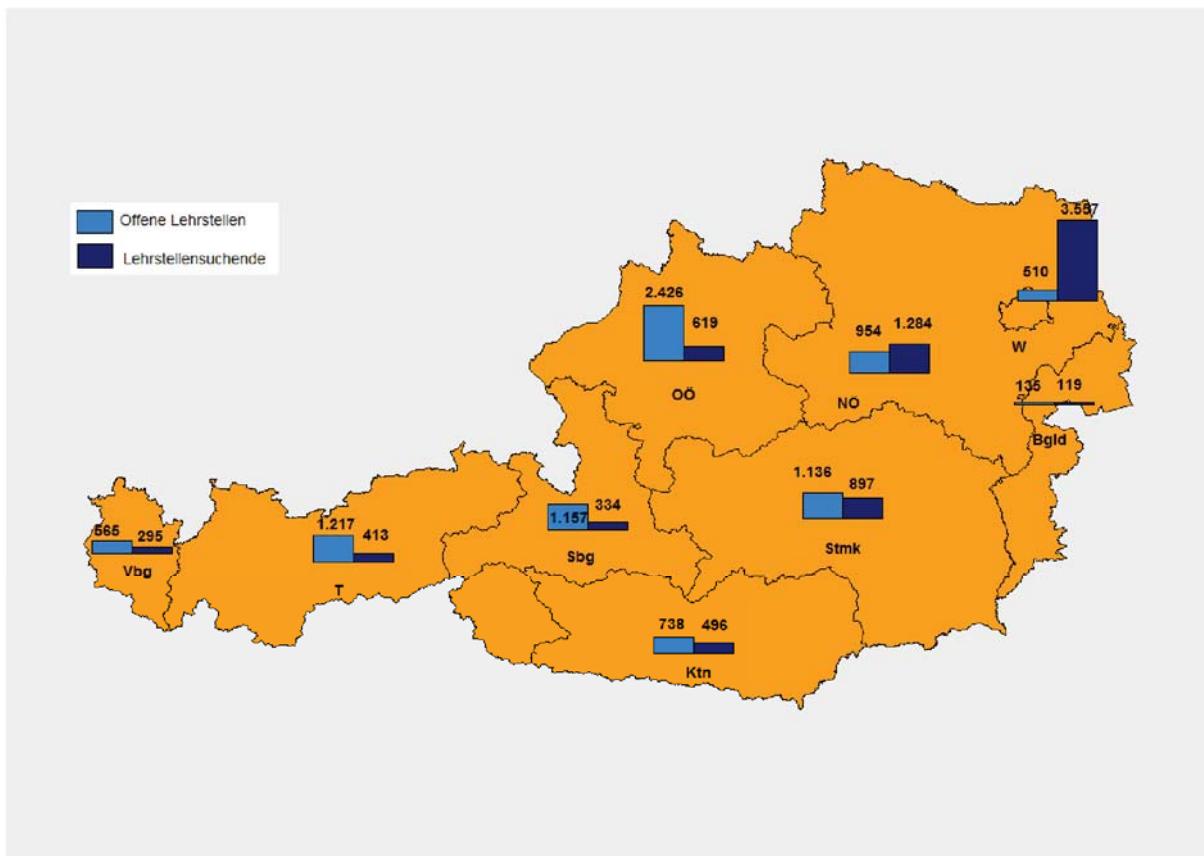


Quelle: AMS online, zuletzt abgerufen am 04.06.2020

Anmerkung: Sofort und nicht sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Juni des jeweiligen Jahres.

Die regionalen Ungleichgewichte am Lehrstellenmarkt können anhand von Grafik 9-3 veranschaulicht werden: Während Ende September 2019 in Wien 3.557 Lehrstellensuchenden lediglich 510 vorge- merkte offene Lehrstellen gegenüberstanden, lag vor allem in den Bundesländern Oberösterreich, Tirol, Salzburg, Vorarlberg und Kärnten die Zahl der offenen Lehrstellen deutlich über jener der Lehrstellensuchenden. In Oberösterreich waren beispielsweise Ende September 2019 beim AMS 2.426 offene Lehrstellen gemeldet, aber nur 619 Lehrstellensuchende vorgemerkt. Die regionalen Ungleichgewichte am Lehrstellenmarkt haben sich im Vergleich zum Vorjahr sogar eher noch verstärkt.

Grafik 9-3 Sofort verfügbare offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende nach Bundes- land (Bestand, Ende September 2019)

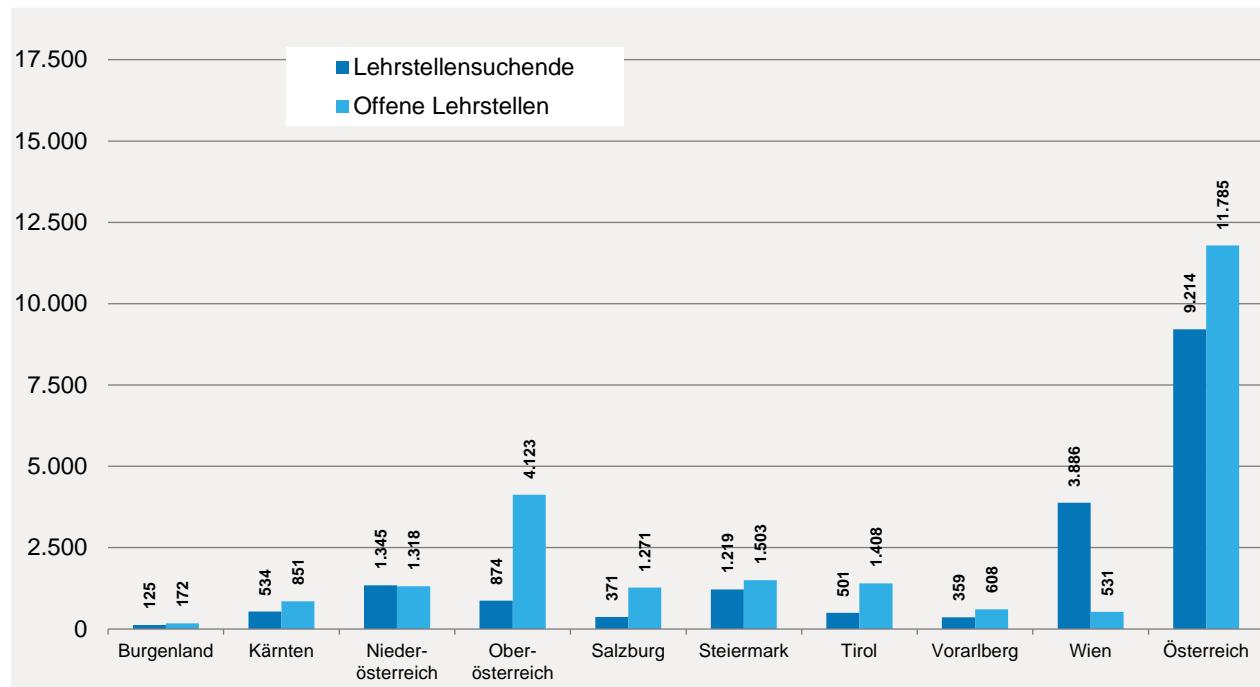


Quelle: BMASGK (Bali)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende September 2019

Berücksichtigt man neben den sofort verfügbaren offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden auch die nicht sofort verfügbaren Lehrstellen und Lehrstellensuchenden, so verstärken sich die regionalen Unterschiede (vgl. Grafik 9-4): in Wien standen Ende September 2019 insgesamt 531 offene Lehrstellen 3.886 Lehrstellensuchenden gegenüber, in den Bundesländern Oberösterreich, Salzburg und Tirol betrug hingegen die Zahl der offenen Lehrstellen ein Vielfaches der (sofort oder nicht sofort verfügbaren) Lehrstellensuchenden.

Grafik 9-4 **Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (Gesamtbestand, Ende September 2019)**



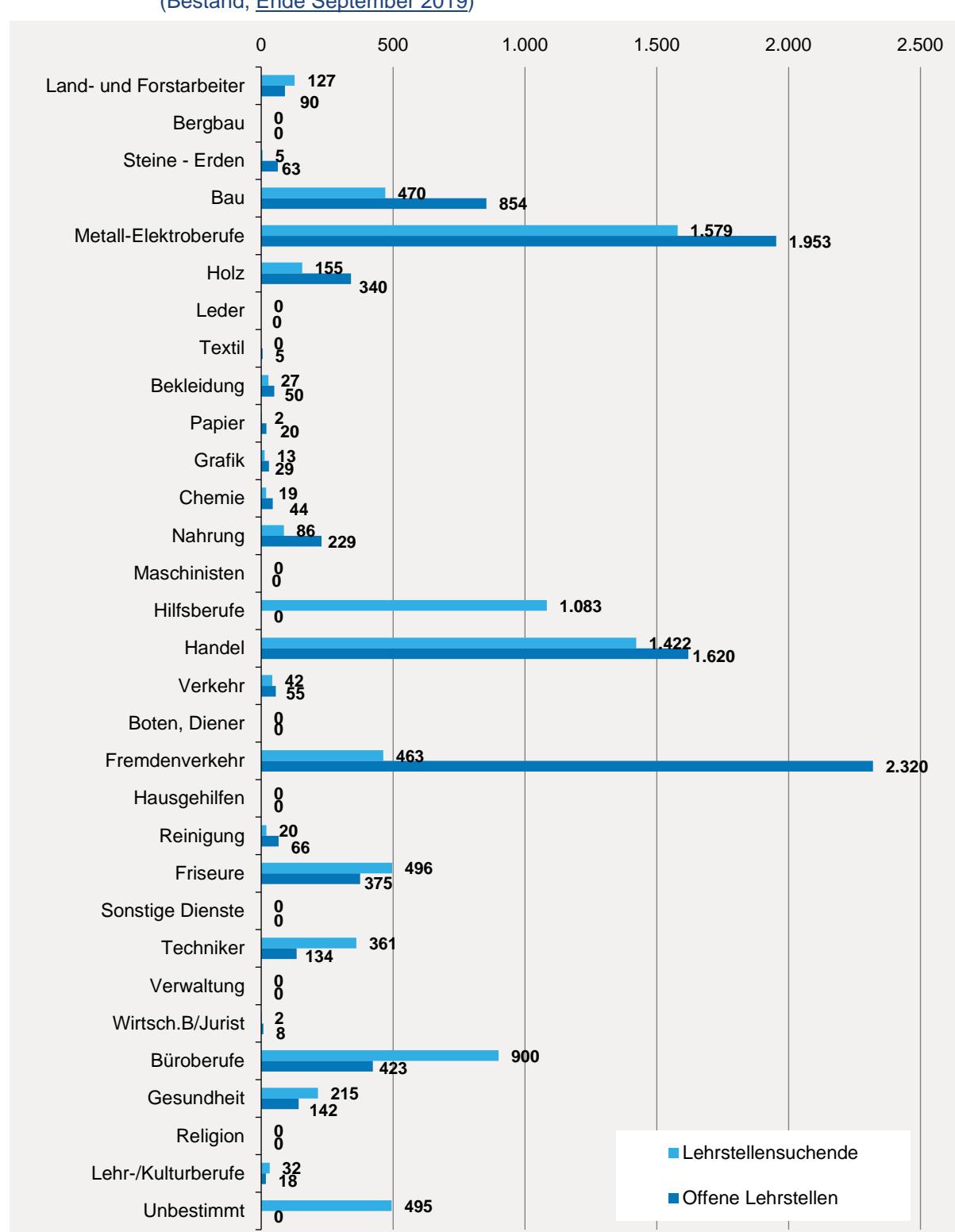
Quelle: AMS online, zuletzt abgerufen am 04.06.2020

Anmerkung: Sofort und nicht sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Juni des jeweiligen Jahres.

Nach Lehrberufen (Berufsübergruppen) betrachtet gab es Ende September 2019 (vgl. Grafik 9-5) den größten Überhang an (sofort verfügbaren) offenen Lehrstellen im Fremdenverkehr (+1.857), den größten Mangel – d. h. mehr (sofort verfügbare) Lehrstellensuchende als (sofort verfügbare) offene Lehrstellen – in den Büroberufen (-477). (Quelle: Bali + ibw-Berechnungen)

Grafik 9-5 Sofort verfügbare offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende nach Berufsgruppen

(Bestand, Ende September 2019)



Quelle: BMASGK (Bali)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende September 2019

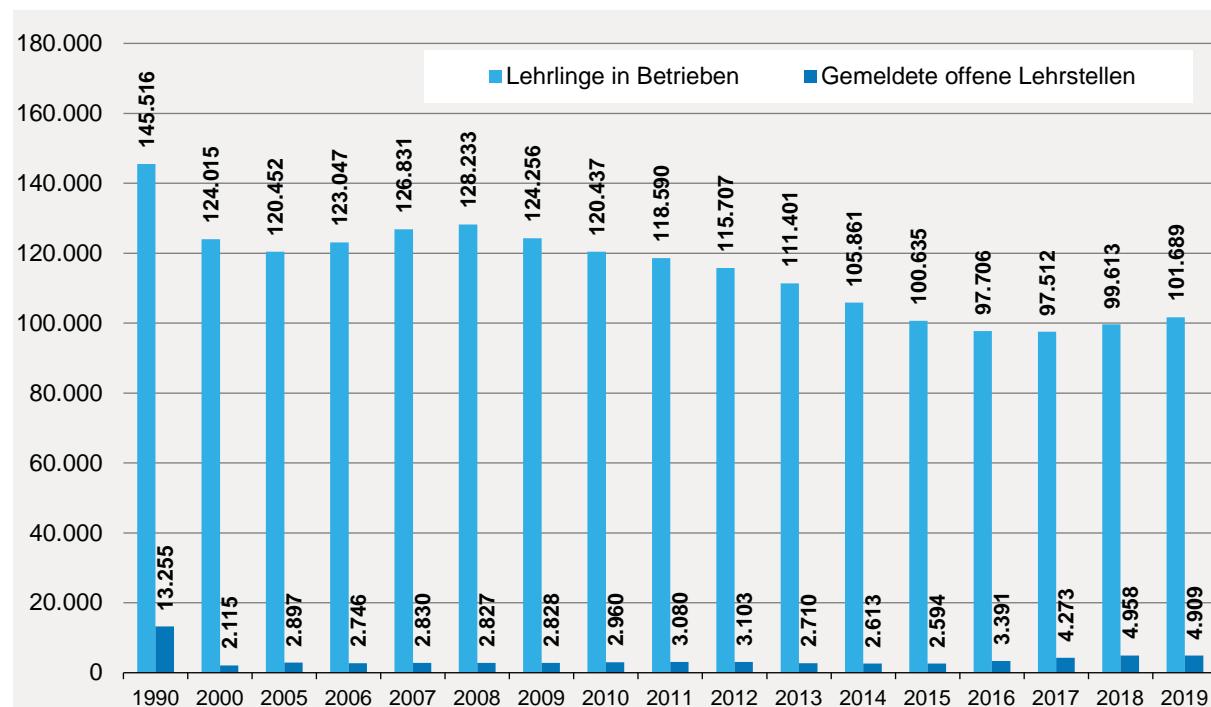
10 Betriebliches Lehrstellenangebot

Grafik 10-1 veranschaulicht die Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots, d. h. der Zahl der Lehrlinge in Betrieben und der (gemeldeten) offenen Lehrstellen – jedoch ohne Lehrlinge in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (gemäß § 8c, § 29, § 30 oder § 30b BAG) von 1990 bis 2019. Dabei ergibt sich folgendes Bild: Zwischen 1990 und 1996 ist ein sehr starker Rückgang des Lehrstellenangebots (über 35.000 betriebliche Lehrstellen weniger – d. h. Lehrlinge in Betrieben und gemeldete offene Lehrstellen zusammengerechnet) zu beobachten. Dieser starke Rückgang hat zu einem Zeitpunkt begonnen (1991), als es für die Betriebe besonders schwierig war (vgl. die hohe Zahl der gemeldeten offenen Lehrstellen), geeignete LehrstellenbewerberInnen zu finden. Die Zahl der offenen Lehrstellen lag zu diesem Zeitpunkt besonders deutlich über der Zahl der Lehrstellensuchenden (vgl. auch Grafik 9-1).

Seit dem zwischenzeitlichen „Tiefpunkt“ des betrieblichen Lehrstellenangebots zu Ende des Jahres 2003 (119.266 angebotene betriebliche Lehrstellen, davon 117.415 Lehrlinge in Betrieben und 1.851 gemeldete offene Lehrstellen) ist bis 2008 ein deutlicher Anstieg zu beobachten (2008: Angebot von 131.060 betrieblichen Lehrstellen, davon 128.233 Lehrlinge in Betrieben und 2.827 gemeldete offene Lehrstellen). Es kann vermutet werden, dass dieser Anstieg auch in einem Zusammenhang mit den betrieblichen Lehrstellenförderungen zu sehen ist.

Im Zuge des starken Rückgangs der 15-Jährigen – vgl. Kapitel 5 – und wohl zu einem kleineren Teil auch auf Grund der Auswirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist es allerdings von 2009 bis 2017 zu einem (erneuten) deutlichen Rückgang des betrieblichen Lehrstellenangebots gekommen. Die Zahl der Lehrlinge in Betrieben ging von 2008 bis 2017 um über 30.000 zurück (von 128.233 im Jahr 2008 auf 97.512 im Jahr 2017). Der Rückgang konnte erst im Jahr 2018 gestoppt werden, in welchem die Zahl der Lehrlinge in Betrieben erstmals seit 2008 wieder deutlich anstieg (um über 2.000 Lehrlinge, auf 99.613 Lehrlinge). Diese Tendenz hat sich auch 2019 fortgesetzt (Anstieg auf 101.689 betriebliche Lehrlinge). Auch die Zahl der offenen Lehrstellen sowie der Lehrlinge im 1. Lehrjahr (vgl. Grafik 10-2) ist 2018 deutlich gestiegen.

Primäre Ursache des starken Rückgangs von 2008 bis 2017 war das geringere Angebot an (geeigneten) Lehrstellensuchenden bedingt durch den starken Rückgang der Zahl an Jugendlichen (vgl. Kapitel 11). Wenn die Betrachtung auf die betrieblichen Lehrlinge im 1. Lehrjahr – d. h. nur auf die neuen Lehrverträge eines Ausbildungsjahres – beschränkt wird (vgl. Grafik 10-2), lässt sich allerdings auch ein Zusammenhang zur allgemeinen Wirtschaftslage deutlich erkennen. Ein besonders markanter Rückgang der betrieblichen Lehrlinge im 1. Lehrjahr (-10,8%) war im Zuge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 zu beobachten. Inwieweit auch 2012 und 2013 das wirtschaftlich schwierige Umfeld (Staatsschuldenkrise) für den markanten Rückgang (2012: -4,4%, 2013: -8,1%) mitverantwortlich war, lässt sich schwer quantifizieren. 2014 ging die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Betrieben erneut stark zurück (-6,6%), 2015 war der Rückgang (demografisch bedingt – vgl. auch Kapitel 11) bereits etwas schwächer (-3,5%) und von 2016 bis 2018 war wieder ein Anstieg der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Betrieben zu beobachten, der 2017 und 2018 recht markant (+4,1% bzw. +4,7%) ausfiel. 2019 war die Zahl der betrieblichen Lehrlinge im 1. Lehrjahr allerdings wieder rückläufig (-1,0%).

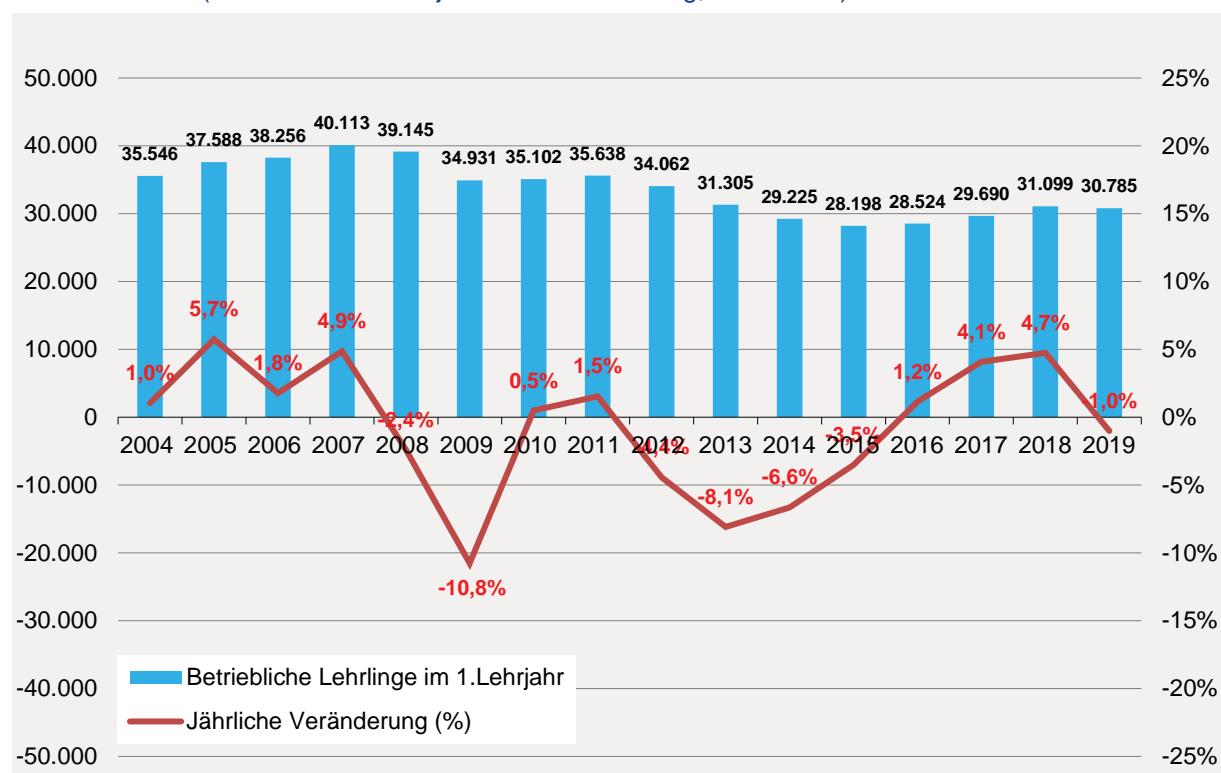
Grafik 10-1 Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots (Ende Dezember)

Quelle: WKO, AMS, BALIweb + ibw-Berechnungen

Erläuterung: „Betriebliches Lehrstellenangebot“ = Zahl der Lehrlinge (Ende Dezember) in Betrieben, ohne Lehrlinge in Ausbildungseinrichtungen (gemäß § 8c, § 29, § 30 oder § 30b BAG) + Zahl der gemeldeten (sofort verfügbaren) offenen Lehrstellen (Ende Dezember).

Grafik 10-2 Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Betrieben

(Absolutzahlen und jährliche Veränderung; 2004-2019)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Erläuterung: „Betriebliche Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ = Zahl der Lehrlinge (Ende Dezember) im 1. Lehrjahr in Betrieben, d. h. ohne Lehrlinge in Ausbildungseinrichtungen (gemäß § 8c, § 29, § 30 oder § 30b BAG)

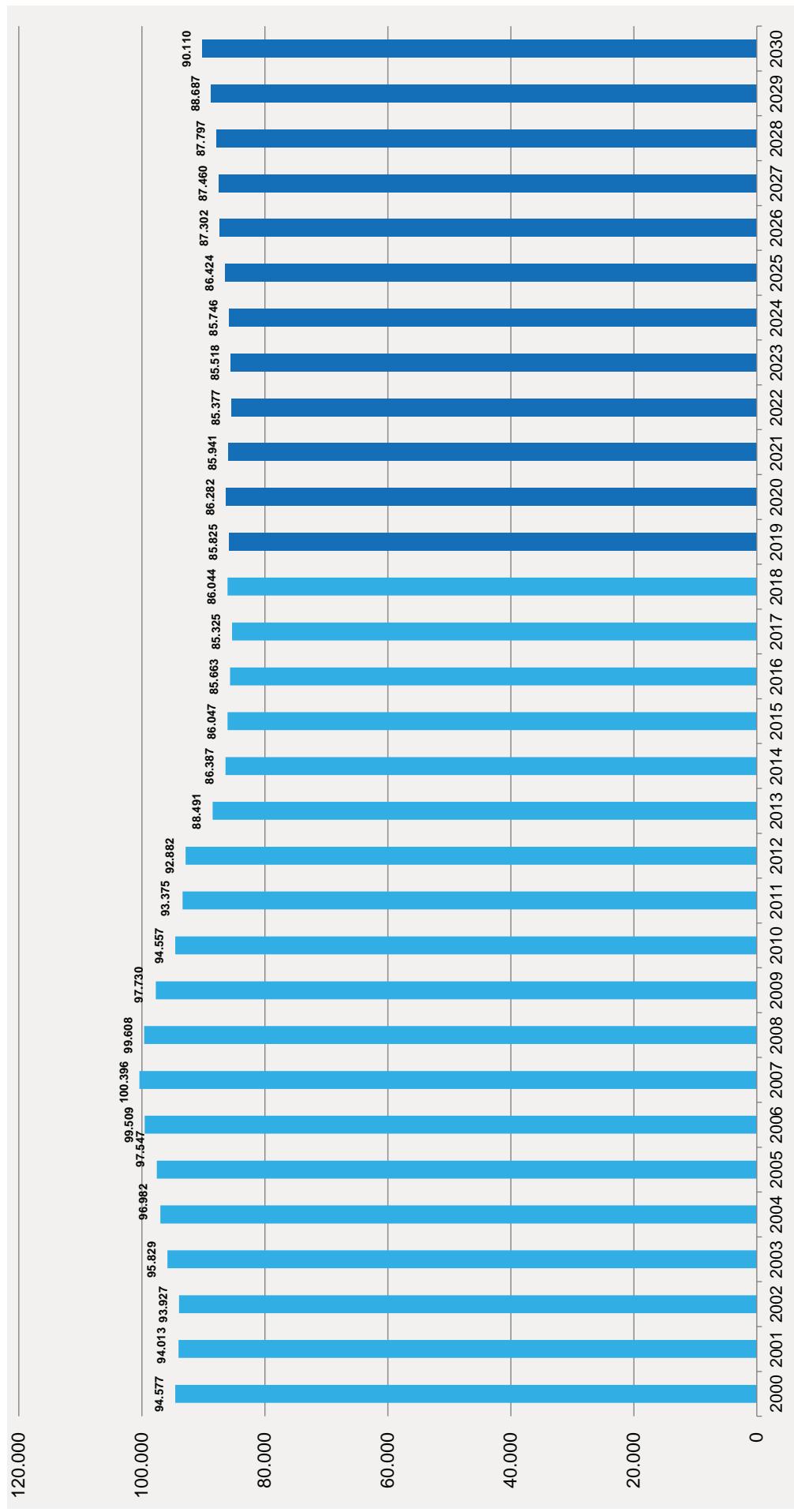
11 15-Jährige in Österreich (Potenzielle Lehrstellennachfrage)

Die entscheidenden Bestimmungsgrößen der Entwicklung der Lehrstellennachfrage sind vor allem die demographische Entwicklung (beschrieben anhand der Zahl der 15-Jährigen) und das Ausbildungswahlverhalten der Jugendlichen (vgl. Kapitel 19). Für letzteres spielt wiederum auch das regional verfügbare Ausbildungsangebot (z. B. Lehrstellen in angestrebten Lehrberufen) eine entscheidende Rolle.

Bis etwa 2017 war ein deutlicher Rückgang der 15-Jährigen in Österreich zu beobachten. Die Zahl der 15-Jährigen sank von 100.396 am zwischenzeitlichen Höhepunkt im Jahr 2007 um rund 15.000 Jugendliche auf 85.325 im Jahr 2017 (vgl. Grafik 11-1). 2018 erfolgte schließlich ein Anstieg auf 86.044 15-Jährige. Auf diesem Niveau wird sich die Zahl der 15-Jährigen gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria weitgehend stabilisieren und ab etwa 2025 wieder erhöhen. Aus demographischer Perspektive ist daher für die nächsten Jahre mit einer relativ konstanten Lehrstellennachfrage zu rechnen, wobei zu beachten ist, dass die Zahl der 15-Jährigen mit einer gewissen Zeitverzögerung auf die Lehrstellennachfrage wirkt (da viele Lehrlinge älter als 15 Jahre sind).

Für die Analyse der Lehrstellennachfrage bedeuten diese Daten Folgendes: Das Interesse der Jugendlichen an einer Lehrausbildung war insgesamt betrachtet in den letzten 15 Jahren relativ stabil – allerdings mit einem Rückgang in den Jahren 2011-2015 und einem Anstieg seit 2016 (vgl. Grafik 5-9). Veränderungen in der Lehrstellennachfrage werden aktuell vor allem von der demographischen Entwicklung verursacht. Aufgrund der oben beschriebenen relativ konstanten Zahl der 15-Jährigen ab dem Jahr 2018 sollte sich auch die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr weitgehend konstant entwickeln, erst ab 2025 ist aus demografischer Perspektive mit einem spürbaren Anstieg zu rechnen.

Grafik 11-1
Zahl der 15-Jährigen in Österreich
(Prognosewerte ab 2019 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Datenabfrage: 30.04.2020; letzte Aktualisierung: Reale Werte (bis 2018): 21.05.2019; Prognosewerte (ab 2019): 22.11.2019)

12 Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund

12.1 (Unter-)Repräsentation in der Lehrausbildung

Als besondere Herausforderung des insgesamt sehr erfolgreichen österreichischen Berufsausbildungssystems aber auch als besonderes Potenzial für die Rekrutierung zusätzlicher Lehrlinge und Fachkräfte kann die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem betrachtet werden. Es ist sehr augenscheinlich, dass **Jugendliche mit Migrationshintergrund im weiterführenden Bildungswesen stark unterrepräsentiert** sind und wesentlich häufiger bereits nach dem Erfüllen der Schulpflicht aus dem Bildungssystem ausscheiden. Eine Reihe von Untersuchungen belegt, dass hierfür weniger ethnische oder kulturelle Faktoren maßgebend sind als vielmehr sozioökonomische Gründe (soziale Herkunft).¹¹⁹

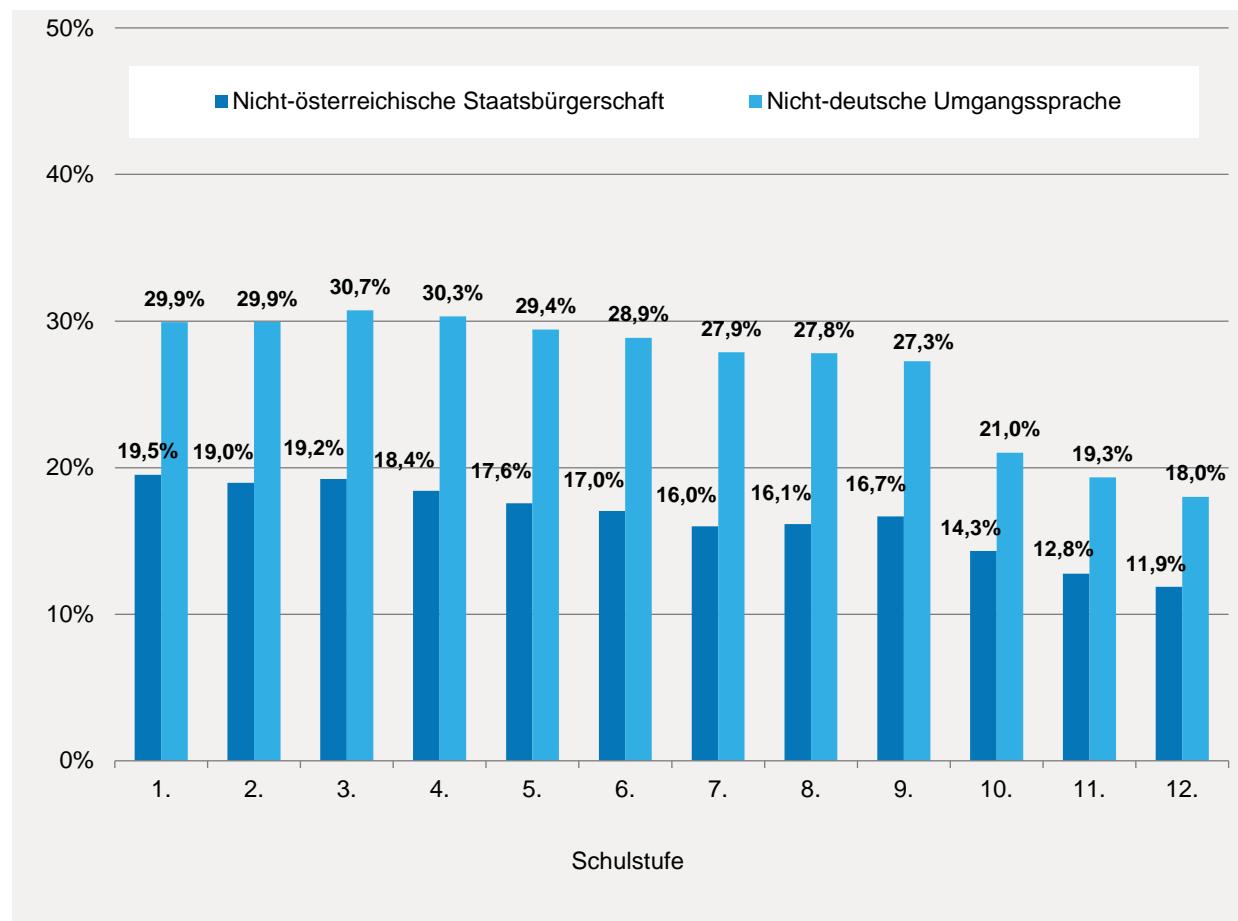
Die empirischen Daten zum Aspekt des Migrationshintergrunds sind allerdings gewissen (nicht zuletzt definitorischen) Unsicherheiten unterworfen. Unabhängig von Datenquelle, Untersuchungszeitraum, Definition und Betrachtungsweise kann aber davon ausgegangen werden, dass ein (stark überproportional) hoher Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund das Bildungssystem ohne weiterführenden Bildungsabschluss verlässt, wobei dies auch stark vom jeweiligen nationalen Hintergrund abhängt (vgl. auch Kapitel 26 „Jugend ohne Ausbildung“).

Besonders aussagekräftige Zahlen über das frühe Ausscheiden von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus dem (weiterführenden) Bildungswesen liefert die Schulstatistik, weil hier nicht nur die Staatsbürgerschaft, sondern auch die Umgangssprache erhoben wird.

Grafik 12-1 (Schuljahr 2018/19) zeigt, dass sich in der 9. Schulstufe noch rund 17% Jugendliche mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und rund 27% Jugendliche mit nicht-deutscher Umgangssprache befinden. In der 12. Schulstufe liegt der Anteil an Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nur mehr bei rund 12%, jener an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache bei rund 18%. In der 1. Schulstufe hingegen beträgt im Schuljahr 2018/19 der Anteil von Kindern mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (noch) 20% und von Kindern mit nicht-deutscher Umgangssprache sogar (noch) 30%. Generell ist in Grafik 12-1 deutlich zu erkennen, dass vor allem ab der 10. Schulstufe der Anteil von Schülerinnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und nicht-deutscher Umgangssprache markant sinkt. In der 12. Schulstufe betragen die Anteile an SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nur mehr etwas mehr als die Hälfte der Anteile in den unteren Schulstufen. (Anm.: In dieser Statistik sind auch die Berufsschulen und somit die Lehrlingsausbildung enthalten. Die 1. Klasse Berufsschule entspricht der 10. Schulstufe.)

¹¹⁹ Vgl. z. B. Bacher, Johann (2003): Soziale Ungleichheit und Bildungspartizipation im weiterführenden Bildungssystem Österreichs, Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 28. Jg., Heft 3, S. 3 – 32.

Grafik 12-1 Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen
(Schuljahr 2018/2019)



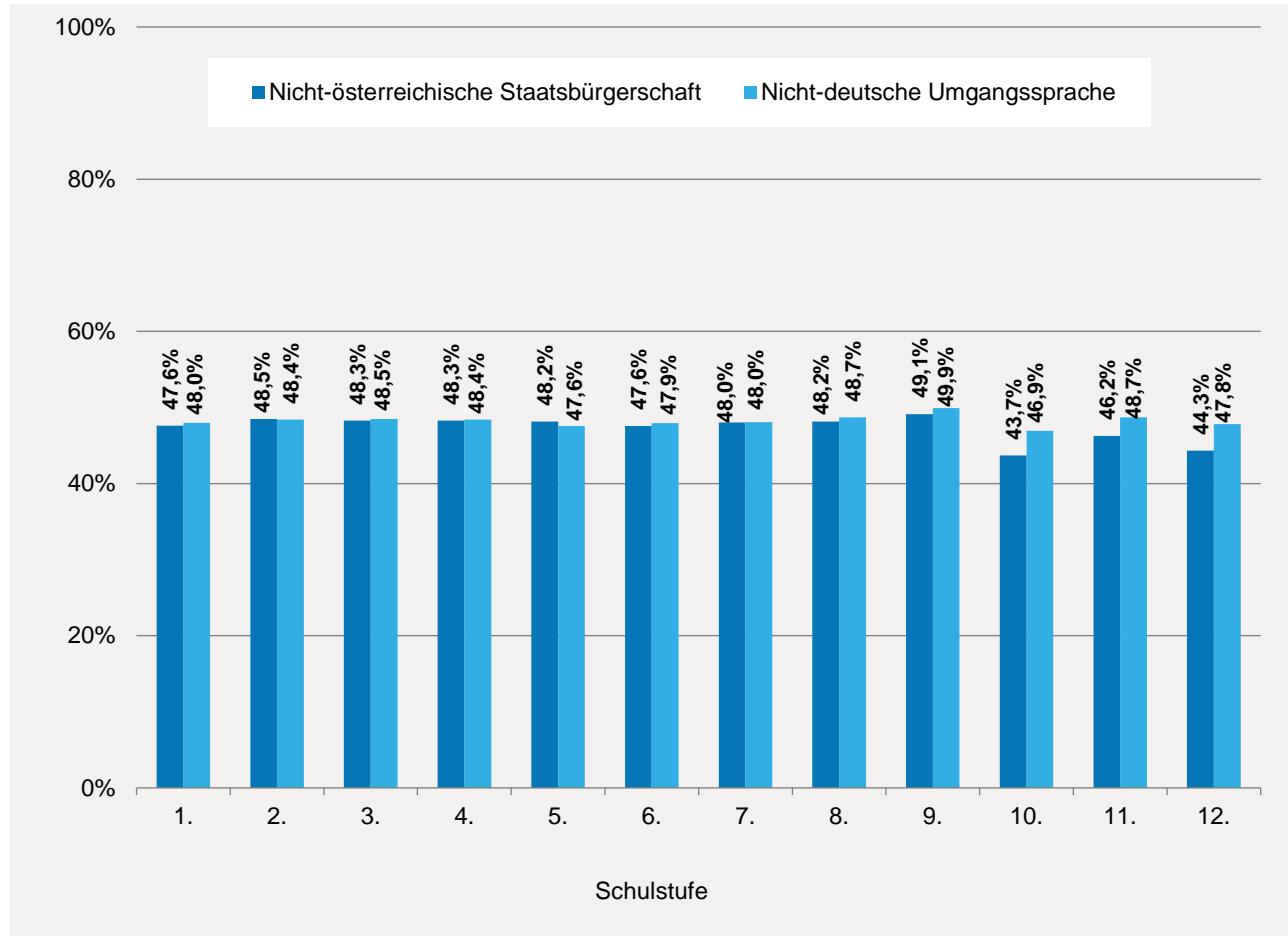
Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2018/19 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch darauf hinzuweisen, dass beim frühen Ausscheiden von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus dem österreichischen (weiterführenden) Ausbildungssystem nur wenig geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen sind: Der Mädchenanteil unter den nicht-österreichischen Jugendlichen sowie unter den Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache liegt im Schuljahr 2018/19 in allen Schulstufen weitgehend konstant im Bereich von ca. 44 – 50% (vgl. Grafik 12-2).

Aus diesem Ergebnis lässt sich schließen, dass es in Bezug auf den Umfang der Ausbildungsintegration keine wesentlichen Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund gibt. Die Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen mit Migrationshintergrund sind hier relativ gering, sodass generell kaum von einem geschlechtsspezifischen Effekt gesprochen werden kann. Allerdings ist ab der 10. Schulstufe der Anteil an Mädchen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (10. Schulstufe: 43,7%) etwas niedriger, der Anteil an Mädchen mit nicht-deutscher Umgangssprache hingegen kaum bzw. gar nicht.

Grafik 12-2 **Mädchenanteil an den SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen**
(Schuljahr 2018/2019)



Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik 2018/19 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

Die Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist in der Lehrlingsausbildung besonders stark ausgeprägt (vgl. Grafik 12-3). Während im Schuljahr 2018/19 der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in den Volksschulen 31,0% betrug, lag er in den Berufsschulen lediglich bei 18,2% (ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen). Selbst in der AHS-Oberstufe (19,8%) bzw. in den kaufmännischen höheren Schulen (Handelsakademien) (37,2%) ist der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache höher. Generell ist auffällig, dass der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in kaufmännischen Schulen (Handelschulen und Handelsakademien) wesentlich höher ist als in technisch-gewerblichen Schulen oder auch in Schulen für wirtschaftliche Berufe bzw. in Bildungsanstalten für Elementar- oder Sozialpädagogik. Besonders gering ist der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in land- und forstwirtschaftlichen Schulen.

Der geringe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung ist sowohl aus bildungs- und integrationspolitischer Perspektive als auch aus der Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses höchst problematisch zu bewerten. Hier besteht sowohl ein verstärkter Integrationsbedarf in Ausbildung und Arbeitsmarkt als auch ein hohes (und ungenutztes) Potenzial an qualifizierten und talentierten (oft auch mehrsprachigen) Fachkräften der Zukunft. Dieses wird gerade auch unter dem Aspekt der lange Zeit rückläufigen Zahl an 15-Jährigen (vgl. Kapitel 5) und der erwartbaren Fachkräftelücke aufgrund einer hohen Zahl an bevorstehenden Pensionierungen (vgl. Kapitel 32) besondere Bedeutung gewinnen.

Die Ursache für diese Unterrepräsentation von ausländischen Jugendlichen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung ist nicht eindeutig festzumachen. Es scheint ein Bündel von Ursachen und deren Zusammenwirken dafür verantwortlich zu sein.

Zum einen dürften natürlich auch Deutschkenntnisse eine Rolle spielen. Das zeigt etwa der Umstand, dass der Anteil Jugendlicher mit nicht-deutscher Umgangssprache (18,2%) in den (gewerblich-kaufmännischen) Berufsschulen nur relativ geringfügig über dem Anteil Jugendlicher mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (14,6%) liegt (vgl. Grafik 12-3). Die Differenz zwischen diesen beiden Anteilen ist in anderen Schultypen (z. B. der Volksschule) wesentlich höher. Zum anderen dürfte es aber keineswegs so sein, dass hierfür ausschließlich mangelhafte Deutschkenntnisse ausschlaggebend sind, wie verschiedene Befragungen von Lehrbetrieben zeigen, wo Deutschkenntnisse nicht im Mittelpunkt möglicher Qualifikationsdefizite stehen.¹²⁰ Denn viele Jugendliche mit Migrationshintergrund (insbesondere Jugendliche der sogenannten „2. Generation“) verfügen (auch) über gute Deutschkenntnisse (und insgesamt betrachtet sogar über gute Sprachkenntnisse in zwei Sprachen).

Gleichzeitig gibt es Hinweise, dass die Schulleistungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durchschnittlich betrachtet auch in anderen Fächern/Bereichen als geringer eingestuft werden.¹²¹

Zum angesprochenen Ursachenbündel müssen aber vermutlich auch Informationsdefizite und spezifische Ausbildungspräferenzen der Jugendlichen sowie Ängste, Vorurteile und Schwierigkeiten der Lehrbetriebe (z. B. hinsichtlich kultureller Unterschiede oder auch in Bezug auf die bürokratischen Erfordernisse/Beschränkungen der Beschäftigung von Jugendlichen mit einer Staatsbürgerschaft außerhalb der

¹²⁰ Vgl. etwa Dornmayr, Helmut (2010): Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht des ibw, Wien bzw. Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine / Henkel, Susanna (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

¹²¹ Vgl. Biffl, Gudrun / Skrivanek, Isabella (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre – Strukturen, Barrieren, Potentiale; Donau-Universität Krems.

EU) gezählt werden. Biffl/Skrivanek¹²² verweisen in diesem Zusammenhang auf eine zweifache Selektion, bei der Jugendliche mit Migrationshintergrund benachteiligt sind: Einerseits die betriebliche Selektion bei der Auswahl von Lehrlingen und andererseits eine Art von Selbstselektion, indem Jugendliche mit Migrationshintergrund ihre (realen oder vermuteten) geringe(re)n Chancen antizipieren und sich erst gar nicht um einen Ausbildungsplatz bemühen. Diese Orientierung an den Gelegenheitsstrukturen bietet – neben dem Image der Lehre bei Zuwanderern und ihren Kindern - auch eine mögliche Erklärung dafür, warum anteilmäßig viele Jugendliche mit Migrationshintergrund in Österreich eine berufsbildende mittlere Schule besuchen und vergleichsweise wenige eine duale Lehrlingsausbildung. Aufgrund nicht vorhandener oder nur niedriger Zugangshürden in die berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) ist es einfacher, diesen Ausbildungsweg zu beschreiten, als eine Lehrstelle zu suchen (bzw. zu finden).¹²³

Informationsdefizite und unzureichende Berufsorientierung, welche gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund besonders häufig anzutreffen sind¹²⁴, werden noch dadurch verstärkt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufig aus besonders bildungsfernen Herkunfts Familien stammen (vor allem jene mit türkischem oder serbischem Migrationshintergrund)¹²⁵. Geringe Kenntnis des österreichischen Systems der Lehrlingsausbildung und fehlende Unterstützung bzw. fehlendes Wissen der Eltern kann ein negatives Image der Lehre bewirken oder beispielsweise auch schlicht und einfach dazu führen, dass Bewerbungen zu spät versandt werden. In diesem Zusammenhang spielt wohl auch die kurzfristig höhere finanzielle Attraktivität von Hilfsarbeiter tätigkeiten eine wichtige Rolle.

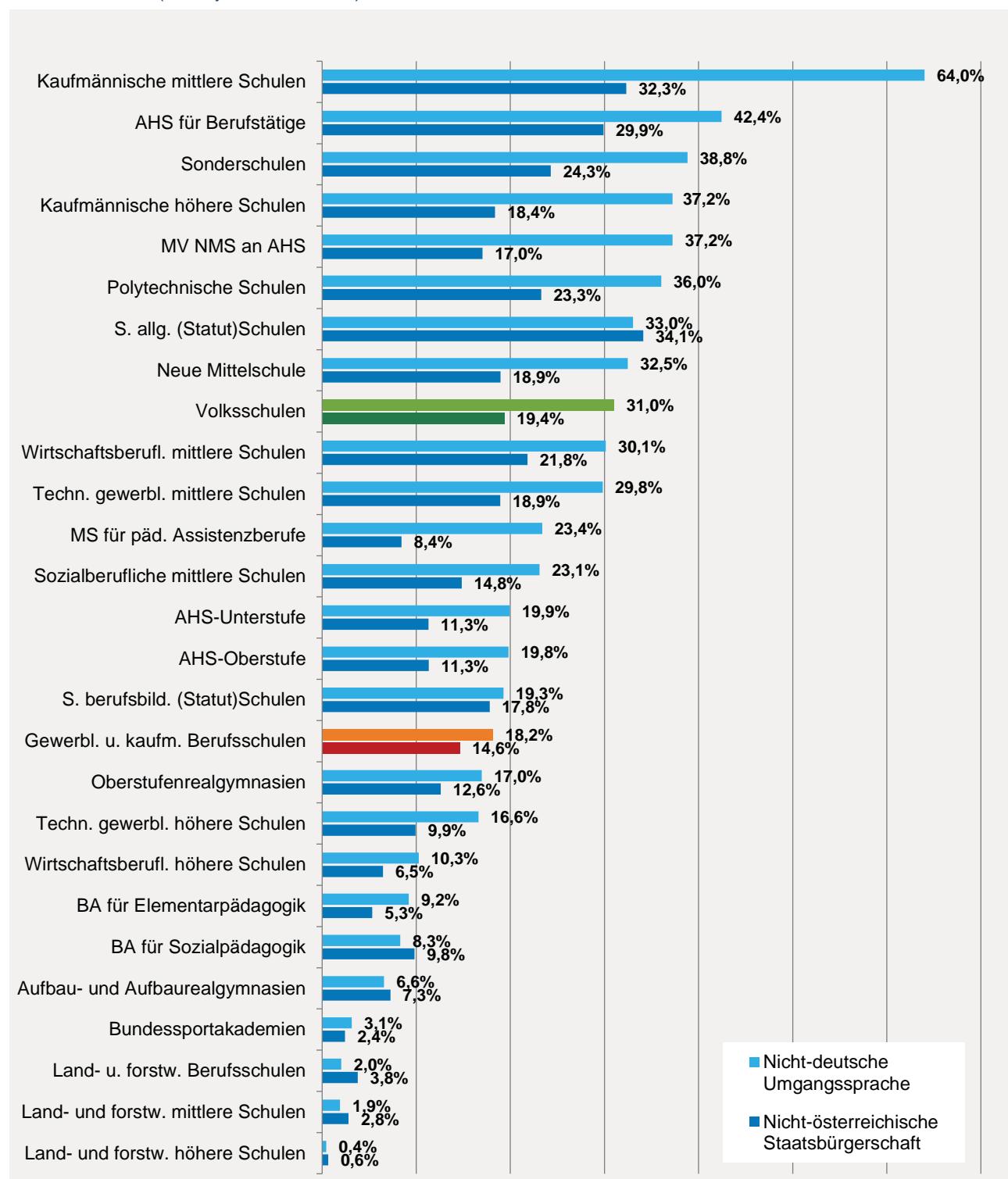
¹²² Vgl. Biffl, Gudrun / Skrivanek, Isabella (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre – Strukturen, Barrieren, Potentiale; Donau-Universität Krems.

¹²³ Vgl. Krenn, Manfred (2015): Im Brennpunkt: Lehre und Migrationshintergrund, Trendreport 1/2015, Wien.

¹²⁴ Vgl. Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

¹²⁵ Vgl. Wieser, Regine / Dornmayr, Helmut / Neubauer, Barbara / Rothmüller, Barbara (2008): Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht, Forschungsbericht von öibf und ibw, Wien.

Grafik 12-3 Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schultyp
(Schuljahr 2018/2019)



Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2018/19 + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

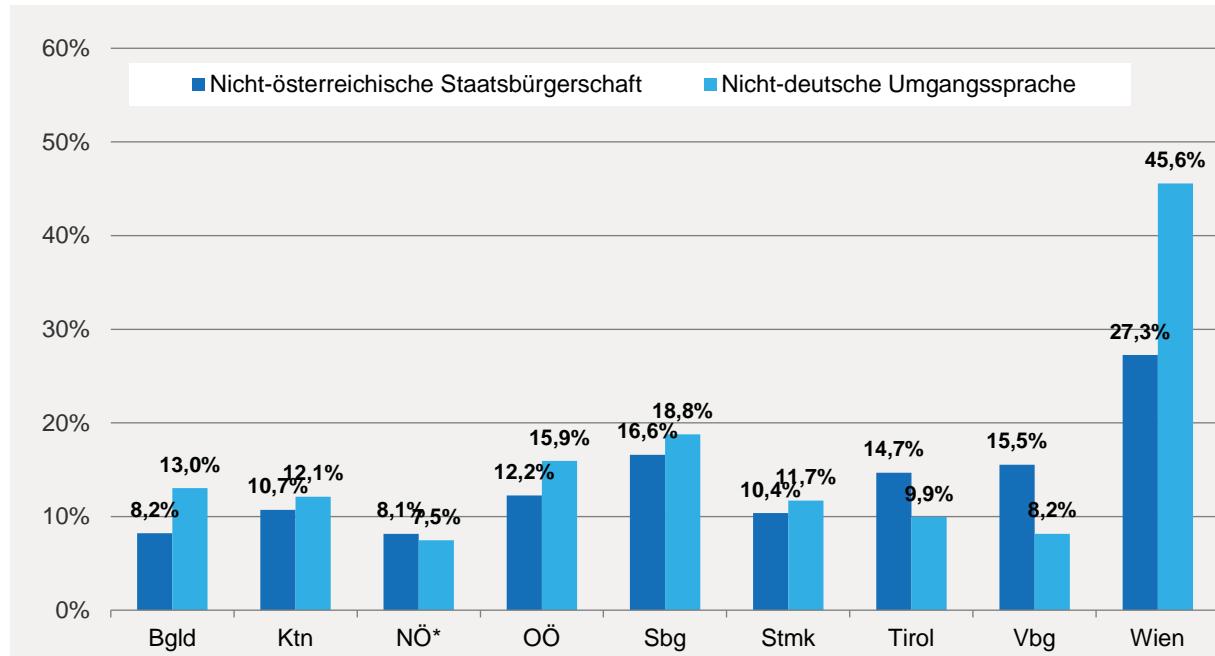
Reihung nach dem Anteil an SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache.

MV = Modellversuch, S. = Sonstige, allg. = allgemeinbildende, MS = Mittlere Schulen, BA = Bildungsanstalten.

Hinsichtlich der Partizipation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Sekundarstufe II bestehen auch enorme Unterschiede nach Bundesländern – welche natürlich im Zusammenhang mit dem jeweiligen Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund (sowie auch mit den Berufsschulstandorten) zu sehen sind. Vor allem die Unterschiede zwischen Wien und den übrigen Bundesländern sind hier außergewöhnlich hoch. Beispielsweise betrug im Schuljahr 2018/2019 der Anteil von Jugendlichen mit nicht-deutscher Muttersprache innerhalb der Berufsschule in Wien 46%, in den anderen Bundesländern jeweils unter/bis 19% (vgl. Grafik 12-4). In den niederösterreichischen Berufsschulen wird allerdings die Umgangssprache von österreichischen StaatsbürgerInnen nicht erfasst.

Auffällig ist dabei ferner, dass vor allem in den westlichen Bundesländern (Vorarlberg, Tirol) der Anteil nicht-österreichischer SchülerInnen in der Berufsschule höher ist wie der Anteil an SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass sich in diesen Bundesländern relativ viele Lehrlinge mit deutscher Staatsbürgerschaft (und deutscher Umgangssprache) in Ausbildung befinden.¹²⁶

Grafik 12-4 Anteil an SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache in den Berufsschulen (Bundesländer)
(Schuljahr 2018/2019)



Stand: Schuljahr 2018/19

Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2018/19 + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen. Bundesländerzuordnung gemäß Standort der Berufsschule. Die überregionale „Beschulung“ mancher Lehrberufe ist dabei zu beachten.

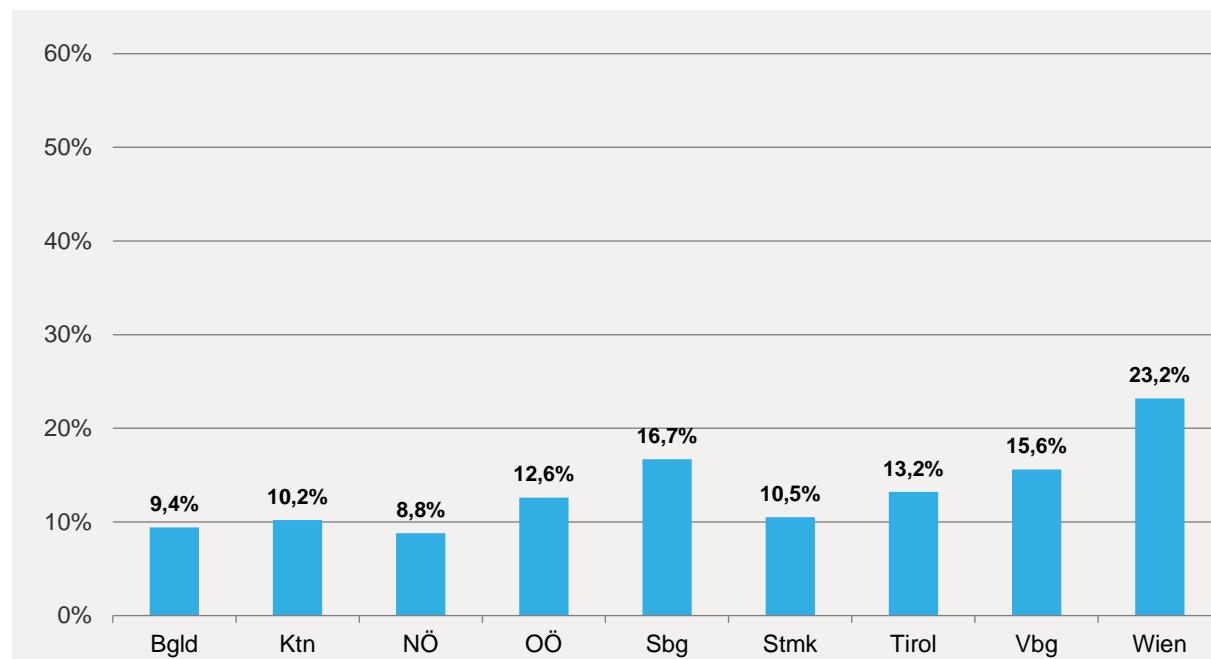
*In NÖ wird die Umgangssprache von österreichischen StaatsbürgerInnen nicht erfasst.

¹²⁶ Im Schuljahr 2018/19 verfügten in Vorarlberg 4,7% der BerufsschülerInnen über eine deutsche Staatsbürgerschaft, in Salzburg 4,2% und in Tirol 3,2%. In den übrigen Bundesländern schwankte dieser Anteil lediglich zwischen 0,6% (Burgenland) und 1,5% (Kärnten, Oberösterreich, Wien). Deutschsprachige Lehrlinge aus der Schweiz oder Südtirol (Italien) spielen hingegen nur in Tirol eine gewisse Rolle: Hier verfügten im Schuljahr 2018/19 insgesamt 1,4% der BerufsschülerInnen über eine italienische Staatsbürgerschaft und deutsche Umgangssprache. (Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2018/19 + ibw-Berechnungen).

Ähnliche Werte wie für den Anteil der SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in der Berufsschule nach Bundesländern (Bundesländerzuordnung gemäß Standort der Berufsschule) lassen sich auch für den Anteil der Lehrlinge in der Statistik der Wirtschaftskammer (gemäß Standort des Lehrbetriebs) feststellen (vgl. Grafik 12-5). Insgesamt betrug gemäß WKO der Anteil der Lehrlinge mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Ende Dezember 2019 österreichweit 13,7%. (Anm.: Die Umgangssprache wird in der Lehrlingsstatistik der WKO – im Gegensatz zur Schulstatistik – nicht erfasst.)

Grafik 12-5 Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Bundesländern

(WKO-Lehrlingsstatistik, Ende Dezember 2019)



Stand: 31.12.2019

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Bundesländerzuordnung gemäß Standort des Lehrbetriebs.

Auch zwischen den einzelnen Sparten bestehen beachtliche Unterschiede im Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (vgl. Datentabelle 12-1). Am niedrigsten ist dieser (Ende Dezember 2019) im Bereich der Industrie (9,2%) sowie der „Sonstigen Lehrberechtigten“¹²⁷ (9,3%) sowie. Besonders hoch ist der Anteil in der Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft (25,1%), wobei hier vor allem besonders viele afghanische (5,6%) und deutsche (4,3%) StaatsbürgerInnen als Lehrlinge ausgebildet werden.

¹²⁷ Dazu werden alle Ausbildungsbetriebe gezählt, welche nicht Mitglied der Wirtschaftskammer sind, wie etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.

Ebenfalls überdurchschnittlich hoch ist der Anteil von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Ende Dezember 2019 in der überbetrieblichen Lehrausbildung (23,5%). In diesen Ausbildungseinrichtungen finden sich unter den Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft vor allem Jugendliche mit türkischer, afghanischer, serbischer oder rumänischer Nationalität.

Datentabelle 12-1 Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Sparten und Staatsbürgerschaft
(Ende Dezember 2019)

Sparte	GESAMT	Afghanistan	BIH*	Deutschland	Kroatien	Rumänien	Serben	Türkei
Gewerbe und Handwerk	12,0%	1,5%	1,0%	1,3%	0,9%	0,7%	0,8%	1,4%
Industrie	9,2%	0,9%	0,9%	1,6%	0,9%	0,6%	0,5%	0,7%
Handel	15,9%	1,0%	1,7%	2,0%	1,2%	0,9%	2,0%	2,3%
Bank & Versicherung	10,6%	0,2%	1,1%	1,6%	1,4%	0,8%	1,7%	0,5%
Transport & Verkehr	12,3%	0,8%	1,2%	2,0%	1,3%	0,7%	1,3%	1,3%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	25,1%	5,6%	0,9%	4,3%	0,8%	1,3%	1,8%	1,0%
Information & Consulting	10,4%	0,5%	0,9%	2,2%	0,6%	0,7%	0,7%	0,4%
Sonstige Lehrberechtigte**	9,3%	0,9%	0,6%	1,0%	0,8%	0,5%	1,1%	0,7%
Überbetriebliche Lehrausbildung	23,5%	2,9%	1,0%	0,8%	0,7%	1,7%	2,1%	3,0%
GESAMT	13,7%	1,7%	1,0%	1,7%	0,9%	0,8%	1,2%	1,4%

Stand: 31.12.2019

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

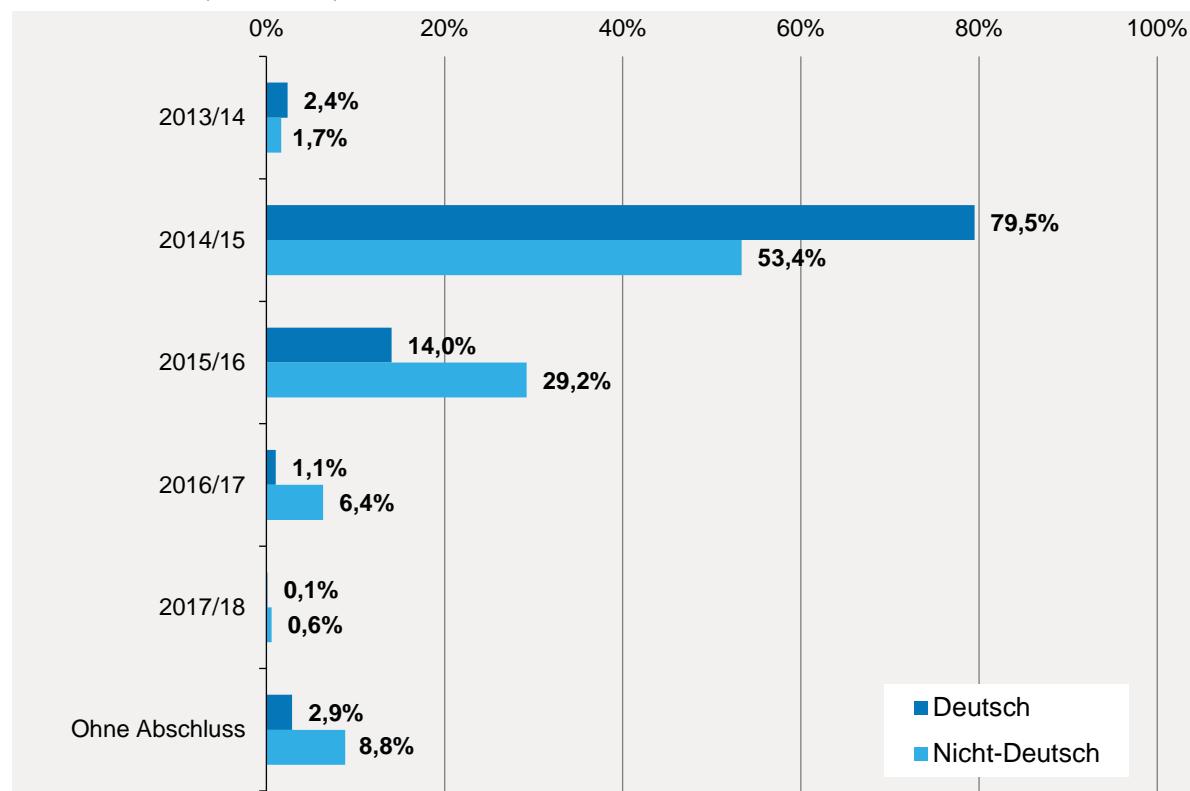
*BIH = Bosnien-Herzegowina

**„Sonstige Lehrberechtigte“ = Alle Ausbildungsbetriebe, welche nicht Mitglied der Wirtschaftskammer sind, wie etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.

Benachteiligungen bzw. Integrationsdefizite von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zeigen sich auch in der wichtigen Frage des Erreichens eines Pflichtschulabschlusses bzw. der 9. Schulstufe (im Rahmen der neunjährigen Pflichtschulzeit). Jugendliche mit Migrationshintergrund benötigen (durchschnittlich betrachtet) länger für das Erreichen der 8. bzw. 9. Schulstufe und erreichen generell auch seltener einen Pflichtschulabschluss (vgl. Grafik 12-6).

Von den 14-Jährigen des Schuljahres 2015/16 erreichten rund vier Fünftel (82%) der Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache einen Abschluss der Sekundarstufe I (8. Schulstufe) bereits im Schuljahr 2014/15, bei den Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache nur etwas mehr als die Hälfte (55%). 8,8% der Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache erreichten gar keinen Abschluss der Sekundarstufe I („Pflichtschulabschluss“), bei den Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache waren dies wesentlich weniger – nämlich 2,9%. Bei der Interpretation dieser Zahlen zeigt sich auch, dass ein erheblicher Teil der Jugendlichen (vor allem der Jugendlichen mit Migrationshintergrund) offensichtlich die (neunjährige) Schulpflicht bereits vor Erreichen der 9. Schulstufe erfüllt und in der Folge oftmals die für die Berufswahl und -vorbereitung so wichtige 9. Schulstufe (z. B. Polytechnische Schule) gar nicht mehr besucht.

Grafik 12-6 Abschluss der Sekundarstufe I der 14-jährigen* SchülerInnen des Schuljahres 2015/16 nach Abschlussjahr und Umgangssprache (Österreich)**



Quelle: Statistik Austria (http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/schulen/uebertritte_und_bildungsverlaeufe/index.html)

Anmerkungen:

* 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2015) des Schuljahres 2015/16

** Erfolgreicher Abschluss der 8. Schulstufe

Die 14-Jährigen zum Stichtag 1.9.2015 befanden sich – bei einer „regulären“ Einschulung im Alter von 6 Jahren – im Schuljahr 2015/16 im letzten Jahr der neunjährigen Schulpflicht. Es bleibt zu vermuten, dass bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund von vornherein auch seltener von einer „regulären“ Einschulung im Alter von 6 Jahren ausgegangen werden kann/muss, wobei anzumerken ist, dass die Absolvierung des Vorschuljahres für die Erfüllung der Schulpflicht angerechnet wird.

12.2 Lehre für AsylwerberInnen

Die Möglichkeit für jugendliche AsylwerberInnen bis zum 25. Lebensjahr eine Lehre in einem Beruf mit Lehrlingsmangel zu beginnen, wurde 2018 wieder abgeschafft. Flüchtlinge, die bereits eine Lehre begonnen haben, können diese fortsetzen und abschließen, sofern Sie nicht in der Zwischenzeit einen rechtskräftig negativen Asylbescheid erhalten. In diesem Fall droht die Abschiebung in das Herkunftsland.¹²⁸

Die mit einer Rückkehrentscheidung verbundene Frist für die freiwillige Ausreise (grundsätzlich 14 Tage, zum Teil länger) beginnt erst mit Beendigung des Lehrverhältnisses (§ 55a Abs 1 Z 1) oder mit dem festgesetzten ersten Prüfungstermin zur Lehrabschlussprüfung (Z 2) zu laufen. Voraussetzung dafür ist die rechtzeitige Mitteilung über das Bestehen eines Lehrverhältnisses an das Bundesamt für Asyl- und Fremdenwesen (BFA) durch den Asylwerber oder den Lehrberechtigten.

Die Bestimmung (§ 55a Abs 1 FPG) gilt für:

- AsylwerberInnen, die vor In-Kraft-Treten dieser Bestimmung eine Lehre begonnen haben UND
- ein aufrechtes Lehrverhältnis haben UND
- das Lehrverhältnis bisher nicht unterbrochen haben

Die Bestimmung gilt nicht (§ 55a Abs 2 FPG):

- für AsylwerberInnen, die straffällig geworden sind ODER
- für AsylwerberInnen, die versucht haben, über ihre Identität zu täuschen ODER
- wenn die erteilte Beschäftigungsbewilligung erlischt oder widerrufen wird (Abs 6 Z 3)

Damit ein Asylwerber seine Lehre im Betrieb abschließen kann, muss rechtzeitig eine schriftliche Mitteilung vom Lehrling oder Lehrberechtigten an das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl übermittelt werden. Diese Mitteilung muss eine Abschrift des Lehrvertrages und, falls dieser schon feststeht, den Termin der Lehrabschlussprüfung enthalten (vgl. § 55a Abs 4 FPG).

Die schriftliche Mitteilung ist (gem. §§ 55a Abs 3 und 125 Abs 33 FPG) rechtzeitig:

- wenn sie vor der Zustellung einer Rückkehrentscheidung dem Bundesamt zugeht, ODER
- wenn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes die Rückkehrentscheidung bereits zugestellt ist und dagegen Beschwerde erhoben wird, und die Mitteilung dem Bundesamt bis zur Zustellung der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zugeht ODER
- wenn die Mitteilung innerhalb von drei Wochen ab Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung der Revision eingebbracht wurde (§ 125 Abs 33 FPG)

Mit der rechtzeitigen Mitteilung beginnt die Frist zur freiwilligen Ausreise (in der Regel 14 Tage) erst mit Endigung des Lehrverhältnisses zu laufen. Falls der Lehrling erst nach Endigung des Lehrverhältnisses zur Lehrabschlussprüfung antritt, beginnt die Frist mit Ablauf des festgesetzten Prüfungstermins zu laufen. Spätestens vier Jahre ab Beginn der Lehre beginnt die Frist für die freiwillige Ausreise jedenfalls zu laufen.

Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, eine vorzeitige oder außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses unverzüglich bzw. spätestens innerhalb einer Woche dem Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl schriftlich mitzuteilen.

Da derzeit kein Umstieg auf ein reguläres Aufenthaltsrecht vorgesehen ist, wird es erforderlich sein, nach Abschluss der Lehre Österreich zu verlassen. Es besteht aber grundsätzlich die Möglichkeit, vom Ausland aus eine Rot-Weiß-Rot-Karte zu beantragen. Die Erteilung einer Rot-Weiß-Rot-Karte wird jedoch nur sehr begrenzt möglich sein, weil die Mangelberufe für Asylwerber zum Teil von jenen der Rot-Weiß-Rot-Karte abweichen und die Voraussetzungen für Sonstige Schlüsselkräfte (Mindestentgelt, Arbeitsmarktprüfung) für diese Personengruppe sehr schwer zu erreichen sind.

¹²⁸ Befristeter Abschiebestopp für Asylwerber in Lehre mit Rückkehrentscheidung - Änderung des Fremdenpolizeigesetzes (Neu: § 55a sowie § 125 Abs 31-34 und §126 Abs 23 FPG)

Wenn vor In-Kraft-Treten des Gesetzes bereits eine Rückkehrentscheidung zugestellt wurde, so kann man auch dann noch während der Rechtsmittelfrist (in der Regel vier Wochen) dagegen Beschwerde erheben. Falls bereits ein Erkenntnis des BVwG vorliegt, kann noch Revision an den VwGH (oder Beschwerde an den VfGH) eingebracht werden. Zeitgleich mit der Einbringung der Revision muss zusätzlich ein Antrag auf aufschiebende Wirkung gestellt werden. Ansonsten kann der Lehrling trotz rechtzeitig eingebrachter Revision abgeschoben werden. Grund: die Frist für die freiwillige Ausreise beginnt mit der negativen Entscheidung des BVwG zu laufen und wird nur gehemmt, wenn die aufschiebende Wirkung der Revision vom VwGH zuerkannt wird (vgl. § 125 Abs 31 ff FPG).¹²⁹

¹²⁹ Vgl. dazu: <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/asylwerber-in-lehre.html>

13 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen und Lehrabbrüche

13.1 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen

Gemäß § 15 BAG kann ein Lehrverhältnis während der ersten 3 Monate („Probezeit“) jederzeit sowohl vom Lehrberechtigten als auch vom Lehrling einseitig aufgelöst werden. Darüber hinaus ist die Auflösung eines Lehrverhältnisses nur einvernehmlich oder bei Vorliegen eines der in Abs. 3 und 4 BAG angeführten wichtigen Gründe durch den Lehrberechtigten oder durch den Lehrling möglich. De facto kann aber der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit beenden, ohne rechtliche Konsequenzen befürchten zu müssen (z. B. unter Verweis auf den Lösungsgrund „Aufgabe des Lehrberufs“ gemäß § 15 Abs. 4 BAG). Mit Inkrafttreten des „Jugendbeschäftigungspakets 2008“ wurde die Möglichkeit geschaffen, Lehrverhältnisse auch ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes – allerdings unter eingeschränkten Voraussetzungen (d. h. nur zum Ende des ersten oder zweiten Lehrjahres und nach Durchführung eines vorangegangenen Mediationsverfahrens) – aufzulösen (außerordentliche Auflösung und Ausbildungsumbruch gemäß § 15a BAG). Wie weiter unten gezeigt wird, wurde diese Möglichkeit aber bisher kaum in Anspruch genommen.

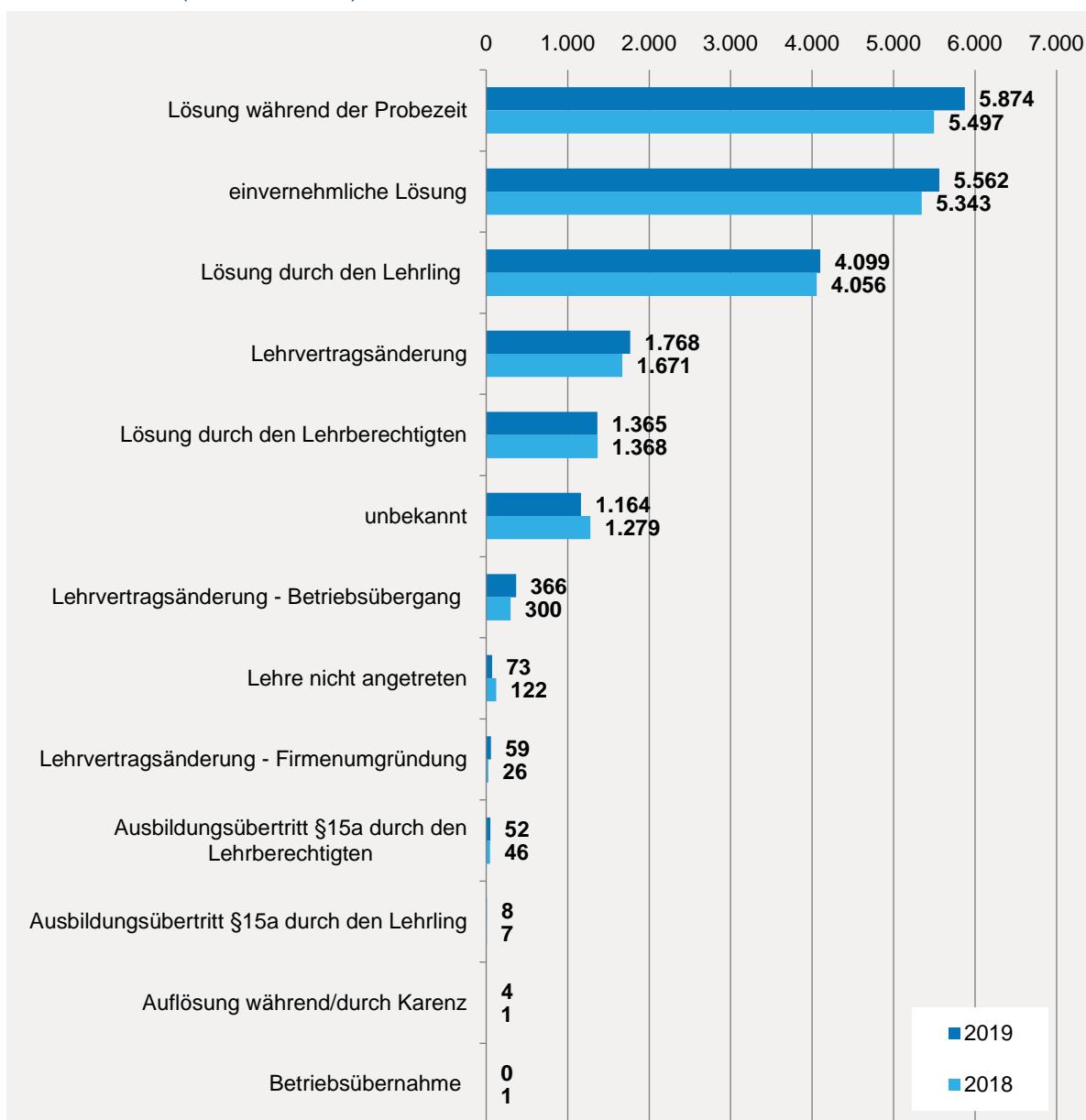
Insgesamt wurden (gemäß Lehrlingsstatistik der WKO) im Jahr 2019 20.394 Lehrverhältnisse vorzeitig gelöst. Es ist aber darauf hinzuweisen, dass manche Lösungen von Lehrverhältnissen nur Wechsel des Lehrverhältnisses darstellen (in etlichen Fällen auch nur Änderungen des Lehrvertrags beim selben Lehrbetrieb – vgl. Grafik 13-1).

Die Zahl der gelösten Lehrverhältnisse kann auch im Zeitvergleich nur eingeschränkt interpretiert werden. Im Jahr 2019 lag die Zahl der (vorzeitigen) Lösungen von Lehrverhältnissen (20.394) über dem Wert des Vorjahres (19.717) – ebenso wie auch insgesamt die Zahl der Lehrlinge (vgl. auch Grafik 5-1). In der Lehrlingsstatistik (der WKO) wird auch die Art der Lösungsgründe erfasst (vgl. Grafik 13-1), wobei es allerdings auch Fälle mit unbekannten Lösungsgründen gibt. Die Zuordnung zu Personen ist bei der Erfassung der Lösungsgründe übrigens schwierig, da eine Person ja in mehrere Lösungen involviert sein kann. Insofern wird im Folgenden der Begriff „Fälle“ verwendet.

Der häufigste Lösungsgrund ist die Lösung während der Probezeit (5.874 Fälle im Jahr 2019), welche gegenüber 2018 (5.497 Fälle) nochmals deutlich zugenommen hat. Bei diesem Lösungsgrund wird die Lösungsart (einvernehmlich, durch den Lehrberechtigten, durch den Lehrling) nicht erfasst. An zweiter Stelle der Lösungsgründe (5.562 Fälle im Jahr 2019) folgt die einvernehmliche Lösung, an dritter Stelle die Lösung durch den Lehrling (nach der Probezeit) mit 4.099 Fällen im Jahr 2019. Wesentlich seltener erfolgt eine Lösung durch den Lehrberechtigten (1.365 Fälle im Jahr 2019). Diese ist ja außerhalb der Probezeit (mit Ausnahme des 2008 neu geschaffenen § 15a BAG) nur dann möglich, wenn einer der im § 15 BAG taxativ aufgezählten schwerwiegenden Gründe zutrifft (z. B. wiederholte Pflichtverletzungen, Diebstahl, Verlust der Lehrberufsfähigkeit etc.). In einer relevanten Zahl von Fällen handelt es sich bei den Lösungen von Lehrverhältnissen auch lediglich um eine Lehrvertragsänderung (aus unterschiedlichen Gründen).

Kaum eine quantitativ bedeutende Rolle spielen Ausbildungsumbrüche gemäß (dem 2008 neu geschaffenen) § 15a BAG (sog. „Lehrlingskündigungen durch den Lehrberechtigten“) nach einem vorher durchgeföhrten Mediationsverfahren (52 Auflösungen durch den Lehrberechtigten, 8 Auflösungen durch den Lehrling im Jahr 2019).

Grafik 13-1 Lösungen von Lehrverhältnissen nach Gründen
(2018 und 2019)



Quelle: WKO

Anmerkungen: Datenstichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres (2018 bzw. 2019).

Eine nicht näher bezeichnete Lehrvertragsänderung kann beispielsweise in einem Wechsel von einer Einzel- auf eine Doppellehre oder umgekehrt begründet sein.

Nach Branchen/Sparten betrachtet fällt in erster Linie auf, dass unbekannte Lösungsgründe vor allem in der überbetrieblichen Lehrausbildung (969 von insgesamt 1.164 unbekannten Lösungen im Jahr 2019) vorzufinden sind. Dies dürfte vor allem mit der Konzeption der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS in Verbindung stehen, welche in unterschiedlicher Intensität entsprechende Out-placement-Aktivitäten vorsieht und in Abhängigkeit von Bundesland und Ausbildungsmodell den Wechsel in ein reguläres betriebliches Lehrverhältnis oftmals explizit zum Ziel hat.¹³⁰ Die (vorzeitige) Lösung

¹³⁰ Vgl. Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien.

von Lehrverhältnissen inklusive Wechsel in ein reguläres, betriebliches Lehrverhältnis kann in diesem Fall als systemimmanent und erwünscht betrachtet werden.

Lösungen während der Probezeit kommen 2019 hingegen überdurchschnittlich häufig in den Sparten „Handel“ (42% aller Lösungen in dieser Sparte) sowie „Information und Consulting“ bzw. „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (jeweils 38% aller Lösungen) vor. Insgesamt (über alle Sparten betrachtet) bilden die Lösungen während der Probezeit 29% aller (erfassten) Lösungsgründe.

13.2 Lehrabbrüche (Sonderauswertung WKO)

Wie in Abschnitt 13.1 erläutert, lässt sich aus der Zahl der vorzeitigen Lösungen von Lehrverhältnissen keine direkte „Drop-Out-Quote“ aus der Lehre ableiten. Erst seit einigen Jahren liegen Ergebnisse einer Sonderauswertung der Wirtschaftskammer Österreich vor, in deren Rahmen die Ergebnisse aus der Prüfungsstatistik von der Ebene der Prüfungen auf die Ebene der Personen (LehrabgängerInnen) umgerechnet wurden. Basis der Untersuchung bilden alle LehrabgängerInnen, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis beendet haben und (zumindest bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. LehrabrecherInnen werden dabei definiert als Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben. Da bei dieser Analysemethode bzw. Definition immer zumindest auch die Daten des Folgejahres bereits verfügbar sein müssen, sind die aktuell verfügbaren Daten jene der LehrabgängerInnen des Jahres 2018. Anhand dieser Berechnungsmethode können auch bereits bis zum Jahr 2010 zurück die entsprechenden Daten ermittelt werden (vgl. Grafik 13-2). Besonders zu beachten sind die nachfolgenden methodischen Erläuterungen zur vorhandenen WKO-Datenbasis.

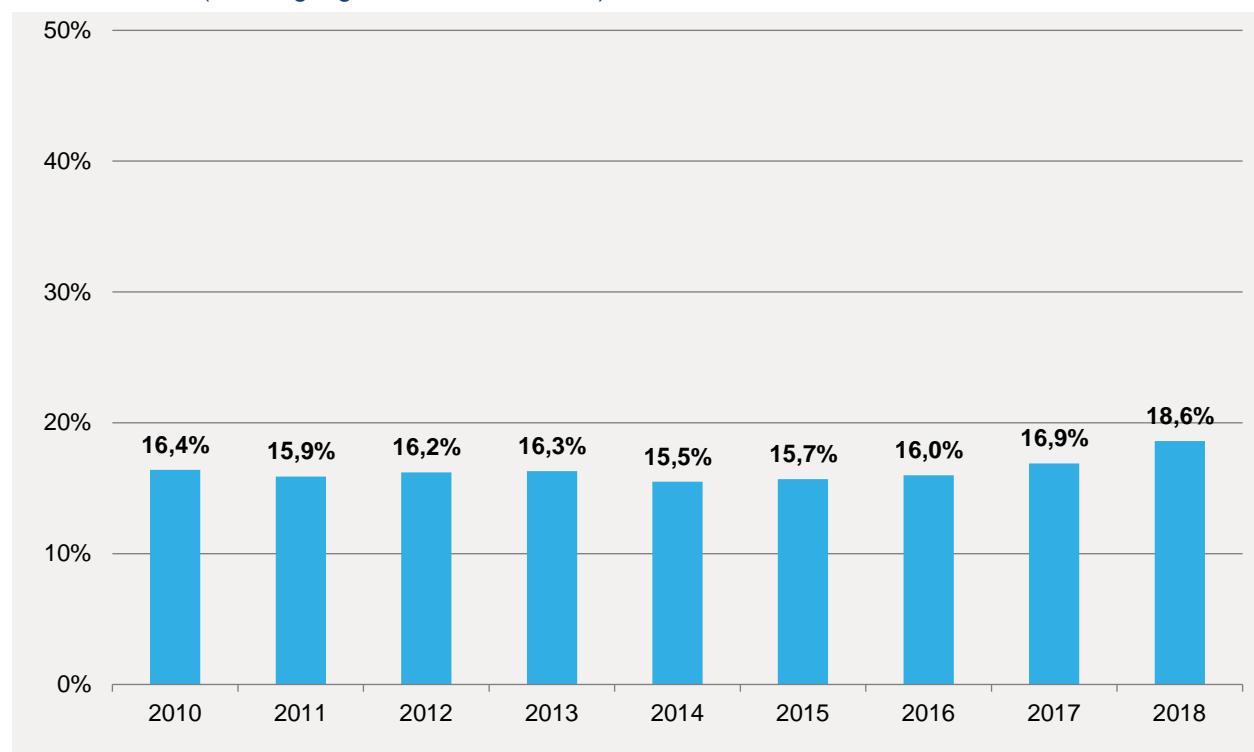
Methodische Erläuterungen zu den personenbezogenen Auswertungen der LAP-Statistik (WKO):

In der personenbezogenen Auswertung der LAP-Statistik werden alle **LehrabgängerInnen** berücksichtigt, die im Auswertungsjahr ihren aktuellen Lehrvertrag (regulär oder vorzeitig) beendet haben und zumindest bis Ende des Folgejahres **keinen weiteren Lehrvertrag** mehr abgeschlossen haben. Bei Personen mit (vorhergehenden) mehreren aufeinander folgenden Lehrverträgen wird der Lehrvertrag mit dem größten Ausbildungserfolg (z. B. positive LAP) herangezogen. Ausbildungen nach § 8 Abs. 2 BAG – d. h. Teilqualifizierungen – werden in diesen Auswertungen nicht berücksichtigt, da diese auch nicht mit echten Lehrabschlussprüfungen enden.

Gemäß der zugrunde gelegten Definition ist bei der Interpretation des **Anteils der LehrabrecherInnen an den LehrabgängerInnen** eines Kalenderjahres zu beachten, dass die angewandte Berechnungsweise beim Abgangsjahr und nicht beim Ausbildungsbeginn ansetzt. Es handelt sich daher um **keine Dropout-Quote im klassischen Sinn**, in welcher die tatsächliche Ausbildungskohorte (alle Personen, die im selben Jahr ihre Lehre begonnen haben) als Bezugsgröße herangezogen würde.

Diese **Verschiebung der Bezugsgruppe** ist bei weitgehend konstanten Lehrlingszahlen für das Ergebnis ebenso weitgehend irrelevant. Da AbrecherInnen und AbsolventInnen eines Kalenderjahres aber großteils aus unterschiedlichen Ausbildungskohorten (Beginnjahrgängen) stammen, kommt es bei Schwankungen der Lehrlingszahlen zu relevanten Verzerrungen. Insbesondere bei neuen Lehrberufen bzw. Ausbildungen mit stark steigenden Lehrlingszahlen kommt es zu einer massiven Überschätzung der Abbruchquoten (da es in den ersten Jahren noch kaum AbsolventInnen aber sehr wohl AbrecherInnen gibt). Auch bei der **überbetrieblichen Lehrlingsausbildung** (ÜBA) führt diese retrospektive Betrachtungsweise zu einer **systematischen Verzerrung/Überschätzung der Abbruchquoten**: Lehrlinge, die aus der ÜBA in ein betriebliches Lehrverhältnis gewechselt sind, werden nach Lehrabschluss als AbsolventInnen des Lehrbetriebs (und seiner Sparte) und daher nicht mehr zur ÜBA gezählt. Die Lehrabbrüche hingegen erfolgen vor allem am Beginn der Lehrzeit und werden demzufolge (sofern der Lehrling noch nicht in einen regulären Lehrbetrieb gewechselt ist) auch zur ÜBA gezählt.

Grafik 13-2 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) im Zeitverlauf*
(LehrabgängerInnen 2010 – 2018)



Quelle: WKO 2020 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkung: LehrabbrecherInnen = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt und auch keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. Zur Ermittlung des Anteils der LehrabbrecherInnen wird die Zahl der LehrabbrecherInnen durch alle LehrabgängerInnen, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis beendet haben und (zumindest bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben, dividiert.

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

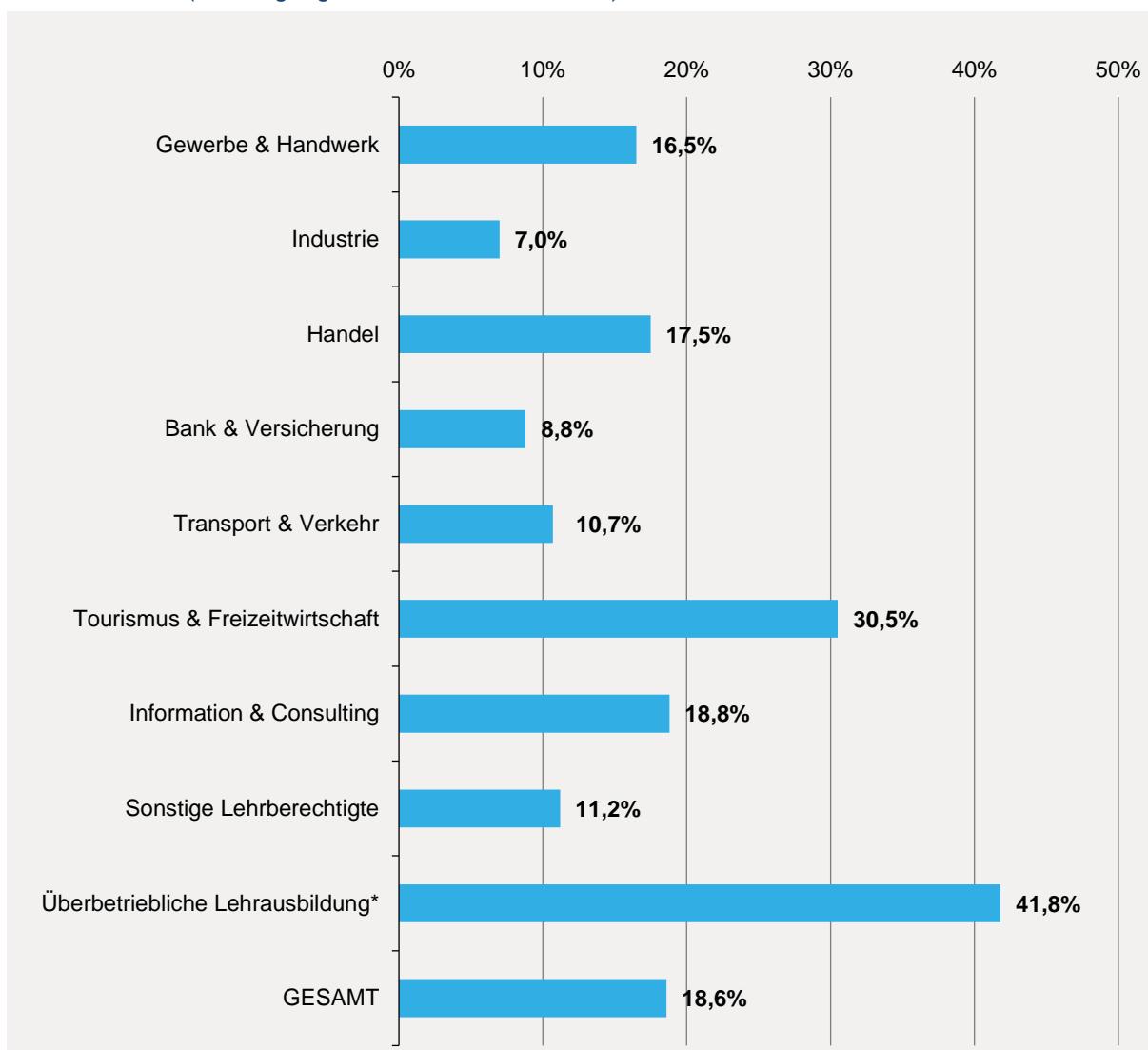
Insgesamt haben im Jahr 2018 in Österreich 35.299 Lehrlinge ihr Lehrverhältnis beendet, ohne (bis Ende 2019) einen weiteren Lehrvertrag abzuschließen. Davon haben **18,6%** ihre Lehrzeit nicht abgeschlossen und auch bis Ende 2019 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt, sie gelten somit als **LehrabbrecherInnen**. Dieser Anteil ist im Vergleich zu 2017 (16,9%) deutlich gestiegen.¹³¹

Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 13-3) ist der Anteil der LehrabbrecherInnen (unter den LehrabgängerInnen 2018) in Österreich besonders hoch in der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)¹³² (41,8%), wobei dieser Wert allerdings durch die eingangs erwähnten methodischen Anmerkungen (und den Umstand, dass es sich bei den ÜBA-Lehrlingen um besonders benachteiligte Zielgruppen handelt) zu relativieren ist. Außerordentlich hoch ist der Anteil der LehrabbrecherInnen (auch) im Bereich Tourismus/Freizeitwirtschaft (30,5%). Ganz besonders niedrig ist der Anteil der LehrabbrecherInnen hingegen in der Sparte „Industrie“ (7,0%).

¹³¹ Anmerkung: Auf methodische Probleme beim zeitlichen Vergleich dieser Daten wurde bereits eingangs zu diesem Abschnitt hingewiesen. Zu beachten ist etwa, dass durch den Anstieg der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in den Jahren 2017 und 2018 (vgl. Grafik 5-8) diese (besonders stark von Lehrabbrüchen betroffene – vgl. Grafik 13-6) Gruppe unter den LehrabgängerInnen stärker repräsentiert war.

¹³² Bei der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) handelt es sich genau genommen auch nicht um eine Sparte sondern um eine eigene Form der Lehrlingsausbildung für besonders benachteiligte Jugendliche, welche Wirtschaftsbereiche aus allen Sparten umfasst.

Grafik 13-3 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Sparten*
 (LehrabgängerInnen 2018, Österreich)



Quelle: WKO 2020 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen:

LehrabgängerInnen 2018 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2018 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2019) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2019)

Sonstige Lehrberechtigte = Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z. B. Rechtsanwälte, öffentliche Verwaltung, etc.)

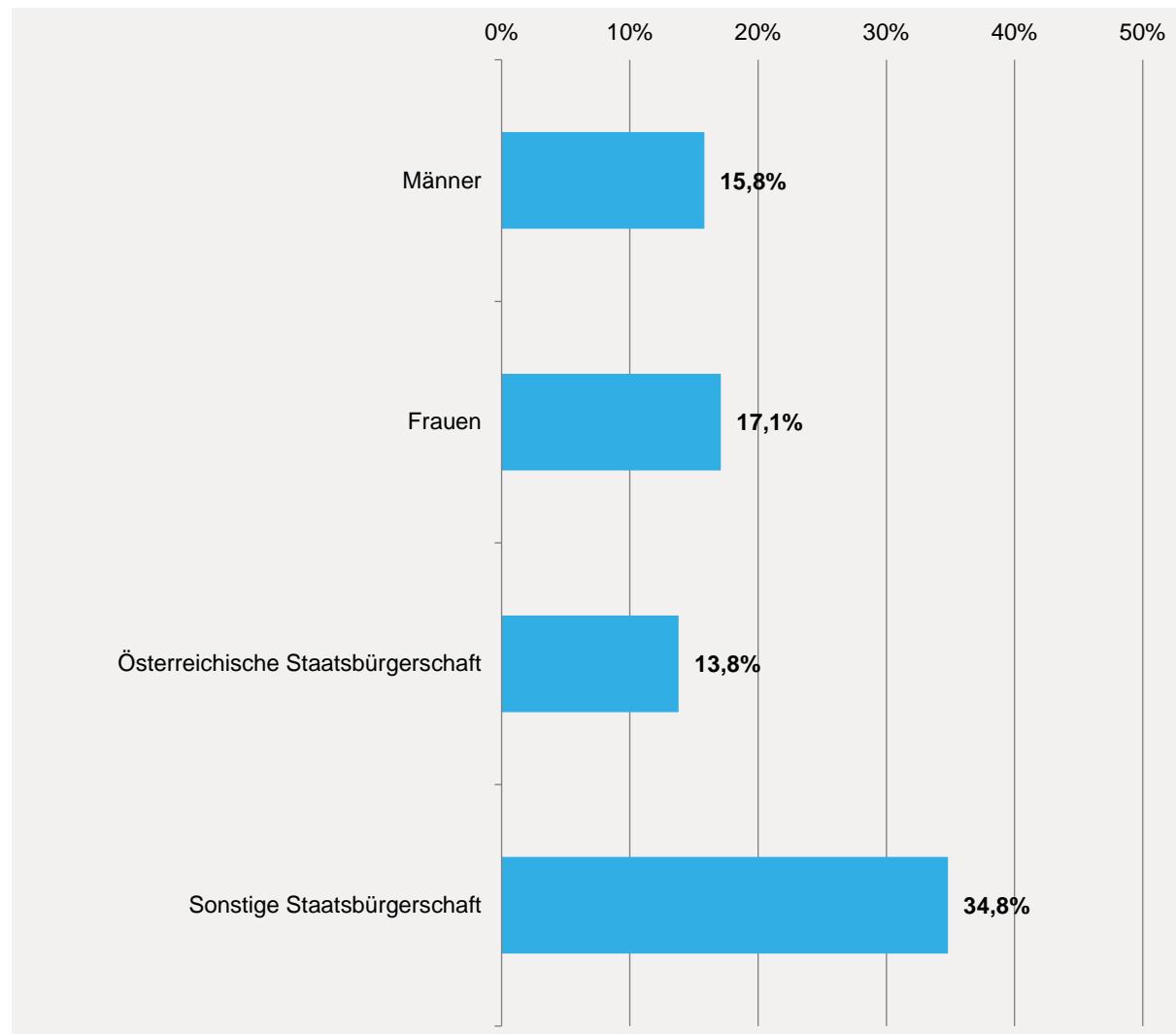
Gesamtwert inkl. LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* Siehe (methodische) Erläuterungen im Text.

Die folgenden Daten (Grafik 13-4 bis Grafik 13-6) beziehen sich ausschließlich auf die betrieblichen Lehrstellen, d. h. LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) sind hier – nicht zuletzt aus den beschriebenen methodischen Gründen – nicht enthalten. Bei den AbgängerInnen einer betrieblichen Lehrausbildung – d. h. ohne überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) gerechnet – beträgt der Anteil der LehrabbrecherInnen im Jahr 2018 insgesamt 16,3%.

Der Anteil der LehrabbrecherInnen (unter den LehrabgängerInnen 2018) ist bei weiblichen Lehrlingen (17,1%) höher als bei männlichen (15,8%), bei Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (34,8%) sogar mehr als doppelt so hoch als bei Lehrlingen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (13,8%).

Grafik 13-4 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft*
(LehrabgängerInnen 2018, Österreich, ohne ÜBA)



Quelle: WKO 2020 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2018 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2018 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2019) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

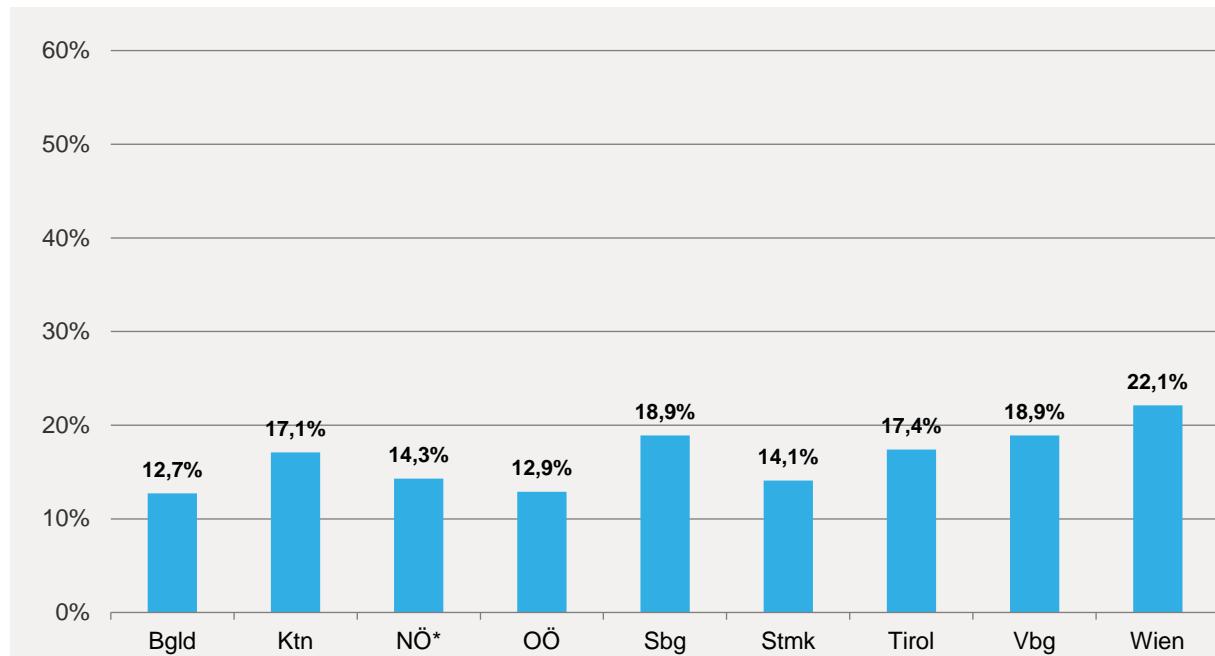
„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2019)

Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Nach Bundesländern betrachtet (und wiederum ohne Berücksichtigung der überbetrieblichen Lehrausbildung) lässt sich im Burgenland (12,7%) der geringste Anteil an LehrabrecherInnen (unter den LehrabgängerInnen 2018) feststellen, der höchste in Wien (22,1%).

Grafik 13-5 Anteil der LehrabrecherInnen (Drop-Outs) nach Bundesländern*
(LehrabgängerInnen 2018, ohne ÜBA)



Quelle: WKO 2020 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2018 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2018 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2019) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2018)

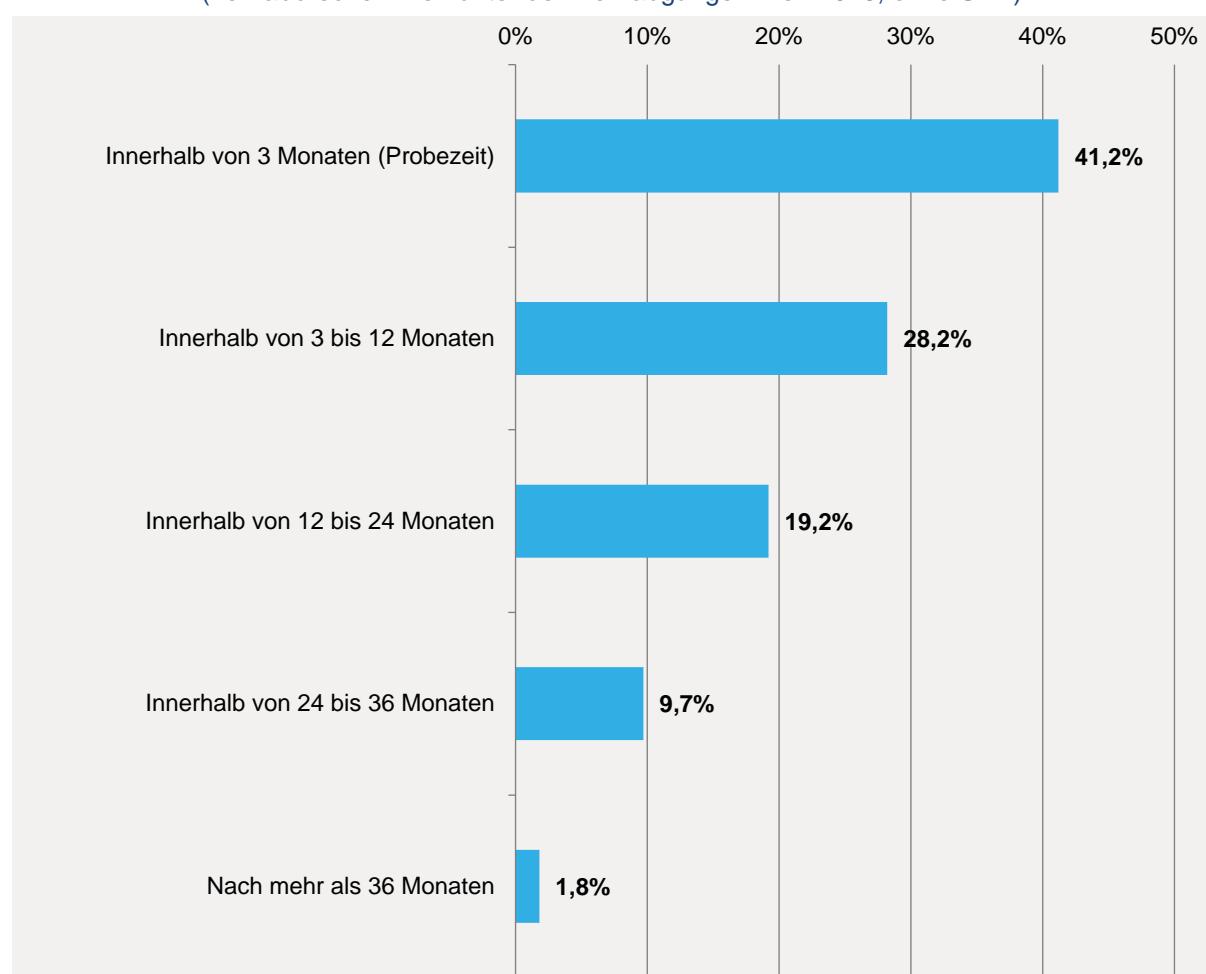
Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Die (relativ gesehen) meisten Lehrabbrüche (nämlich 41%) fanden innerhalb von 3 Monaten – also noch während der Probezeit – statt (vgl. Grafik 13-6). Insgesamt fanden mehr als zwei Drittel (69%) aller Lehrabbrüche innerhalb des ersten Ausbildungsjahres statt.

Grafik 13-6 Zeitpunkt des Lehrabbruchs*

(LehrabrecherInnen unter den LehrabgängerInnen 2018, ohne ÜBA)



Quelle: WKO 2020 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2018 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2018 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2019) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2019)

Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

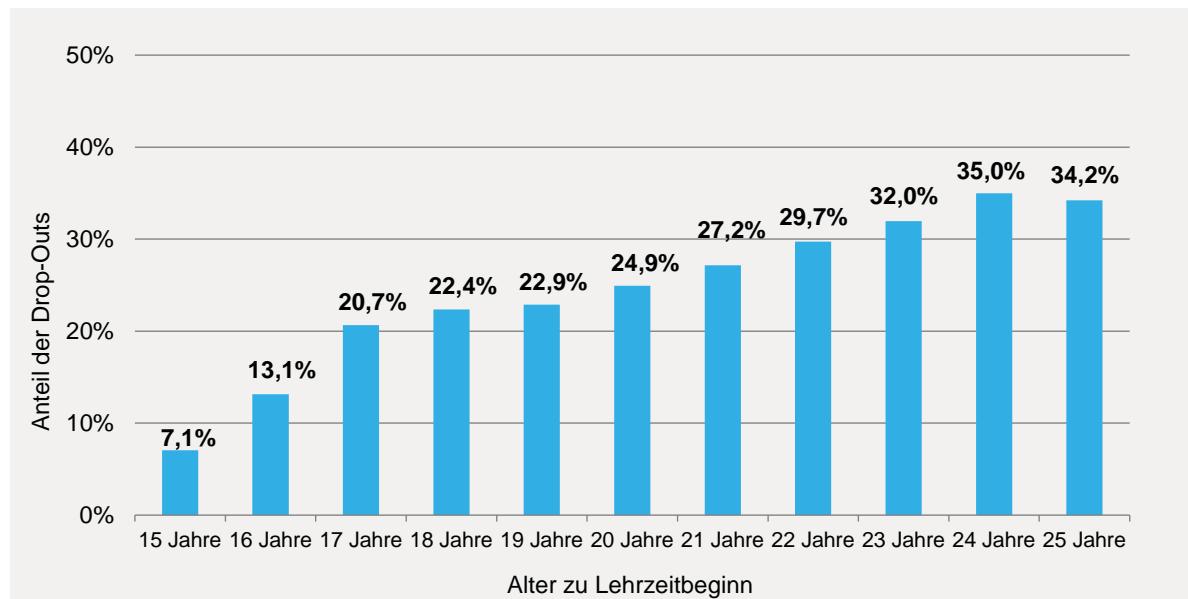
Mithilfe der von der WKO geschaffenen Datenbasis im Rahmen des QML¹³³-Prozesses in Österreich konnten weitere vertiefende Analysen zur Struktur der Lehrabbrüche in Österreich betreffend alle LehrabgängerInnen der Jahre 2010 – 2017 (ibw-LehrabsolventInnenmonitoring) durchgeführt werden.¹³⁴ Dabei hat sich neben den schon oben beschriebenen Faktoren (sowie den einzelnen Lehrberufen) vor allem ein weiterer Aspekt als besonders maßgeblich für die Häufigkeit von Lehrabbrüchen gezeigt: das Alter bei Lehrzeitbeginn.

Der Anteil der LehrabrecherInnen (Drop-Outs) steigt mit zunehmendem Alter bei Lehrzeitbeginn stark an. Für die LehrabgängerInnen 2010 – 2017 lässt sich feststellen, dass nur 7,1% jener die Lehre abgebrochen haben, welche zu Beginn der Lehrzeit 15 Jahre alt waren (vgl. Grafik 13-7). Dieser Anteil verdoppelte sich fast bei den 16-Jährigen (13,1%) und verdreifachte sich nahezu bei den 17-jährigen

¹³³ QML = Qualitätsmanagement in der Lehrlingsausbildung¹³⁴ Vgl. auch Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

LehranfängerInnen (20,7%). Danach steigt dieser Anteil in schwächerem Umfang kontinuierlich weiter. Bei den 25-jährigen LehranfängerInnen betrug der Anteil der Drop-Outs (unter den LehrabgängerInnen 2010 – 2017) bereits 34,2%.

Grafik 13-7 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Alter zu Lehrzeitbeginn
(LehrabgängerInnen 2010 – 2017; ohne Teilqualifizierung)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2010 – 2017 (Datenbasis: WKO + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben.

Die Wahrscheinlichkeit eines Lehrabbruchs steigt demzufolge mit zunehmendem Einstiegsalter. Allerdings ist hierbei darauf zu verweisen, dass das Einstiegsalter sicherlich – wenngleich auch auf komplexe Weise – mit dem Schulerfolg in Zusammenhang steht. So gibt es z. B. Personen, die erst auf Grund mangelnden Schulerfolgs in weiterführenden Schulen oder auch wegen (mehrfachen) Klassenwiederholungen in den Pflichtschulen (später) eine Lehre beginnen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass ältere LehranfängerInnen im Schnitt bereits mehr (anderweitige) Ausbildungsabbrüche und eine insgesamt weniger „stabile“ Ausbildungslaufbahn hinter sich haben als jüngere. In jedem Fall ist der Zusammenhang von Alter bei Ausbildungsbeginn und Lehrabbruch so stark, dass davon ausgegangen werden kann, dass sich ein früher **Beginn der Lehrlingsausbildung** offensichtlich **positiv im Sinne eines niedrigeren Anteils an Drop-Outs** auswirkt. Die Bereitschaft, eine Lehrlingsausbildung vorzeitig abzubrechen, dürfte also mit zunehmendem Alter zu Lehrzeitbeginn stark ansteigen (auch wenn die Ursachen dafür nicht eindeutig festzumachen sind und wohl als vielfältig und vielschichtig einzustufen sind). Auch (teilweise) externe Faktoren (z. B. höherer finanzieller Druck (inkl. Wechsel in Hilfsarbeit), mehr alternative Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten¹³⁵, Anstieg von Schwangerschaften etc.) können dabei eine Rolle spielen.

¹³⁵ Z. B. besonders geringe Arbeitsmarktchancen für HilfsarbeiterInnen unter 18 Jahren, Mindestalter von 17 Jahren für die Ausbildung zum/r Pflegehelfer/-in etc.

13.3 Schulabbrüche (laut Schulstatistik)

Insgesamt betrachtet dürfte der Anteil an LehrabrecherInnen (18,6% im Jahr 2018 – vgl. Grafik 13-2) in Österreich unter dem **Anteil an AbrecherInnen von vollzeitschulischen Ausbildungen** - vor allem den berufsbildenden - liegen (BMS: 44%; BHS: 36%, AHS-Oberstufe: 25%). Es muss aber darauf hingewiesen werden, dass die **direkte Vergleichbarkeit mit den Daten der Schulstatistik nicht gegeben** ist (vgl. Grafik 13-8) und die Frage des Ausbildungsabbruchs immer auch eine Frage der Definition ist. In den Daten der Schulstatistik werden nämlich auch Wechsel in andere Schultypen als „Verlust“ erfasst, währenddessen der Beginn eines neuen Lehrverhältnisses in den für die LehrabgängerInnen vorliegenden Daten nicht als Lehrabbruch gewertet wird. Zudem werden in der Schulstatistik (im Gegensatz zur personenbezogenen Auswertung der LAP-Statistik) echte Ausbildungskohorten verwendet, d. h. die SchülerInnen eines einzigen Eintrittsschuljahres werden bis zu ihrem Schulaustritt analysiert. Des Weiteren ist auf die spezifische Situation der berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) zu verweisen, in welchen (zur Erfüllung der Schulpflicht) das erste Schuljahr häufig als Alternative zur Polytechnischen Schule absolviert wird.

Bezogen auf jene SchülerInnen, die im Schuljahr 2013/14 in der Eintrittsstufe des jeweiligen Schultyps waren, lässt sich bis zum Schuljahr 2018/19 hinsichtlich des Anteils an SchulabrecherInnen Folgendes sagen:

Die höchste Abbruch- bzw. Verlustquote¹³⁶ weisen in Österreich die berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) auf (vgl. Grafik 13-8). 44% brachen hier die Ausbildung ab, 28% sogar vor Beginn des 2. Schuljahres¹³⁷. In den BMS wird das erste Schuljahr häufig als Alternative zur Polytechnischen Schule besucht und viele beginnen danach eine Lehre.

Am geringsten unter den (vollzeit-)schulischen Ausbildungen der Sekundarstufe II war der Anteil der SchulabrecherInnen in der AHS-Oberstufe (25%), 11% beendeten diese bereits vor Beginn des 2. Schuljahres. In den berufsbildenden höheren Schulen (BHS) verließen 36% der SchülerInnen die Schule ohne Abschluss, rund die Hälfte davon (18%) bereits vor dem 2. Schuljahr.

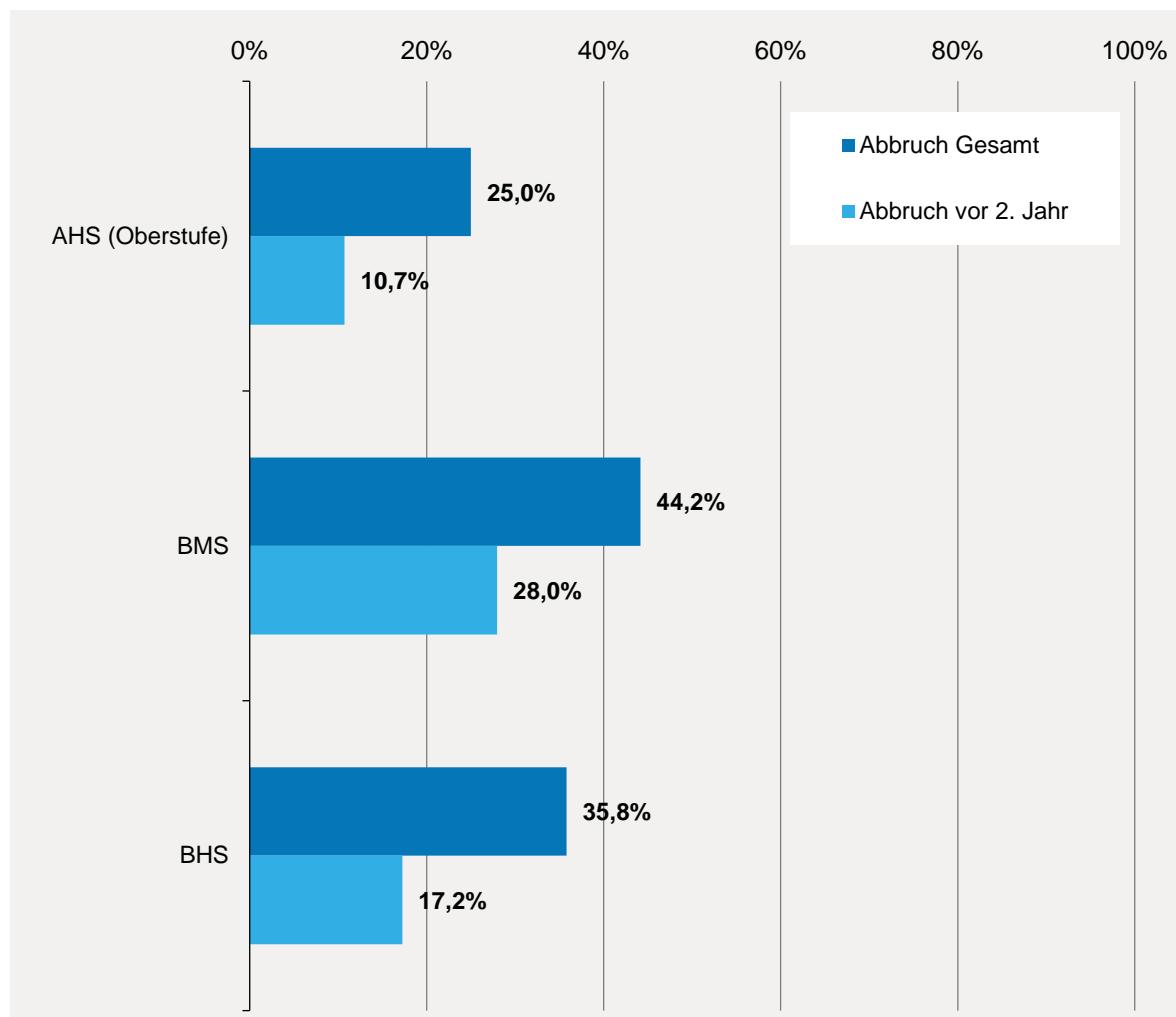
Erwähnenswert (aber nicht mehr grafisch abgebildet) ist weiters, dass (im Gegensatz zu den Lehrabbrüchen) bei den Schulabbrüchen die Abbruchquoten der männlichen SchülerInnen in allen Schultypen über jenen der weiblichen lagen. Besonders auffällig ist die Betrachtung nach der Umgangssprache: Personen mit nicht-deutscher Umgangssprache weisen signifikant häufigere Schulabbrüche in der Sekundarstufe II auf, im Falle der BHS sind die Abbruchquoten sogar um rund 20% höher (Abbruchquote in der BHS bei SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache des Eintrittsschuljahres 2013/14: 32,2%, bei SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache: 53,3%).

¹³⁶ „Schulabbruch“ wird hier definiert als Wechsel in eine andere schulische Ausbildung (auch innerhalb desselben Schultyps z. B. BMS) oder gänzlicher Abbruch der schulischen Ausbildung.

¹³⁷ In der Regel ist das 2. Schuljahr die 10. Schulstufe (Ausnahme: z. B. Klassenwiederholungen).

Grafik 13-8 Verlustquoten in AHS, BMS* und BHS*

(SchülerInnen des Eintritts-Schuljahres 2013/14** bis zum Schuljahr 2018/19, Österreich)



Quelle: Statistik Austria (2020): http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/schulen/uebertritte_und_bildungsverlaeufe/index.html

Anmerkungen:

* Nur 3- und 4-jährige berufsbildende mittlere Schulen (ohne 1- und 2-jährige BMS und ohne Sonderformen wie Schulen für Berufstätige, Werkmeisterschulen, Lehrgänge u. ä.).

Berufsbildende höhere Schulen inkl. höhere Schulen der Lehrer- und Erzieherbildung, ohne Sonderformen wie Kollegs, Aufbaulehrgänge oder Schulen für Berufstätige.

** Alle SchülerInnen, die im Schuljahr 2013/14 die Eintrittsstufe des jeweiligen Schultyps besucht haben.

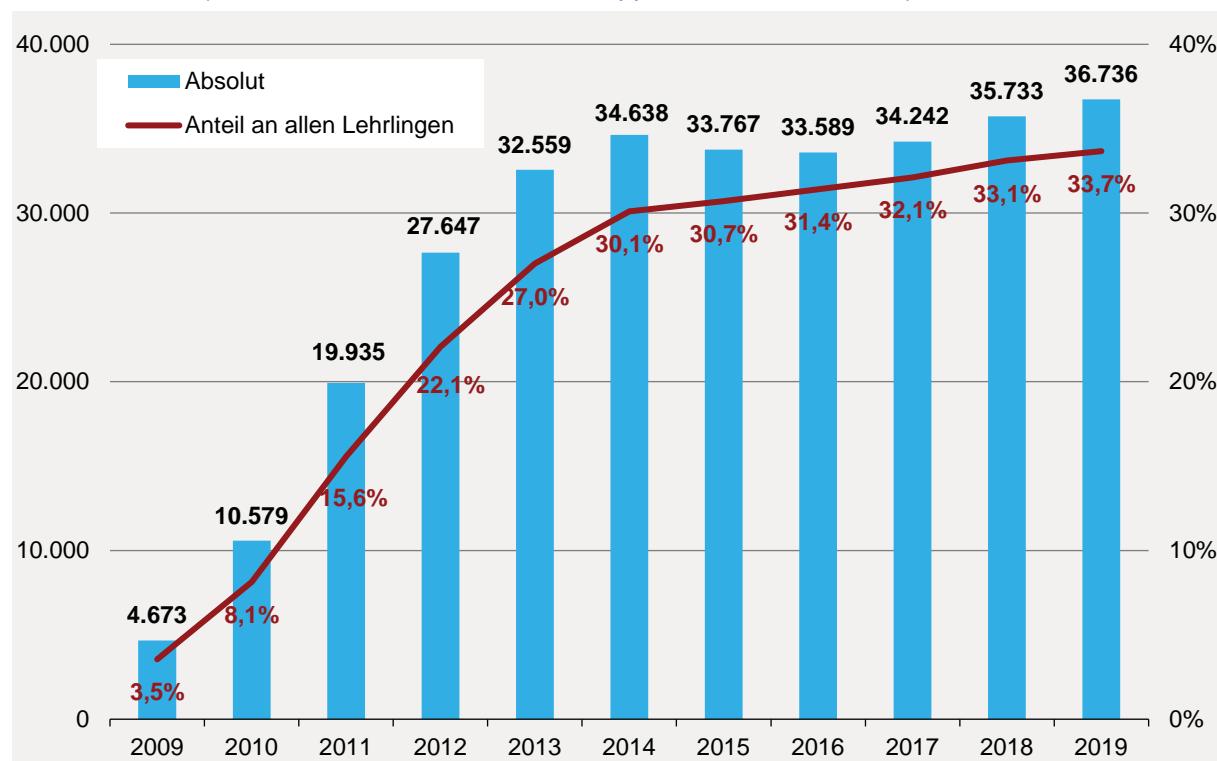
„Verlust (Schulabbruch)“ = Wechsel in eine andere schulische Ausbildung (auch innerhalb desselben Schultyps) oder gänzlicher Abbruch der schulischen Ausbildung.

14 Modularisierung der Lehrlingsausbildung

Insgesamt befanden sich Ende Dezember 2019 36.736 Lehrlinge in den bislang 11¹³⁸ verordneten Modullehrberufen. Dies sind rund 34% aller Lehrlinge in Österreich (Quelle: WKO und ibw-Berechnungen). Die Modularisierung der Lehrlingsausbildung in Österreich ist innerhalb weniger Jahre beachtlich fortgeschritten (vgl. Grafik 14-1).

Die Betrachtung nach der Zahl der Lehrlinge in den einzelnen modularen Lehrausbildungen (vgl. Grafik 14-2) zeigt die dominierende Stellung der technischen Lehrberufe Metalltechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik, Installations- und Gebäudetechnik sowie Mechatronik. Die 16 häufigsten modularen Lehrausbildungen können diesen fünf Berufen zugeordnet werden.

Grafik 14-1 Lehrlinge in Modullehrberufen im Zeitverlauf
(Absolut und relativ, Einzel- und Doppellehren, 2009 – 2019)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

¹³⁸ „Installations- und Gebäudetechnik“ sowie „Kraftfahrzeugtechnik“ (beide Beginn ab Ausbildungsjahr 2008/2009), „Holztechnik“ sowie „Werkstofftechnik“ (beide Beginn ab Ausbildungsjahr 2009/10), „Bekleidungsgestaltung“, „Elektrotechnik“ und „Glasbautechnik“ (alle drei Beginn ab Ausbildungsjahr 2010/11), „Elektronik“ sowie „Metalltechnik“ (beide Beginn ab Ausbildungsjahr 2011/12). Im Zuge des „Lehrberufspaket 2015“ sind mit 1. Juni 2015 zwei weitere Modullehrberufe eingerichtet worden: „Labortechnik“ und „Mechatronik“.

Grafik 14-2 Zahl der Lehrlinge in den häufigsten modularen Lehrausbildungen
(Ende Dezember 2019, Österreich)



Quelle: WKO

Anmerkung: (H) = Hauptmodul, (S) = Spezialmodul

15 Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)

Die Zahl der (jugendlichen) TeilnehmerInnen (Personen im Programm) an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS (vgl. Grafik 15-1) im Ausbildungsjahr 2019/20 betrug (bis zum Stichtag 13.5.2020) gesamt 10.058 Personen (Quelle: AMS). Darunter waren 7.084 TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) gemäß § 30b BAG sowie 3.044 TeilnehmerInnen an einer überbetrieblichen Berufsausbildung gemäß § 8c BAG (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung¹³⁹) im Auftrag des AMS¹⁴⁰. Im Vergleich zu 2018/19 ist auf Basis der vorläufigen (Stichtag: 13.5.2020) Daten für 2019/20 die Gesamtzahl aller TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS um rund 2.500 Personen gesunken, wobei sowohl reguläre ÜBA als auch Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung deutliche Rückgänge zu verzeichnen hatten.

Es lässt sich vermuten, dass der langjährige Rückgang an 15-Jährigen (vgl. Abschnitt 11) und die steigende Zahl offener Lehrstellen (vgl. Abschnitt 9) mit etwas Verzögerung auch zu einem rückläufigen Bedarf an überbetrieblichen Ausbildungskapazitäten führt.¹⁴¹

Zur Interpretation nachstehender Grafik ist weiters anzumerken, dass es sich (etwa im Gegensatz zur Lehrlingsstatistik) nicht um eine Stichtagsbetrachtung handelt, sondern um die AusbildungsteilnehmerInnen des gesamten Ausbildungsjahres (sog. „Personen im Programm“) – d. h. inkl. AusbildungseinsteigerInnen nach dem Stichtag der Lehrlingsstatistik (Ende Dezember) sowie auch Drop-Outs. Es sind hier sowohl die TeilnehmerInnen an der Langform als auch an der Kurzform der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß § 30b BAG) enthalten.¹⁴²

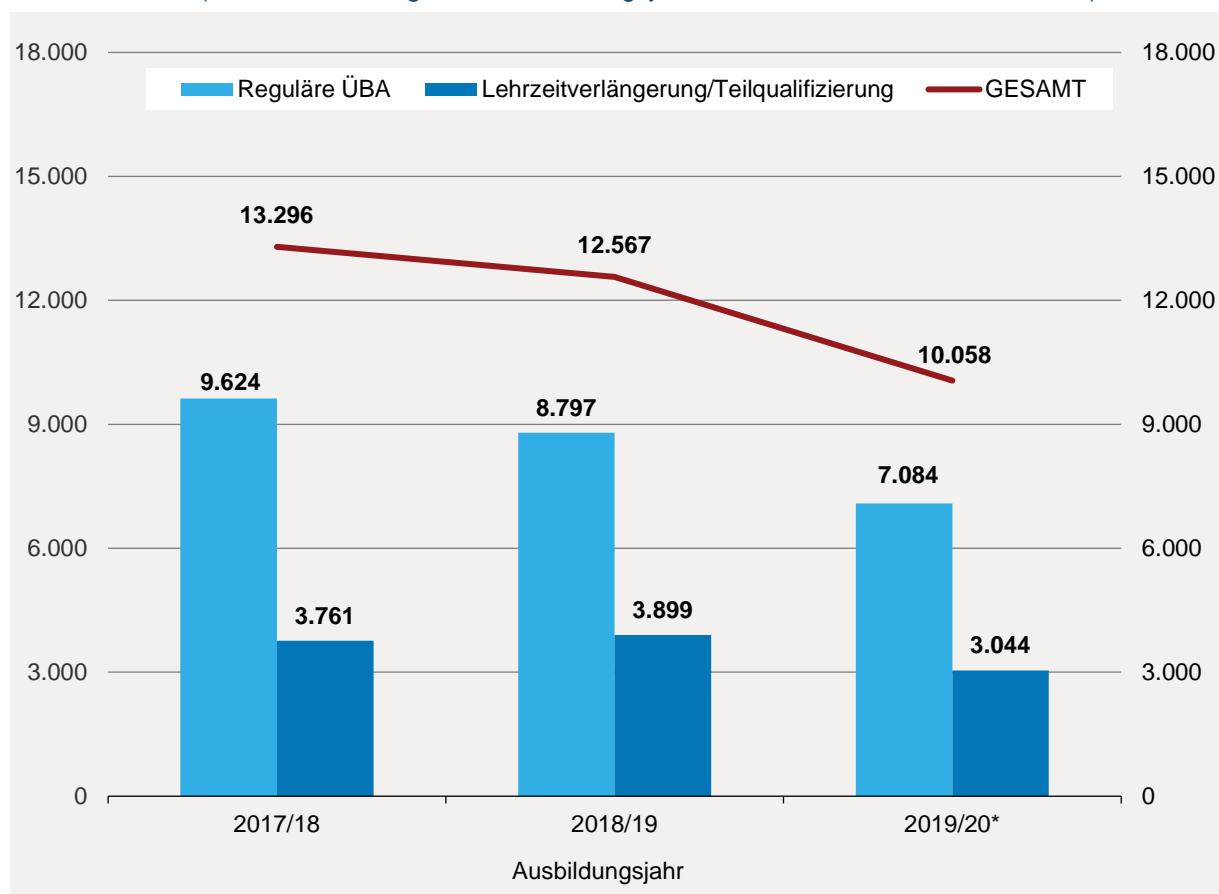
¹³⁹ Seit der BAG-Novelle 2015 wird für diese Ausbildungen der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

¹⁴⁰ Aufgrund von Mehrfachteilnahmen ist die Summe der TeilnehmerInnen an den einzelnen Maßnahmen (ÜBA: 7.084, § 8c BAG: 3.044) größer als die Gesamtsumme (10.058).

¹⁴¹ Auch wenn in einem längerfristigen Vergleich die Entwicklung der Zahl der ÜBA-TeilnehmerInnen auf Basis der Daten des AMS schwer zu beurteilen ist, weil die Zeitreihen aufgrund von (im Laufe der Jahre) veränderten Zuordnungen und Zählweisen kaum vergleichbar sind.

¹⁴² Genau genommen existieren zwei verschiedene Varianten der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß § 30b BAG): Ausbildungsmaßnahmen in Ausbildungseinrichtungen mit Ausbildungsvertrag über die gesamte Lehrzeit (sog. „Langform“ bzw. „ÜBA 1“) sowie Ausbildungsmaßnahmen in Kooperation von Ausbildungseinrichtungen mit Praxisbetrieben mit einem Ausbildungsvertrag, welcher kürzer ist als die gesamte Lehrzeit (sog. „Kurzform“ bzw. „ÜBA 2“). Im Ausbildungsjahr 2019/20 befanden sich österreichweit rund 57% der TeilnehmerInnen in der ÜBA 1 und 43% in der ÜBA 2 (Quelle: AMS + ibw-Berechnungen). Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit wurden in dieser Studie ÜBA 1 und ÜBA 2 zusammengefasst.

Grafik 15-1 TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS
(Personen im Programm, Ausbildungsjahre 2017/18, 2018/19 und 2019/20*)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 13.5.2020) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Reguläre ÜBA = Überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS gemäß § 30b BAG
Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung (Berufsausbildung gemäß § 8c BAG): bis zur BAG-Novelle 2015 als „Überbetriebliche Integrative Berufsausbildung (IBA)“ bezeichnet.

„Personen im Programm“ bedeutet, dass alle TeilnehmerInnen (auch AbbrecherInnen) eines Jahres einmal (pro Maßnahme) gezählt werden.

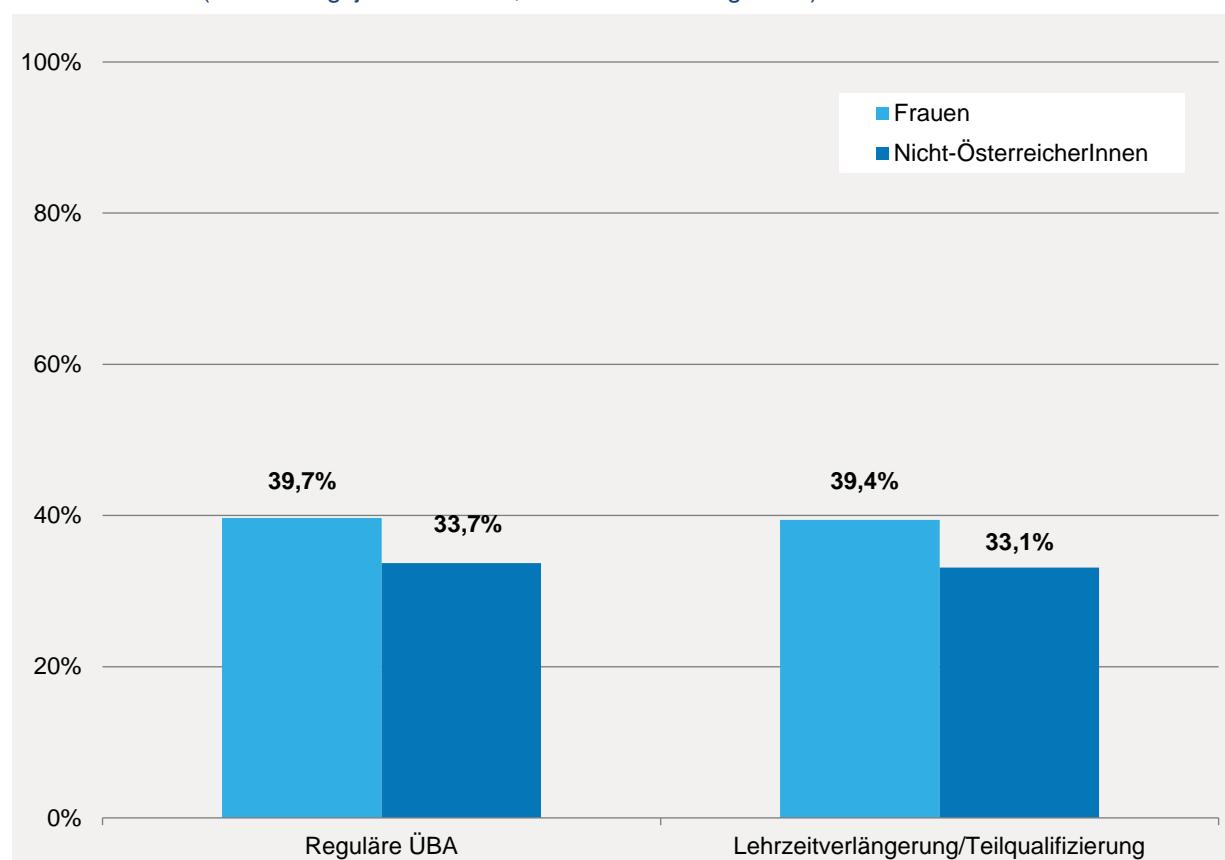
Aufgrund von Mehrfachteilnahmen ist die Summe der TeilnehmerInnen an den einzelnen Maßnahmen größer als die Gesamtsumme.

Die Darstellung der TeilnehmerInnen-Zahlen beschränkt sich hier auf 3 Jahre, da die Daten auf Jahresbasis aufgrund veränderter Zuordnungen und Zählweisen über mehrere Jahre hinweg kaum vergleichbar sind.

*Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet. Das Ausbildungsjahr 2019/20 war demzufolge zum Datenstichtag (13.5.2020) noch nicht zur Gänze abgeschlossen.

Nachfolgende Grafik 15-2 beleuchtet die TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS (Ausbildungsjahr 2019/20 bis zum Stichtag 13.5.2020) nach dem Geschlecht und der Staatsbürgerschaft. Im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß § 30b BAG ist sowohl der Frauenanteil (39,7%) als auch (vor allem) der Anteil von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (33,7%) signifikant höher als in der Lehrlingsausbildung insgesamt (32,6% Frauenanteil und 13,7% Anteil nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen Ende Dezember 2019 gemäß WKO-Lehrlingsstatistik). Ähnlich hoch ist auch der Anteil nicht-österreichischer TeilnehmerInnen (33,1%) in einer überbetrieblichen Ausbildung gemäß § 8c BAG (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung) im Auftrag des AMS.

Grafik 15-2 Anteil an Frauen und Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft unter den TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS
(Ausbildungsjahr 2019/20*, Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 13.5.2020) + ibw-Berechnungen

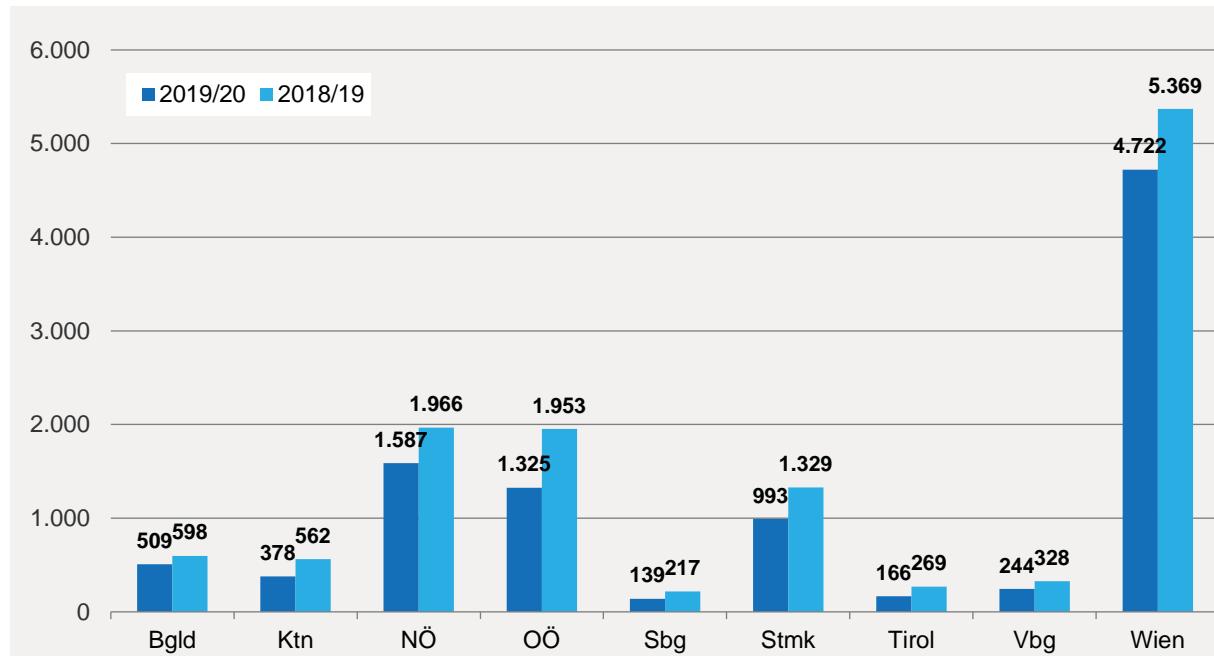
Anmerkungen: Reguläre ÜBA = Überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS gemäß § 30b BAG
Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung (Berufsausbildung gemäß § 8c BAG): bis zur BAG-Novelle 2015 als „Überbetriebliche Integrative Berufsausbildung (IBA)“ bezeichnet.

„Personen im Programm“ bedeutet, dass alle TeilnehmerInnen (auch AbbrecherInnen) eines Jahres einmal (pro Maßnahme) gezählt werden.

* Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet. Das Ausbildungsjahr 2019/20 war demzufolge zum Datenstichtag (13.5.2020) noch nicht zur Gänze abgeschlossen.

Nach Bundesländern betrachtet lässt sich feststellen, dass überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS (§ 30b und 8c BAG) besonders stark in Wien und noch relativ häufig in Ober- und Niederösterreich angeboten werden (vgl. Grafik 15-3). Im Ausbildungsjahr 2019/20 waren rund 47% der österreichweiten TeilnehmerInnen (4.722 Personen) aus Wien, rund 16% (1.587 Personen) aus Niederösterreich und 13% (1.325 Personen) aus Oberösterreich.

Grafik 15-3 TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Lehrausbildungen im Auftrag des AMS nach Bundesländern
(Ausbildungsjahr 2018/19 und 2019/20, Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 13.5.2020) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: „Personen im Programm“ bedeutet, dass alle TeilnehmerInnen (auch AbbrecherInnen) eines Jahres einmal gezählt werden.

Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet.

Inklusive überbetriebliche Ausbildungen gemäß § 8c BAG (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung).

Eine Evaluierungsstudie aus dem Jahr 2011¹⁴³ der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, deren Fokus aufgrund der verwendeten Datenbasis (TeilnehmerInnen ÜBA 2008 – 2011) auf den vorzeitigen Abgängen liegt, lässt den Schluss zu, dass rund ein Drittel der untersuchten (überwiegend vorzeitigen) AbgängerInnen aus ÜBA 1, ÜBA 2 und (überbetrieblicher) IBA in eine betriebliche Lehrstelle wechselt, d. h. im ersten Halbjahr nach Maßnahmeneinzelnahme als überwiegenden Arbeitsmarktstatus eine Lehre aufweist. Diese Befunde werden in einer Begleitstudie zur überbetrieblichen Lehrausbildung in Wien für die Jahre 2015 bis 2018 bestätigt.¹⁴⁴

Daten zum **Ausbildungserfolg** von AbsolventInnen einer Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) finden sich in den Kapiteln 13 und 17. Der **Erfolg** der überbetrieblichen Berufsausbildung in Österreich im

¹⁴³ Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien.

¹⁴⁴ Löffler, Roland / Litschel, Veronika / Mayerl, Martin / Geppert, Corinna / Petanovitsch, Alexander (2020): Begleitende Evaluierung der ÜBA Wien. Vorläufiger Endbericht, Wien (zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes befand sich die Studie noch in der Endabstimmung)

Sinne einer mittelfristigen und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration wurde in einem 2016 veröffentlichten Teilbericht¹⁴⁵ der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG) sowie im Rahmen der Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS (2017)¹⁴⁶ mituntersucht. In letzterer Studie zeigt sich, dass von jenen AbsolventInnen einer ÜBA im Zeitraum 2008 – 2014, welche die Ausbildung auch in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung beendet hatten (und nicht in einen Betrieb gewechselt waren), drei Jahre nach Lehrabschluss 55% unselbstständig beschäftigt, 22% arbeitslos und 8% in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS waren.

¹⁴⁵ Vgl. Dornmayr, Helmut (2016): Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008 – 2013 in Österreich. Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

¹⁴⁶ Vgl. Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

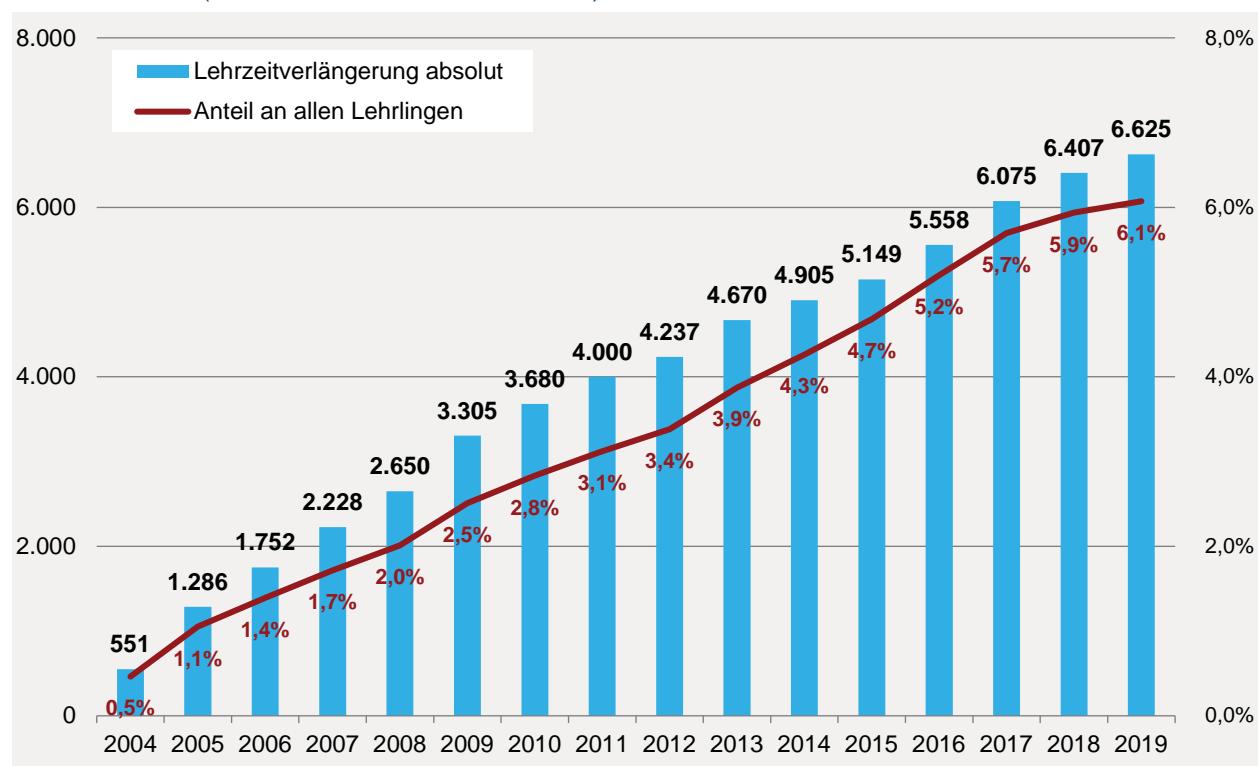
16 Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung gemäß § 8b BAG (vormals: „Integrative Berufsausbildung“)

Seit der Einrichtung der Integrativen Berufsausbildung (IBA) zur Verbesserung der Eingliederung von Lehrstellensuchenden mit persönlichen Vermittlungshindernissen im Jahr 2003 kann ein kontinuierlicher Anstieg der Zahl der Jugendlichen verzeichnet werden, die entweder in einer verlängerten Lehrzeit (§ 8b Abs.1 BAG) oder in Form einer Teilqualifizierung (§ 8b Abs.2 BAG) ausgebildet werden (vgl. Grafik 16-1 und Grafik 16-2). Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass sich dieses Modell einer individuell adaptieren Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche (gemäß § 8b BAG) mittlerweile im dualen Ausbildungssystem etabliert und sukzessive an Bekanntheit gewonnen hat. Im Zuge der BAG-Novelle 2015 wurde auf die Verwendung des Begriffs „Integrative Berufsausbildung“ für diese Form der Ausbildung verzichtet. Hintergrund dieser Neubenennung war der Umstand, dass eine begriffliche Diskriminierung dieses Ausbildungsweges vermieden werden sollte.

Zudem wurde in der BAG-Novelle 2015 eine Richtlinienkompetenz für den Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (aktuell die Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort) festgelegt, welche die Erstellung von standardisierten Curricula für niederschwellige Einstiegs- und Teilqualifikationen im Rahmen der Berufsausbildung gemäß § 8b BAG vorsieht. Damit sollte im Rahmen der Umsetzung der Strategie „AusBildung bis 18“ ein durchlässiges System gestaltet werden, damit auch beim Erwerb von Teilqualifikationen eine Höherqualifizierung im entsprechenden Beruf jederzeit und einfach möglich ist (Quelle: BMDW).

Ende Dezember 2019 befanden sich insgesamt 8.213 Lehrlinge in einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung). Dies sind rund 7,6% aller Lehrlinge in Österreich. Der Großteil davon (6.625 Lehrlinge bzw. 6,1% aller Lehrlinge in Österreich) waren Lehrlinge in einer Lehrzeitverlängerung. In diesem Bereich ist auch ein besonders starker absoluter und relativer kontinuierlicher Anstieg der Lehrlingszahlen zu beobachten (vgl. Grafik 16-1 und Grafik 16-2). Inwieweit der stetige Anstieg an Lehrzeitverlängerung auch in einem Zusammenhang mit steigenden beruflichen Anforderungen in vielen Lehrberufen zu sehen sein könnte, ist schwer zu beantworten. In Summe betrachtet befinden sich mehr als drei Viertel (77%) der Lehrlinge mit Lehrzeitverlängerung 2019 in Unternehmen, 23% in Ausbildungseinrichtungen. Teilqualifizierung wird hingegen stärker in Einrichtungen ausgebildet: 40% in Unternehmen, 60% in Ausbildungseinrichtungen (2019). Im Vergleich zum Jahr 2018 ist die Zahl der § 8b-Lehrlinge in Ausbildungseinrichtungen stark gesunken (vgl. Datentabelle 16-1). Besonders starke prozentuelle Zuwächse sind 2019 bei Teilqualifizierung (+13,3%) und Lehrzeitverlängerung (+8,1%) in Unternehmen festzustellen. Rund 81% der § 8b-Lehrlinge absolvieren 2019 die Berufsausbildung in Form einer Verlängerung der Lehrzeit, rund 19% in Form einer Teilqualifizierung. Die Möglichkeit zur Verlängerung der Lehrzeit zeigt einen besonders wichtigen, innovativen, kompensatorischen und fördernden Zugang auf: „Schwächere“ Jugendliche sollen nicht (wie sonst oft üblich) früher als andere aus dem Ausbildungssystem ausscheiden, sondern im Gegenteil mehr und länger Ausbildung und Unterstützung erfahren, um ihnen einen vollwertigen beruflichen Abschluss (Lehrabschluss) zu ermöglichen. Ein wesentliches Element der Lehrausbildung in Form einer Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung ist dabei auch die kontinuierliche Begleitung durch die Berufsausbildungsassistenz, welche die Lehrlinge und Ausbildungsbetriebe in sozialpädagogischer, psychologischer und didaktischer Hinsicht unterstützt.

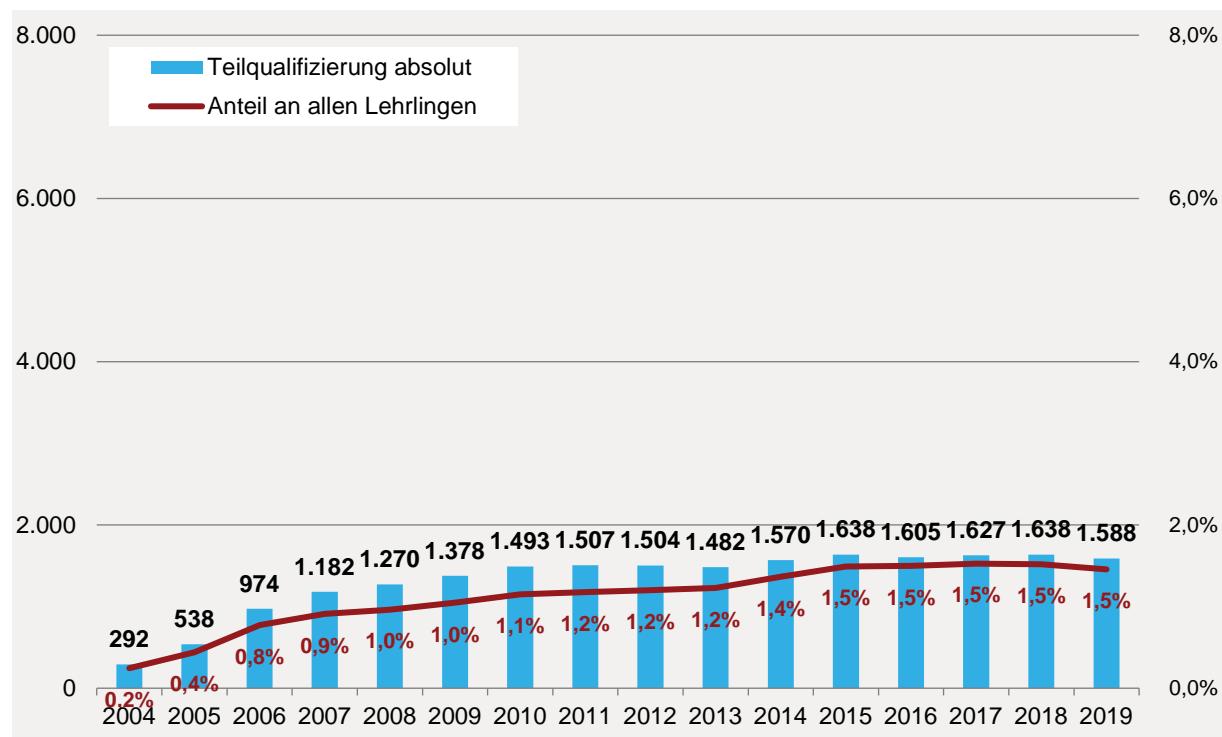
Grafik 16-1 Lehrlinge mit Lehrzeitverlängerung (gemäß § 8b Abs.1 BAG) im Zeitverlauf
(Absolut und relativ, 2004 – 2019)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Grafik 16-2 Lehrlinge mit Teilqualifizierung (gemäß § 8b Abs.2 BAG) im Zeitverlauf
(Absolut und relativ, 2004 – 2019)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Datentabelle 16-1 Lehrlinge nach § 8b BAG nach Art und Ausbildungsort
(Ende Dezember 2019 und 2018)

Art/Ausbildungsort	2019	2018	Veränderung absolut	Veränderung relativ
Lehrzeitverlängerung: (§ 8b Abs.1 BAG)	6.625	6.407	+ 218	+ 3,4%
Davon: In Unternehmen	5.083	4.700	+ 383	+ 8,1%
Davon: In Einrichtungen	1.542	1.707	- 165	- 9,7%
Teilqualifizierung: (§ 8b Abs.2 BAG)	1.588	1.638	- 50	- 3,1%
Davon: In Unternehmen	631	557	+ 74	+ 13,3%
Davon: In Einrichtungen	957	1.081	- 124	- 11,5%
GESAMT	8.213	8.045	+ 168	+ 2,1%

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

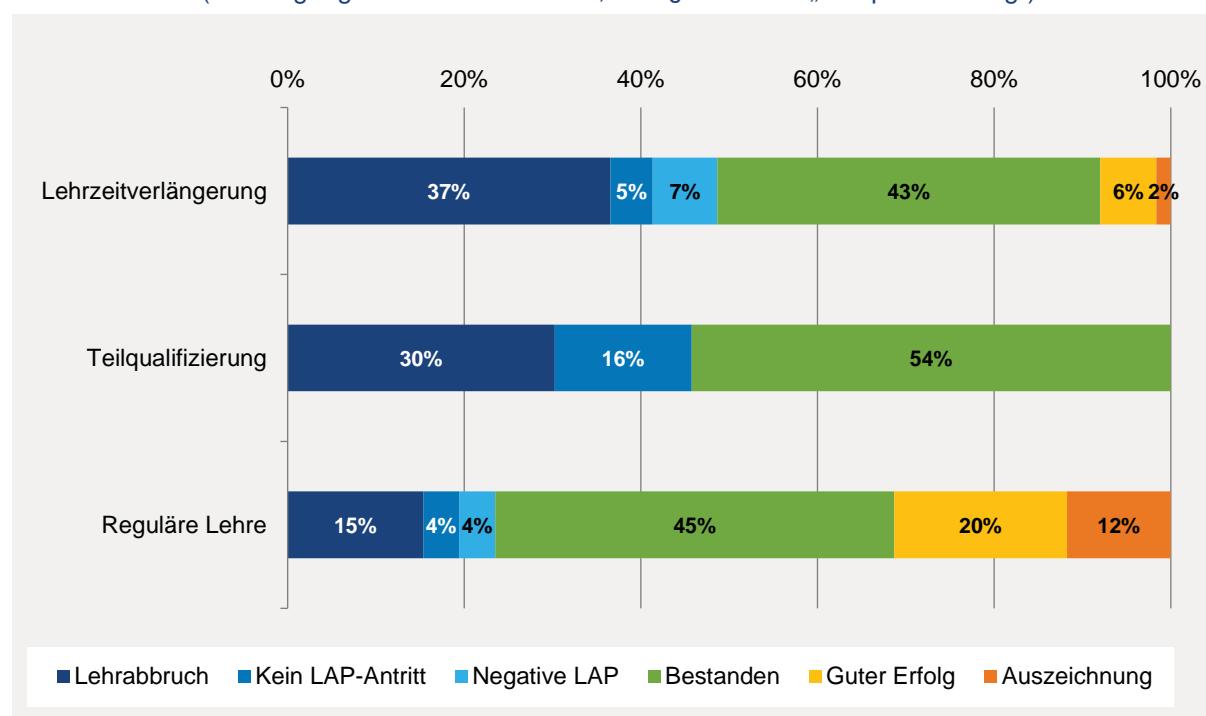
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Mittlerweile liegen auch fundierte Daten zum **Ausbildungserfolg** von LehrabgängerInnen einer Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung vor. Beim Vergleich des Ausbildungserfolgs nach Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung (gemäß § 8b BAG) ist zu berücksichtigen, dass Abschlussprüfungen von Teilqualifizierungen keine Lehrabschlussprüfungen darstellen und dabei weder negative Ergebnisse noch guter Erfolg/Auszeichnung erfasst werden (vgl. Grafik 16-3).

Die Ergebnisse zeigen, dass Ausbildungen gemäß § 8b BAG grundsätzlich für benachteiligte Personengruppen konzipiert sind und daher auch (erwartungsgemäß) deutlich seltener erfolgreich beendet werden (können). Gleichzeitig kann aber doch auch positiv bewertet werden, dass immerhin rund zwei Drittel (63% bei Lehrzeitverlängerung und 70% bei Teilqualifizierung) dieser benachteiligten LehrabgängerInnen der Jahre 2010-2017 die Ausbildung (ohne Lehrabbruch) abschlossen und 51% der AbgängerInnen einer Lehrzeitverlängerung die Ausbildung mit einer erfolgreichen Lehrabschlussprüfung (LAP) verließen. (Ebenso beendeten 54% der AbgängerInnen einer Teilqualifizierung diese mit einer bestandenen Abschlussprüfung.)

Der Anteil von Ausbildungsabbrüchen ist bei Teilqualifizierung niedriger als bei Lehrzeitverlängerung, was vor allem darin begründet liegt, dass die Ausbildungsdauer bei Teilqualifizierung wesentlich kürzer ist.

Grafik 16-3: Ausbildungserfolg bei Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung
 (LehrabgängerInnen 2010 – 2017, inkl. § 8b Abs. 2 „Teilqualifizierung“)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2010 – 2017 (Datenbasis: WKO + ibw-Berechnungen)

Anmerkung: Abschlussprüfungen von Teilqualifizierungen stellen keine Lehrabschlussprüfungen dar. Negative Ergebnisse sowie guter Erfolg/Auszeichnung werden dabei nicht erfasst.

Die Ergebnisse einer Studie aus dem Jahr 2012¹⁴⁷ über den **Arbeitsmarkterfolg** (die Berufseinmündung) der AbsolventInnen einer Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung der Jahre 2003 – 2011 sowie aktuellere Ergebnisse im Rahmen der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung¹⁴⁸ bzw. der Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS¹⁴⁹ zeigen unter anderem, dass die Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung) „wirkt“ und positive Effekte im Sinne einer verbesserten Arbeitsmarktintegration zeigt. Sowohl die kurz- als auch längerfristige Arbeitsmarktintegration der AbsolventInnen verläuft erheblich günstiger als von jenen, welche die Ausbildung vorzeitig beenden. Aber auch innerhalb der AbsolventInnen einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung) gibt es markante Unterschiede dahingehend, ob die Ausbildung in einem Betrieb oder in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung erfolgte. Bei jenen, welche die Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung) in einem Betrieb absolviert haben, zeigt sich sogar 5 Jahre nach Ausbildungsende noch eine deutlich bessere Integration am Arbeitsmarkt. Die genauen Ergebnisse im Detail können den zitierten (und online verfügbaren) Studien entnommen werden.

¹⁴⁷ Dornmayr, Helmut (2012): Berufseinmündung von AbsolventInnen der Integrativen Berufsausbildung – Eine Analyse der Beschäftigungsverläufe, ibw-Forschungsbericht Nr. 167, Wien.

¹⁴⁸ Dornmayr, Helmut (2016): Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich. Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

¹⁴⁹ Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

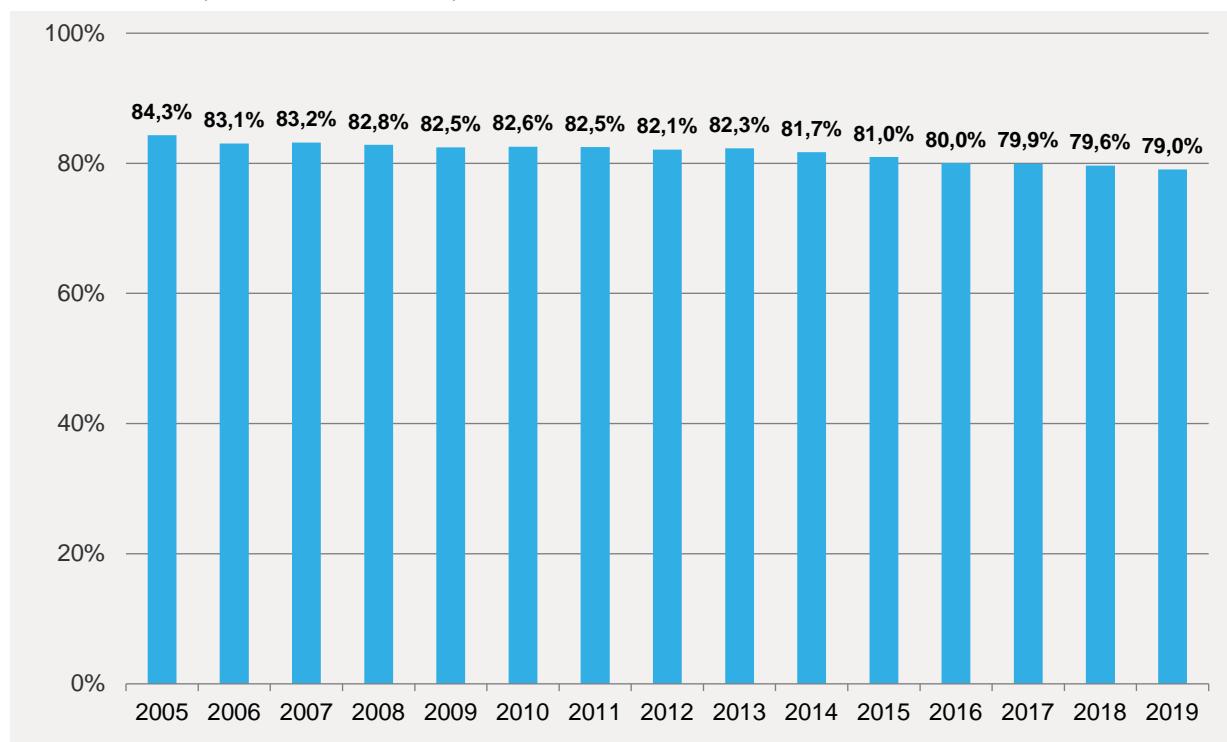
17 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen

17.1 Erfolg bei den Lehrabschussprüfungen nach Sparten und Bundesländern

Insgesamt wurden im Jahr 2019 gemäß WKO-Lehrabschlussprüfungsstatistik 50.103 Lehrabschlussprüfungen abgelegt (Prüfungsantritte) – um mehr als 500 weniger als im Jahr 2018 (50.671). Die Zahl der erfolgreich abgelegten Prüfungen betrug im Jahr 2019 39.598 (79,0%) und im Jahr 2018 40.353 (79,6%). Die Erfolgsquote lag somit auch 2019 unter dem Niveau des Vorjahres (2018). Der Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen (vgl. Grafik 17-1) weist insgesamt und längerfristig betrachtet eine rückläufige Tendenz auf. Der Rückgang der Erfolgsquote vor allem von 2005-2016 ist auch in Zusammenhang mit der Zunahme der überbetrieblichen Lehrausbildung und außerordentlicher Antritte zur Lehrabschlussprüfung (Lehre im zweiten Bildungsweg) zu sehen (vgl. auch Grafik 17-7).

Grafik 17-1 Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen in Österreich

(Relativ, 2005 – 2019)

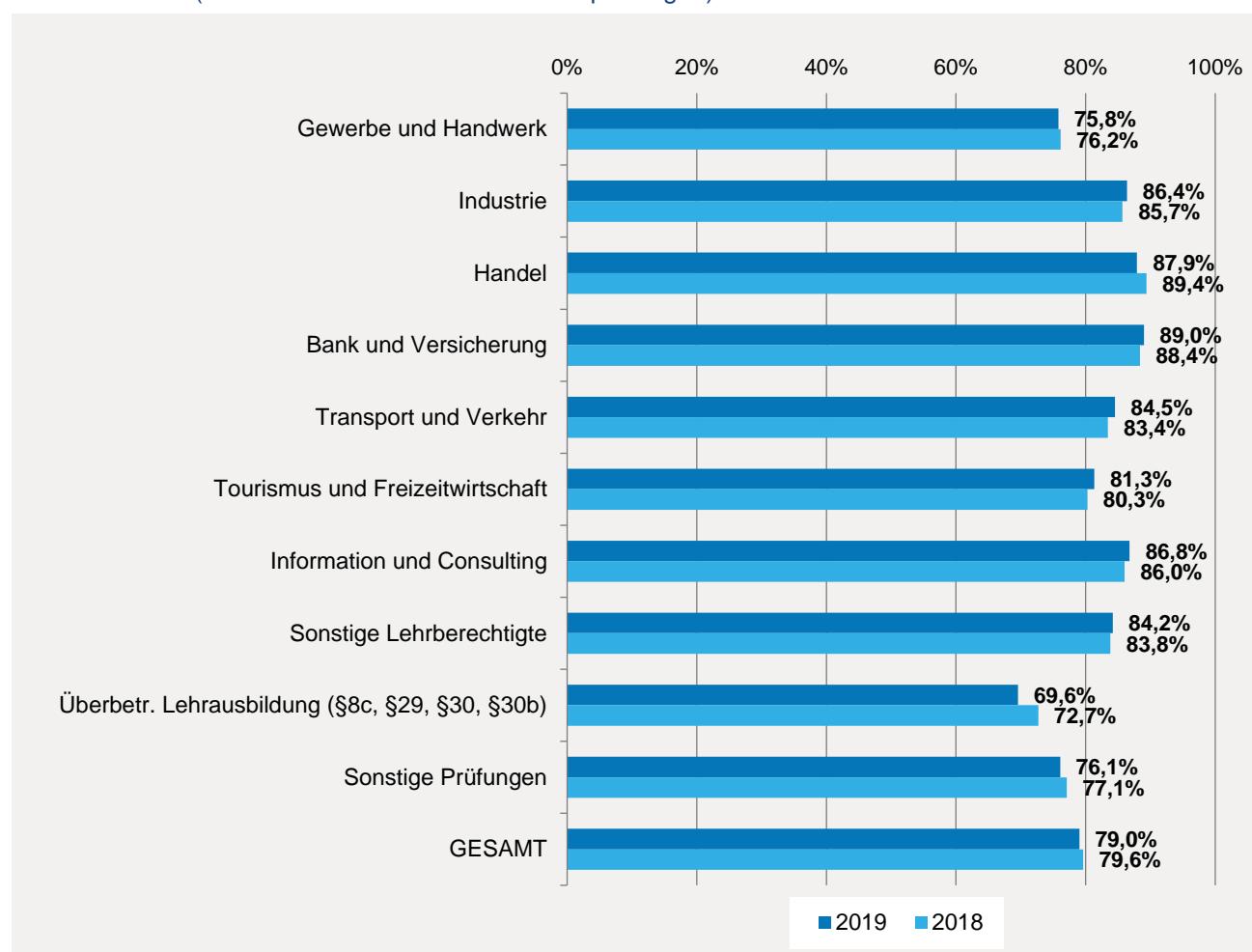


Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

Nach Sparten und Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 17-2 und Grafik 17-3) zeigen sich größere Unterschiede hinsichtlich der Erfolgsquote vor allem bei den Sparten: Der höchste Anteil bestandener Prüfungen ist im Jahr 2019 in der Sparte „Bank & Versicherung“ (89,0%) festzustellen, der geringste (69,6%) im Bereich der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (§ 8c, 29, 30, 30b BAG).

Grafik 17-2 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten

(Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen)



Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

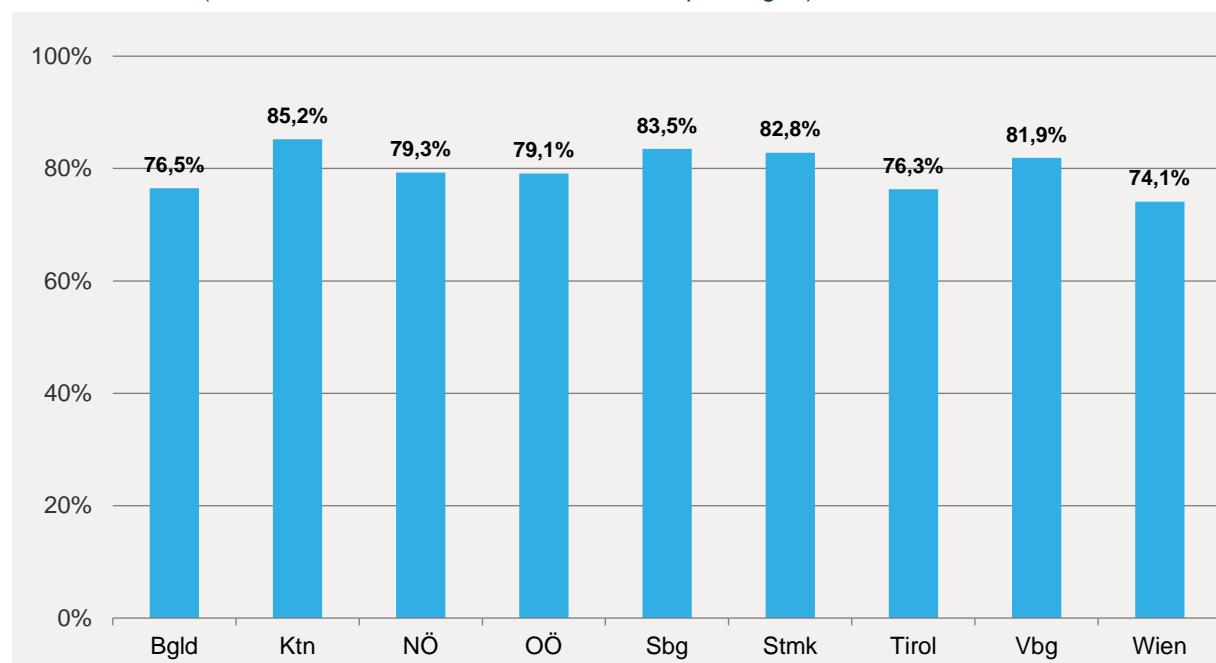
Anmerkungen: „Sonstige Lehrberechtigte“ = Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.)

„Sonstige Prüfungen“ = Prüfungen, die aufgrund des Lehrvertrages keiner Sparte zugeordnet werden können.

Darunter fallen unter anderem Prüfungen im 2. Bildungsweg, Zusatzprüfungen und Delegierungen.

(Delegierungen sind Prüfungen, die in einem anderen Bundesland abgelegt wurden als jenem, in dem die Lehre absolviert wurde. Dadurch kommt es zu Doppelzählungen von Prüfungen, da diese in beiden Bundesländern gezählt werden.)

Grafik 17-3 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Bundesländern
(2019; Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen)



Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

17.2 Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen (Personenbetrachtung)

Die seit kurzem vorliegenden Ergebnisse einer Sonderauswertung der Wirtschaftskammer Österreich (vgl. auch Abschnitt 13), in deren Rahmen die Ergebnisse aus der Prüfungsstatistik von der Ebene der Prüfungen auf die Ebene der Personen (LehrabsolventInnen) umgerechnet wurden, ermöglichen (auf Personenebene) auch tiefergehende Analysen zu Prüfungsantritten und Prüfungserfolg. Basis der Untersuchung bilden alle LehrabsolventInnen, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (zumindest bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. Da bei dieser Analysemethode bzw. Definition immer zumindest auch die Daten des Folgejahres bereits verfügbar sein müssen, sind die aktuell verfügbaren Daten jene der LehrabsolventInnen des Jahres 2018.

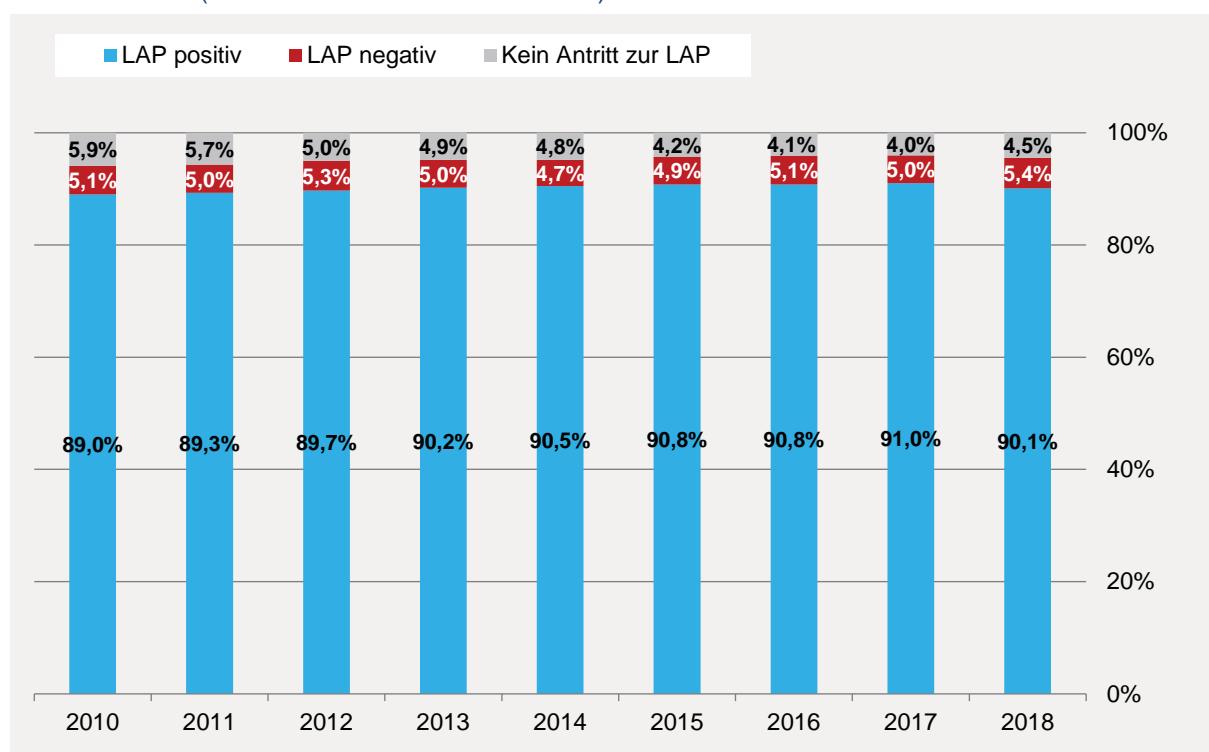
LehrabrecherInnen, d. h. LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben (siehe dazu Abschnitt 13.2), sind in den nachfolgenden Betrachtungen nicht inkludiert (ebenso wie Prüfungsantritte im zweiten Bildungsweg). Im Jahr 2018 haben insgesamt 28.737 LehrabsolventInnen die Lehrzeit (regulär) abgeschlossen (durch Ablauf der Lehrzeit und/oder Ablegung einer positiven LAP). Diese bilden daher die Basis der im Folgenden präsentierten Daten.

Insgesamt (inkl. überbetrieblicher Lehrausbildung) haben von den LehrabsolventInnen des Jahres 2018 (bis Ende 2019) **90,1%** die **Lehrabschlussprüfung positiv** absolviert, **5,4%** (nach einem oder mehreren Antritten) **negativ**. **4,5%** sind (bis zum Ende des Jahres 2019) **gar nie** zur Lehrabschlussprüfung **angetreten**. Dieser Anteil ist zwar 2018 gestiegen, war in den Jahren davor aber rückläufig (2010 betrug er noch 5,9%).

2010-2017 ist auch der **Anteil der LehrabsolventInnen mit einer positiven Lehrabschlussprüfung** (vgl. Grafik 17-4) sukzessive leicht angestiegen (2010: 89,0% / 2017: 91,0%), erst 2018 wieder gesunken (90,1%).

Anmerkung: Die Unterschiede zum (in Abschnitt 17.1 beschriebenen) Anteil an positiv abgelegten Lehrabschlussprüfungen (vgl. Grafik 17-1) resultieren unter anderem aus folgenden zwei Faktoren: Erstens aus dem Umstand, dass bei der personenbezogenen Betrachtungsweise im Falle von Mehrfachantritten zur LAP nur das Ergebnis des letzten (besten) Antritts zur LAP erfasst wird. Und zweitens aus dem Umstand, dass in der personenbezogenen Auswertung des Prüfungserfolgs der LehrabsolventInnen nur (ehemalige) Lehrlinge enthalten sind und demzufolge z. B. außerordentliche Antritte zur LAP (gemäß § 23 Abs. 5 (lit. a) BAG) oder auch Antritte gemäß § 23 Abs. 1 (lit. b+ c) BAG nicht erfasst werden. Beispielsweise hat die Zahl von im zweiten Bildungsweg abgelegten Prüfungen (gemäß § 23 Abs. 5 (lit. a) BAG) bis 2016 zugenommen, wobei deren Erfolgsquote – bei rückläufiger Tendenz – unter dem Gesamtdurchschnitt liegt (vgl. Grafik 17-7).

Grafik 17-4 Erfolg bei Lehrabschlussprüfungen im Zeitverlauf (Personenebene)*
 (LehrabsolventInnen 2010 – 2018)



Quelle: WKO 2020 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2010 – 2018 = Alle Lehrlinge, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

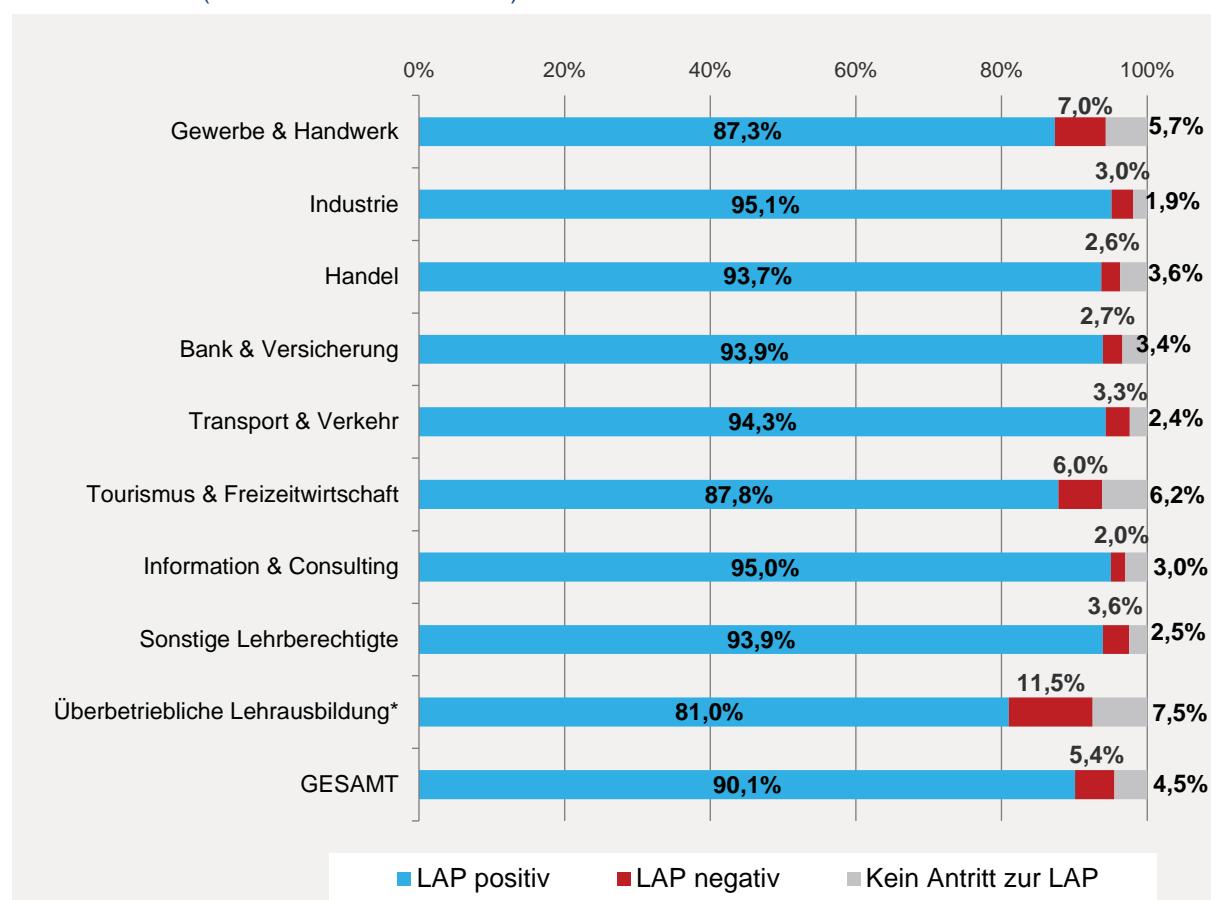
LehrabrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

* siehe auch methodische Erläuterungen in Abschnitt 13.2

Hinsichtlich des Erfolgs bei den Lehrabschlussprüfungen bestehen erhebliche Unterschiede nach Sparten (siehe Grafik 17-5). Der höchste Anteil an LehrabsolventInnen des Jahres 2018, welche die LAP positiv abgeschlossen haben, findet sich in der Sparte „Industrie“ (95,1% LAP positiv), der mit deutlichem Abstand niedrigste im Bereich der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)¹⁵⁰ (81,0%). Hier lässt sich nicht nur der höchste Anteil an LehrabsolventInnen mit einem negativen LAP-Ergebnis (11,5%), sondern auch der höchste Anteil an Nicht-Antritten (7,5%) feststellen. Immerhin konnte der Anteil der AbsolventInnen einer überbetrieblichen Lehrausbildung, welche in der Folge nicht zur Lehrabschlussprüfung antraten, seit 2015 reduziert werden (2015: 8,8%). Relativ hoch war 2018 der Anteil der Nicht-Antritten auch in den Sparten „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ (6,2%) bzw. „Gewerbe und Handwerk“ (5,7%). Besonders niedrig war der Anteil an Nicht-Antritten in den Sparten „Industrie“ (1,9%) sowie „Transport & Verkehr“ (2,4%).

¹⁵⁰ Analog zu den methodischen Erläuterungen in Abschnitt 9.2 ist allerdings auch hierbei zu bedenken, dass Personen, welche aus einer überbetrieblichen Lehrausbildung auf eine reguläre betriebliche Lehrstelle wechseln, bei dieser retrospektiven Betrachtungsweise nicht mehr zur ÜBA gezählt werden, d. h. dass also die tendenziell erfolgreicheren ÜBA-TeilnehmerInnen in andere Sparten wechseln und dass es sich bei den TeilnehmerInnen an einer ÜBA generell um benachteiligte Personengruppen handelt.

Grafik 17-5 Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen 2018 nach Sparten
 (LehrabsolventInnen 2018)



Quelle: WKO 2020 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2018 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2018 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende 2019) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende 2019 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Sonstige Lehrberechtigte = Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z. B. Rechtsanwälte, öffentliche Verwaltung, etc.)

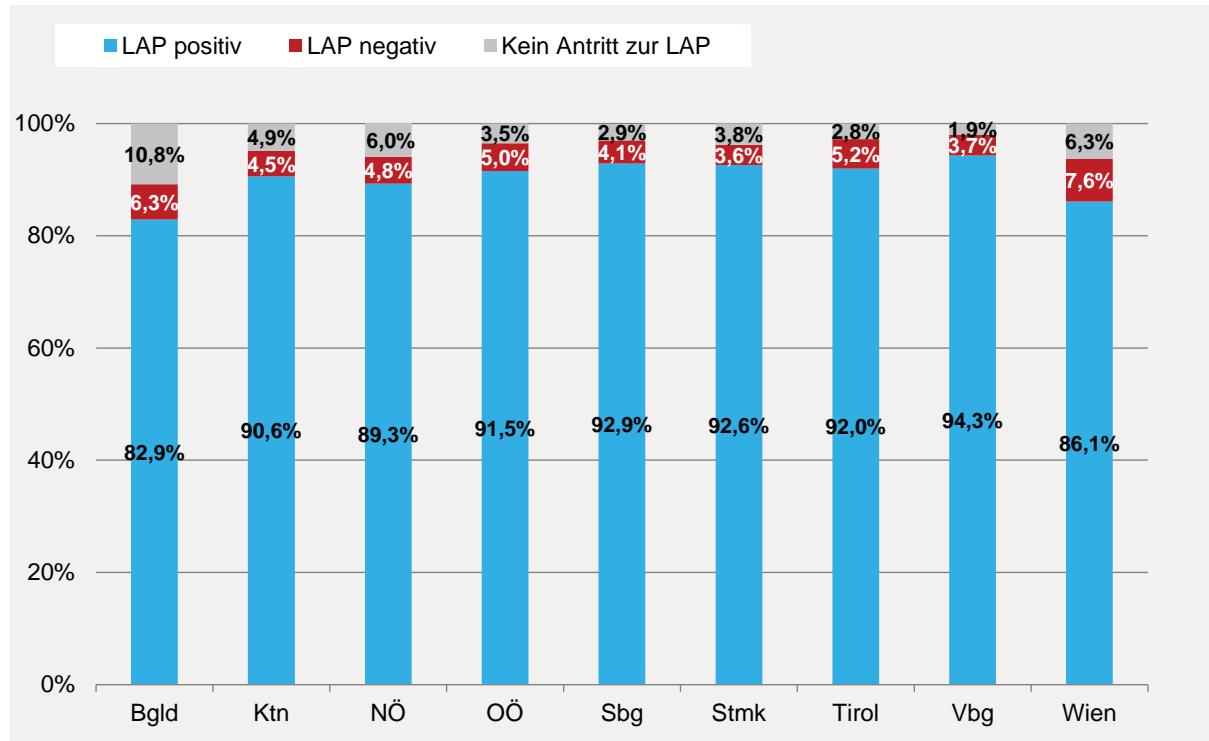
Gesamtwert inkl. LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

*siehe die methodischen Amerkungen zur ÜBA in der Fußnote auf der vorangehenden Seite sowie in Abschnitt 9.2

Nach **Geschlecht** differenziert ist der Anteil erfolgreicher LehrabsolventInnen (positive LAP) des Jahres 2018 bei Frauen (93,1% ohne ÜBA) höher als bei Männern (89,3% ohne ÜBA). Von den männlichen LehrabsolventInnen 2018 (ohne ÜBA) traten 4,8% nicht zur LAP an und 5,9% beendeten die LAP negativ, unter den weiblichen LehrabsolventInnen 2018 (ohne ÜBA) fanden sich nur 3,5% Nicht-Antritte bzw. 3,4% mit negativer LAP.

Auch nach Bundesländern (und ohne überbetriebliche Lehrausbildung) betrachtet, unterscheidet sich der Erfolg der LehrabsolventInnen des Jahres 2018 erheblich, besonders stark hinsichtlich der Nicht-Antritte. Während in Vorarlberg, Tirol und in Salzburg weniger als 3% der LehrabsolventInnen des Jahres 2018 in der Folge (d. h. bis Ende 2019) nicht zur Lehrabschlussprüfung angetreten sind, betrug dieser Anteil im Burgenland 10,8%. In Wien war vor allem der Anteil von LehrabsolventInnen mit einem negativen LAP-Ergebnis überdurchschnittlich hoch (7,6%).

Grafik 17-6 LAP-Erfolg der LehrabsolventInnen nach Bundesländern*
(LehrabsolventInnen 2018, ohne ÜBA)



Quelle: WKO 2020 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2018 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2018 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende 2019) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

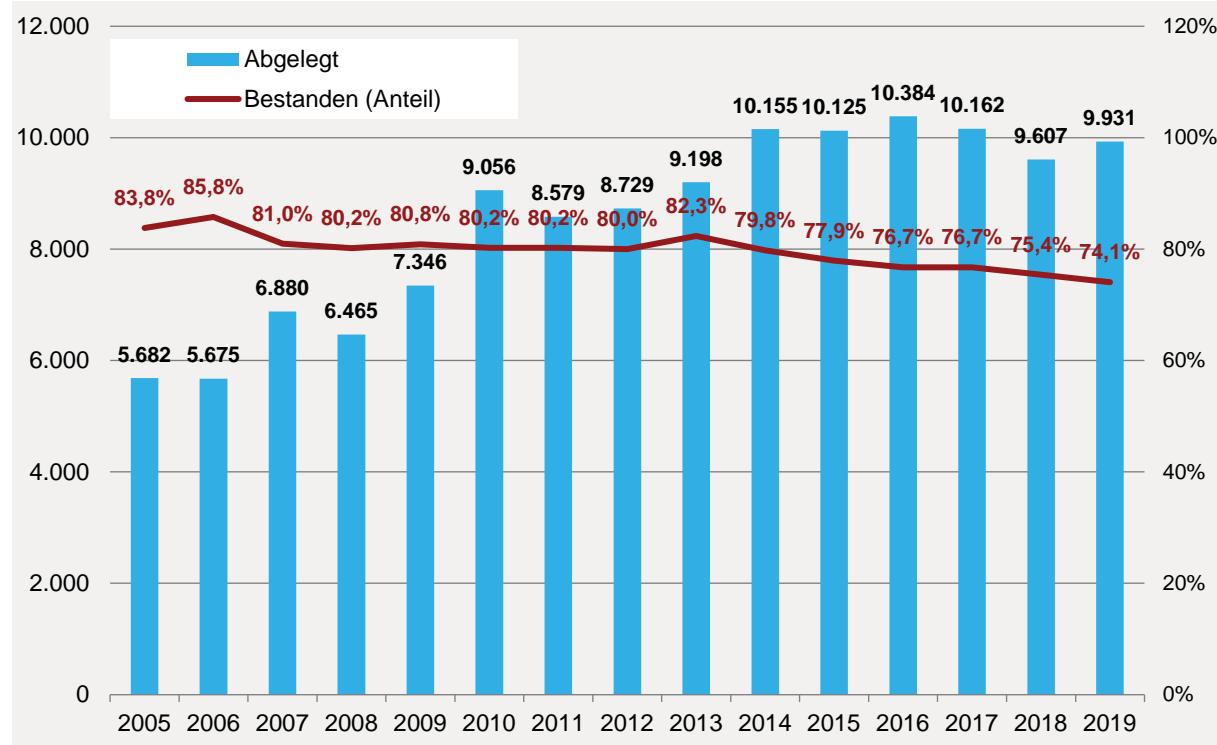
LehrabbrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende 2019 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA).

17.3 Lehrabschlüsse im zweiten Bildungsweg

Gerade angesichts eines drohenden massiven Fachkräftemangels (vgl. Kapitel 32) gewinnt die Lehrausbildung bzw. Nachqualifizierung von Erwachsenen besondere Bedeutung im Sinne der optimalen Nutzung aller Qualifikations- und Qualifizierungspotenziale. Insgesamt ist (vor allem ab 2006) ein deutlicher Anstieg an abgelegten und bestandenen Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg (gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG) zu beobachten. Seit 2006 hat sich deren Zahl beinahe verdoppelt (vgl. Grafik 17-7), auch wenn 2017 und 2018 ein leichter Rückgang zu beobachten war. Im Jahr 2019 wurden insgesamt 9.931 Lehrabschlussprüfungen im Rahmen einer außerordentlichen Zulassung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG (zweiter Bildungsweg) abgelegt und davon 7.354 bestanden, dies sind rund **19% aller erfolgreichen Lehrabschlussprüfungen in Österreich**. Der Anteil bestandener (an allen abgelegten) Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg ist seit 2006 (im Zuge dieser starken Zunahme an Prüfungsantritten) tendenziell gesunken und liegt auch 2019 mit 74,1% unter dem Gesamtdurchschnitt aller Lehrabschlussprüfungen in Höhe von 79,0% (vgl. auch Grafik 17-1).

Grafik 17-7 Abgelegte und bestandene Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg (gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG*)
(Absolut (abgelegt) und relativ (bestanden); 2005 – 2019)



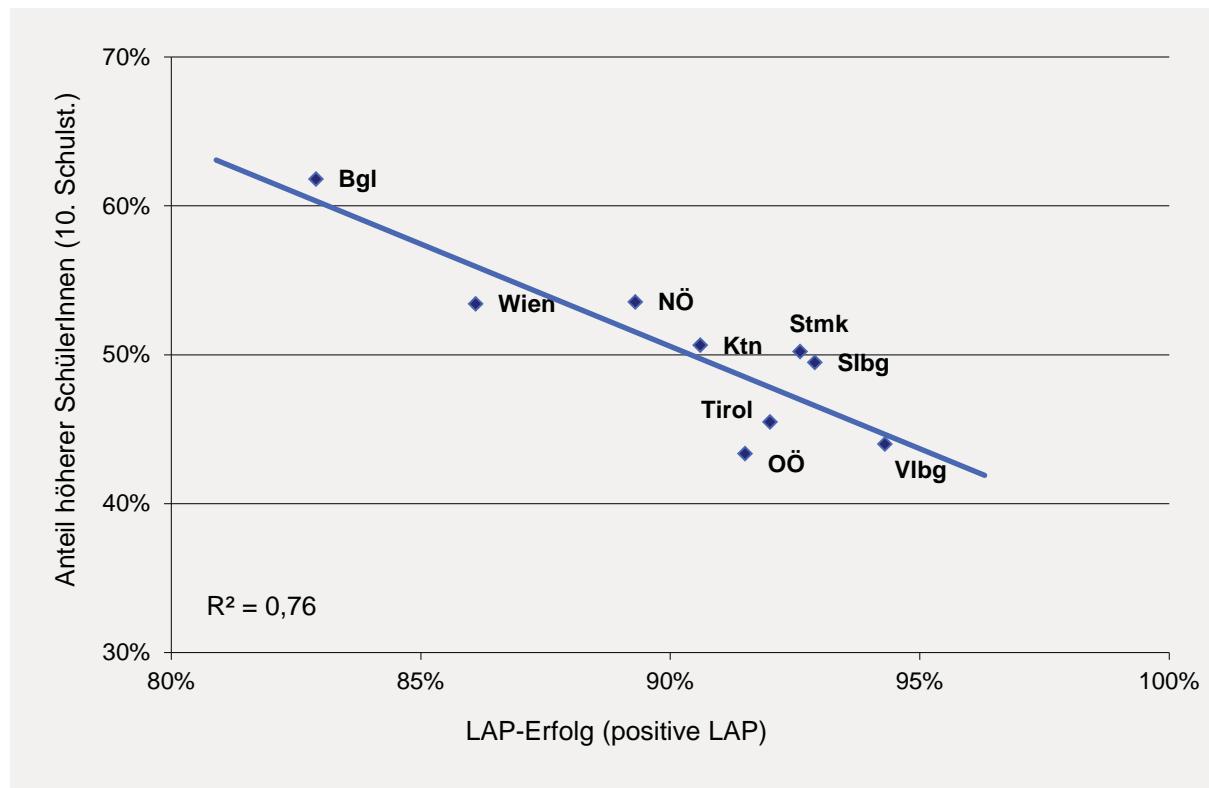
Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

* Anmerkung: § 23 Abs. 5 (lit. a) BAG: „Nach Wahl des Antragstellers hat die nach dem Arbeitsort oder dem Wohnort örtlich zuständige Lehrlingsstelle ausnahmsweise einen Prüfungswerber auch ohne Nachweis der Voraussetzungen gemäß Abs. 1 und Abs. 3 lit. a und b zur Lehrabschlussprüfung zuzulassen,
a) wenn dieser das 18. Lebensjahr vollendet hat und glaubhaft macht, dass er auf eine andere Weise die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, beispielsweise durch eine entsprechend lange und einschlägige Anlerntätigkeit oder sonstige praktische Tätigkeit oder durch den Besuch entsprechender Kursveranstaltungen erworben hat.“

17.4 Zusammenhang LAP-Erfolg und schulische „Konkurrenz“

Es lässt sich zeigen, dass der Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung auch davon abhängt, wie viele Jugendliche im jeweiligen Bundesland eine höhere Schule besuchen (vgl. Grafik 17-8). Es existiert offensichtlich eine (Schnitt-)Menge an sowohl für eine Schule als auch für eine Lehre (konkret: für die Lehrabschlussprüfung) besonders begabten Jugendlichen. Besuchen mehr dieser (besonders begabten) Jugendlichen eine höhere Schule, hat dies negative Auswirkungen auf die Ergebnisqualität bei der Lehrabschlussprüfung. Konkret korreliert auf Bundesländerebene der Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung (Anteil der LehrabsolventInnen mit bestandener Lehrabschlussprüfung ohne ÜBA – vgl. Grafik 17-6) negativ mit dem Anteil an SchülerInnen in höheren Schulen in der 10. Schulstufe ($r = -0,87$ im Schuljahr 2018/19). Dieser empirische Befund wurde in ähnlicher Weise auch bereits in anderen Ländern beobachtet (z. B. in der Schweiz¹⁵¹) und er illustriert einen Umstand, welcher sich im Zuge der demografischen Entwicklungen (vgl. Kapitel 5 und 32) der letzten Jahre und Jahrzehnte intensiviert hat: Den Wettbewerb um die besonders begabten Jugendlichen, welcher nicht nur zwischen den einzelnen Betrieben sondern auch zwischen der Lehrlingsausbildung als Ganzes und den (höheren) Schulen stattfindet.

Grafik 17-8 Zusammenhang LAP-Erfolg (Anteil positiver LAPs) und Anteil an SchülerInnen in höheren Schulen (10. Schulstufe)
(2018/19)



Quelle: WKO 2020 (Sonderauswertung) + Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: LAP-Erfolg = Anteil von LehrabsolventInnen mit positiven LAPs ohne ÜBA (2018).

10. Schulstufe ohne SchülerInnen der Bundessportakademien.

¹⁵¹ Vgl. den Zusammenhang der Erfolgsquote bei Lehrabschlussprüfungen und den Maturitätsquoten nach Kantonen in: Wolter, Stefan C. u. a. (2014): Bildungsbericht Schweiz 2014, Aarau

18 Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen

Neben den (bisher beschriebenen) gemäß BAG (Berufsausbildungsgesetz) ausgebildeten Lehrlingen in der (überwiegend) gewerblichen Wirtschaft (inkl. öffentlicher Dienst und freie Berufe) gibt es in Österreich auch land- und forstwirtschaftliche Lehrlinge, welche gemäß LFBAG (Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz) von land- oder forstwirtschaftlichen Betrieben ausgebildet werden.

Die Berufsliste umfasst aktuell 15 land- und forstwirtschaftliche Lehrberufe in Österreich. Bei diesen handelt es sich um die Ausbildung zum/zur Facharbeiter/in bzw. Meister/in in der Landwirtschaft, im ländlichen Betriebs- und Haushaltsmanagement, im Gartenbau, im Feldgemüsebau, im Obstbau und in der Obstverwertung, im Weinbau und in der Kellerwirtschaft, in der Molkerei- und Käsereiwirtschaft, in der Pferdewirtschaft, in der Fischereiwirtschaft, in der Geflügelwirtschaft, in der Bienenwirtschaft, in der Forstwirtschaft, in der Forstgarten- und Forstpfliegewirtschaft, in der landwirtschaftlichen Lagerhaltung sowie in der Biomasseproduktion und forstwirtschaftlichen Bioenergiegewinnung (Quelle: BMNT).

Insgesamt wurden im Jahr 2019 **838 Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen** ausgebildet (vgl. Grafik 18-1). 2019 erfolgte damit erstmals seit langem wieder ein Anstieg der Lehrlingszahlen. In der längerfristigen Betrachtung lässt sich allerdings ein **markanter Rückgang** der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlinge beobachten: Seit 2009 ist die Gesamtzahl der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlinge von 1.257 (2009) auf 838 (2019) gesunken (-33%).¹⁵²

Grafik 18-1 Zahl der Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen (2009-2019)
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



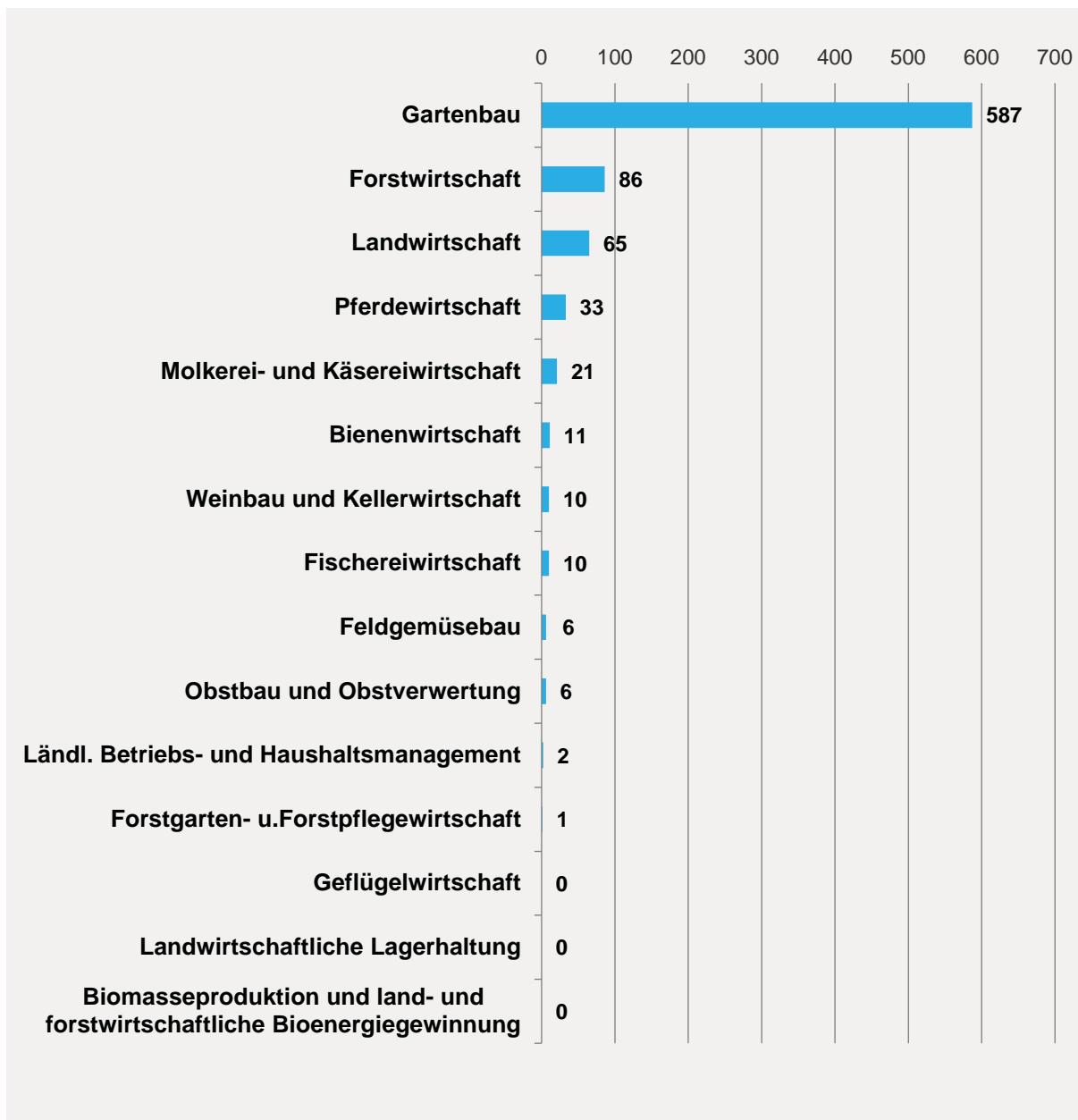
Quelle: BMLRT + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Inkl. Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung.

¹⁵² Im selben Vergleichszeitraum (2009-2019) ist etwa die Zahl der 15-Jährigen lediglich um rund 12% gesunken. (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen)

Der Großteil der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlinge (n=587 bzw. 70%) wird im Lehrberuf Gartenbau ausgebildet (vgl. Grafik 18-2). Der Anteil der Frauen unter den land- und forstwirtschaftlichen Lehrlingen entspricht 2019 (Frauenanteil: 47,3%) weitgehend der Geschlechterproportion unter den Neugeborenen in Österreich (48,8% Frauen¹⁵³).

Grafik 18-2 Zahl der Lehrlinge in den einzelnen land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen
(Ende Dezember 2019)



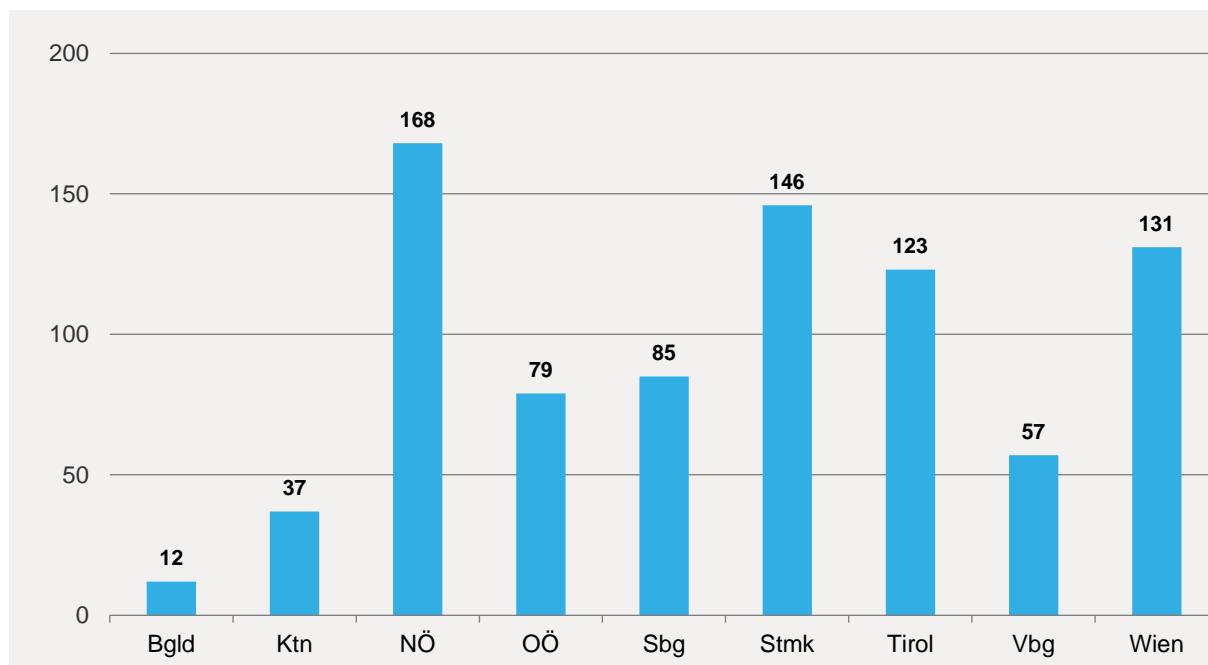
Quelle: BMLRT

Anmerkung: Inkl. Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung.

¹⁵³ Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen

Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 18-3) ist 2019 die größte Zahl an land- und forstwirtschaftlichen Lehrlingen (n=168) in Niederösterreich zu registrieren, gefolgt von der Steiermark (n=146). In Wien (n=131) und in Tirol (n=123) werden mehr land- und forstwirtschaftliche Lehrlinge ausgebildet als etwa in Oberösterreich (n=79), Sbg (n=85), Ktn (n=37) und Bgld (n=12).

Grafik 18-3 Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen nach Bundesländern
(Ende Dezember 2019)



Quelle: BMLRT

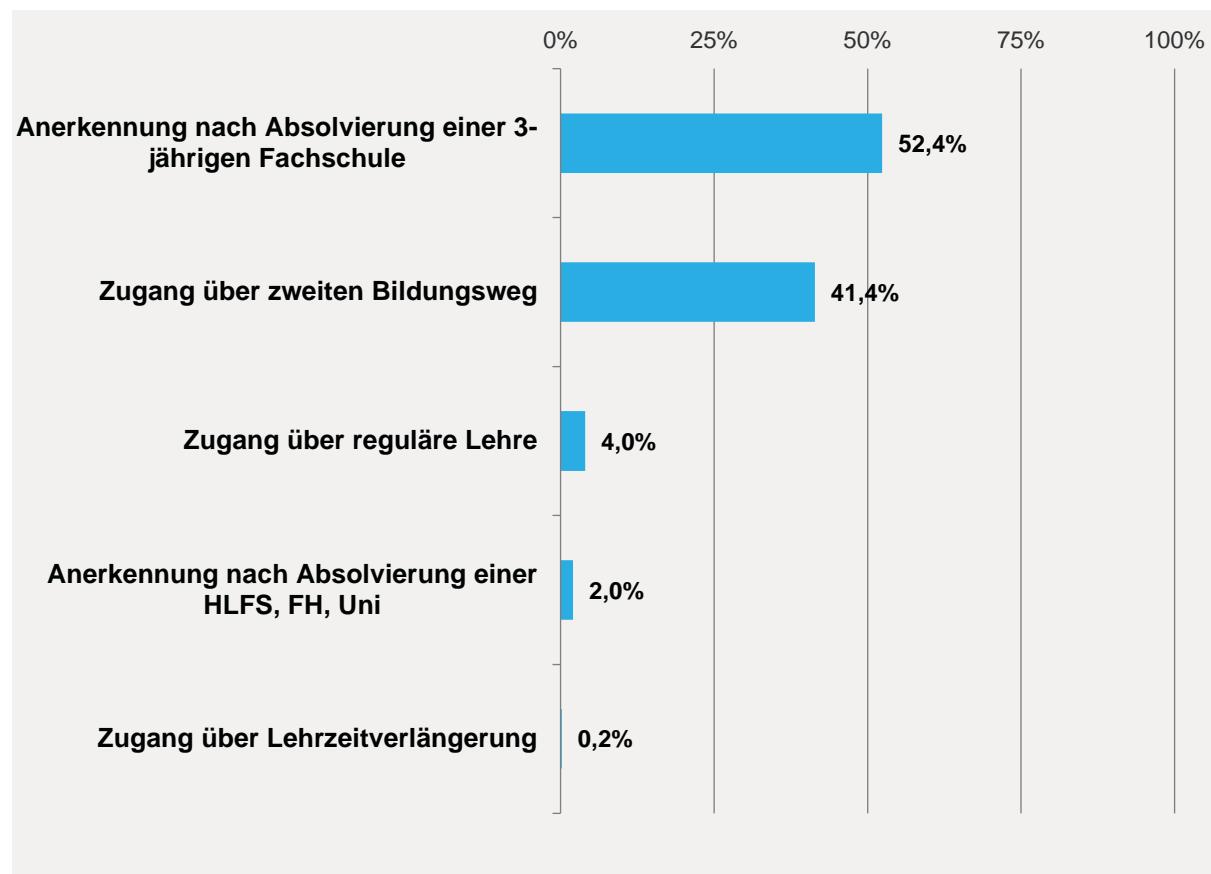
Anmerkung: Inkl. Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung.

Wesentlich größer als die Zahl der Lehrlinge ist im Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufe die **Zahl der abgelegten/anerkannten Facharbeiterprüfungen**. Im Jahr 2019 wurden insgesamt **5.789 Facharbeiterausbildungen erfolgreich abgeschlossen**, mehr als die Hälfte (52%) davon erfolgte in Form einer Anerkennung aufgrund eines erfolgreichen Abschlusses einer 3-jährigen land- und forstwirtschaftlichen Fachschule, ein weiterer großer Teil (41%) im 2.Bildungsweg, d.h. einer Ausbildung (Vorbereitungslehrgang bzw. Fachschule) und erforderlicher Berufspraxis für Erwachsene. Lediglich in 4% der Fälle erfolgte der Zugang zur Facharbeiterprüfung über eine reguläre Lehrausbildung.

Unter den abgelegten/anerkannten Facharbeiterprüfungen dominieren 2019 die Lehrberufe „Landwirtschaft“ (n=3.244) bzw. „Ländliches Betriebs- und Haushaltsmanagement“ (n=1.202) deutlich.

Grafik 18-4 Zugang zur land- und forstwirtschaftlichen Facharbeiterprüfung

(2019)



Quelle: BMLRT + ibw-Berechnungen

Anmerkung: HLFS = Höhere land- und forstwirtschaftliche Schule. FH = Fachhochschule.

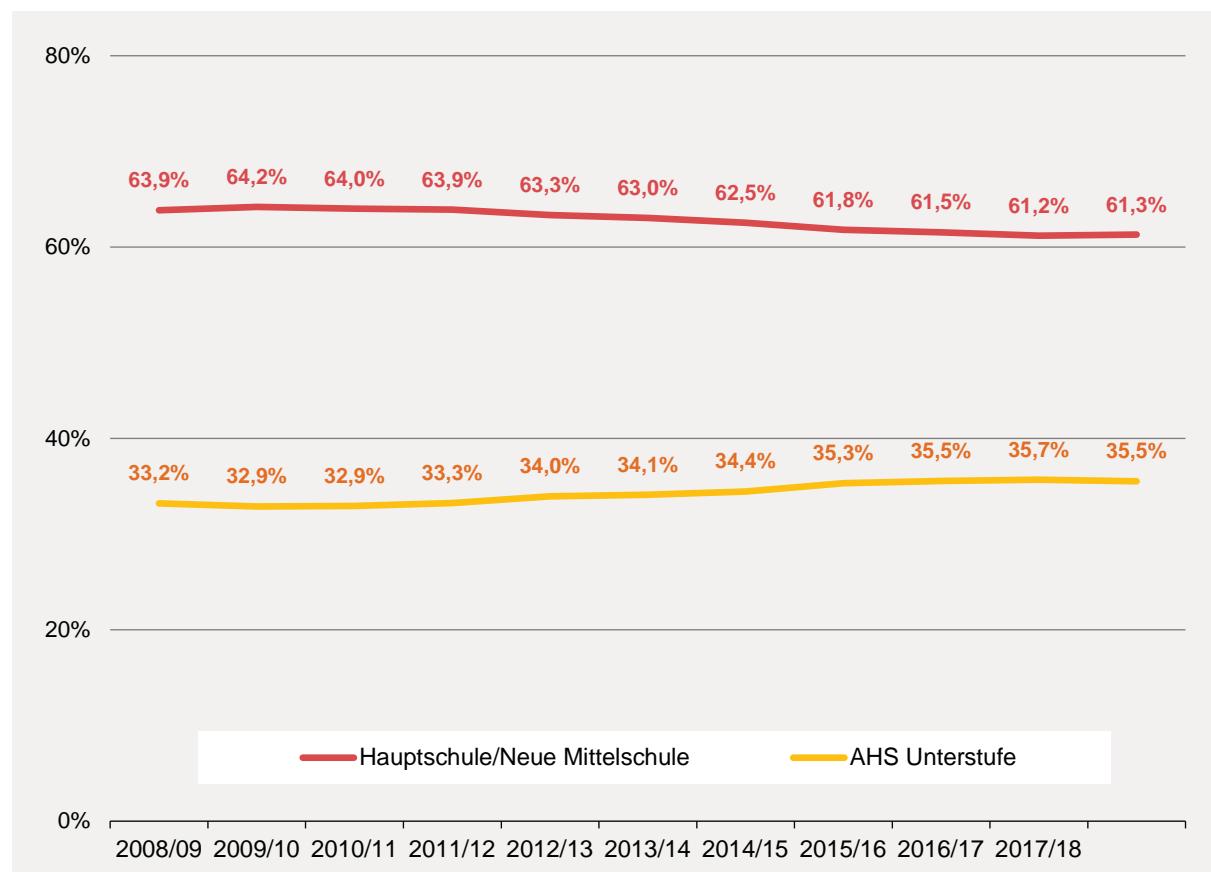
19 Bildungsströme und Bildungswahlverhalten

Für die Nachfrage nach Lehrstellen ist neben der demographischen Entwicklung (Zahl der 15-Jährigen) vor allem auch das Bildungswahlverhalten der Jugendlichen nach der 8. bzw. 9. Schulstufe ausschlaggebend. Dieses ist allerdings selbst wiederum ein komplexes Zusammenspiel von Nachfrage und Angebot (Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen). Das Ergebnis dieses Prozesses der vom Angebot beeinflussten Bildungswahl („Bildungsströme“) lässt sich am besten anhand der Verteilung der SchülerInnen in der 9. und 10. Schulstufe illustrieren (siehe Grafik 19-2 bis Grafik 19-4):

19.1 5. Schulstufe

Ein für die Wahl einer Lehrausbildung nicht unbedeutender Aspekt ist bereits die Verteilung der SchülerInnen in der 5. Schulstufe (siehe Grafik 19-1), da zu diesem Zeitpunkt bereits eine gewisse „Vorentscheidung“ fällt. Ein Wechsel aus einer AHS in eine Lehre kommt nur relativ selten vor (vgl. die Vorbildung der Lehrlinge in Grafik 5-14). In den letzten Jahren ist jedenfalls der Anteil an SchülerInnen, welche die 5. Schulstufe in einer AHS-Unterstufe absolvieren, sukzessive leicht gestiegen (auf 35,5% im Schuljahr 2017/18), aber 2018/19 erstmals seit 2009/10 wieder leicht gesunken (auf 35,5%).

Grafik 19-1 Verteilung der SchülerInnen in der 5. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2008/09 – 2018/19)



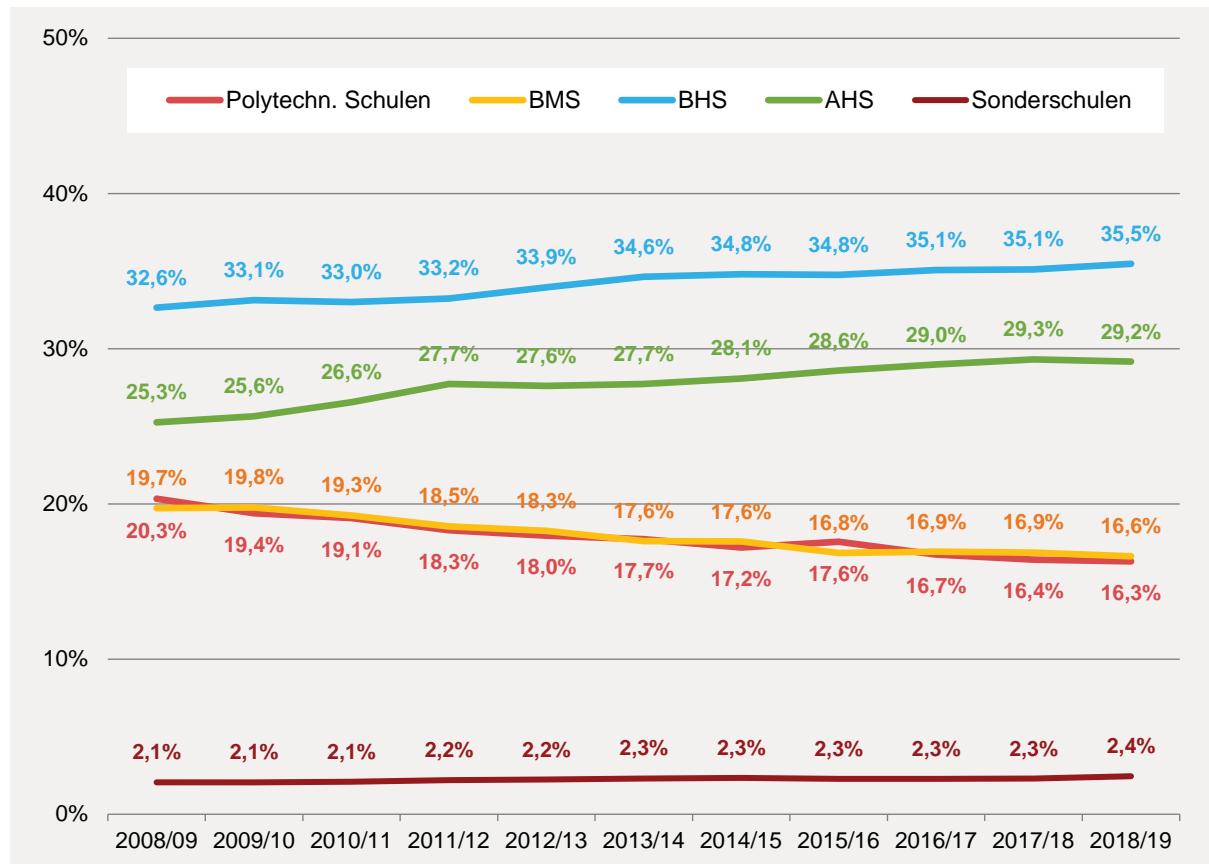
Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Summe <100%, da ohne sonstige Kategorien (z.B. Sonderschulen, Sonst. allgemeinbild. (Statut)Schulen etc.)

19.2 9. Schulstufe

Im Schuljahr 2018/19 befanden sich **in der 9. Schulstufe** rund 36% der SchülerInnen in einer **berufsbildenden höheren Schule (BHS)**, 29% in einer **AHS**, 17% **besuchten eine berufsbildende mittlere Schule (BMS)** und 16% eine **Polytechnische Schule**. 2% der SchülerInnen der **9. Schulstufe** befanden sich in einer **Sonderschule**. Seit dem Schuljahr 2008/09 sind in der 9. Schulstufe die Anteile von SchülerInnen in den AHS und BHS deutlich gestiegen, jene in den BMS und Polytechnischen Schulen deutlich gesunken.

Grafik 19-2 Verteilung der SchülerInnen in der 9. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2008/09 – 2018/2019)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

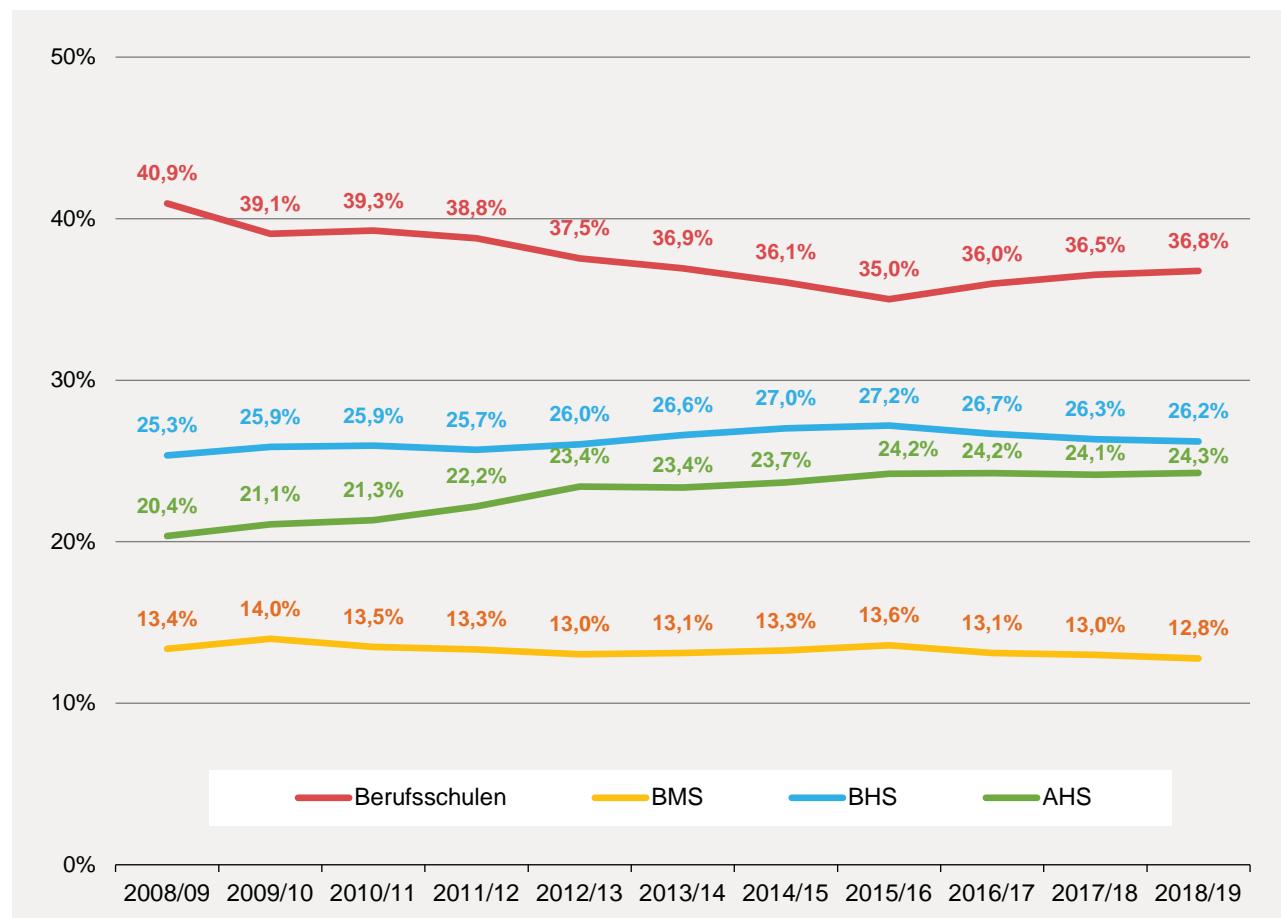
Sonderschulen inkl. SchülerInnen, die nach dem Lehrplan der Sonderschule in anderen Schulen unterrichtet werden.

19.3 10. Schulstufe

Im Schuljahr 2018/19 befanden sich in der 10. Schulstufe rund 37% der SchülerInnen in Berufsschulen, 26% in einer berufsbildenden höheren Schule (BHS), 24% besuchten eine AHS und 13% eine berufsbildende mittlere Schule (BMS).

Die Langzeitbetrachtung (Schuljahr 2008/09 bis Schuljahr 2018/19) zeigt (siehe Grafik 19-3): In der 10. Schulstufe war der Anteil an SchülerInnen in Berufsschulen (Lehrlingsausbildung) in diesen Jahren insgesamt rückläufig (von 40,9% auf 36,8%), Zugewinne konnten hingegen vor allem die allgemeinbildenden höheren Schulen verbuchen (von 20,4% auf 24,3%). Auch bei den berufsbildenden höheren Schulen ist eine leichte anteilmäßige Zunahme (von 25,3% auf 26,2%) zu beobachten. Allerdings ist die Lehrlingsausbildung (Berufsschulen) nach wie vor mit großem Abstand der quantitativ bedeutendste Ausbildungsweg auf Ebene der 10. Schulstufe und im Schuljahr 2016/17 war hier zudem eine Trendkorrektur zu beobachten: Innerhalb der letzten drei Jahre ist der Anteil der BerufsschülerInnen in der 10. Schulstufe wieder von 35,0% (2015/16) auf 36,8% (2018/19) gestiegen. Analog dazu ist aber vor allem der Anteil der BHS in den letzten drei Jahren gesunken.

Grafik 19-3 Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2008/09 – 2018/2019)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

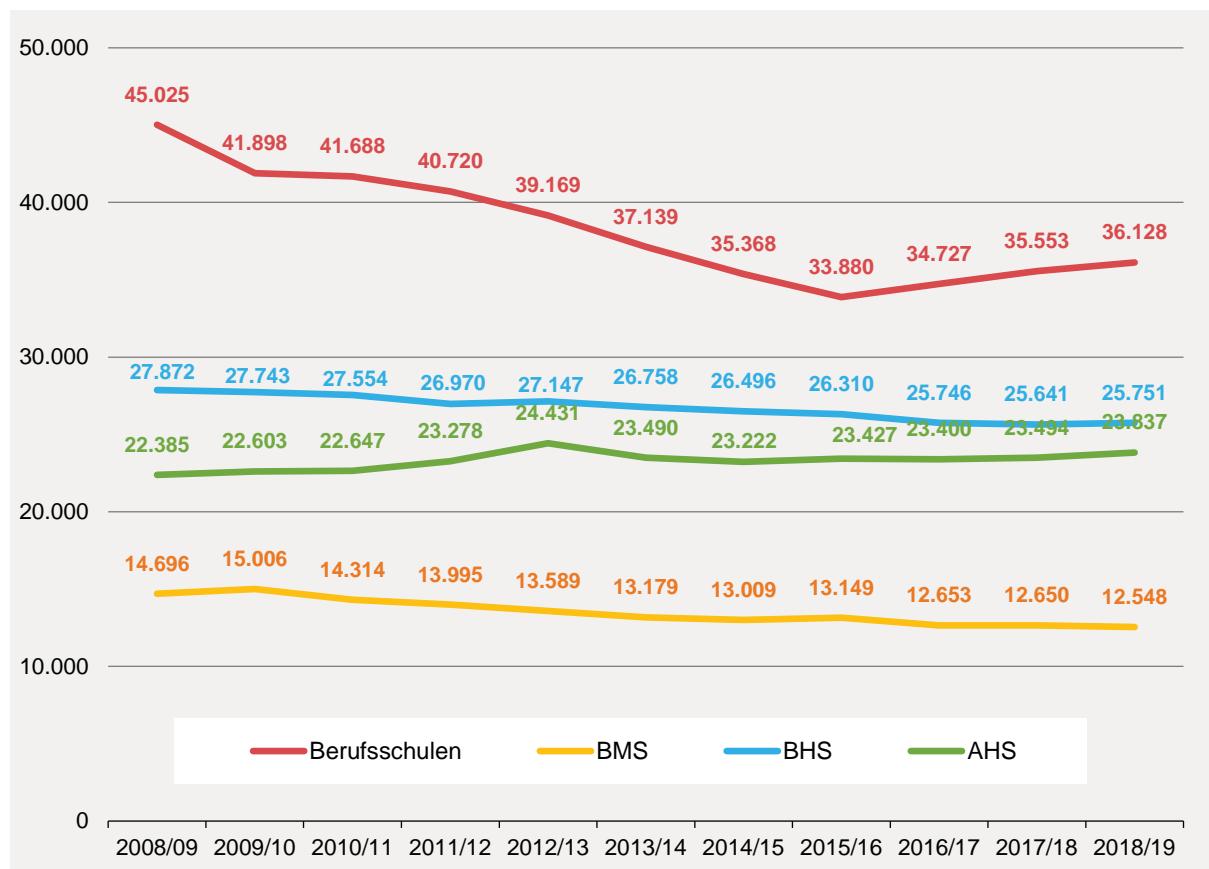
BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

Ohne Bundessportakademien, da diese einer anderen Alterskohorte zugerechnet werden müssen (Mindestalter: 18 Jahre).

Ohne Schulen im Gesundheitswesen, für die eine Aufteilung nach Schulstufen nicht möglich ist (welche aber vielfach ohnehin eine erfolgreiche Absolvierung der 10. Schulstufe voraussetzen).

Absolut betrachtet (vgl. Grafik 19-4) wird sichtbar, dass aufgrund der demographischen Entwicklung im Zeitraum 2008/09 – 2018/19 in allen Schultypen mit Ausnahme der AHS in der 10. Schulstufe die Zahl der SchülerInnen rückläufig war. Besonders ausgeprägt war dieser Rückgang in den Berufsschulen (Lehrlingsausbildung). Hier befanden sich im Schuljahr 2008/09 noch 45.025 SchülerInnen in der 10. Schulstufe, im Schuljahr 2018/19 nur mehr 36.128 (-8.897 bzw. -20%). Allerdings wird auch bei der Absolutbetrachtung die Trendkorrektur im Schuljahr 2016/17 deutlich sichtbar: Erstmals seit 2008/09 ist seitdem die Zahl der BerufsschülerInnen in der 10. Schulstufe wieder erheblich gestiegen (innerhalb von 3 Jahren von 33.880 auf 36.128 SchülerInnen).

**Grafik 19-4 Absolutzahl der SchülerInnen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2008/09 – 2018/19)**



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

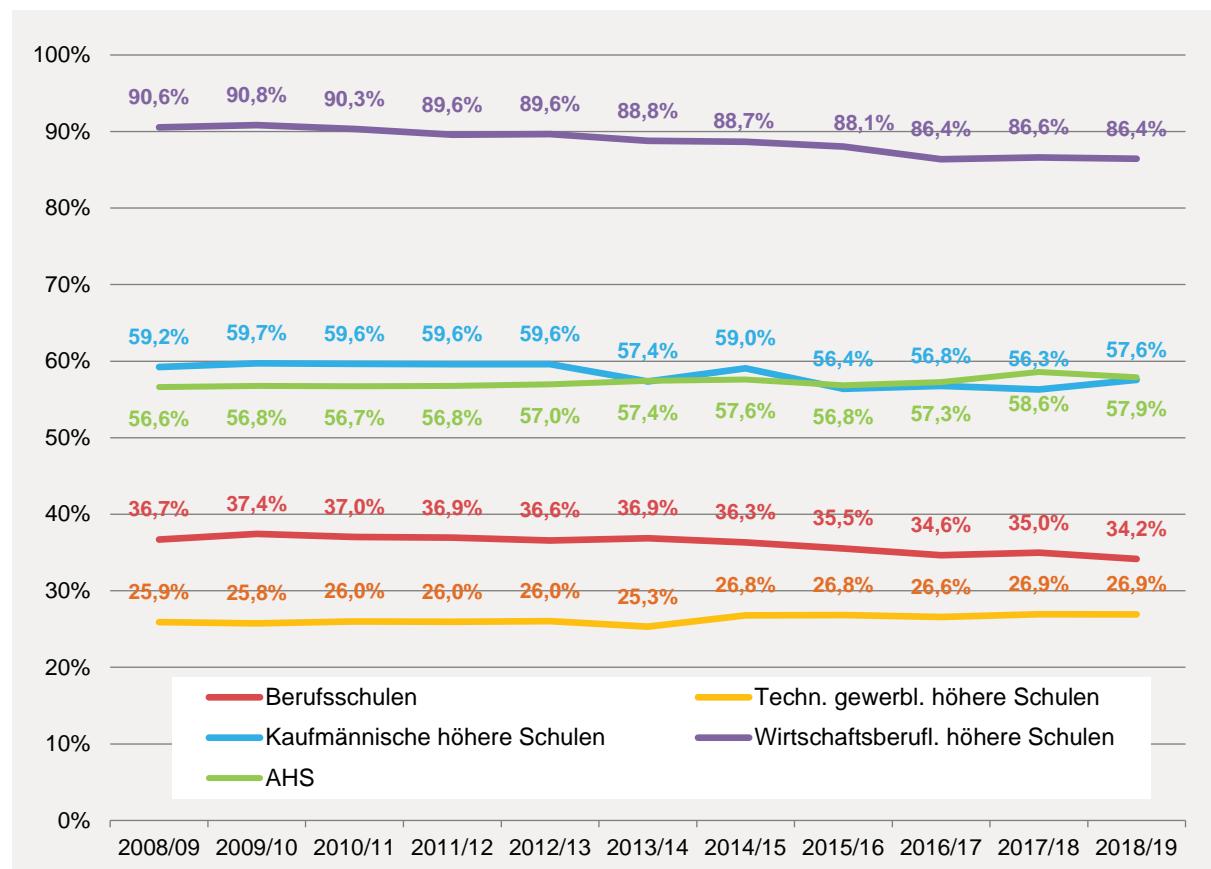
Berufsschulen inkl. land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.

Ohne Bundessportakademien, da diese einer anderen Alterskohorte zugerechnet werden müssen (Mindestalter: 18 Jahre).

Ohne Schulen im Gesundheitswesen, für die eine Aufteilung nach Schulstufen nicht möglich ist (welche aber vielfach ohnehin eine erfolgreiche Absolvierung der 10. Schulstufe voraussetzen).

Grafik 19-5 veranschaulicht anhand des Frauenanteils in der 10. Schulstufe in ausgewählten (überwiegend höheren) Schultypen, dass die geschlechtsspezifischen Muster der Bildungswahl im Zeitverlauf relativ stabil sind. Immerhin steigt der Anteil der Frauen in technisch-gewerblichen höheren Schulen leicht an (2018/19: 26,9%) und jener in wirtschaftsberuflich-höheren Schulen ist im zehnjährigen Vergleichszeitraum merklich gesunken (2018/19: 86,4%).

**Grafik 19-5 Frauenanteil in der 10. Schulstufe in ausgewählten Schultypen im Zeitverlauf
(Schuljahr 2008/09 – 2018/19)**



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

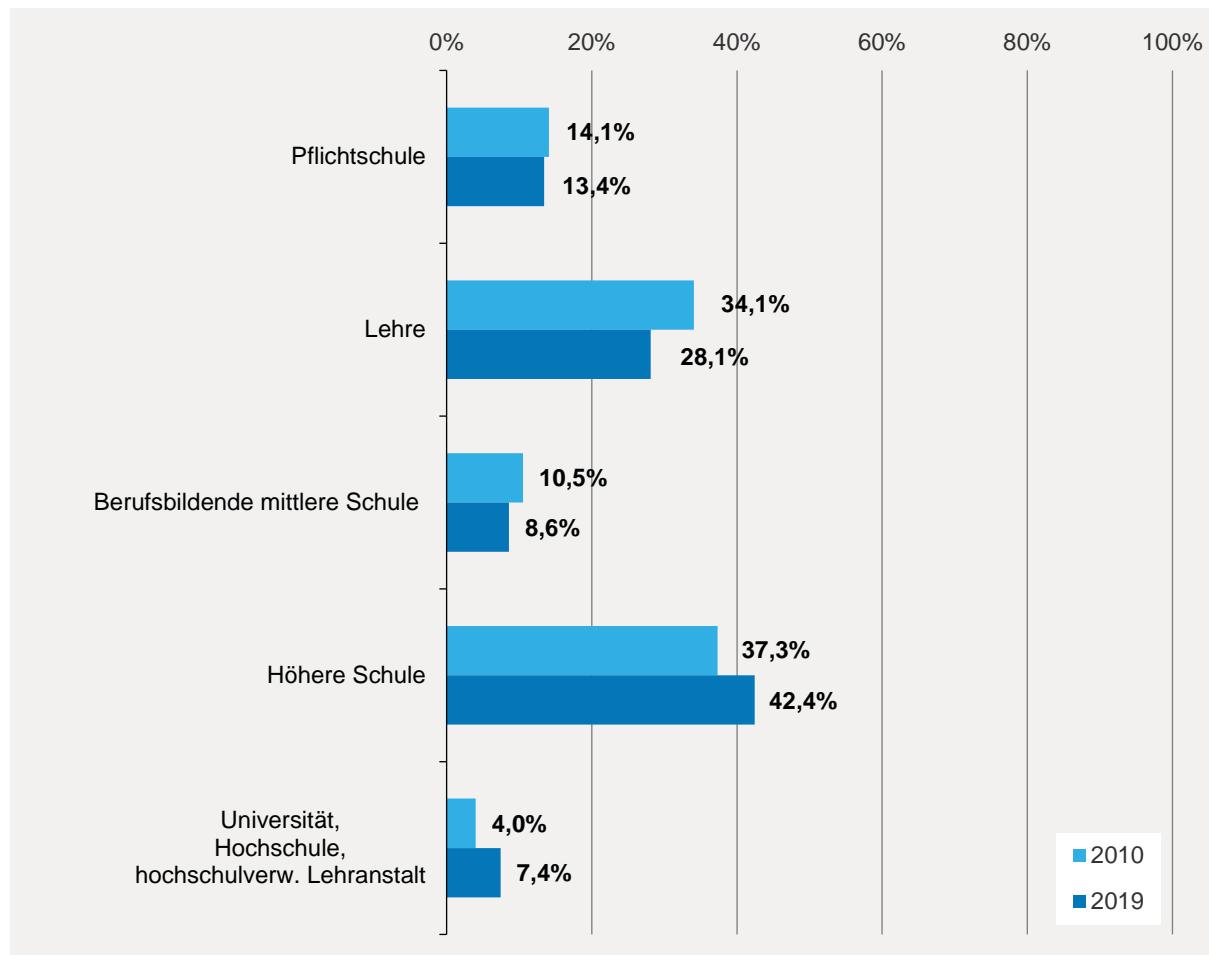
Berufsschulen inkl. land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.

19.4 Bildungsniveau der 20-24-Jährigen

Als Folge (auch) des Bildungswahlverhaltens nach der 8. bzw. 9. Schulstufe kann das erreichte Bildungsniveau der 20-24-Jährigen betrachtet werden (vgl. Grafik 19-6). Zu bedenken ist, dass bei dieser Betrachtungsweise die Anteile der einzelnen Bildungswege niedriger sind als bei der Verteilung in der 10. Schulstufe. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass unter allen 20-24-Jährigen ja auch Personen enthalten sind, die Ausbildungen (nach der 10. Schulstufe) abgebrochen haben oder in der 10. Schulstufe gar nicht mehr in Ausbildung waren. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass in Grafik 19-6 die höchste abgeschlossene Ausbildung dargestellt ist, wodurch vorangegangene Ausbildungen nicht sichtbar sind. Allerdings gibt es in der Altersgruppe der 20-24-Jährigen ohnehin erst relativ wenige AbsolventInnen von Universitäten und (Fach-)Hochschulen (7,4% im Jahr 2019) – diese allerdings u.a. durch die Einführung der (kürzeren) Bachelorstudien mit eher steigender Tendenz. Gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung war im Jahr 2019 die **höchste abgeschlossene Ausbildung unter den 20-24-Jährigen** bei **42,4%** eine **höhere Schule** (BHS oder AHS) und bei **28,1%** eine **Lehre**. Dieser Anteil hat sich seit 2010 deutlich reduziert (von 34,1% auf 28,1%). **13,4%** der 20-24-Jährigen hatten 2019 (noch) **keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss**.¹⁵⁴

Grafik 19-6 Bildungsniveau der 20-24-Jährigen (Höchste abgeschl. Ausbildung)

(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresschnitt 2010 + 2019)



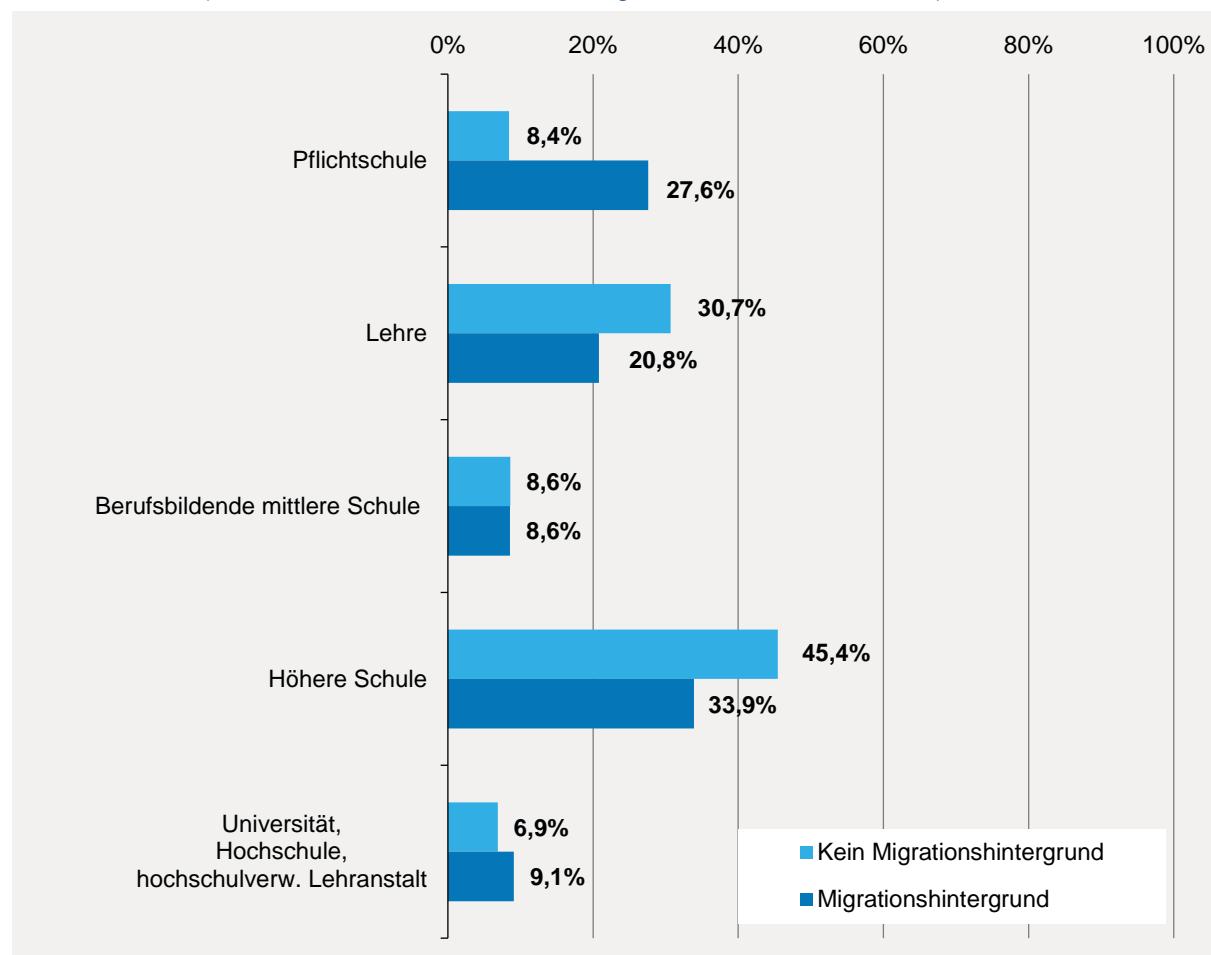
Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

¹⁵⁴ Bei den 25-29-Jährigen betrug 2019 der Anteil von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss 9,3%, jener mit Lehrabschluss 31,2% (Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen).

Hierbei gibt es auch **starke Unterschiede nach Staatsbürgerschaft bzw. Migrationshintergrund** (vgl. auch Kapitel 12). Unter den 20-24-Jährigen mit österreichischer **Staatsbürgerschaft** befanden sich im Jahr 2019 rund 10% an Personen, die lediglich über (maximal) einen Pflichtschulabschluss verfügten, unter den 20-24-Jährigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft waren dies 31%. (Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus) + ibw-Berechnungen).

Unter den 20-24-Jährigen ohne **Migrationshintergrund** (vgl. Grafik 19-7) befanden sich im Jahr 2019 8,4% an Personen, die lediglich über (maximal) einen Pflichtschulabschluss verfügten, unter den 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund (Definition: Beide Elternteile im Ausland geboren) waren dies 27,6%. Stark unterrepräsentiert bei 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund war (auch 2019) neben dem Abschluss höherer Schulen auch der Anteil von Personen mit Lehrabschluss. Lediglich 20,8% der 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund (aber 30,7% der 20-24-Jährigen ohne Migrationshintergrund) verfügten gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung über eine Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung.

Grafik 19-7 Bildungsniveau der 20-24-Jährigen nach „Migrationshintergrund“
(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresschnitt 2019)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Definition „Migrationshintergrund“: Beide Eltern im Ausland geboren.

20 Berufsreifeprüfung und Lehre mit Matura

20.1 Berufsreifeprüfung

Seit April 2017 wird die Berufsreifeprüfung (BRP) zentralisiert nach dem Format der standardisierten Reife- und Diplomprüfung (SRDP) durchgeführt. Für Kandidatinnen und Kandidaten, die die Lehre mit Matura machen, gelten die gleichen Bestimmungen. Die Berufsreifeprüfung berechtigt zum Zugang zu Universitäten, Hochschulen, Fachhochschulen, Akademien und Kollegs.

Die Voraussetzung für die Zulassung zur Berufsreifeprüfung ist eine abgeschlossene berufliche Erstausbildung (z.B. Lehrabschluss, berufsbildende mittlere Schule, Schule für Gesundheits- und Krankenpflege). Bevor Prüfungen absolviert werden können, ist ein Zulassungsansuchen an einer öffentlichen höheren Schule einzubringen. Die Zulassungsvoraussetzung muss spätestens bei Antritt zur letzten Teilprüfung nachgewiesen werden.

Die Berufsreifeprüfung besteht aus vier Teilprüfungen mit den Anforderungen einer Reifeprüfung einer höheren Schule. Alle BRP-Kandidatinnen und -Kandidaten legen eine schriftliche Prüfung im Format der SRDP in den Gegenständen Deutsch und Mathematik ab. In Deutsch ist auch eine mündliche Prüfung zu absolvieren. In Mathematik besteht die Möglichkeit, eine Kompensationsprüfung abzulegen, falls die schriftliche Prüfung negativ ausfällt. Im Gegenstand Englisch haben die KandidatInnen die Wahl, ob Sie zu einer schriftlichen oder mündlichen Prüfung antreten. Die mündliche Prüfung wird nicht zentralisiert durchgeführt.

Die Prüfungsvorbereitung kann im Selbststudium oder im Rahmen von Vorbereitungslehrgängen (Erwachsenenbildungsinstitutionen, Schulen für Berufstätige, Schulen im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit) erfolgen. Für die Vorbereitungskurse und Prüfungen zur Berufsmatura fallen für die Lehrlinge keine Kosten an. Werden Vorbereitungslehrgänge an anerkannten Einrichtungen der Erwachsenenbildung besucht, so können bis zu drei Prüfungen dort abgelegt werden. Eine Prüfung muss jedenfalls an einer öffentlichen höheren Schule abgelegt werden.¹⁵⁵ Drei der vier Teilprüfungen können bereits während der Lehrzeit absolviert werden. Der Zeitpunkt der letzten Teilprüfung muss jedoch nach dem 19. Geburtstag liegen.¹⁵⁶

¹⁵⁵ Quelle: <https://www.srdp.at/zweiter-bildungsweg/>

¹⁵⁶ Quelle: <https://www.bmdw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/Lehrlingsausbildung-Duales-System/LehreundMatura---Berufsreifepr%C3%BCfung.html>

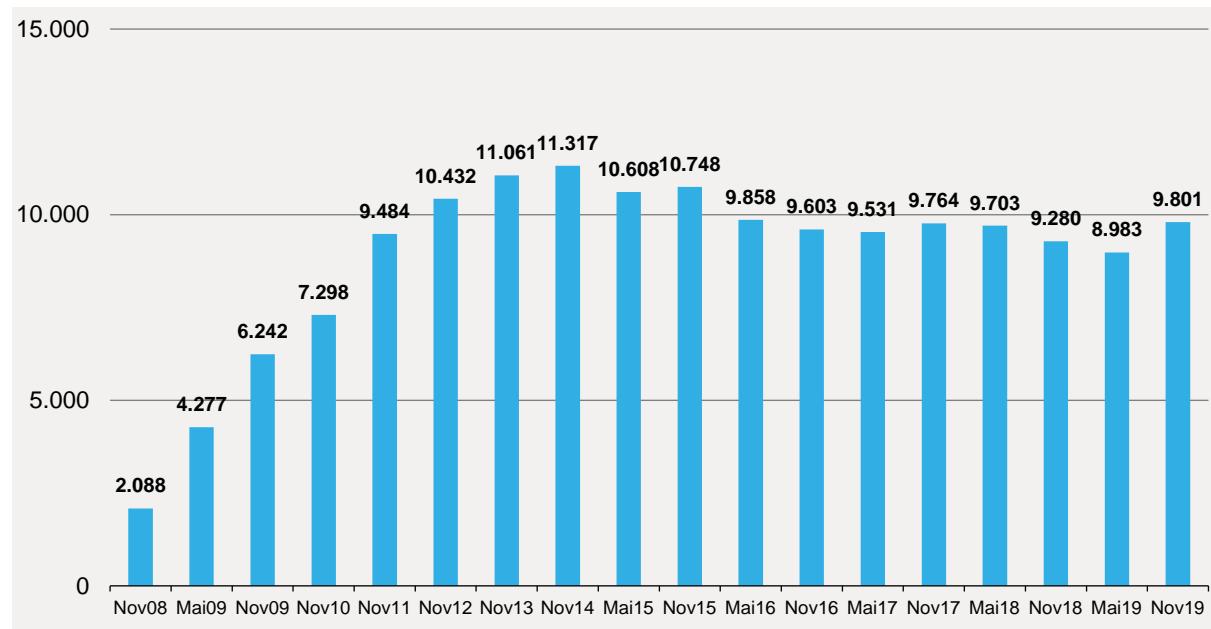
20.2 Lehre mit Matura

Im Jahr 2008 wurde das Bundesgesetz über die Berufsreifeprüfung in Österreich geändert. Drei der vier Teilprüfungen (Deutsch, lebende Fremdsprache, Mathematik und ein Fachbereich aus dem jeweiligen Lehrberuf) können nun bereits vor der Lehrabschlussprüfung abgelegt werden, die letzte Teilprüfung danach mit Erreichen des 19. Lebensjahres. Bis 2008 war die Berufsreifeprüfung für Lehrlinge erst nach Lehrabschluss möglich und in der Regel mit erheblichen Kosten für die (angehenden) MaturantInnen verbunden. Durch die Novelle des Berufsreifeprüfungsgesetzes und ein zusätzliches Förderprogramm des Bundes können sich Lehrlinge ab September 2008 auf die Matura kostenfrei und parallel zur Lehre vorbereiten (Quelle: BMBWF). Dieses neue Modell des ausbildungsbegleitenden Erwerbs der Berufsreifeprüfung wird offiziell als „**Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung**“ bezeichnet. In der Praxis hat sich vor allem der Begriff „**Lehre mit Matura**“ durchgesetzt.

Die bisher vorliegenden TeilnehmerInnenzahlen bestätigen die Bedeutung dieses Modells (vgl. Grafik 20-1). Im November 2019 nahmen 9.801 Lehrlinge am Projekt „Lehre mit Matura“ teil. Das heißt, dass etwa (grob geschätzt¹⁵⁷) 5% aller Lehrlinge das Ausbildungsmodell „Lehre mit Matura“ wählen. Im November 2019 ist die Zahl der TeilnehmerInnen zudem deutlich gestiegen (gegenüber Mai 2019). Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 20-2) befanden sich im November 2019 die (absolut) meisten TeilnehmerInnen an der „Lehre mit Matura“ in Oberösterreich (n = 2.176).

Grafik 20-1 TeilnehmerInnen „Lehre mit Matura“

(Absolut, 2008 – 2019)



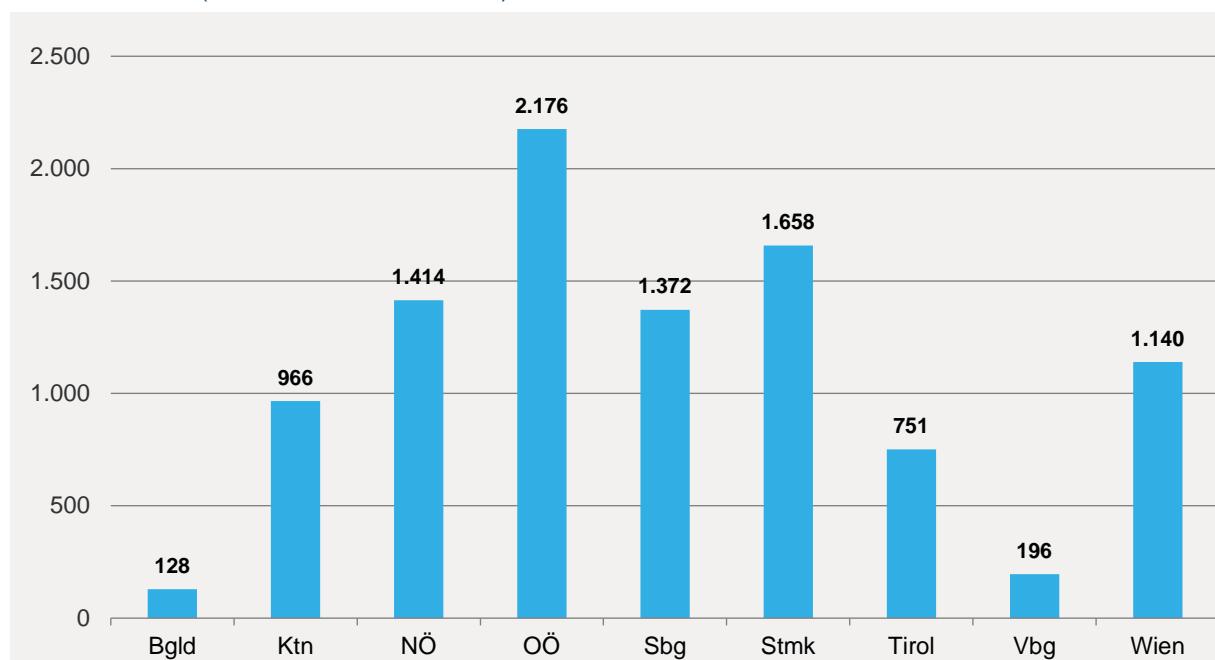
Stand: 15. des jeweiligen Monats (Mai bzw. November)

Quelle: BMBWF

Anmerkung: Die Daten für Mai 2016 wurden rückwirkend revidiert, da die Anfang 2016 eingeführte Eingangsphase bei den Bundesländer-Daten unterschiedlich berücksichtigt wurde. TeilnehmerInnen in der Eingangsphase werden in der Statistik nunmehr generell nicht mitgezählt (um Doppelzählungen zu vermeiden). In Bundesländern mit einer längeren Eingangsphase (z. B. Oberösterreich) kam es daher 2016 zu einem signifikanten Rückgang der TeilnehmerInnenzahlen im Vergleich zum Vorjahr, der zum Teil durch die geänderte Erfassungsweise bedingt ist (Quelle: BMBWF).

¹⁵⁷ Der Wert kann nur geschätzt werden, da in der Zahl von 9.801 TeilnehmerInnen auch (schon) Personen enthalten sind, welche die Lehre bereits abgeschlossen haben und daher keine Lehrlinge mehr sind. (Anm.: Zur vierten und letzten Teilprüfung darf nicht vor dem Ablegen der Lehrabschlussprüfung angetreten werden.)

Grafik 20-2 TeilnehmerInnen „Lehre mit Matura“ nach Bundesländern
(Absolut, November 2019)



Stand: 15. November 2019

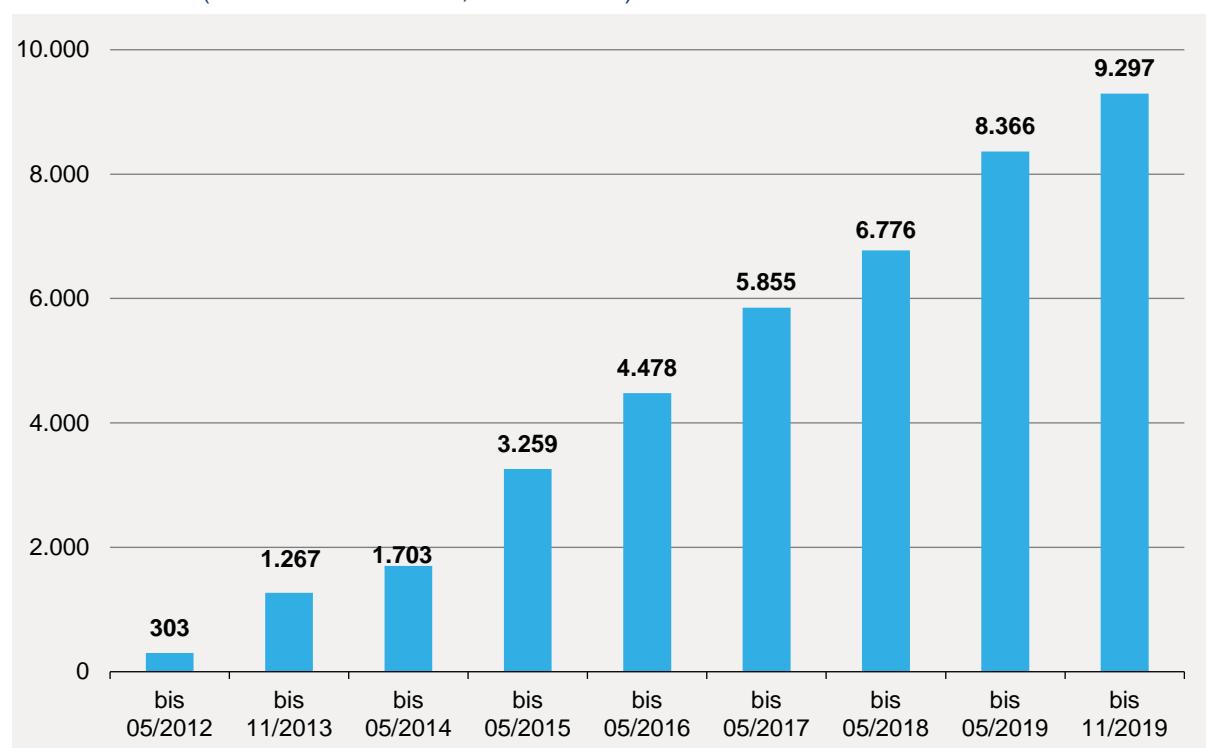
Quelle: BMBWF

Die Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung erfolgt in (für die Lehrlinge kostenfreien) Vorbereitungskursen, die bei Einrichtungen der Erwachsenenbildung sowie weiterführenden Schulen (Berufsschulen und höhere Schulen) angeboten werden. Erfolgt der Besuch der Vorbereitungskurse auf die Berufsreifeprüfung während der Lehrzeit, kann die Lehrzeit im Ausmaß des zusätzlichen (Berufs-) Schulbesuches verlängert werden (in der Regel um ein halbes Jahr). Mit der Novelle zum Berufsausbildungsgesetz 2015 wurde ein gesetzliches Standardmodell eingeführt, das den Lehrberechtigten und Lehrlingen eine aliquote Lehrzeitverlängerung zur besseren Vorbereitung auf die Matura ermöglicht. (Quelle: BMDW)

Seit 2011 gibt es auch bereits die ersten AbsolventInnen dieses neuen AusbildungsmodeLLs, insgesamt¹⁵⁸ n = 9.297 bis November 2019 (vgl. Grafik 20-3). Die Zahl der AbsolventInnen ist zuletzt relativ stark angestiegen (um über 6.000 Personen seit Mai 2015). Dennoch zeigen diese Zahlen, dass nur ein Teil der TeilnehmerInnen am Modell „Lehre mit Matura“ dieses auch erfolgreich beendet. Laut BMBWF sind bisher rund 36 Prozent der Teilnehmenden aus dem Förderprogramm ausgeschieden (Quelle: BMBWF, 12.2.2020).

¹⁵⁸ In der Statistik scheinen allerdings nicht alle AbsolventInnen auf, da nicht alle Personen, welche sämtliche Teilprüfungen erfolgreich absolviert haben, die für die Abwicklung des Förderprogramms zuständige Trägerorganisation darüber informieren (Quelle: BMBWF).

Grafik 20-3 AbsolventInnen „Lehre mit Matura“
(Gesamtwerte absolut, 2012 – 2019)



Stand: 15. Mai/November des jeweiligen Jahres

Quelle: BMBWF + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Obwohl das Modell „Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung“ erst 2008 startete, sind die ersten AbsolventInnen bereits vor 2012 zu verzeichnen. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in Kärnten schon davor ein Pilotprojekt durchgeführt wurde.

In der AbsolventInnen-Statistik scheinen nicht alle AbsolventInnen auf, da nicht alle Personen, welche sämtliche Teilprüfungen erfolgreich absolviert haben, die für die Abwicklung des Förderprogramms zuständige Trägerorganisation darüber informieren (Quelle: BMBWF).

20.3 Berufsreifeprüfung und tertiäre Ausbildung

Die Berufsreifeprüfung bietet LehrabsolventInnen die Möglichkeit, im Anschluss an eine Lehrlingsausbildung eine tertiäre Bildungseinrichtung zu besuchen. Im Studienjahr 2018/19 haben 912 Personen (darunter 404 Frauen und 57 ausländische Studierende), die zuvor eine Berufsreifeprüfung abgelegt hatten, erstmals ein Studium an einer öffentlichen Universität aufgenommen¹⁵⁹. Sie stellten damit 2,8% aller Erstimmatrikulierten. Insgesamt waren im Wintersemester 2018/19 7.316 Personen mit Berufsreifeprüfung als ordentliche Studierende an öffentlichen Universitäten inskribiert (davon 3.184 Frauen und 336 ausländische Studierende). Das entspricht einem Anteil von 2,7% aller ordentlich Studierenden.¹⁶⁰

Bei Fachhochschulen ist der Anteil der Studierenden mit Berufsreifeprüfung deutlich höher: Im Wintersemester 2019/20 hatten 1.515 Personen (darunter 546 Frauen und 64 ausländische Studierende) den Zugang zum FH-Studium über die Berufsreifeprüfung erhalten¹⁶¹. Das sind 7,1% aller Studierenden bzw. 7,5% aller FH-Studierenden mit Reifeprüfung. Insgesamt waren im Wintersemester 2019/20 3.882 Personen mit Berufsreifeprüfung als ordentlich Studierende inskribiert (davon 1.386 Frauen und 151 ausländische Studierende). Das entspricht einem Anteil von 7,0% aller ordentlich Studierenden. An den österreichischen Fachhochschulen waren in diesem Zeitraum zudem 3.372 Studierende ohne Reifeprüfung inskribiert, davon 872, die eine Lehre absolviert hatten und 29 Personen, die eine Werkmeisterschule besucht hatten.¹⁶²

Für Privatuniversitäten und Pädagogische Hochschulen liegen keine Zahlen der Studierenden bzw. Erstimmatrikulierten nach Art der Zugangsberechtigung vor.

¹⁵⁹ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/hochschulen/studierende_belegte_studien/121624.html

¹⁶⁰ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/hochschulen/studierende_belegte_studien/121587.html

¹⁶¹ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/hochschulen/studierende_belegte_studien/121283.html

¹⁶² http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/hochschulen/studierende_belegte_studien/121270.html

21 Lehre nach Matura und Lehrausbildung für Erwachsene

21.1 Lehre nach Matura

Der Anteil von LehranfängerInnen mit Matura/Studienberechtigung ist in Österreich traditionellerweise sehr gering. Zur Ermittlung dieses Anteils wird hier nicht auf die SchülerInnen der ersten Berufsschulkasse, sondern auf die NeueinsteigerInnen in der Berufsschule Bezug genommen, da viele MaturantInnen nicht die erste Berufsschulkasse besuchen (müssen). Lediglich 2,3% der NeueinsteigerInnen¹⁶³ an den Berufsschulen verfügen laut Statistik Austria im Schuljahr 2017/18 über eine Reifeprüfung (Matura), d. h. in der Regel über einen Abschluss einer AHS-Oberstufe oder einer BHS. Dieser Anteil liegt beispielsweise in Deutschland wesentlich höher, wo 2017 (bei steigender Tendenz) insgesamt bereits 29,2 % aller Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über eine Studienberechtigung verfügen.¹⁶⁴

Die Umsetzung einer Lehrausbildung für Personen mit Matura erfolgt in Österreich folgendermaßen (Quelle: WKÖ):

Verkürzte Lehrzeit

MaturantInnen können schneller einen Beruf erlernen. Die Lehrzeit verkürzt sich (optional) genau um ein Jahr: Das heißt aus 3 Jahren Lehrzeit werden 2 Jahre, aus 4 Jahren werden 3 Jahre. Die Verkürzung ist nicht verpflichtend, es kann auch die normale Lehrzeit vereinbart werden. Zweijährige Lehrberufe können allerdings nicht verkürzt werden. Die Verkürzung findet so statt, dass sich die jeweiligen Lehrjahre reduzieren: Bei Verkürzung von dreijährigen Lehrberufen ist das pro Lehrjahr ein Drittel: Statt 12 Monaten dauert jedes „Lehrjahr“ nur 8 Monate. Bei vierjährigen Lehrberufen werden die ersten beiden Lehrjahre ebenfalls auf 8 Monate verkürzt, die letzten beiden auf 10 Monate (8-8-10-10 Monate). Bei 3,5-jährigen Lehrberufen bleibt das letzte Halbjahr unverändert (8-8-8-6 Monate). Diese Anrechnungen sind verpflichtend einzuhalten. Bei AbsolventInnen von Berufsbildenden Schulen kann es für facheinschlägige Lehrberufe weitergehende Anrechnungen oder sogar den Ersatz der gesamten Lehrzeit geben. Im Zuge der BAG-Novelle 2019/20 wurde die nachfolgende Lehrausbildung in einem verwandten Lehrberuf dahingehend neu geregelt, dass zukünftig eine um max. ein Jahr verlängerbare restliche Lehrzeit zur Verfügung steht.

Lehrlingseinkommen bei verkürzter Lehrzeit

Bei verkürzter Lehrzeit gibt es Sonderregelungen betreffend das Lehrlingseinkommen. Diese können sich aus dem jeweiligen Kollektivvertrag oder aus Vorgaben eines Fördermodells ergeben. Als Grundregel bei verkürzter Lehrzeit gilt, dass sich das Lehrlingseinkommen an die Verkürzung der Lehrjahre anpasst: Bei dreijährigen Lehrberufen ist daher für die ersten 8 Monate das Einkommen für das 1. Lehrjahr, für die zweiten 8 Monate für das zweite Lehrjahr und für die dritten 8 Monate für das dritte Lehrjahr zu zahlen. Oft wird bereits im ersten Lehrjahr das Einkommen für das 2. Lehrjahr bezahlt. Für über-18-jährige Lehrlinge ist in manchen Kollektivverträgen ein erhöhtes Lehrlingseinkommen verpflichtend vorgesehen. Auch aus Förderrichtlinien kann sich ein höheres Lehrlingseinkommen ergeben.

¹⁶³ Quelle: Sonderauswertung Statistik Austria.

¹⁶⁴ Quelle: BIBB (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, Bonn.

Berufsschule bei verkürzter Lehrzeit

Die Umsetzung der verkürzten Lehrzeit in der Berufsschule hängt vom jeweiligen Lehrberuf ab: In einigen Lehrberufen gibt es bereits eigene Klassen für Lehrlinge mit verkürzter Lehrzeit, die auf die abweichende Dauer der einzelnen „Lehrjahre“ abgestimmt sind. In Lehrberufen, wo es keine eigenen Klassen gibt, muss die Abwicklung mit der jeweiligen Berufsschule besprochen werden. Im Regelfall können MaturantInnen eine Schulstufe der Berufsschule überspringen, sodass sich der Abschluss der Berufsschule in der verkürzten Lehrzeit ausgeht. Zusätzlich können auf Antrag MaturantInnen von einzelnen Fächern befreit werden, wenn sie bereits entsprechende Vorkenntnisse haben.

Förderungen für Lehrbetriebe

Die Lehrstellenförderung des AMS (vgl. Abschnitt 7.2) beinhaltet eine Förderung, wenn das (im zuständigen Kollektivvertrag vorgesehene) höhere Lehrlingseinkommen für über 18-Jährige oder der HilfsarbeiterInnenlohn bezahlt wird. Alternativ dazu sieht auch die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG (vgl. Abschnitt 7.1) eine Möglichkeit der Förderung einer Lehrausbildung für Erwachsene vor, wenn die Bezahlung mindestens nach dem Entgelt für Hilfskräfte laut dem jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag erfolgt.

Duale Akademie

Die Duale Akademie ist eine Bildungsinnovation der Wirtschaftskammer Oberösterreich, die mittlerweile in mehreren Bundesländern erfolgreich gestartet wurde. Sie eröffnet ein Ausbildungsangebot in modernen Berufsbildern, das speziell auf die Zielgruppe der AHS-MaturantInnen und den Arbeitsmarkt der Zukunft ausgerichtet ist.

Das Ausbildungskonzept umfasst im Rahmen einer 1,5- bis maximal 2,5-jährigen Ausbildung folgende Inhalte:

- Betriebliches Trainee-Programm direkt im Unternehmen – in Form einer Vollzeitanstellung mit entsprechendem Einstiegsgehalt (wofür eine Lehrstellenförderung beantragt werden kann).
- Vermittlung der Fachtheorie durch Kompetenzzentren in Berufsschulen – ergänzt durch weitere Bildungsanbieter.
- Vermittlung von Zukunftskompetenzen auf sozialer, digitaler und internationaler Ebene – durch das Unternehmen sowie durch Bildungsanbieter und externe Partner. Diese 3. Schiene wird als Fixbestandteil der Ausbildung durch die Wirtschaftskammer koordiniert.

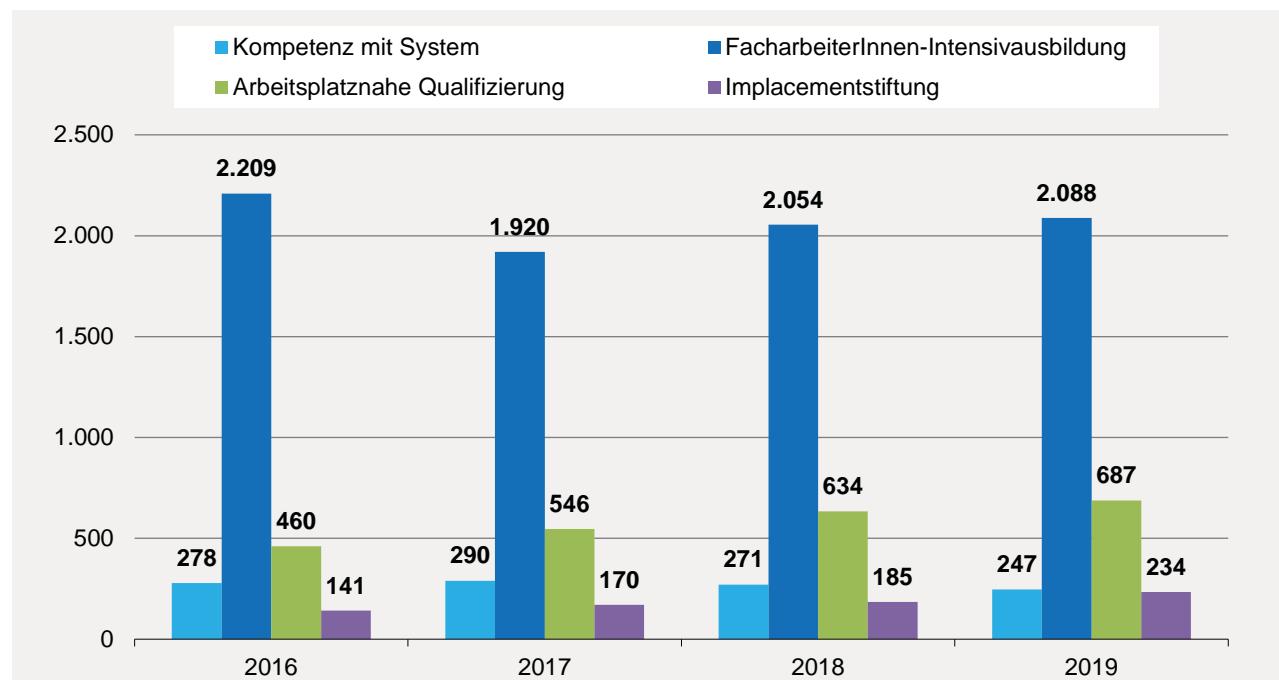
Weiters wird ein praxisorientiertes Zukunftsprojekt in Kombination mit einem fachlichen Mentoring umgesetzt – für den kontinuierlichen Austausch zwischen Betrieb und Bildungsträgern sowie zur Vermittlung der Zukunftskompetenzen.

Der erfolgreiche Abschluss der Dualen Akademie umfasst einen fachspezifischen Lehrabschluss, den erfolgreichen Abschluss der Zukunftskompetenzen inkl. Auslandspraktikum, das bewertete Zukunftsprojekt und bereits mit einem Jahr Praxis nach Abschluss besteht die Möglichkeit zur Zertifizierung zum „DA Professional“. (Quelle: WK OÖ)

21.2 Lehrausbildungen für Erwachsene

Eine Lehrausbildung verringert das Arbeitslosigkeitsrisiko erheblich (vgl. Abschnitt 32.2) und ist daher auch ein probates Mittel zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von (arbeitssuchenden) Erwachsenen. Das AMS führt aus diesem Grund neben der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) für Jugendliche in beachtlicher Zahl auch Maßnahmen für Erwachsene mit dem Ziel Lehrabschluss (vgl. Grafik 21-1) durch, vor allem sog. „Facharbeiterintensivausbildungen“ für Erwachsene, welche in der Regel 12 bis 24 Monate dauern und auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten. Im Jahr 2019 haben 2.088 Personen eine derartige Facharbeiterintensivausbildung im Auftrag des AMS abgeschlossen. Gerade angesichts eines drohenden massiven Fachkräftemangels (vgl. Abschnitt 32.5) gewinnt die Lehrausbildung für Erwachsene auch besondere Bedeutung im Sinne der optimalen Nutzung aller Qualifikations- und Qualifizierungspotenziale.

Grafik 21-1 Über-25-Jährige in abgeschlossenen AMS-Maßnahmen mit Ziel Lehrabschluss (2016-2019)



Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Stand: 27.04.2020

Anmerkung: Alter (über 25 Jahre) zum Eintrittsdatum.

21.3 Validierung von Kompetenzen – Lehre im 2. Bildungsweg

In Österreich bestehen zurzeit vorwiegend zwei Möglichkeiten, die Lehre im zweiten Bildungsweg im Sinne einer „Ausnahmsweisen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (LAP)“ zu absolvieren:

- Die Zulassung zur LAP im zweiten Bildungsweg kann nach Vollendung des 18. Lebensjahres ohne die Absolvierung eines Lehrverhältnisses erfolgen, sofern glaubhaft gemacht bzw. nachgewiesen werden kann, dass die jeweilige Person jene Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat, die für das Ausüben des Lehrberufs maßgeblich sind.¹⁶⁵ Die Nachweise über das Erwerben dieser Kenntnisse und Fähigkeiten müssen in Form von Bescheinigungen über Anlerntätigkeiten bzw. sonstige praktische Tätigkeiten, Kurs-/Schulbesuche etc. erbracht werden und dabei in Bezug auf die Dauer (und inhaltliche Relevanz) mindestens die Hälfte der Lehrzeit betragen, die für den Lehrberuf veranschlagt ist.
- Die ausnahmsweise Zulassung zur LAP kann auch dann erfolgen, wenn zumindest die Hälfte der Lehrzeit in einem Lehrverhältnis gemäß § 23 Abs. 5 lit. b BAG absolviert wurde, sofern keine Möglichkeit bestand, einen Lehrvertrag für die restliche Dauer der Lehrzeit abzuschließen. Darüber hinaus darf der Prüfungstermin der ausnahmsweisen Zulassung zur LAP nicht vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem die LAP im regulären Lehrverhältnis frühestens absolviert hätte werden können.

Die Möglichkeit der „Ausnahmsweisen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (LAP)“ für Erwachsene, welche keine Lehre absolviert haben, sich aber dennoch die für einen bestimmten Lehrberuf nötigen Kenntnisse – etwa durch Anlerntätigkeiten, Kurse etc. – aneignen konnten, basiert auf der Logik der Validierung von erworbenen Kompetenzen. Während sich Anerkennungsverfahren (beispielsweise von im Ausland erworbenen Abschlüssen) mit Entsprechungen von Qualifikationen bzw. formalen Abschlüssen beschäftigen und dabei vor allem Lehrpläne oder Curricula heranziehen, setzen Validierungsverfahren bei den Lernergebnissen (Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen) einer Person an und können – wie im Falle der ausnahmsweisen Zulassung zur LAP – zum Ausstellen von Zeugnissen bzw. Diplomen führen.¹⁶⁶

Im Rahmen der „Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich“ (BMWF/BMB 2017) wird grundsätzlich zwischen zwei Säulen der Validierung von Kompetenzen unterschieden:

- Summative Validierungsverfahren: Summative Validierungsansätze zeichnen sich durch ihre Anforderungs- und Standardbezogenheit aus. Ansätze summariver Verfahren beinhalten Verfahren der Überprüfung, Bewertung und Zertifizierung von erworbenen Kompetenzen gemessen am jeweiligen Standard (z. B. Lehrabschlussprüfung). Bezugspunkt für das summative Validierungsverfahren sind jeweils die definierten Standards, die für das Erwerben einer formalen oder non-formalen Qualifikation benötigt werden.
- Formative Validierungsverfahren: Formative Validierungsansätze weisen hingegen keine Standardbezogenheit auf, vielmehr geht es um das (individuelle) Sichtbarmachen von erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten (etwa durch Self-Assessment, Erstellen von Portfolios etc.). Formative Validierungsverfahren führen im Gegensatz zu den summariven Validierungsverfahren

¹⁶⁵ Sofern Erwachsene einen Lehrabschluss in Österreich anstreben, aber nicht über die dafür benötigten Kompetenzen verfügen, besteht für diese Personengruppe ebenso die Möglichkeit, die Lehre regulär zu absolvieren, wobei Lehrbetriebe für diese Lehrverhältnisse eine Förderung (gemäß §19c BAG) beantragen können.

¹⁶⁶ Vgl. dazu: Biffl, Gudrun / Pfeffer, Thomas / Skrivanek, Isabella (2012): Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich. Donau-Universität Krems.

nicht zum Erwerb einer Qualifikation, vielmehr geht es um einen individuellen Kompetenznachweis.

Das „Bundesgesetz zum Nationalen Qualifikationsrahmen“, das im März 2016 in Kraft getreten ist, stellt die Grundlage für die Zuordnung von Qualifikationen zu einem der acht Niveaus des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) dar und steht auch in Verbindung mit einer in Ausarbeitung befindlichen „Validierungsstrategie“. Mit der Aktionslinie 10 („Verfahren zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen in allen Bildungssektoren“) der 2011 von der österreichischen Bundesregierung beschlossenen «Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich» wurde der Grundstein für die Ausgestaltung des Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) gelegt. In der Schweiz etwa besteht – wie bereits erwähnt – neben der Möglichkeit des außerordentlichen Antritts zur Lehrabschlussprüfung auch die Option eines Validierungsverfahrens mittels Glaubhaftmachung der erworbenen Kenntnisse und Abgleichs dieser Kenntnisse mit den Qualifikationsprofilen eines bestimmten Berufes durch sogenannte Validierungsstellen.

Als Beispiel für ein summatives Validierungsverfahren kann die Initiative „Du kannst was!“ (Schrittweises Nachholen von Lehrabschlüssen) angeführt werden. Die Initiative „Du kannst was“ wurde ins Leben gerufen, um Personen ohne Berufsabschluss Schritt für Schritt zum Berufsabschluss (Lehrabschlusszeugnis) zu begleiten, sofern diese Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben, die für das Ausüben eines Lehrberufs maßgeblich sind. Ihren Ausgang nahm die Initiative in Oberösterreich (Initiative des Firmenausbildungsverbundes, der Wirtschaftskammer Oberösterreich, der Arbeiterkammer Oberösterreich sowie des Landes Oberösterreich), mittlerweile wird sie auch im Burgenland, in Salzburg, Niederösterreich, Vorarlberg und (in adaptierter Form) auch in Wien angeboten und stellt für die Zielgruppe ein **schrittweises Verfahren zum Erhalt des Lehrabschlusszeugnisses** dar.

Der Weg zum Lehrabschlusszeugnis sieht beispielhaft für Oberösterreich wie folgt aus:

1. Einstiegsgespräch: Informationen über Chancen und Anforderungen auf dem Weg zum angestrebten Lehrabschluss werden u. a. thematisiert.
2. Kompetenzerkennungsverfahren durch geschulte TrainerInnen
3. Erwerb von fehlendem Wissen bzw. Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten durch gezielte Kursmaßnahmen.
4. Im Zuge eines sogenannten „Quali-Checks“ überprüft die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer OÖ gemeinsam mit den TeilnehmerInnen deren Aus- und Weiterbildungserfolg. Bei positivem „Quali-Check“ erhalten die TeilnehmerInnen das Lehrabschlusszeugnis.

Eine stärkere Verbindung der Lehrlingsausbildung mit den Angeboten der Erwachsenenbildung könnte künftig durch eine programmatische Ausweitung der Initiative „Du kannst was!“ entstehen: So könnte auf eine Standortbestimmung (Vorantreiben der Validierung von erworbenen Kompetenzen) ein modulares Ausbildungsprogramm – in Anlehnung an das Ausbildungsprogramm „Kompetenz mit System“ (KmS) für AMS-KundInnen – mit konkreten Verbindungen zum Lehrabschluss auch im Rahmen der Angebote der Erwachsenenbildung (und damit außerhalb des AMS-Kontextes) entstehen. Das Absolvieren aller Module dieses Ausbildungsprogramms könnte die TeilnehmerInnen letztlich zum Antritt für die Lehrabschlussprüfung berechtigen.

In der BAG-Novelle 2019/20 wurde der §23 Abs. 11 derart adaptiert, dass nunmehr die Lehrabschlussprüfung gemäß diesem Modell in einem anderen Bundesland abgelegt werden kann, wenn im eigenen Bundesland kein entsprechendes Qualifizierungsprogramm eingerichtet ist. Die Bestimmung dient somit auch der Liberalisierung beim Prüfungszugang, der dadurch auch möglich wird. Wenn keine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme eingerichtet oder verfügbar ist.

Insgesamt ist (vor allem ab 2006) ein deutlicher Anstieg an abgelegten und bestandenen Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg (gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG) zu beobachten. Seit 2006

hat sich deren Zahl beinahe verdoppelt (vgl. Grafik 17-7). Im Jahr 2019 wurden insgesamt 9.931 Lehrabschlussprüfungen im Rahmen einer außerordentlichen Zulassung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG (zweiter Bildungsweg) abgelegt und davon 7.354 bestanden, dies sind rund 19% aller erfolgreichen Lehrabschlussprüfungen in Österreich.

21.4 Fachkräftestipendium

Das Fachkräftestipendium können Beschäftigungslose, Personen, die wegen der geplanten Ausbildung karenziert sind, und vormals selbstständig Erwerbstätige, deren Erwerbstätigkeit ruht, beim Arbeitsmarktservice (AMS) beantragen. Anspruchsberechtigt sind Personen, die in den letzten 15 Jahren mindestens 4 Jahre beschäftigt waren, deren höchste abgeschlossene Ausbildung unter dem Fachhochschulniveau liegt und die die Aufnahmeveraussetzungen für die in Österreich geplante Ausbildung erfüllen. Gefördert werden neue Ausbildungen, die frühestens am 1.1.2017 und spätestens am 31.12.2020 beginnen und die zu einer Höherqualifizierung und einem Abschluss in Bereichen

- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Bautechnik
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Bautechnik
- Bauhandwerkschule / Werkmeisterschule für Berufstätige für Bauwesen
- Lehrberufe im Bereich Bau: Bautechnisch/er Zeichner/in, Betonfertigungstechnik, Bodenleger/in, Dachdecker/in, Holztechniker/in, Hauptmodul Fertigteilproduktion, Holztechniker/in Hauptmodul Sägetechnik, Holztechniker/in Hauptmodul Werkstoffproduktion, Lackiertechniker/in, Pflasterer/in, Schalungsbau, Tischler/in, Tischlereitechniker/in – Planung, Tischlereitechniker/in – Produktion, Wärme-, Kälte-, Schall-, und Brandschutztechnik, Zimmereitechniker/in, Zimmerer/Zimmerin
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Chemieingenieurwesen
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Chemieingenieure
- Werkmeisterschule für Berufstätige – Chemieingenieure
- Werkmeisterschule für Berufstätige – Technische Chemie – Umwelttechnik
- Lehrberufe Kunststoffformgebung und Kunststofftechnik
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Elektronik
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Elektronik
- Lehrberufe Elektronik (Modullehrberuf) und Konstrukteur – Elektroinstallationstechnik
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Elektrotechnik
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Elektrotechnik
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Elektrotechnik
- Lehrberuf Elektrotechnik
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Gebäudetechnik
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Installations- und Gebäudetechnik
- Lehrberufe Installations- und Gebäudetechnik und Konstrukteur – Installations- und Gebäude-technik
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Informatik
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Informatik
- Lehrberuf Applikationsentwicklung
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Veranstaltungs- und Eventtechnik
- Lehrberufe Informationstechnologie und Veranstaltungstechnik
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Holztechnik
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Innenarchitektur und Holztechnik
- Schule für Einrichtungsberater (Mindestalter 18)
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Holztechnik
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Kunststofftechnik
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Bio- und Lebensmitteltechnologie

- Lehrberuf Lebensmitteltechnik
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Maschinenbau
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Maschinenbau
- Werkmeisterschule für Berufstätige – Maschinenbau
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Maschineningenieurwesen
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Maschineningenieurwesen
- Werkmeisterschule für Berufstätige – Maschineningenieurwesen
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Hüttenindustrie
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Mineralrohstoffindustrie
- Lehrberufe Gießereitechniker/in, Ausbildungsschwerpunkt Eisen- und Stahlguss, Gießereitechniker/in, Ausbildungsschwerpunkt Nichteisenmetallguss, Installations- und Gebäudetechniker/in, Hauptmodul Gas- und Sanitärtechnik, Installations- und Gebäudetechniker/in, Hauptmodul Heizungstechnik, Installations- und Gebäudetechniker/in, Hauptmodul Lüftungstechnik, Kälteanlagentechniker/in, Karosseriebautechniker/in, Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Elektroinstallationstechnik, Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Installations- und Gebäudetechnik, Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Maschinenbautechnik, Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Metallbautechnik, Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Stahlbautechnik, Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Werkzeugbautechnik, Land- und Baumaschinentechniker/in – Baumaschinen, Land- und Baumaschinentechniker/in – Landmaschinen, Luftfahrzeugtechniker/in, Metallbearbeiter/in, Metalltechniker/in, Hauptmodul Fahrzeugbautechnik, Metalltechniker/in, Hauptmodul Maschinenbautechnik, Metalltechniker/in, Hauptmodul Metallbau- und Blechtechnik, Metalltechniker/in, Hauptmodul Schmiedetechnik, Metalltechniker/in, Hauptmodul Schweißtechnik, Metalltechniker/in, Hauptmodul Stahlbautechnik, Metalltechniker/in, Hauptmodul Werkzeugbautechnik, Metalltechniker/in, Hauptmodul Zerspanungstechnik, Prozesstechniker/in, Werkstofftechnik
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Mechatronik
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Mechatronik
- Werkmeisterschule für Berufstätige – Mechatronik
- Lehrberuf Mechatroniker/in (6 Hauptmodule)
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Medientechnik und Medienmanagement
- Werkmeisterschule für Berufstätige – Papierindustrie
- Lehrberuf Medienfachmann/frau (4 Schwerpunkte)
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Wirtschaftsingenieure
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Wirtschaftsingenieurwesen
- Schule für medizinische Assistenzberufe: 7 Zweige (je nach Zweig ca. 6 bis 9 Monate) + Medizinische Fachassistenz (ca. 2 Jahre)
- Lehrgang für medizinische Assistenzberufe: 7 Zweige (je nach Zweig ca. 6 bis 9 Monate)
- Schule für medizinische Verwaltung (2 Jahre)
- Pflegefachassistenz-Ausbildung (Ausbildung an einer Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege) (2 Jahre / für ausgebildete PflegeassistentInnen und PflegehelferInnen unter Anrechnung der bisherigen Ausbildung und Berufserfahrung 1 Jahr, sinngemäß nach Pflegeassistenzberufe-Ausbildungsverordnung, PA-PFA-AV)
- Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege (3 Jahre; auch in der verkürzten Form für Pflegeassistenten/-assistentinnen, Sanitätsunteroffiziere/-unteroffizierinnen, Personen mit einer speziellen Grundausbildung sowie Hebammen gemäß §§44-47 des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes)
- Schule für Kinder- und Jugendlichenpflege (3 Jahre; auch in der verkürzten Form gemäß §44ff GuK-Gesetz)
- Schule für psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege (3 Jahre; auch in der verkürzten Form gemäß §44ff GuK-Gesetz)

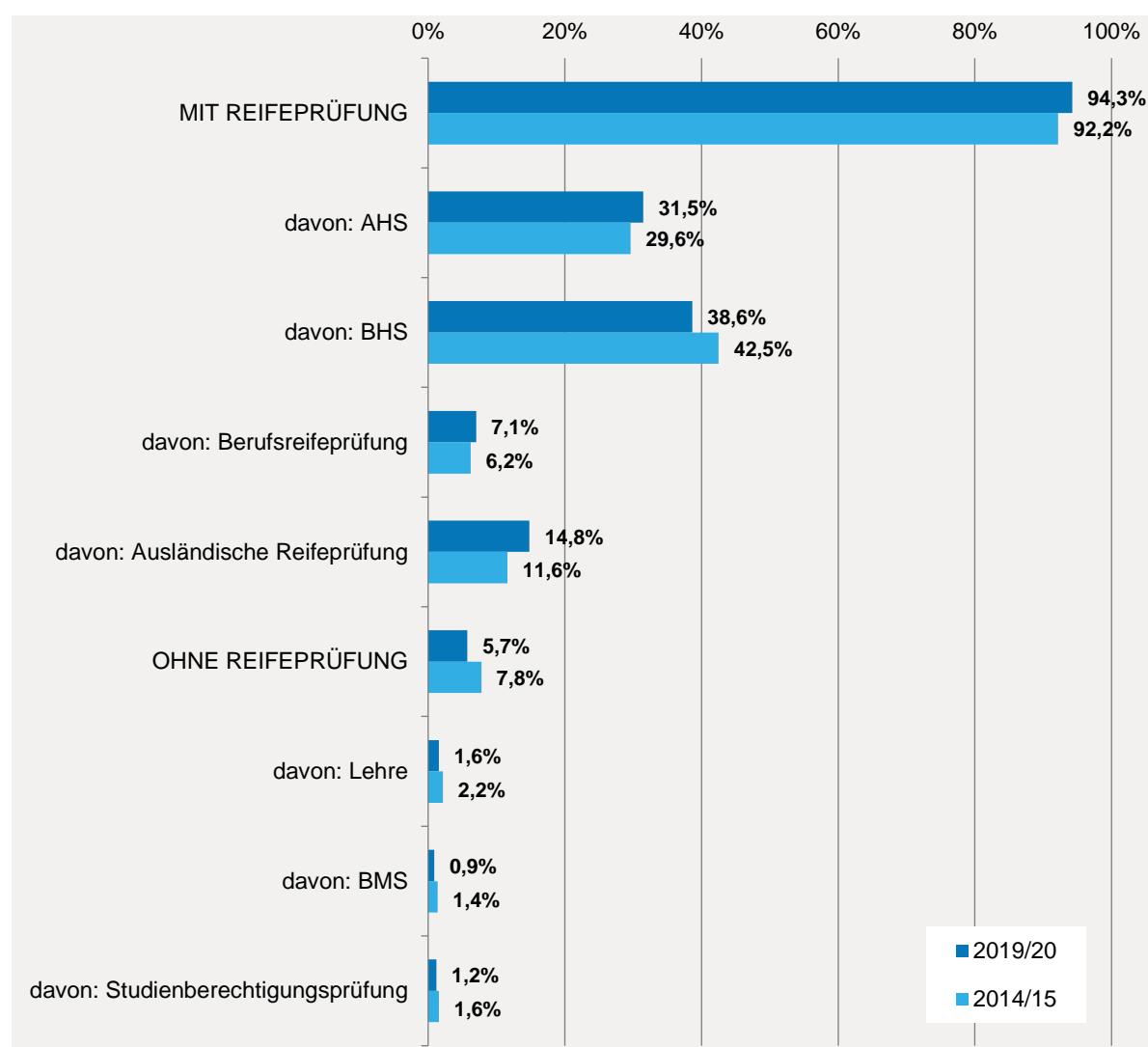
- Schule für Sozialbetreuungsberufe: 2 Jahre, Abschluss: Fachprüfung, Schwerpunkte: Altenarbeit Behindertenarbeit Behindertenbegleitung Altenarbeit und Behindertenarbeit, Behindertenarbeit mit Pflegeassistenz
- Schule für Sozialbetreuungsberufe für Berufstätige: 4-8 Semester, Abschluss: Fachprüfung, Schwerpunkte: Altenarbeit Behindertenarbeit Behindertenbegleitung Altenarbeit und Behindertenarbeit
- Schule für Sozialbetreuungsberufe: 3 Jahre, Abschluss: Diplomprüfung, Schwerpunkte: Altenarbeit Behindertenarbeit Familienarbeit Behindertenbegleitung Familienarbeit und Behindertenarbeit
- Schule für Sozialbetreuungsberufe für Berufstätige: 6-12 Semester, Abschluss: Diplomprüfung, Schwerpunkte: Altenarbeit Behindertenarbeit Familienarbeit Behindertenbegleitung
- Lehrberuf Augenoptik
- Für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss: Vorbereitung auf die außerordentliche Lehrabschlussprüfung gemäß Berufsausbildungsgesetz § 23, Ziffer 5, mit Ausnahme der FacharbeiterInnen-Intensivausbildung. (Gilt für Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung in sämtlichen gültigen Lehrberufen gemäß der Verordnung „Lehrberufsliste“.)

Das Fachkräftestipendium wird für die Dauer der Teilnahme an einer Ausbildung, maximal für drei Jahre gewährt. Die Höhe des Fachkräftestipendiums entspricht mindestens der Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes, abzüglich eines Krankenversicherungsbeitrages. Im Jahr 2018 waren das täglich EUR 28,80.

22 Lehre und Studium

Die österreichischen Fachhochschulen wurden u.a. mit dem besonderen Ziel eingerichtet, die Durchlässigkeit des österreichischen Bildungssystems zu fördern (vgl. § 3, Abs.1 FHStG¹⁶⁷). Zu diesem Zweck kann die fachliche Zugangsvoraussetzung zu einem Fachhochschul-Bachelorstudiengang sowohl durch die allgemeine Universitätsreife als auch in Form einer einschlägigen beruflichen Qualifikation erbracht werden (vgl. § 4, Abs.4 FHStG). In der Praxis ist unter den ordentlich Studierenden an Fachhochschul-Studiengängen der Anteil von Studierenden, welche vorher „nur“ eine Lehrausbildung absolviert haben, aber relativ gering. Im Wintersemester 2019/20 betrug dieser Anteil lediglich 1,6% der Studierenden. 94,3% der Studierenden hatten vor Studienbeginn bereits eine Reifeprüfung abgelegt¹⁶⁸. Dieser Anteil ist seit 2014/15 (92,2%) weiter gestiegen. Umgekehrt war 2014/15 der Anteil der Studierenden, welche vorher „nur“ eine Lehrausbildung absolviert hatten, noch etwas höher (2,2%).

Grafik 22-1 Vorbildung von ordentlich Studierenden an Fachhochschul-Studiengängen in den Wintersemestern 2019/20 und 2014/15



Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen

¹⁶⁷ Fachhochschul-Studiengesetz

¹⁶⁸ 7,1% hatten 2019/20 übrigens eine Berufsreifeprüfung abgelegt.

23 Lehre und Weiterbildung

In einem Fünf-Jahreszyklus werden im Rahmen der Erwachsenenbildungserhebung (Adult Education Survey) die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der österreichischen Bevölkerung der Altersgruppe „25 bis 64 Jahre“ erhoben und nach verschiedenen sozioökonomischen Merkmalen (Geschlecht, Alter, höchste abgeschlossene Ausbildung, Erwerbsstatus, Nationalität, Wohnsitz und Besiedlungsdichte) ausgewertet. Insgesamt haben im Beobachtungszeitraum 2016/17 knapp 60% aller Personen der Erhebungspopulation in den letzten 12 Monaten vor der Befragung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Dies entspricht einer Zunahme von 11,8 Prozentpunkten gegenüber dem Beobachtungszeitraum 2011/12 bzw. 18 Prozentpunkten gegenüber der Erhebung von 2007.

Die Weiterbildungsteilnahme ist direkt mit dem Ausbildungsniveau korreliert (vgl. Tabelle 23-1). Nach höchster abgeschlossener Berufsbildung betrachtet, weisen Personen mit einer abgeschlossenen tertiären Ausbildung im Beobachtungszeitraum 2016/17 mit 82% die höchste Weiterbildungsbeteiligung auf, von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss beteiligen sich dagegen nur 31% an Aus- und Weiterbildungen. Personen, die eine Lehre positiv absolviert haben, haben in den letzten 12 Monaten vor der Befragung zu 53% an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Diese Personengruppe weist jedoch im Vergleich zu den anderen Ausbildungsstufen die höchsten Zuwachsquoten auf. Der Anteil der weiterbildungsaktiven Personen mit Lehrabschluss hat gegenüber dem Beobachtungszeitraum 2011/12 um 12,8 Prozentpunkte zugenommen, gegenüber der Erhebung von 2007 um 18,7 Prozentpunkte.

Tabelle 23-1 Bildungsteilnahme 2016/17 nach höchster abgeschlossener Ausbildung

alle Personen (25 bis 64 Jahre)	darunter Personen, die in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung				
	an formaler Bildung teilnahmen (in %)	an nicht-formaler Bildung teilnahmen (in %)	weder an formaler noch an nicht-formaler Bildung teilnahmen (in %)	informelles Lernen betrieben (in %)	keine Weiterbildung hatten (in %)
Pflichtschule	685.440	(X)	30,9	69,1	62,9
Lehre	1.807.720	1,6	52,2	47,0	73,9
Berufsbildende mittlere Schule (BMS)	630.590	2,4	62,0	37,2	81,8
Höhere Schule (AHS/BHS)	823.690	13,4	66,9	29,1	88,8
Uni, Fachhochschule, HVA	883.410	16,3	82,2	15,7	92,6
GESAMT	4.830.850	6,2	58,4	40,1	79,3
					12,8

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Erwachsenenbildungserhebung 2016/2017 (AES). Erstellt am 21.03.2018.

Die Zahlen in Klammern beruhen auf geringen Fallzahlen: Sind in der Randverteilung weniger als 50 oder in der Zelle weniger als 20 Fälle vorhanden, wird geklammert (); Zahlen, die auf Randverteilungen < 20 oder auf Zellwerten < 5 beruhen, werden nicht ausgewiesen (X).

HVA = Hochschulverwandte Ausbildungen

Insgesamt haben Personen mit Lehrabschluss im Beobachtungszeitraum 2016/17 an rund 1,9 Millionen nicht-formalen Bildungsaktivitäten (Kurse, Seminare, Workshops, Vorträge, aber auch Privatunterricht und Einzelschulungen am Arbeitsplatz) teilgenommen, das sind rund 28% aller Weiterbildungsaktivitäten aller 25- bis 64-Jährigen (vgl. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Mehr als vier Fünftel (81,5%) dieser Bildungsaktivitäten waren berufsbedingt, bei 18,5% der Aktivitäten nahmen die Personen aus privaten bzw. nicht-beruflichen Gründen teil. Im Vergleich der Ausbildungsniveaus weisen nur Personen mit universitärer Ausbildung ein höheres Ausmaß an berufsbezogenen Bildungsaktivitäten auf.

Tabelle 23-2 Nicht-formale Bildungsaktivitäten nach beruflichen oder privaten Gründen 2016/17 nach höchster abgeschlossener Ausbildung

	alle nicht-formalen Bildungsaktivitäten ¹⁾	davon Teilnahme aus	
		beruflichen Gründen (in %)	privaten bzw. nicht-beruflichen Gründen (in %)
Pflichtschule	312.250	75,3	24,7
Lehre	1.882.600	81,5	18,5
BMS	903.820	75,9	24,0
AHS/BHS	1.354.380	73,6	26,4
Universität, Fachhochschule, HVA	2.247.710	82,3	17,7
GESAMT	6.700.740	79,1	20,8

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Erwachsenenbildungserhebung 2016/2017 (AES). Erstellt am 21.03.2018.

Zahlen, die auf Randverteilungen < 20 oder auf Zellwerten <5 beruhen, werden nicht ausgewiesen (X). - 1) Von 25- bis 64-Jährigen in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung.

HVA = Hochschulverwandte Ausbildungen

Die Weiterbildungsaktivitäten der Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen werden auch im Rahmen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung abgefragt (vgl. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Im Jahresdurchschnitt 2019 tätigten Personen mit Lehrabschluss in den letzten vier Wochen vor der Erhebung rund 173.700 Kursbesuche, dies entspricht einer Kursbesuchsraten von 6,9% aller Personen mit Lehrabschluss (gegenüber 18,5% über alle Ausbildungsstufen). Rund 56% dieser Kursbesuche von LehrabsolventInnen dienten vorwiegend einem beruflichen Zweck (Alle Ausbildungsstufen: 29%), die durchschnittliche Stundenzahl betrug 18,3 Stunden (Alle Ausbildungsstufen: 17,8 Stunden), bei vorwiegend beruflichen Kursen 22,3 Stunden (Alle Ausbildungsstufen: 22,2 Stunden).

Tabelle 23-3 Teilnahme der Bevölkerung ab 15 Jahren an Kursen und Schulungen in den letzten 4 Wochen nach höchster abgeschlossener Bildung – Jahresdurchschnitt 2019

höchste abgeschlossene Schulbildung	alle Personen (25 bis 64 J.)	davon nach Zweck		Anteil Kursbesuch insges. in %	davon in vorw. berufl. Kursen in Stunden	SI "Lebenslanges Lernen" in %		
		Kursbesuch insges.	vorw. beruflich					
				in %	in Stunden	in %		
Pflichtschule	1 586 900	402 200	38 100	56,200	25,3	26,7	41,5	5,6
Lehre	2 586 900	173 700	97 100	56 300	6,9	18,3	22,3	7,6
BMS	923 000	106 200	46 500	35 900	11,5	14,9		11,6
AHS	487 700	180 100	28 300	33 100	36,9	20,2	1929,1	24,1
BHS	738 000	175 100	52 600	42 200	23,7	15,2	18,7	18,8
HVLA	122 400	28 000	14 200	10 700	22,9	11,8	13,5	27,7
Uni, Hochschule	1 159 400	338 100	127 500	101 500	29,2	14,1	17,3	30,5
GESAMT	7 430 400	1 375 300	398.300	380.600	18,5	17,8	22,2	14,7

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt für alle Wochen). Erstellt am 21.04.2020.

Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildiener. - Hochgerechnete Zahlen aus einer 0,6%-Quartalsstichprobe. - () Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. - (x) Werte mit weniger als 3.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

¹⁾ Jeweils bezogen auf Teilnehmende.

²⁾ Anteil der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (inklusive Personen, die auf Grund von Ferien den Schul-/Hochschulbesuch unterbrechen) im Alter von 25 bis 64 Jahren an allen Personen von 25 bis 64 Jahren.

SI = Strukturindikator

HVLA = Hochschulverwandte Lehranstalten

Uni, Hochschule = inkl. Fachhochschulen

24 Öffentliche Ausgaben für die (über)betriebliche Lehrausbildung im Vergleich mit anderen Bildungswegen

Die folgende Modellrechnung (Datentabelle 24-1) beinhaltet eine **Schätzung der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. SchülerIn auf Jahresbasis** (2017/18). Die Modellrechnung enthält daher auch die durchschnittlichen öffentlichen Ausgaben (pro Lehrstelle in einem Ausbildungsbetrieb¹⁶⁹) aus der „betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG¹⁷⁰“ (finanziert aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds).

In der Modellrechnung nicht berücksichtigt (nicht zuletzt aufgrund des geringeren Fördervolumens) sind andere Formen der Lehrstellenförderung – etwa des AMS¹⁷¹ bzw. diverse regionale Förderungen. Ebenfalls nicht einbezogen wurden diverse Verwaltungskosten (Ausnahme: Schulebene) sowie diverse Individualförderungen (z. B. Schülerbeihilfen). Die Modellrechnung stellt die öffentlichen Ausgaben für die betriebliche Lehrausbildung in Relation zu den öffentlichen Mitteln für alternative berufsbildende Ausbildungswägen in der Sekundarstufe II – nämlich die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen auf der einen Seite und die überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS gemäß § 30b BAG auf der anderen Seite.¹⁷² Der Modellcharakter dieser Berechnung ist nicht zuletzt auch aufgrund der nicht identen zeitlichen Berechnungsbasis zu betonen.

Wenn nun die durchschnittlich (2017) im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG pro betrieblicher Lehrstelle zur Auszahlung gelangten öffentlichen Mittel (EUR 1.524,-) zu den Kosten der Berufsschule (ebenfalls bezogen auf das Jahr 2017) addiert werden, so lassen sich die **gesamten öffentlichen Mittel für die (betriebliche) duale Lehrausbildung mit EUR 6.587,- pro Lehrling (und Ausbildungsjahr) beziffern** (vgl. Datentabelle 24-1). Die öffentlichen Mittel pro Auszubildendem/Auszubildender im Rahmen einer betrieblichen Lehrlingsausbildung liegen somit deutlich unter den Kosten pro SchülerIn in den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (EUR 10.813,-) bzw. in der überbetrieblichen Berufsausbildung im Auftrag des AMS (EUR 18.795,-). Letztere ist von den drei untersuchten und wichtigsten beruflichen Ausbildungsformen der Sekundarstufe II jene, die den größten Einsatz öffentlicher Mittel bedingt.

Die Ergebnisse dieser Modellrechnung zeigen daher eindeutig: Die duale betriebliche Lehrausbildung stellt jene Ausbildung innerhalb der Sekundarstufe II, welche den mit großem Abstand geringsten Einsatz öffentlicher Mittel erfordert. Dies ist darauf zurückzuführen, dass bei der betrieblichen Lehrausbildung der überwiegende Teil des Ausbildungsaufwandes (und der Ausbildungszeit) von den Betrieben

¹⁶⁹ Lehrstellen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen sind von der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG ausgenommen.

¹⁷⁰ Genau betrachtet, finanzieren sich die Unternehmen die Lehrstellenförderung eigentlich selbst, da die dafür verwendeten Mittel (aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds) aus Arbeitgeberbeiträgen finanziert werden. Es wird daher häufig auch davon gesprochen, dass es sich bei diesem Modell der Lehrstellenförderung eigentlich um einen Ausbildungsfonds handelt.

¹⁷¹ Die Lehrstellenförderung des AMS richtet sich sowohl an Betriebe als auch an überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen, bei denen nicht bereits eine Trägerförderung durch das AMS erfolgt.

¹⁷² Nicht berücksichtigt sind bei dieser Modellrechnung mögliche indirekte (öffentliche) Kosten und Erträge im Rahmen der Lehrlingsausbildung (z. B. Bildungsfreibetrag/Bildungsprämie oder Beiträge zur Sozialversicherung). Damit wird auch bewusst der Diskussion ausgewichen, was hier überhaupt als Kosten oder Ertrag für die öffentlichen Haushalte zu werten wäre. Beispielsweise könnte die Position vertreten werden, dass die für Lehrlinge ermäßigten Sozialversicherungsbeiträge (z. B. keine Unfallversicherung, keine Krankenversicherung im 1. und 2. Lehrjahr) als Kosten für die öffentlichen Haushalte bewertet werden müssten. Mindestens ebenso schlüssig könnte aber auch umgekehrt argumentiert werden, dass die für Lehrlinge entrichteten Sozialversicherungsbeiträge (z. B. zur Pensionsversicherung bzw. Krankenversicherung ab dem 3. Lehrjahr) als Erträge für die öffentlichen Haushalte verbucht werden müssten, weil diese ja von SchülerInnen nicht entrichtet werden, obwohl diese z. B. selbstverständlich auch krankenversichert (Mitversicherung bei den Eltern) sind.

getragen wird. Das heißt, dass – abgesehen von bildungspolitischen Überlegungen, pädagogischen¹⁷³ und arbeitsmarktbezogenen Stärken der „regulären“ dualen Ausbildung – auch volkswirtschaftliche Aspekte die Förderung und Forcierung der dualen betrieblichen Berufsausbildung dringend nahelegen.

Datentabelle 24-1 Modellrechnung: Vergleich der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. SchülerIn auf Jahresbasis (2017 bzw. 2017/18)

Ausbildung	Detailkosten pro Person/Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)	Gesamte öffentliche Ausgaben pro Person/Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)
(Betriebliche) Lehrausbildung	Berufsschule: 5.063,-* Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG: 1.524,-**	6.587,-
Überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS (gem. § 30b BAG)	Berufsschule: 5.063,-* AMS-Kosten: 12.755,-*** Landesmittel: +7,66% = 977,-****	18.795,-
Berufsbildende mittlere und höhere Schulen (BMHS)*****	10.813,-*	10.813,-

Quelle: Statistik Austria (2019): Bildung in Zahlen 2017/18 – Tabellenband, Wien (Schulkosten) + AMS (Kosten der ÜBA) + WKO (Lehrstellenförderung) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

* Schuljahr 2017/18 (d. h. auf Basis der SchülerInnenzahlen 2017/2018 und der öffentlichen Ausgaben des Jahres 2017). Berufsschulen inkl. land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.

** EUR 148.619.151,- (Gesamtes ausbezahltes Fördervolumen 2017¹⁷⁴) / 97.512 (Zahl der Lehrlinge in Betrieben, Ende Dezember 2017) = EUR 1.524,- (Anm.: Genau betrachtet, finanzieren sich die Unternehmen die Lehrstellenförderung eigentlich selbst, da die Mittel dafür aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds stammen, welcher aus Arbeitgeberbeiträgen gespeist wird.).

***Gemäß vorläufiger Abrechnung für das Ausbildungsjahr 2017/18 (Stand: 15.4.2020). In den Daten des AMS sind die Kosten für alle überbetrieblichen Lehrausbildungen im Auftrag des AMS (inkl. Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung) zusammengefasst, da eine eindeutige Differenzierung nicht möglich ist. (Quelle: AMS)

**** Schätzung lt. AMS für 2017/18 (Planzahlen)

***** BMHS inklusive Technisch gewerbliche Schulen, Kaufmännische Schulen, Akademien für Sozialarbeit und Schulen des Ausbildungsbereichs Fremdenverkehr, Bundessportakademien, Bundesblindenerziehungsinstitut, Bundesinstitut für Gehörlosenbildung, Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, Land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen, Land- und forstwirtschaftliche Bundeslehranstalten, Medizinisch technische Akademien, Hebammenakademien, Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik, Bildungsanstalten für Sozialpädagogik, sonstige BMHS und sonstige Schulen. (Quelle: Statistik Austria)

Der Modellcharakter dieser Berechnung ist nicht zuletzt auch aufgrund der nicht völlig identen zeitlichen Berechnungsbasis zu betonen.

¹⁷³ Z. B. die besondere Förderung von praktisch/handwerklich begabten Jugendlichen, das unmittelbare Lernen („learning by doing“) am Arbeitsplatz/Arbeitsmarkt, die direkte Partizipation an Arbeits- und Produktionsprozessen (inkl. der Entwicklung der dafür erforderlichen „Social Skills“) und die Orientierung an realen Produkten und Kundenbedürfnissen.

¹⁷⁴ Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH (2018): Jahresbericht 2017, Wien.

25 Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für die Betriebe

Im Zuge der „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG“ wurde neben vielen weiteren Untersuchungsschritten¹⁷⁵ auch eine Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für die österreichischen Unternehmen durchgeführt:¹⁷⁶ Dazu wurden 581 Lehrbetriebe, die in einem der 20 häufigsten Lehrberufe (entspricht 75% der Lehrlinge) ausbildungsaktiv sind, befragt, ohne einen vollständigen Anspruch auf Repräsentativität zu erheben. Die Ergebnisse der Erhebung zeigen:¹⁷⁷

Die gesamten jährlichen (betrieblichen) Bruttokosten pro Lehrling betragen im ersten Lehrjahr durchschnittlich EUR 19.739,-, im zweiten Lehrjahr EUR 22.274,-, im dritten Lehrjahr EUR 26.528,- und im halben vierten Lehrjahr (bei dreieinhalbjährigen Lehrberufen) EUR 17.164,-. Die Aufschlüsselung der Kostenstruktur zeigt, dass die Lohnkosten der Lehrlinge die zentrale Kostendimension darstellen und zwischen 57% im ersten Lehrjahr und 75% im vierten Lehrjahr betragen. Die Personalkosten von AusbilderInnen und Administration machen je nach Lehrjahr zwischen einem Drittel und einem Fünftel der Gesamtkosten aus. Weitere Anlage-, Materialkosten und sonstige Kostenfaktoren, die bei der Lehrausbildung anfallen, sind eher gering. Die Höhe der Bruttokosten variiert dabei teilweise deutlich hinsichtlich Lehrberufsdauer, Lehrberufsgruppe, Sparte und Lehrbetriebsgröße.

Stellt man den Bruttokosten der Lehrausbildung den Wert der produktiven Leistungen gegenüber, die Lehrlinge während der Ausbildungsdauer erbringen, so ergeben sich der Nettoertrag bzw. die Nettokosten für die Betriebe. Die durchschnittlichen Nettoerträge sind im Schnitt in allen Lehrjahren negativ (Nettokosten), d. h. die Bruttokosten sind im Mittel höher als die Erträge (vgl. Grafik 25-1). Im ersten Lehrjahr beträgt der Nettoertrag EUR -2.609,-, im zweiten Lehrjahr EUR -3.132,-, im dritten Lehrjahr EUR -4.518,- und im halben vierten Lehrjahr (dreieinhalbjährige Lehrberufe) EUR -4.036,-.

Die Unterschiede in den Gesamnettoerträgen über die gesamte Ausbildungszeit zwischen dreijährigen und dreieinhalbjährigen Lehrberufen sind dabei erheblich: Diese betragen EUR -6.532,- bei dreijährigen Lehrberufen bzw. EUR -20.383,- bei dreieinhalbjährigen Lehrberufen.¹⁷⁸

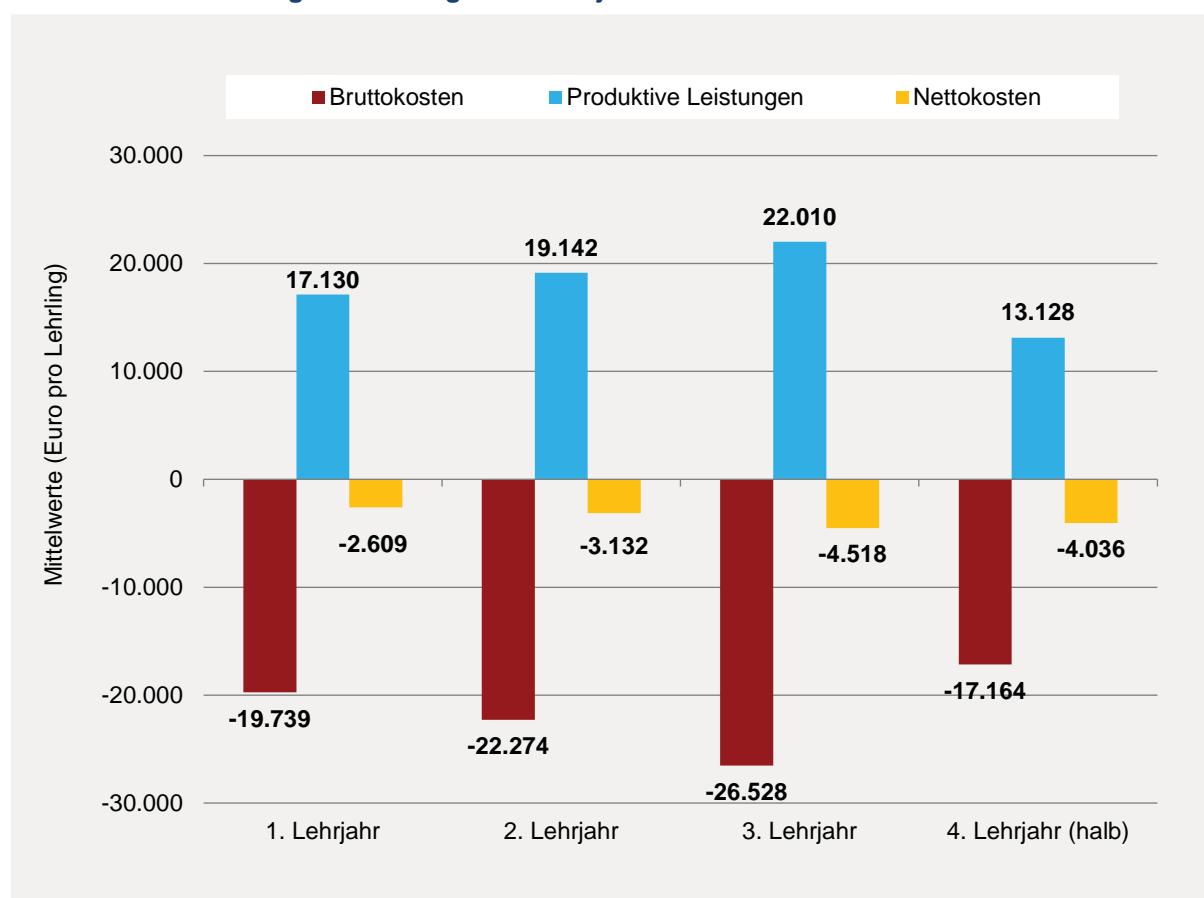
¹⁷⁵ Vgl. Dornmayr, Helmut / Schlägl, Peter / Mayerl, Martin / Winkler, Birgit (2016): Synthesebericht der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. Wien.

¹⁷⁶ Schlägl, Peter / Mayerl, Martin (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht (öibf) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. Wien.

¹⁷⁷ Alle präsentierten Ergebnisse entstammen: Schlägl, Peter / Mayerl, Martin (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht (öibf) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. Wien.

¹⁷⁸ Quelle: öibf-Betriebsbefragung 2015 + ibw-Berechnungen

Grafik 25-1 Durchschnittliche betriebliche Kosten und Erträge (produktive Leistungen) der Lehrlingsausbildung nach Lehrjahren



Quelle: öibf-Betriebsbefragung 2015 (n = 581 ausbildungsaktive Betriebe).

Publiziert in: Schlägl, Peter / Mayerl, Martin (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht (öibf) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. Wien.

Anmerkung: Kosten/Erträge ohne Berücksichtigung der Basisförderung (gemäß § 19c BAG).

Die Nettokosten der Lehrlingsausbildung für die österreichischen Lehrbetriebe sind im internationalen Vergleich deutlich höher als in einer etwas älteren Schweizer Untersuchung¹⁷⁹ und etwas niedriger als in einer Erhebung aus Deutschland¹⁸⁰. Da diese Untersuchungen zwar mit ähnlichen Erhebungsinstrumenten (Fragebögen) durchgeführt wurden, aber unterschiedliche zeitliche Bezugspunkte (CH: 2009, D: 2012/13, AT: 2015) und voneinander abweichende Stichprobenkonstruktionen aufweisen, sind ihre Ergebnisse nur bedingt vergleichbar. Die Vergleichbarkeit wird zudem erschwert durch unterschiedliche (meist sehr branchen- und firmenspezifische) Lehrlingeinkommen und Betriebsstrukturen/größen sowie divergierende Eingangsvoraussetzungen (und folglich Produktivität/Einsetzbarkeit) der Lehrlinge, welche in Österreich durch die starke Konkurrenz der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen und das geringere Einstiegsalter gekennzeichnet sind. Beispielsweise sind (siehe Abschnitt 5.6 und 5.8) in Österreich sowohl das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr als auch der Anteil der MaturantInnen unter den LehranfängerInnen wesentlich niedriger als in Deutschland. Besonders auffallend im Ländervergleich ist aber dennoch, dass in der Schweiz im Schnitt sogar von positiven Nettoerträgen während der Ausbildung auszugehen ist. Als maßgeblichste Ursache für diesen Unterschied zur

¹⁷⁹ Vgl. Strupler, Mirjam / Wolter, Stefan C. / Moser, Martina (2012): Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte – auch für die Betriebe: Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe, Zürich.

¹⁸⁰ Vgl. Wenzelmann, Felix / Jansen, Anika / Pfeifer, Harald / Schönfeld, Gudrun (2015): Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2012 (BIBB-CBS 2012), Bonn.

Schweiz sind vermutlich die höheren Lohnkosten für Fachkräfte in der Schweiz zu betrachten, welche die produktiven (anstelle von Fachkräften erbrachten) Leistungen von Lehrlingen für die Betriebe „wertvoller“ machen.

Die Berechnung dieser Beträge erfolgte für Österreich (auch zur besseren internationalen Vergleichbarkeit) ohne Berücksichtigung der Basisförderung¹⁸¹ im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG. Die Basisförderung kann die (durchschnittlich) negativen Nettoerträge nicht vollständig abdecken, leistet aber einen wesentlichen Beitrag zu deren Reduktion. Die Basisförderung vermindert die durchschnittlichen negativen Nettoerträge im ersten Lehrjahr auf EUR -792,-, im zweiten Lehrjahr auf EUR -1.577,-, im dritten Lehrjahr auf EUR -3.485,- und im vierten halben Lehrjahr (dreieinhalbjährige Lehrberufe) auf EUR -3.354,-.

In jedem Fall rechtfertigt die aufgrund dieser Daten erhobene Kostenstruktur eine öffentliche Förderung der Ausbildungskosten von Lehrbetrieben wie etwa in Form der Basisförderung, auch wenn darauf hingewiesen werden muss, dass die Basisförderung (über Mittel aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds)¹⁸² ausschließlich durch Dienstgeberbeiträge finanziert wird (und daher eigentlich von den Betrieben – und auch den Lehrbetrieben – selbst).

Den Nettokosten der Ausbildung können die **Rekrutierungskosten**, die sich bei der Neueinstellung von Fachkräften vom externen Arbeitsmarkt ergeben, gegenübergestellt werden. Bei ausbildungsaktiven Betrieben werden die Rekrutierungskosten zu Opportunitätsverlusten, wenn fertig ausgebildete Lehrlinge im Anschluss an die Ausbildung übernommen werden können. Durch die eigene Ausbildung von Lehrlingen werden in diesem Fall die Kosten zur Deckung des Fachkräftebedarfs am externen Arbeitsmarkt eingespart. In der Stichprobe geben die Lehrbetriebe im Durchschnitt an, dass etwa 63% der Fachkräfte nach einem Jahr und 47% der Fachkräfte auch nach drei Jahren noch im Betrieb beschäftigt sind.

Bei ausbildungsaktiven Betrieben betragen die durchschnittlichen Rekrutierungskosten pro Fachkraft EUR 10.398,- und bei nicht-ausbildungsaktiven Betrieben EUR 15.279,-. Etwa acht Zehntel der gesamten Rekrutierungskosten entfallen auf Einarbeitungskosten, die durch die Minderleistung während der Einarbeitungszeit und den Aufwand für andere MitarbeiterInnen (zum Zwecke der Einschulung) abgebildet werden. Die Rekrutierungskosten von ausbildungsaktiven Betrieben unterscheiden sich dabei erheblich nach Sparten und Lehrberufsgruppen, so betragen diese in der Sparte Tourismus rund EUR 5.500,- im Vergleich zu rund EUR 13.500,- in der Industrie.

Für einen durchschnittlichen Lehrbetrieb können daher bei Übernahmemöglichkeit der ausgebildeten Lehrlinge die negativen Nettoerträge, die sich während der Ausbildung ergeben, im Anschluss an die Ausbildung – unter Berücksichtigung der Basisförderung – langfristig kompensiert werden. Dies ist allerdings nur dann der Fall, wenn der ausgebildete Lehrling im Betrieb übernommen bzw. gehalten werden kann. Im Falle eines Betriebswechsels (z. B. auch in Form einer „Abwerbung“) können die in der Ausbildung entstandenen Nettokosten in der Regel nicht ausgeglichen werden. Eine Beteiligung an den Ausbildungskosten bzw. betriebliche Ausbildungentschädigungen gibt es ja im Bereich der Lehrlingsausbildung nicht.

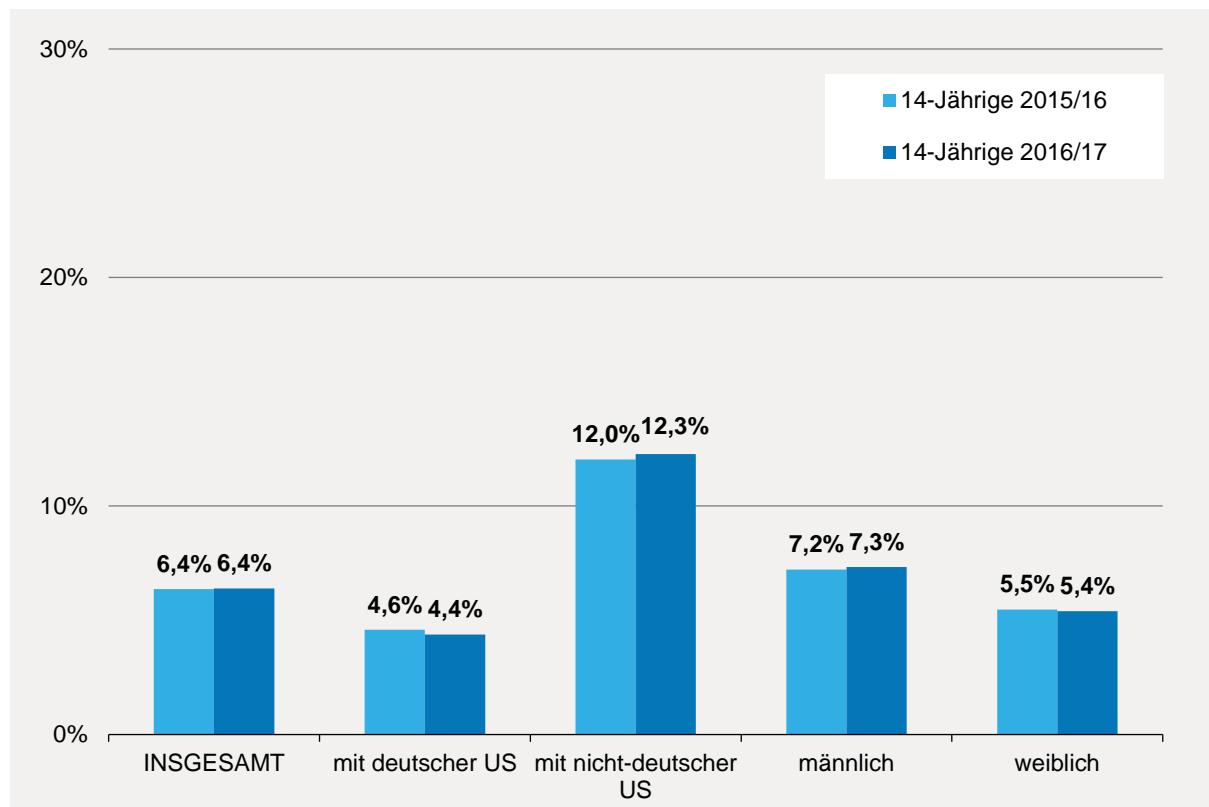
¹⁸¹ Die Höhe der Basisförderung ist abhängig vom Lehrjahr und dem Bruttolehrlingseinkommen. Im ersten Lehrjahr beträgt die Basisförderung drei Brutto-Lehrlingseinkommen, im zweiten Lehrjahr zwei Lehrlingseinkommen, im dritten und vierten Lehrjahr jeweils ein Lehrlingseinkommen.

¹⁸² Vgl. Dornmayr, Helmut / Petanovitsch, Alexander / Winkler, Birgit (2016): Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. Wien.

26 Jugend ohne Ausbildung

Die hohe Bedeutung einer (über die Pflichtschule hinausgehenden) weiterführenden Ausbildung für die Arbeitsmarktintegration und eine erfolgreiche Berufslaufbahn steht außer Zweifel. Es muss daher Ziel der Bildungspolitik sein, den Anteil an Jugendlichen, die bereits nach neun Pflichtschuljahren das (Aus-)Bildungssystem verlassen, möglichst gering zu halten. Auf Basis des Bildungsdokumentationsgesetzes¹⁸³ liegen verlässliche Daten über frühe „Drop-Outs“ vor (vgl. Grafik 26-1). Im Schuljahr 2016/17 betrug der Anteil an 14-Jährigen, welche nach Erfüllung der Schulpflicht im Folgeschuljahr (2017/18) keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung/Berufsschulen) besuchten, 6,4%. Im Vergleich zum Jahr davor (ebenfalls 6,4%) ist dieser Anteil konstant geblieben. Besonders hoch ist dieser Anteil bei Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache (12,3%), bei männlichen Jugendlichen ist er etwas höher (7,3%) als bei weiblichen (5,4%).

Grafik 26-1 Anteil an 14-Jährigen* der Schuljahre 2015/16 bzw. 2016/17 ohne weitere Ausbildung in den Folgeschuljahren (2016/17 bzw. 2017/18) (Insgesamt sowie nach Umgangssprache (US) und Geschlecht)



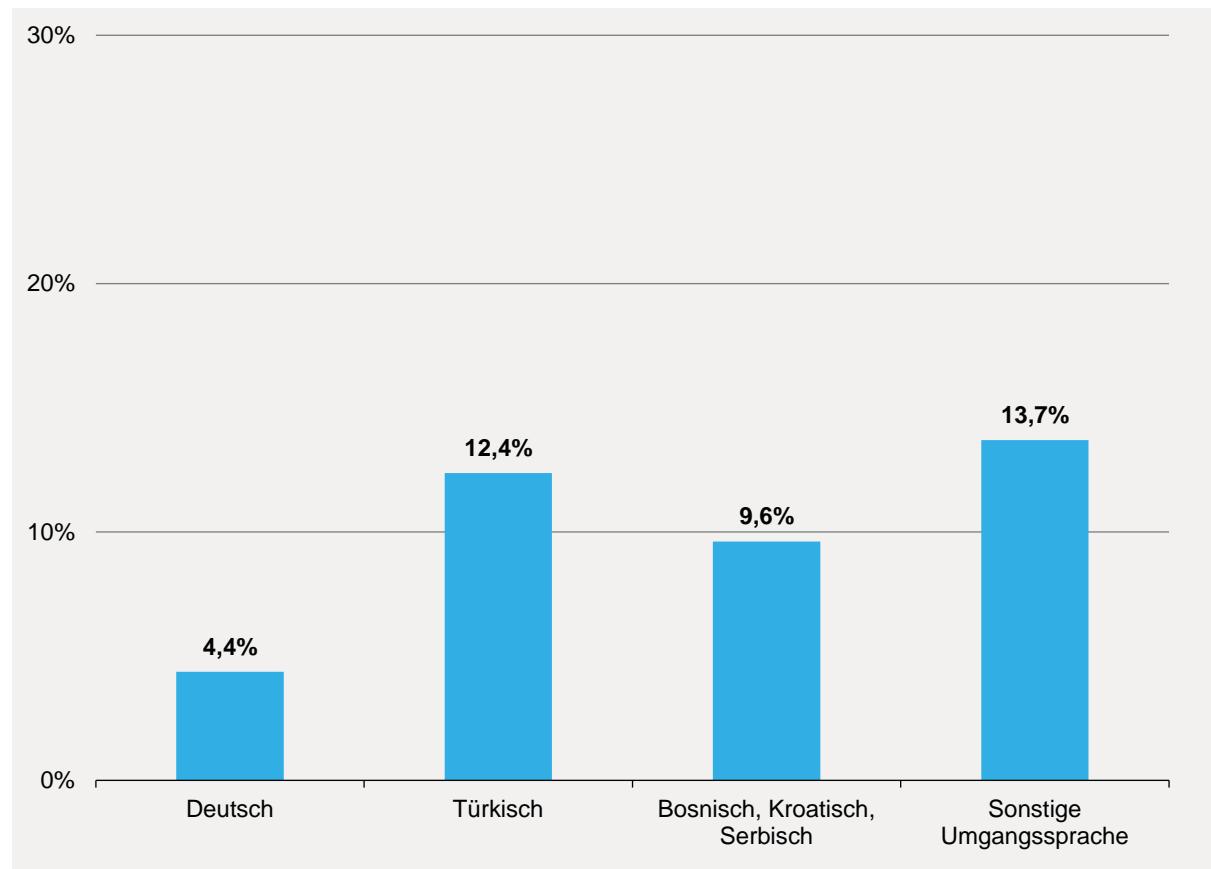
Quelle: Statistik Austria (http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/schulen/uebertritte_und_bildungsverlaeufe/index.html)

*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2015 bzw. 2016) der Schuljahre 2015/16 bzw. 2016/17, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2015/16 bzw. 2016/17 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

¹⁸³ Die Verarbeitung von Daten aus den Evidenzen der Bildungseinrichtungen für Zwecke der Bundesstatistik zum Bildungswesen und des Bildungsstandsregisters erfolgt durch die „Bundesanstalt Statistik Österreich“ (Statistik Austria).

Wenn nun die Ergebnisse hinsichtlich der verwendeten Umgangssprache weiter differenziert werden, so zeigt sich, dass Jugendliche mit türkischer oder sonstiger Umgangssprache besonders häufig frühzeitig (d. h. unmittelbar nach Erfüllen der 9-jährigen Schulpflicht) aus dem Bildungssystem ausscheiden. Im Schuljahr 2016/17 betrug der Anteil an 14-Jährigen mit sonstiger Umgangssprache, die im Folgeschuljahr keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung bzw. Berufsschulen) besuchten, in Österreich 13,7%. Bei männlichen Jugendlichen mit türkischer Umgangssprache war dieser Anteil noch höher (14,0%) als bei weiblichen (10,7%).

Grafik 26-2 Anteil an 14-Jährigen* des Schuljahres 2016/17 ohne weitere Ausbildung im Folgeschuljahr (2017/18) nach Umgangssprache (Österreich)



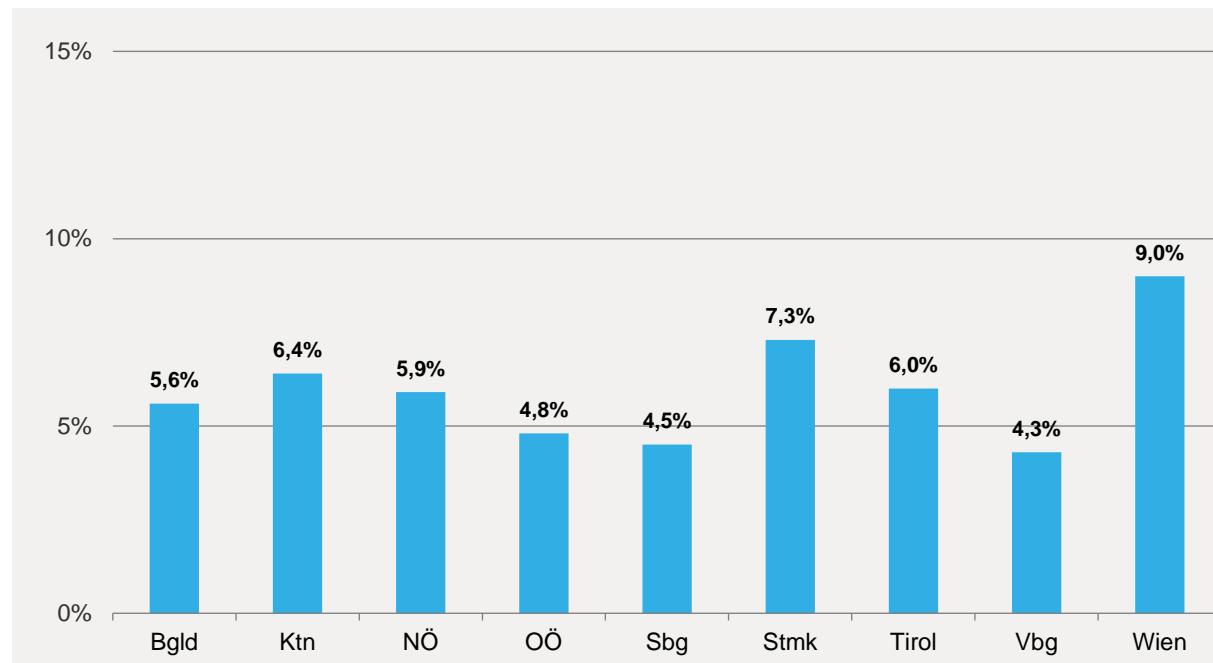
Quelle: Statistik Austria (http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/schulen/uebertritte_und_bildungsverlaeufe/index.html)

*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2016) des Schuljahres 2016/17, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2016/17 im letzten Jahr der Schulpflicht waren.

Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 26-3) ist der Anteil an 14-Jährigen des Schuljahres 2016/17, welche im Folgeschuljahr keine weiterführende Ausbildung besuchten, vor allem in Wien (9,0% bei den 14-Jährigen des Schuljahres 2016/17) sowie in der Steiermark (7,3%) überdurchschnittlich hoch, in Vorarlberg (4,3%) und Salzburg (4,5%) am niedrigsten.

Grafik 26-3 Anteil an 14-Jährigen* des Schuljahres 2016/17 ohne weitere Ausbildung im Folgeschuljahr (2017/18) nach Bundesländern



Quelle: Statistik Austria (http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/schulen/uebertritte_und_bildungsverlaeufe/index.html)

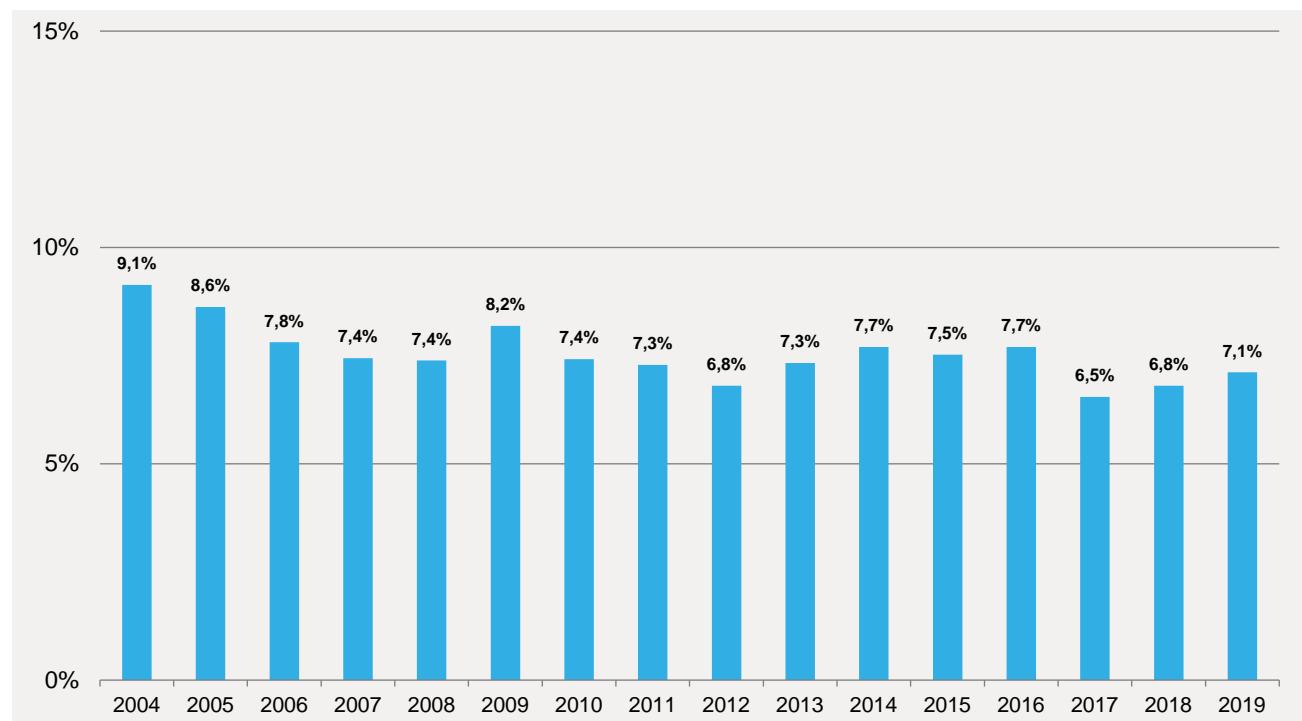
*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2016) des Schuljahre 2016/17, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2016/17 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

Der Großteil (nämlich 4,4% von 6,4%) der 14-Jährigen des Schuljahres 2016/17, welche nach Erfüllung der Schulpflicht im Folgeschuljahr (2017/18) keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung/Berufsschulen) besuchten, hat immerhin einen erfolgreichen Abschluss der Sekundarstufe I (8. Schulstufe) erreicht, der zum Besuch einer weiterführenden Ausbildung gem. § 28 Abs. 3 SchUHG (Schulunterrichtsgesetz) berechtigt. **1,9%** haben **keinen Abschluss der Sekundarstufe I** erreicht. Auch dieser Anteil ist bei Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache deutlich höher (4,9% versus 0,9% bei Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache).¹⁸⁴

¹⁸⁴ Quelle: Statistik Austria

Besondere Beachtung in der bildungspolitischen Debatte kommt den sog. „NEETs“ zu, d.h. 15- bis 24-jährigen Jugendlichen, die weder erwerbstätig noch in Aus- oder Weiterbildung sind („Young people Neither in Employment nor Education or Training“). Deren Anteil ist in Österreich gemäß Mikrozensus 2017 stark gesunken und seitdem wieder leicht gestiegen (auf 7,1% im Jahr 2019).

Grafik 26-4 Anteil nichterwerbstätiger Jugendlicher (15- bis 24-Jährige), die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen (NEET Rate)
(Österreich; Mikrozensus; 2004-2019)



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Jahresdurchschnitt über alle Wochen.

Anmerkung: „Jugendliche weder erwerbstätig noch in Ausbildung oder Weiterbildung“ (NEET; Young People neither in employment nor education or training) sind Jugendliche im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, die nicht erwerbstätig sind (d.h. Arbeitslose oder Nichterwerbspersonen) und innerhalb der vier Wochen vor der Umfrage an keiner formalen oder non-formalen Ausbildung oder Weiterbildung teilgenommen haben. Jugendliche, die aufgrund von Ferien ihre Ausbildung nicht besucht haben, gelten als in Ausbildung stehend.

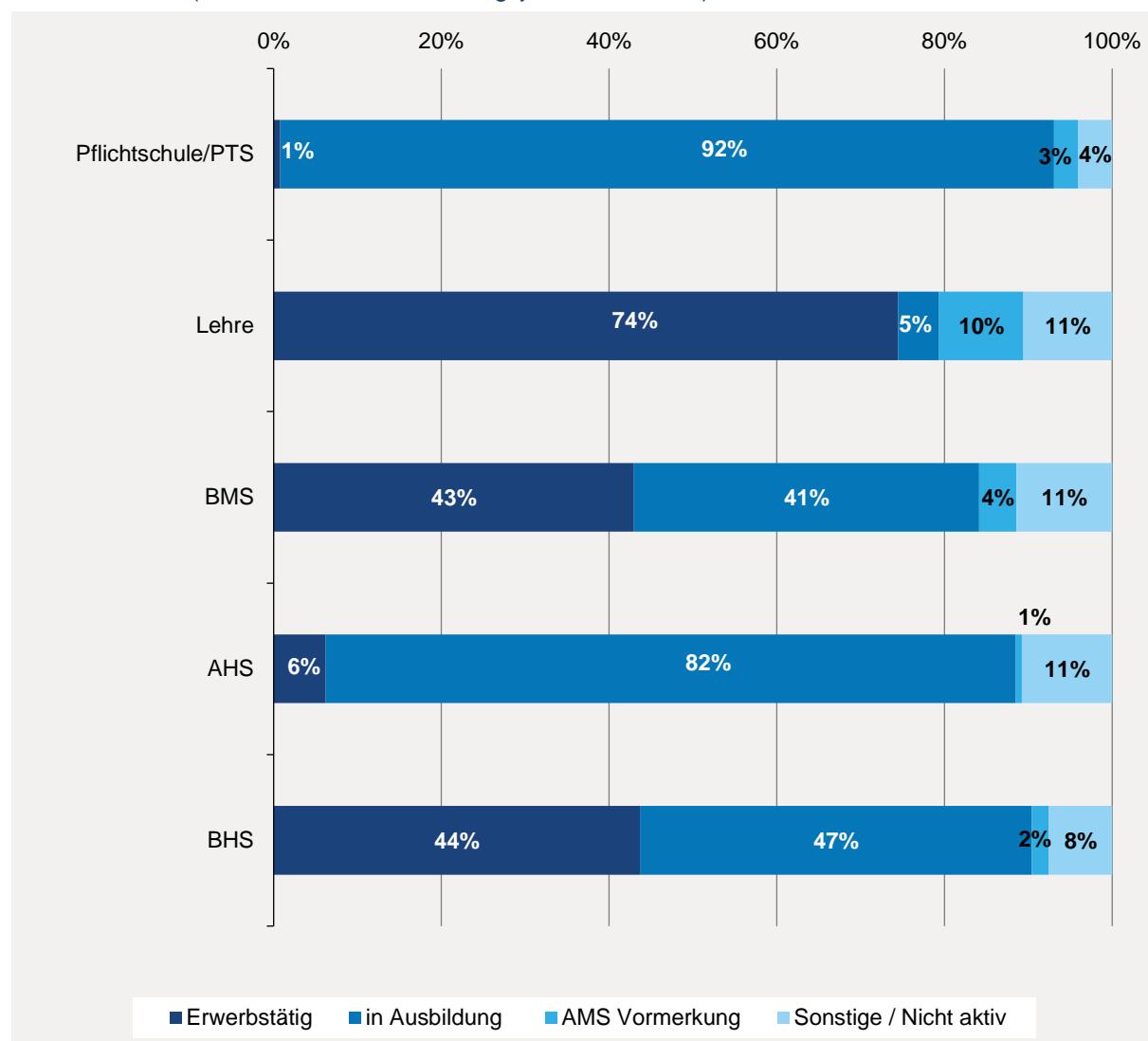
27 Berufseinstieg: Jugendliche nach Ausbildungsende

Die Sektion VI des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat im Dezember 2011 gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice Österreich und der Bundesanstalt Statistik Österreich die Durchführung eines **bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr)** beschlossen: Ziel dieses Projektes war es, die Erwerbskarrieren aller in Österreich wohnhaften Personen nach Abgang aus einer formalen Bildungseinrichtung statistisch auswertbar zu machen (Quelle: Statistik Austria). Seit Einführung der Bildungsevidenz auf Basis des Bildungsdokumentationsgesetzes ist eine derartige durchgehende Analyse der Bildungs- und Berufslaufbahnen in Österreich grundsätzlich möglich. Seit Juni 2012 liegen erstmals derartige Daten für jene Personen vor, welche im Ausbildungsjahr 2008/2009 eine Ausbildung abgeschlossen haben. Mittlerweile liegen diese Daten auch in aktuellerer Form – nunmehr für das Abschlussjahr 2015/16 – vor.

27.1 Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende

Die Analyse des Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende verdeutlicht vor allem die **direkte Berufseinmündung der Lehrlingsausbildung** (im Vergleich zu anderen Ausbildungswegen): 18 Monate nach dem Ausbildungsende (Lehrabschluss) waren 74% der LehrabsolventInnen des Abschlussjahrs 2015/16 erwerbstätig und lediglich 5% (noch bzw. wieder) in Ausbildung. Bei den anderen Ausbildungswegen lag der Anteil der Erwerbstägen zu diesem Zeitpunkt jeweils (teilweise auch deutlich) unter 50% (vgl. Grafik 27-1). Rund 10% der LehrabsolventInnen des Abschlussjahrs 2015/16 waren 18 Monate nach dem Ausbildungsabschluss (beim AMS) arbeitslos gemeldet. Dieser Wert liegt deutlich über denen anderer Ausbildungswege, da eben auch mehr LehrabsolventInnen direkt auf den Arbeitsmarkt (und nicht in weitere Ausbildungen) wollen. Beispielsweise befanden sich 82% der AbsolventInnen einer AHS 18 Monate nach dem Ausbildungsabschluss (weiter) in Ausbildung (z.B. Studium).

Grafik 27-1 Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsabschluss
 (Abschlüsse des Ausbildungsjahrs 2015/2016)



Quelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (im Auftrag von BMASGK und AMS) + ibw-Berechnungen (Datenabfrage: 23.04.2020; letzte Aktualisierung: 11.12.2019)

Anmerkungen:

„Sonstige / Nicht aktiv“ = inkl. Präsenz- und Zivildienst.

„Pflichtschule/PTS“ = Hauptschulen, Neue Mittelschulen, AHS-Unterstufen und Sonderschulen, Polytechnische Schulen (PTS).

„BMS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche sowie land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen (d. h. z. B. ohne Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meisterprüfungen).

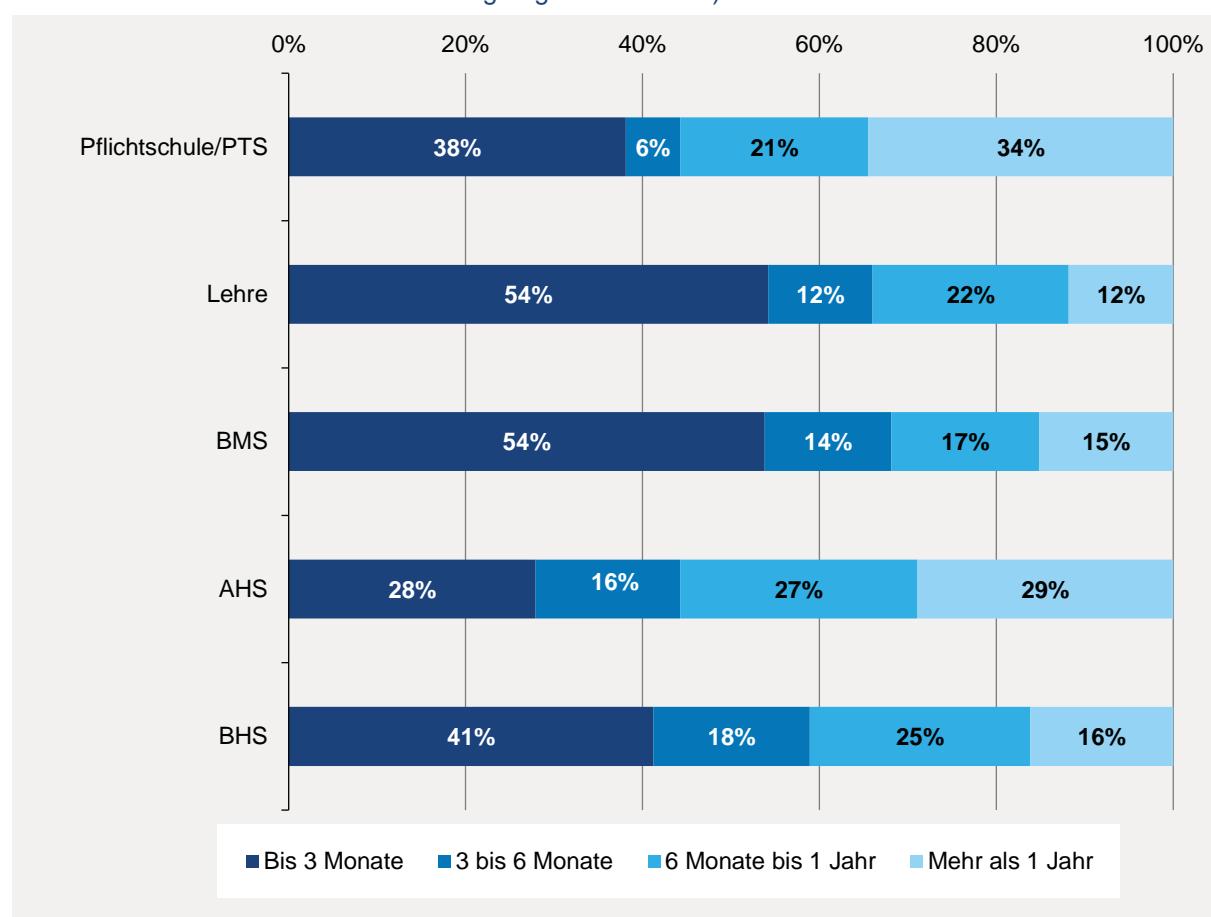
„BHS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche, land- und forstwirtschaftliche höhere Schulen sowie lehrerbildende höhere Schulen.

27.2 Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsende

88% jener AbsolventInnen einer Lehre, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach Ausbildungsabschluss (im Jahr 2015/16) eine Erwerbstätigkeit aber keine weitere Ausbildung begonnen haben, wurden bereits im 1. Jahr nach Ausbildungsende erwerbstätig, 54% bereits innerhalb von 3 Monaten (siehe Grafik 27-2). Dieser Wert liegt (teilweise deutlich) über jenen von anderen Ausbildungen und unterstreicht die **vergleichsweise günstige berufliche Integration der AbsolventInnen einer Lehre** und den Vorteil des Umstands, dass die Lehrausbildung bereits direkt am Arbeitsmarkt (d. h. in einem Betrieb) stattfindet.

Grafik 27-2 Dauer bis zur ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsende

(Abschlüsse des Ausbildungsjahrs 2015/16. Eingeschränkt auf jene Personen, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach dem Bildungsabschluss eine Erwerbstätigkeit aber keine weitere Ausbildung begonnen haben.)



Quelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (im Auftrag von BMASGK und AMS) + ibw-Berechnungen (Datenabfrage: 23.04.2020; letzte Aktualisierung: 11.12.2019)

Anmerkungen: Prozentuierung (nur) auf Basis jener Personen, die nicht weiter in Ausbildung sind und bereits eine 1. Erwerbstätigkeit gemäß den Definitionskriterien aufzuweisen haben. Eine Erwerbstätigkeit wird nur dann als 1. Erwerbstätigkeit gezählt, wenn sie zum Stichtag 6 Monate nach dem Abschluss noch aufrecht war (oder erst später begonnen hat) und insgesamt mindestens 3 Monate gedauert hat.

„Pflichtschule/PTS“ = Hauptschulen, Neue Mittelschulen, AHS-Unterstufen und Sonderschulen, Polytechnische Schulen (PTS).

„BMS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche sowie land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen (d. h. z. B. ohne Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meisterprüfungen).

„BHS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche, land- und forstwirtschaftliche höhere Schulen sowie lehrerbildende höhere Schulen.

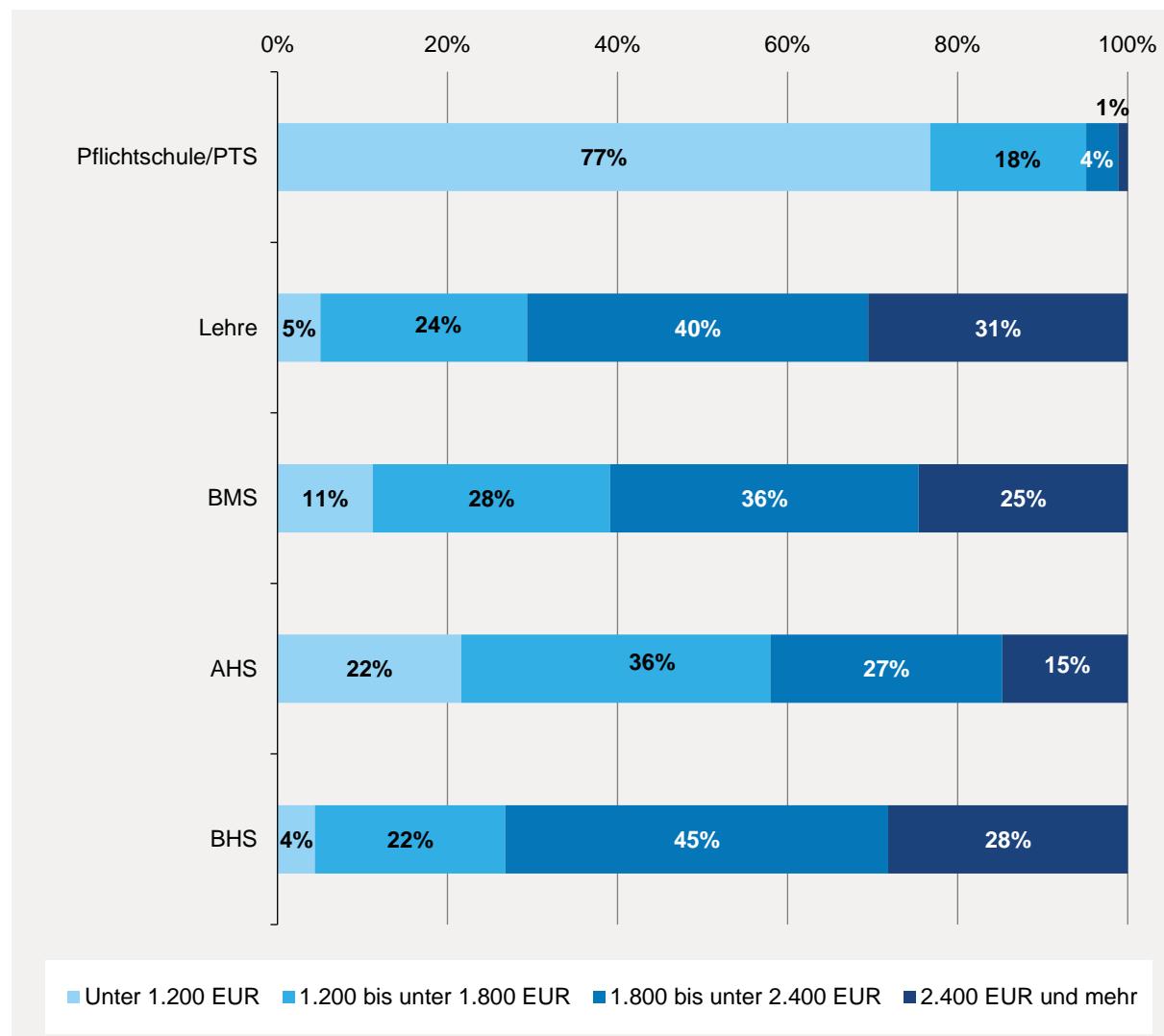
27.3 Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss

Im Vergleich mit anderen Ausbildungsabschlüssen liegen auch die **Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss bei LehrabsolventInnen vergleichsweise günstig** (vgl. Grafik 27-3): Lediglich bei 5% beträgt das (inflationsbereinigte) monatliche Bruttoeinkommen 18 Monate nach Lehrabschluss weniger als EUR 1.200,-, bei immerhin 31% aber mehr als EUR 2.400,- (bezogen auf jene, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach Ausbildungsabschluss im Jahr 2015/16 keine weitere Ausbildung begonnen haben und bereits erwerbstätig sind). Die Einstiegseinkommen der LehrabsolventInnen liegen daher (bei etwas größerer Streuung) etwa im Bereich der AbsolventInnen einer berufsbildenden höheren Schule (BHS) und deutlich höher als bei AbsolventInnen einer berufsbildenden mittleren Schule (BMS) oder AHS. Mit großem Abstand am niedrigsten sind die Einstiegseinkommen von Personen, die lediglich die Pflichtschule bzw. eine Polytechnische Schule abgeschlossen haben: 77% von ihnen verdienen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss monatlich weniger als EUR 1.200,-.

Zu bedenken ist bei der Betrachtung der Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss grundsätzlich, dass es sich bei den in Grafik 27-3 dargestellten Werten um **Durchschnittswerte** handelt, wobei es natürlich (vor allem auch im Bereich der Lehre) **erhebliche Unterschiede zwischen Berufsgruppen und Branchen** gibt.

Grafik 27-3 Bruttonomonatseinkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss (inflationsbereinigt*)

(Abschlüsse des Ausbildungsjahrs 2015/16. Eingeschränkt auf jene Personen, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach dem Bildungsabschluss keine weitere Ausbildung begonnen haben und bereits erwerbstätig sind.)



Quelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (im Auftrag von BMASGK und AMS) + ibw-Berechnungen (Datenabfrage: 23.04.2020; letzte Aktualisierung: 11.12.2019)

* Zur Inflationsbereinigung wurde der veröffentlichte VPI (2005)-Jahresdurchschnitt herangezogen und auf das Jahr 2018 gewichtet.

Anmerkungen: Prozentuierung (nur) auf Basis jener Personen, die nicht weiter in Ausbildung sind und bereits eine 1. Erwerbstätigkeit gemäß den Definitionskriterien aufzuweisen haben sowie ohne Einkommen „unbekannt“.

Eine Erwerbstätigkeit wird nur dann als 1. Erwerbstätigkeit gezählt, wenn sie zum Stichtag 6 Monate nach dem Abschluss noch aufrecht war (oder erst später begonnen hat) und insgesamt mindestens 3 Monate gedauert hat.
„Pflichtschule/PTS“ = Hauptschulen, Neue Mittelschulen, AHS-Unterstufen und Sonderschulen, Polytechnische Schulen (PTS).

„BMS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche sowie land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen (d. h. z. B. ohne Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meisterprüfungen).

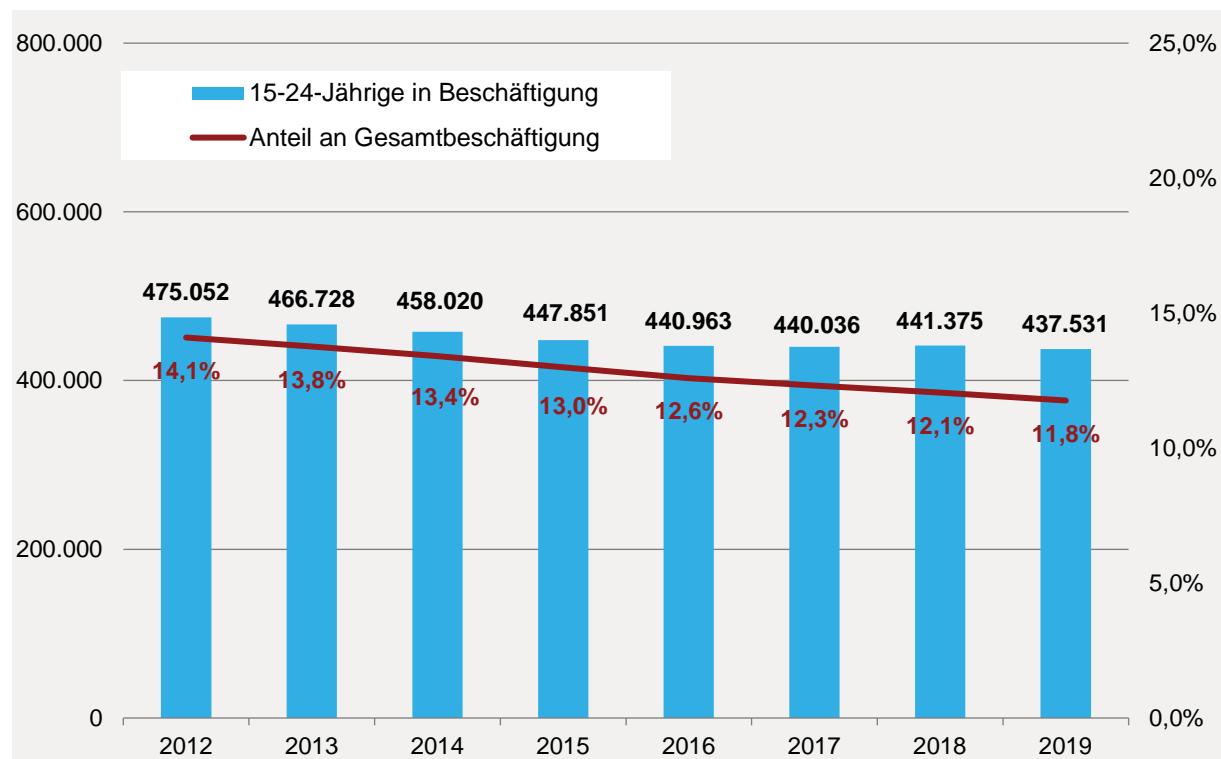
„BHS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche, land- und forstwirtschaftliche höhere Schulen sowie lehrerbildende höhere Schulen.

28 Jugend in Beschäftigung

Im Jahresdurchschnitt 2019 waren insgesamt (d. h. inkl. Lehrlinge) 437.531 Jugendliche/Jungerwachsene im Alter von 15 bis 24 Jahren in Österreich beschäftigt (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen) und damit um fast 4.000 Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren weniger als im Jahresdurchschnitt 2018 (vgl. Grafik 28-1 und Grafik 28-2).¹⁸⁵ Der Anteil der 15-24-Jährigen an allen Beschäftigten Österreichs betrug 2019 11,8% und war daher weiter rückläufig (2018: 12,1%). Dies ist in erster Linie Ausdruck der lange Zeit rückläufigen Zahl an Jugendlichen (vgl. Kapitel 11).

Über alle Altersgruppen hinweg betrachtet (vgl. Grafik 28-3) ist österreichweit im Jahr 2019 die Zahl der Beschäftigten hingegen (weiter) deutlich um rund 56.000 Personen gestiegen, und zwar von 3.741.495 im Jahr 2018 auf insgesamt 3.797.317 im Jahr 2019 (bzw. ohne PräsenzdienerInnen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen 3.720.052 Beschäftigte im Jahr 2019 und 3.661.138 im Jahr 2018). Angesichts der demographischen Entwicklung bedarf es nicht zuletzt einer (entsprechend qualifizierten) Zuwanderung, um dieses seit 1955 relativ kontinuierlich erfolgende Beschäftigungswachstum auch zukünftig aufrechterhalten zu können (vgl. Abschnitt 32.1).

Grafik 28-1 Entwicklung der 15- bis 24-Jährigen in Beschäftigung (inkl. Lehrlinge)
(Jahresdurchschnitt 2012-2019)



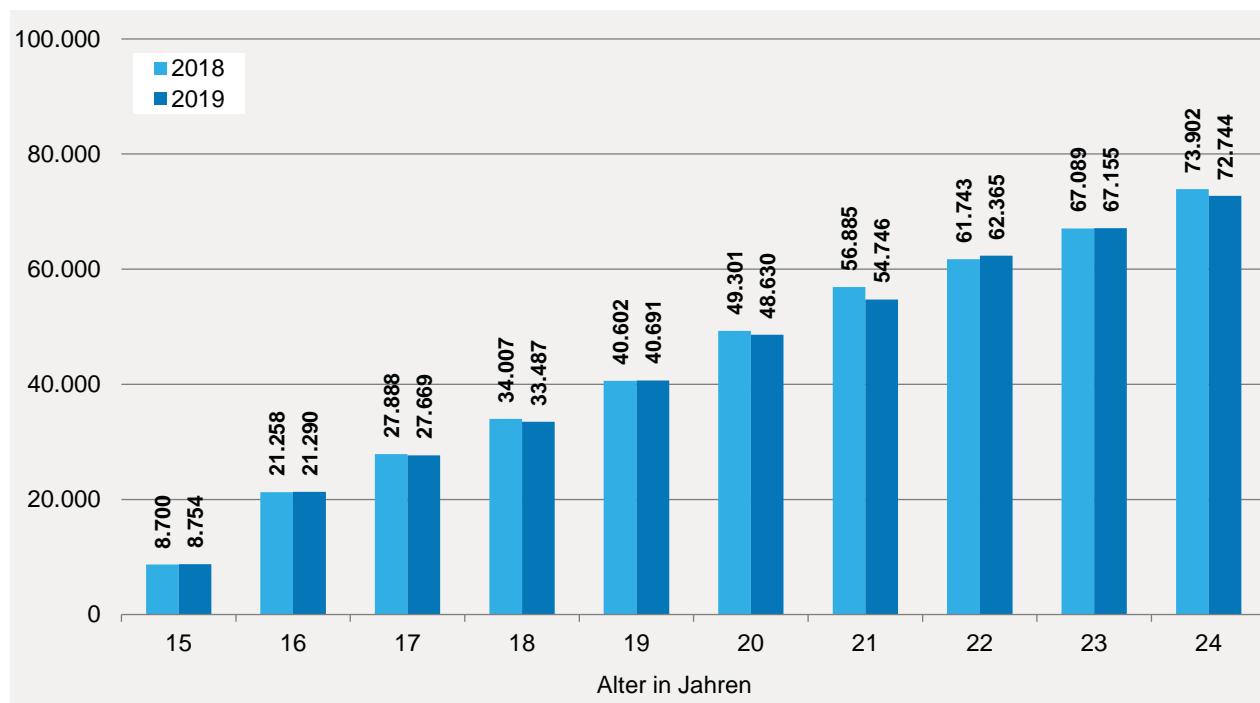
Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Beschäftigte ohne Präsenzdienstleistende Personen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.

Alterszuordnung nach vollendetem Alter.

¹⁸⁵ Beschäftigte ohne Präsenzdienstleistende Personen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.

Grafik 28-2 15- bis 24-Jährige in Beschäftigung nach Altersklassen (inkl. Lehrlinge)
 (Jahresdurchschnitt 2018 + 2019)

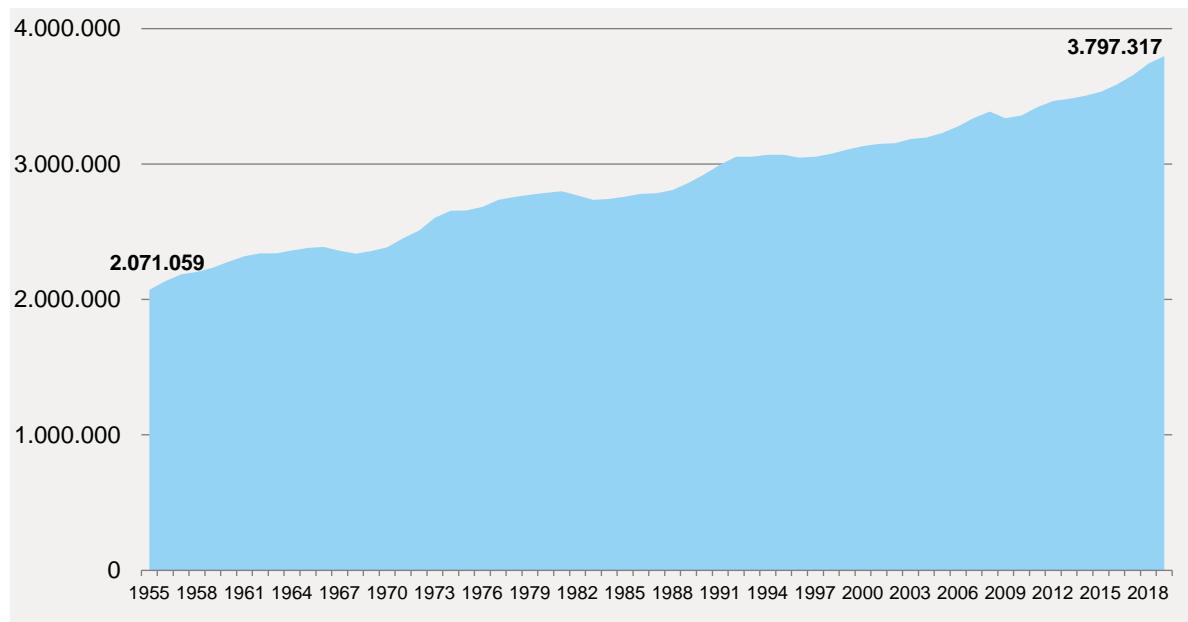


Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger

Anmerkungen: Ohne präsenzdienstleistende Personen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.

Altersgliederung nach vollendetem Alter.

Grafik 28-3 Gesamtbeschäftigung in Österreich
 (Jahresdurchschnitt 1955-2019)



Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger

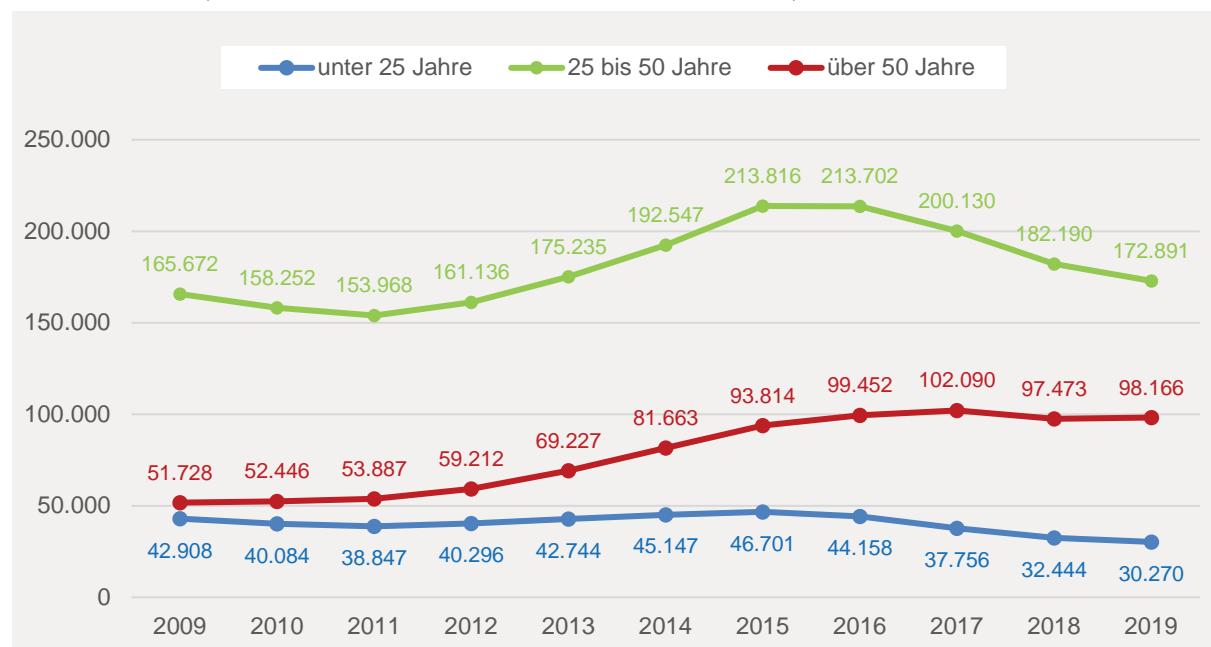
Anmerkungen: Unselbständig Beschäftigte zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG. Geringfügig Beschäftigte sind nicht erfasst.

Inkl. PräsenzdienerInnen und KBG- bzw. KRG-BezieherInnen.

29 Jugendarbeitslosigkeit (und Lehrlingsausbildung)

Sowohl aus demografischen Gründen als auch aufgrund der gesunkenen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit (vgl. u.a. die Arbeitslosenquoten in Grafik 29-2) ist die Absolutzahl der Arbeitslosen unter 25 Jahren in Österreich seit 2009 deutlich gesunken (vgl. Grafik 29-1) und hat sich im Zeitraum 2009-2019 von 42.908 auf 30.270 verringert. Beinahe verdoppelt hat sich in diesem Zeitraum die Zahl der Arbeitslosen über 50 Jahren (2009: 51.728; 2019: 98.166). Der Anteil der Unter-25-Jährigen an allen Arbeitslosen hat sich daher seit 2009 auch deutlich verringert (2009: 16%; 2019: 10%).

Grafik 29-1 Bestand an Arbeitslosen nach Altersgruppen
(Österreich; Jahresdurchschnittswerte; 2009-2019)



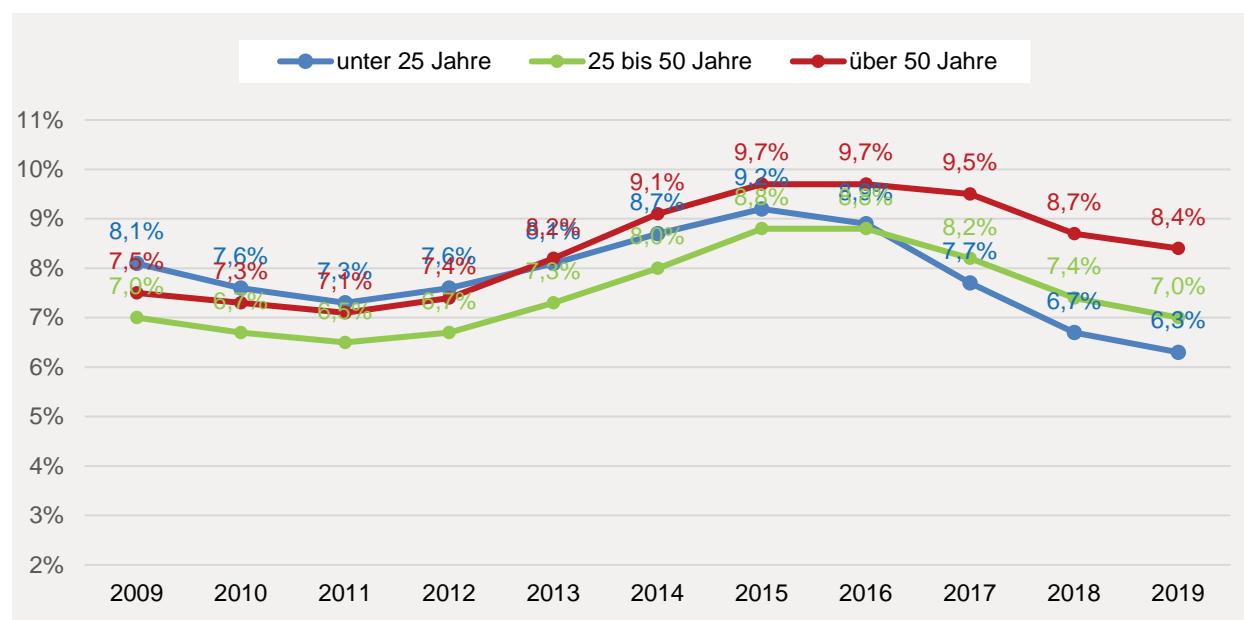
Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Auch die Entwicklung der Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen (vgl. Grafik 29-2) veranschaulicht diesen positiven Trend bei der Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in Österreich. 2009 lag die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen (gemäß nationaler Berechnungsweise des AMS¹⁸⁶) noch bei 8,1% und war höher als jene der 25-50-Jährigen (7,0%) sowie der Über-50-Jährigen (7,5%). 2019 war sie die niedrigste im Vergleich dieser drei Altersgruppen und betrug 6,3%, nachdem sie zwischenzeitlich (2015) sogar bis auf 9,2% angestiegen war.

Die Arbeitslosenquote wird generell stark vom (bei den Jugendlichen seit Mitte der 1980er Jahre markant gesunkenen) Arbeitskräfteangebot (vgl. u.a. Grafik 28-1) beeinflusst, dessen (über alte Altersklassen hinweg betrachtetes) Gesamt-Wachstum u. a. auch durch kontinuierlich steigende Gesamt-Beschäftigtenzahlen (vgl. Grafik 28-3) zum Ausdruck kommt. Aber auch beim gesamten Arbeitskräfteangebot ist in den nächsten Jahren eine demografische Trendwende zu erwarten (vgl. Kapitel 32).

¹⁸⁶ Siehe Erläuterung und alternative Berechnungsweise in Zusammenhang mit Grafik 32-3.

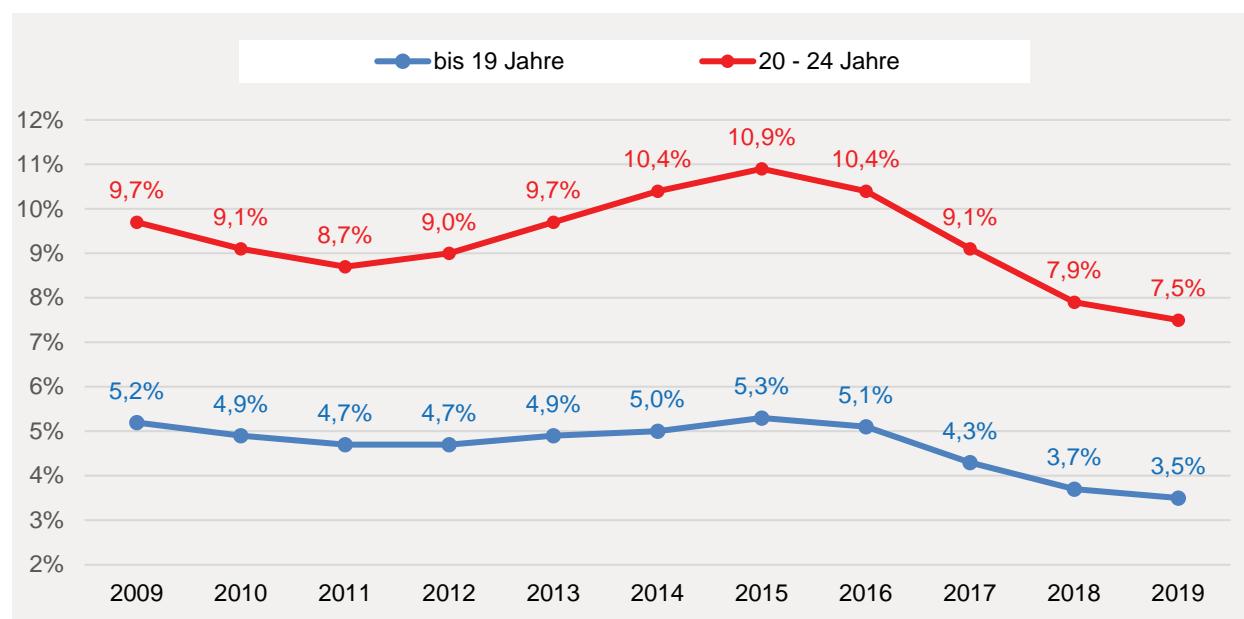
Grafik 29-2 Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen
 (Österreich; AMS-Berechnungsmethodik; 2009-2019)



Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 01.04.2020)

Grafik 29-3 veranschaulicht die Entwicklung der Jugendarbeitslosenquoten (nationale Berechnungsweise gemäß AMS) in Österreich seit 2009. Nach dem Anstieg bis 2015 hat seitdem sowohl die Arbeitslosenquote der 15-19-Jährigen (2019: 3,5%) als auch der 20-24-Jährigen (2015: 7,5%) deutlich abgenommen, jene der 20-25-Jährigen aber auf einem wesentlich höheren Niveau.

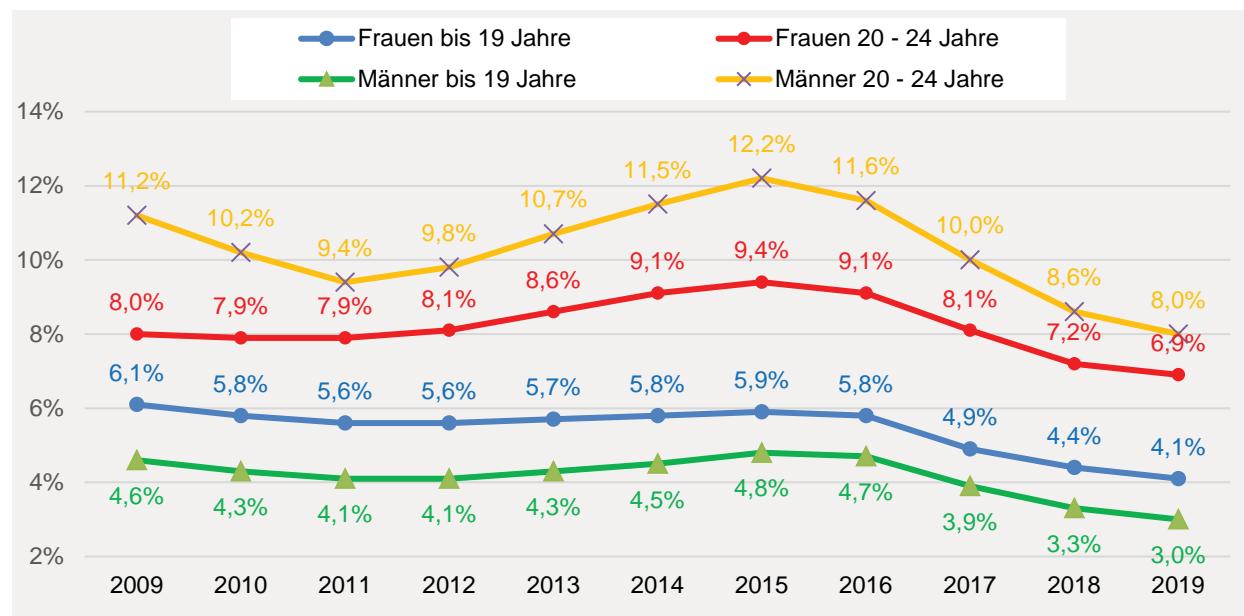
Grafik 29-3 Arbeitslosenquoten der Unter-25-Jährigen nach Altersgruppen
 (Österreich; AMS-Berechnungsmethodik; 2009-2019)



Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 01.04.2020)

Die Analyse der Jugendarbeitslosenquote nach Geschlecht ist nicht zuletzt in Zusammenhang mit den unterschiedlichen Ausbildungswegen von männlichen und weiblichen Jugendlichen zu sehen (vgl. Grafik 29-4). Bei den 15- bis 19-Jährigen ist 2019 die Arbeitslosenquote der Frauen höher (4,1% bei den Frauen und 3,0% bei den Männern), bei den 20- bis 24-Jährigen hingegen jene der Männer (8,0% bei den Männern und 6,9% bei den Frauen).

Grafik 29-4 Arbeitslosenquoten der Unter-25-Jährigen nach Altersgruppen und Geschlecht
(Österreich; AMS-Berechnungsmethodik; 2009-2019)

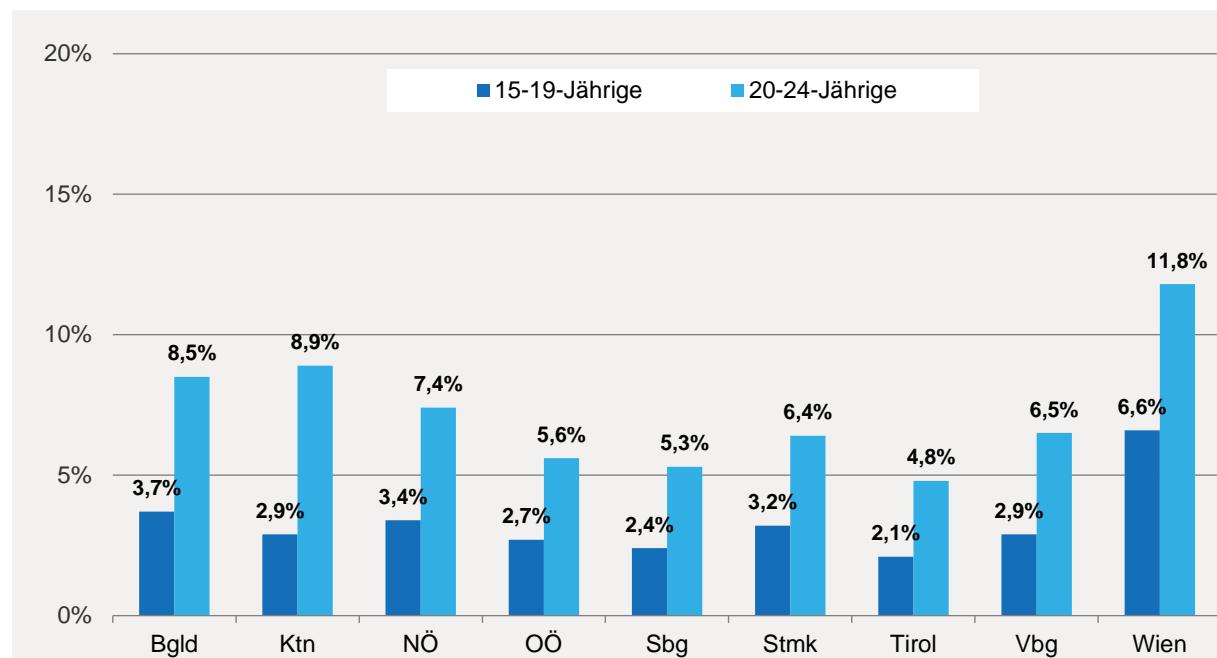


Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 01.04.2020)

Im Bundesländervergleich können (auch) 2019 die niedrigsten Jugendarbeitslosenquoten (nationale Berechnungsweise gemäß AMS) in den Altersgruppen 15-19-Jährige sowie 20-24-Jährige in den westlichen Bundesländern Vorarlberg, Tirol, Salzburg und Oberösterreich beobachtet werden (vgl. Grafik 29-5). Die Arbeitslosenquote der 15-19-Jährigen betrug hier zwischen 2,1% (Tirol) und 2,9% (Vorarlberg), jene der 20-24-Jährigen zwischen 4,8% (Tirol) und 6,5% (Vorarlberg). Die mit deutlichem Abstand höchste Jugendarbeitslosenquote lässt sich 2019 sowohl bei den 15-19-Jährigen (6,6%) als auch bei den 20-24-Jährigen in Wien (11,8%) feststellen.

Grafik 29-5 Jugendarbeitslosenquoten nach Bundesländern

(Jahresdurchschnitte 2019; Nationale Berechnungsweise (AMS))

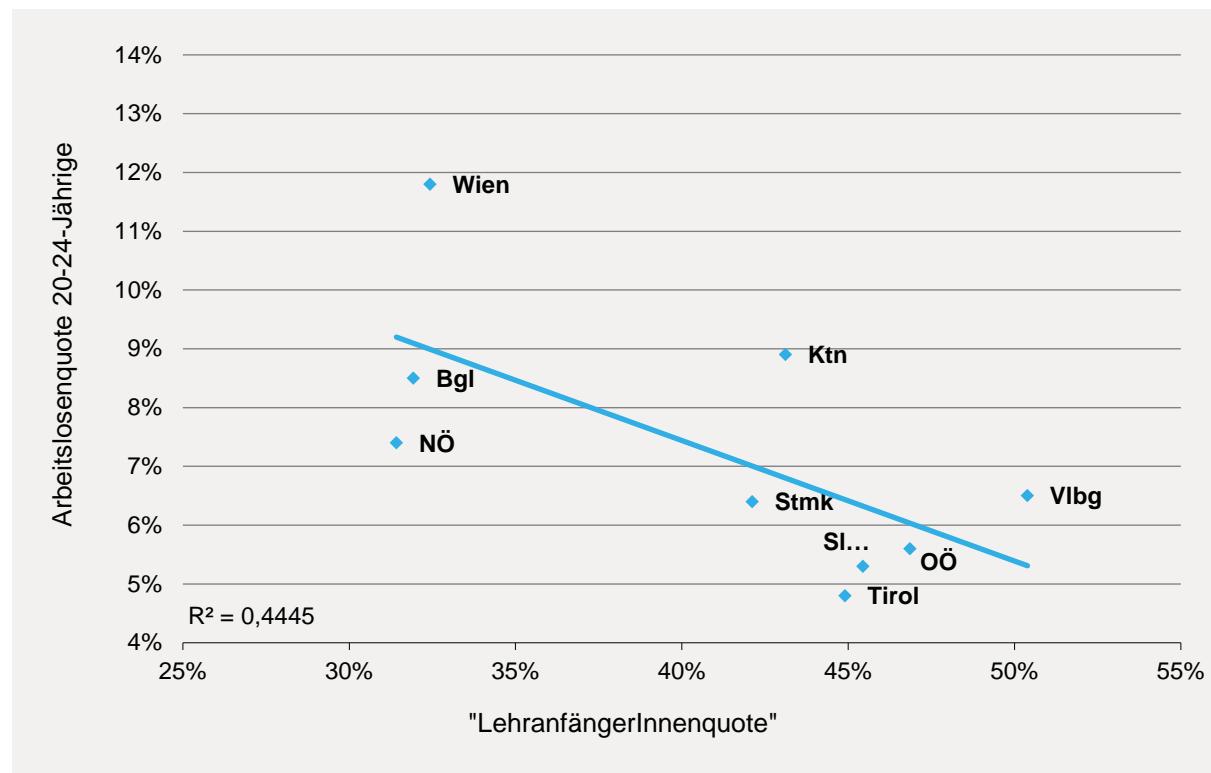


Quelle: BMASGK (BALIweb)

Anmerkung: Verwendung der „Neuen“ Beschäftigtendaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (d. h. u. a. inkl. freie Dienstverträge)

Die Jugendarbeitslosenquoten nach Bundesländern weisen auch im Jahr 2019 eine sehr starke negative Korrelation (15-19 Jahre: $r = -0,66$ / 20-24 Jahre: $r = -0,67$) mit der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Relation zu den 15-Jährigen (hier vereinfacht als „LehrlängerInnenquote“ bezeichnet) auf. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass die **Jugendarbeitslosenquote tendenziell niedriger ist, je mehr Jugendliche eines Altersjahrgangs eine Lehrausbildung absolvieren**. Da dies auch auf die Arbeitslosenquote der 20-24-Jährigen zutrifft, die in der Regel die Lehrausbildung bereits vollendet haben, verdeutlicht dies den positiven Effekt der dualen Berufsausbildung auf die Arbeitsmarktintegration Jugendlicher bzw. Jungerwachsener (vgl. Grafik 29-6).

Grafik 29-6 Zusammenhang Jugendarbeitslosenquote (der 20-24-Jährigen) und „LehrlängerInnenquote“ nach Bundesländern (2019)



Quellen: BMASGK (BALIweb): Jugendarbeitslosigkeitsquote (Jahresdurchschnittswerte 2019), Statistik Austria: Zahl der 15-Jährigen im Jahresdurchschnitt (Prognosewert für 2019), WKO: Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr (31.12.2019) + ibw-Berechnungen.

Anmerkungen:

„LehrlängerInnenquote“ = Lehrlinge im 1. Lehrjahr / Zahl der 15-Jährigen (des jew. Bundeslandes).

Trendlinie mittels linearer Regression.

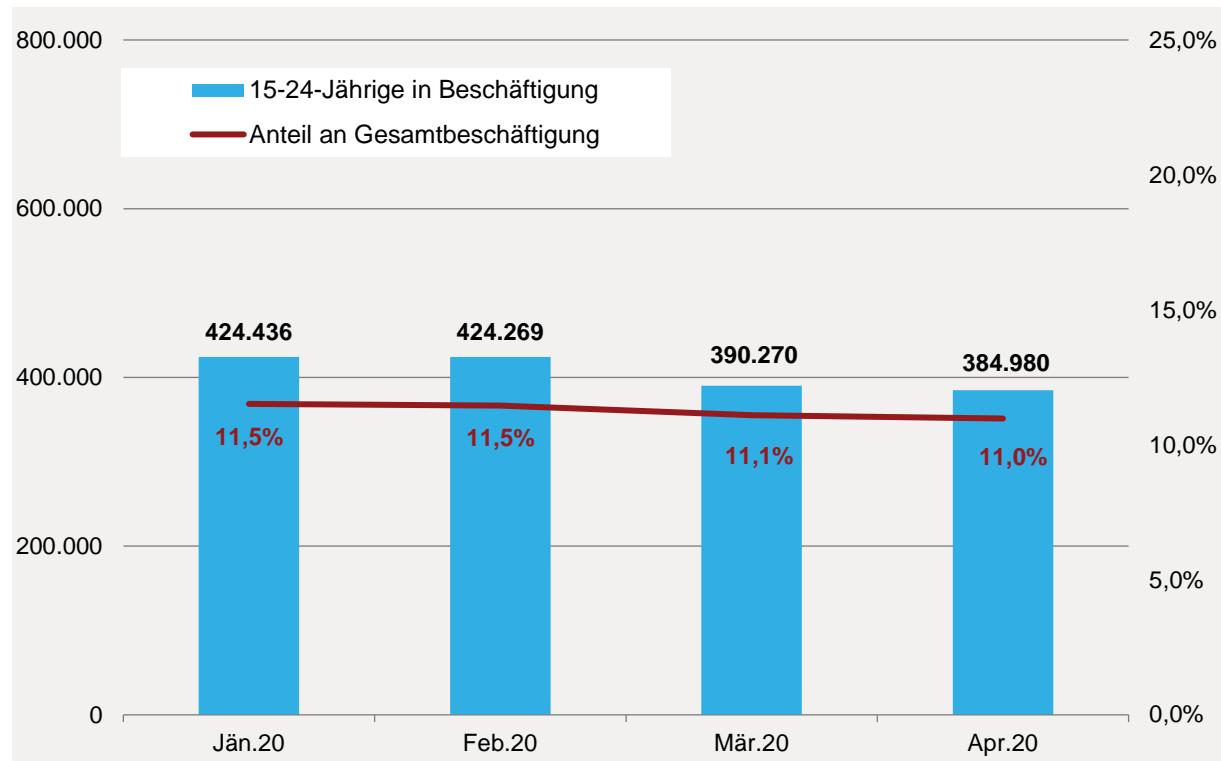
30 Auswirkungen der Corona-Krise auf die Jugendbeschäftigung, die Jugendarbeitslosigkeit und den Lehrstellenmarkt

Die grundsätzlich positive Entwicklung im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit und am Lehrstellenmarkt bis Anfang des Jahres 2020 wurde durch die Auswirkungen der CoVid19-Pandemie jäh unterbrochen. Es wird daher notwendig sein, auch spezifische (befristete) Maßnahmen zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit und zur Sicherung eines ausreichenden Lehrstellenangebots in die Wege zu leiten. Im Folgenden werden die zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts bereits absehbaren Entwicklungen kurz dargestellt.

30.1 Entwicklung der Jugendbeschäftigung im Jahr 2020 („Corona-Krise“)

Aufgrund der massiven arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-2019-Erkrankungen aufgrund des SARS-CoV-2-Virus) ist es an dieser Stelle auch notwendig, die kurzfristigen Auswirkungen auf die Beschäftigung im Jahr 2020 zu analysieren, soweit diese derzeit eben schon absehbar sind. Von Februar bis April 2020 sank die Zahl der beschäftigten 15-24-Jährigen in Österreich um rund 40.000 Personen (vgl. Grafik 30-1). Da 15-24-Jährige vom Beschäftigungsrückgang überproportional betroffen waren, sank im selben Zeitraum auch deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung (von 11,5% auf 11,0%).

Grafik 30-1 Entwicklung der 15- bis 24-Jährigen in Beschäftigung im Jahr 2020 (Jänner 2020 – April 2020)

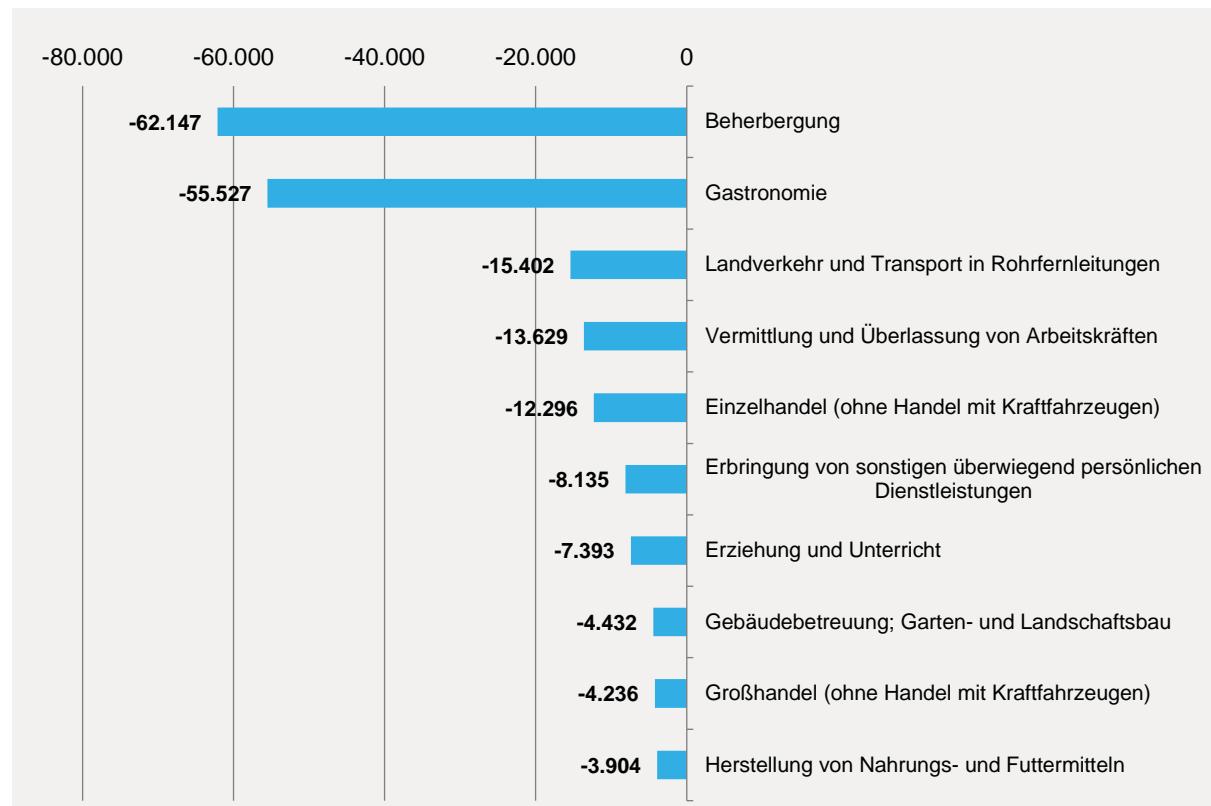


Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Beschäftigte ohne präsenzdienstleistende Personen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.
Alterszuordnung nach vollendetem Alter.

Der Rückgang an Beschäftigten (alle Altersgruppen) im Zeitraum Februar-April 2020 fokussiert sich vor allem auf die Wirtschaftsklassen Beherbergung und Gastronomie (vgl. Grafik 30-2), denen im Zuge der „Corona-Krise“ nahezu die gesamte Geschäftsgrundlage entzogen wurde und in denen aktuell (Mai 2020) auch die Zukunftsperspektiven (inkl. Touristenströme) noch besonders unklar sind. Dies hat hier wohl auch die Anwendung des Modells der Kurzarbeit erschwert. Zusammen gezählt betrug in diesen beiden Wirtschaftsklassen der Beschäftigungsrückgang von Februar bis April 2020 mehr als 117.000 Personen. Beschäftigungsrückgänge von über 10.000 Personen hatten zudem die Wirtschaftsklassen Landverkehr, Arbeitskräfteüberlassung/-vermittlung und Einzelhandel zu verzeichnen.

Grafik 30-2 Die zehn Wirtschaftsklassen mit den größten Beschäftigungsrückgängen von Februar bis April 2020 (Februar-April 2020; alle Altersgruppen; Österreich)



Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen

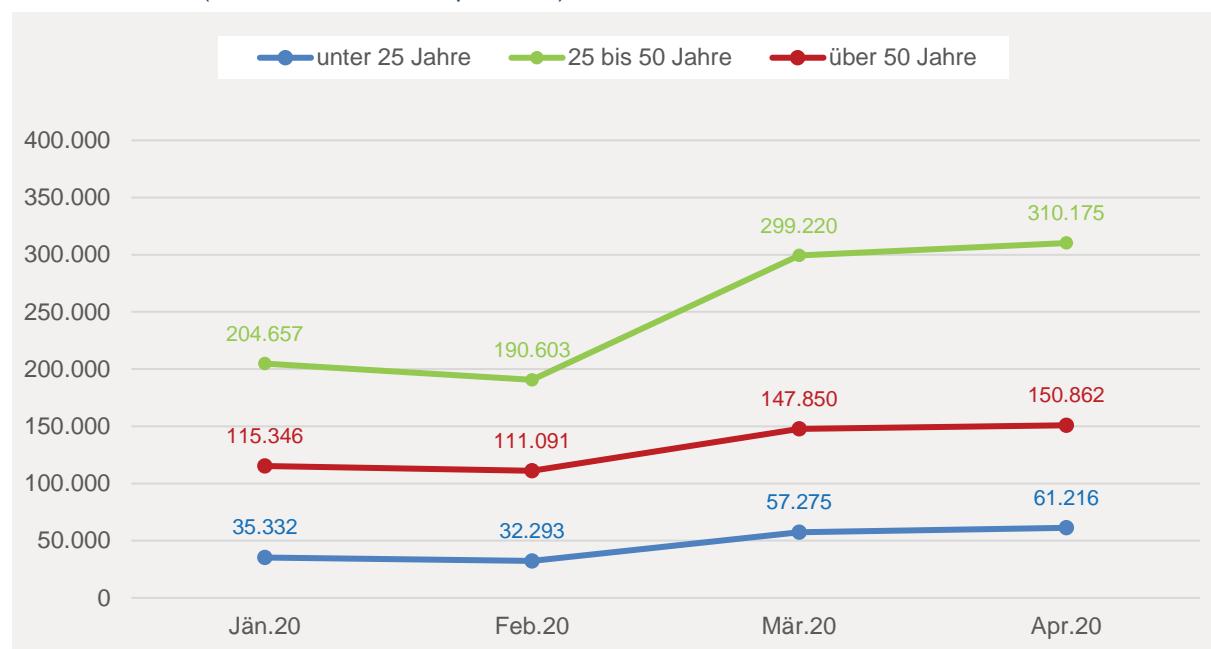
30.2 Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2020 („Corona-Krise“)

Es zeigt sich bereits bei der bisherigen und vorläufigen Beobachtung der sog. „Corona-Krise“, dass **Jüngere** (wie meist in Krisenzeiten) **besonders von steigender Arbeitslosigkeit betroffen** sind. Dafür mögen verschiedene Gründe eine Rolle spielen: Vor allem ist davon auszugehen, dass Unternehmen in der Krise weniger Neueinstellungen vornehmen (wovon jüngere neu auf den Arbeitsmarkt eintretende Personen stärker betroffen sind)¹⁸⁷ und dass vermutlich auch versucht wird, langjährige MitarbeiterInnen länger in Beschäftigung zu halten.

Die Zahl der Arbeitslosen unter 25 Jahre ist von 35.332 im Jänner 2020 auf 61.216 im April 2020 gestiegen (vgl. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**3), das entspricht einem Plus von 73% (vgl. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**).

¹⁸⁷ Vgl. dazu die Entwicklungen in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09, dargestellt in: Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine (2010). Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008-2009. Wien: ibw und öibf 2010.

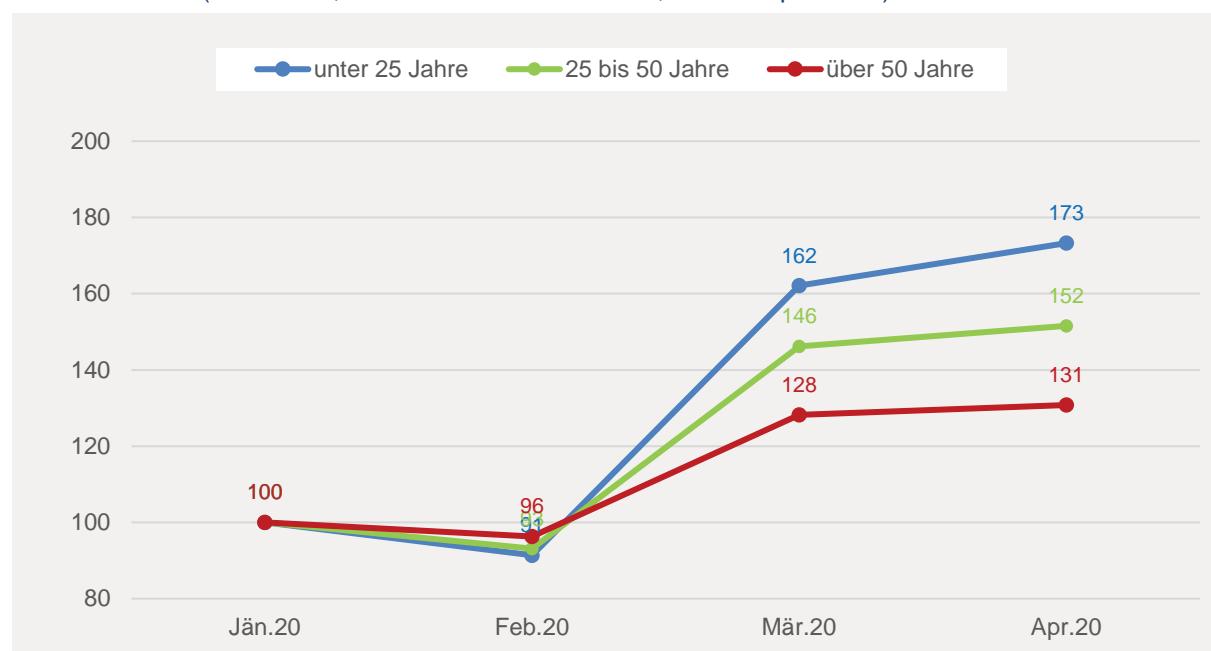
Grafik 30-3 Bestand an Arbeitslosen nach Altersgruppen im Jahr 2020 (absolut)
(Österreich; Jänner-April 2020)



Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 05.05.2020)

Anmerkung: Daten zum Monatsende-Stichtag

Grafik 30-4 Bestand an Arbeitslosen nach Altersgruppen 2020 (relativ: Jänner = 100)
(Österreich; Monatsdurchschnittswerte; Jänner-April 2020)



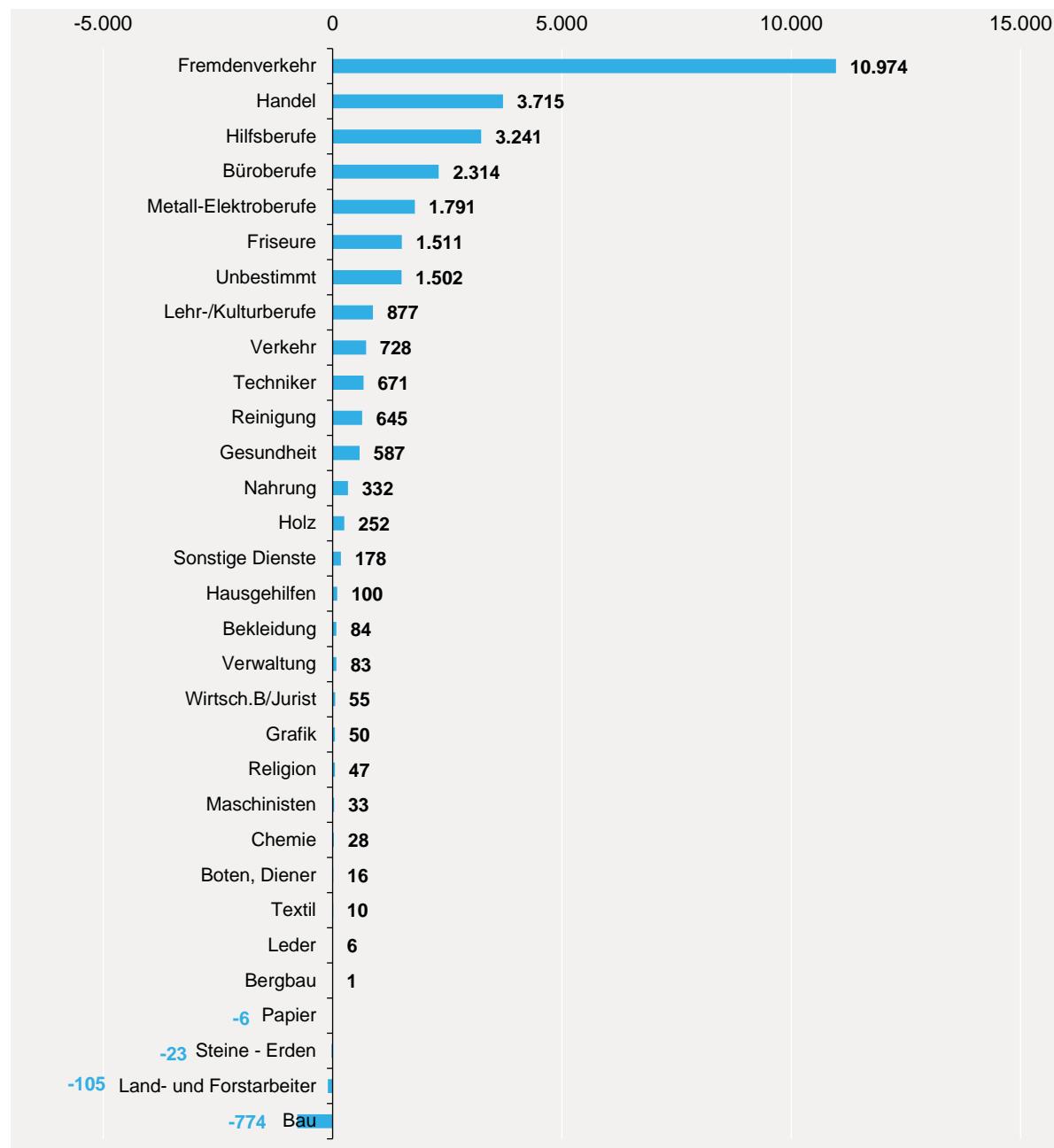
Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 05.05.2020) + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Daten zum Monatsende-Stichtag

Nach Berufsobergruppen betrachtet ist von dieser Zunahme an Arbeitslosen ganz besonders der Fremdenverkehr betroffen (vgl. Grafik 30-5). Die Zahl der unter-25-jährigen Arbeitslosen wuchs hier von Februar bis April 2020 um fast 11.000 Personen.

Grafik 30-5 Veränderung der Zahl der unter 25-jährigen Arbeitslosen nach Berufsobergruppen (absolut)

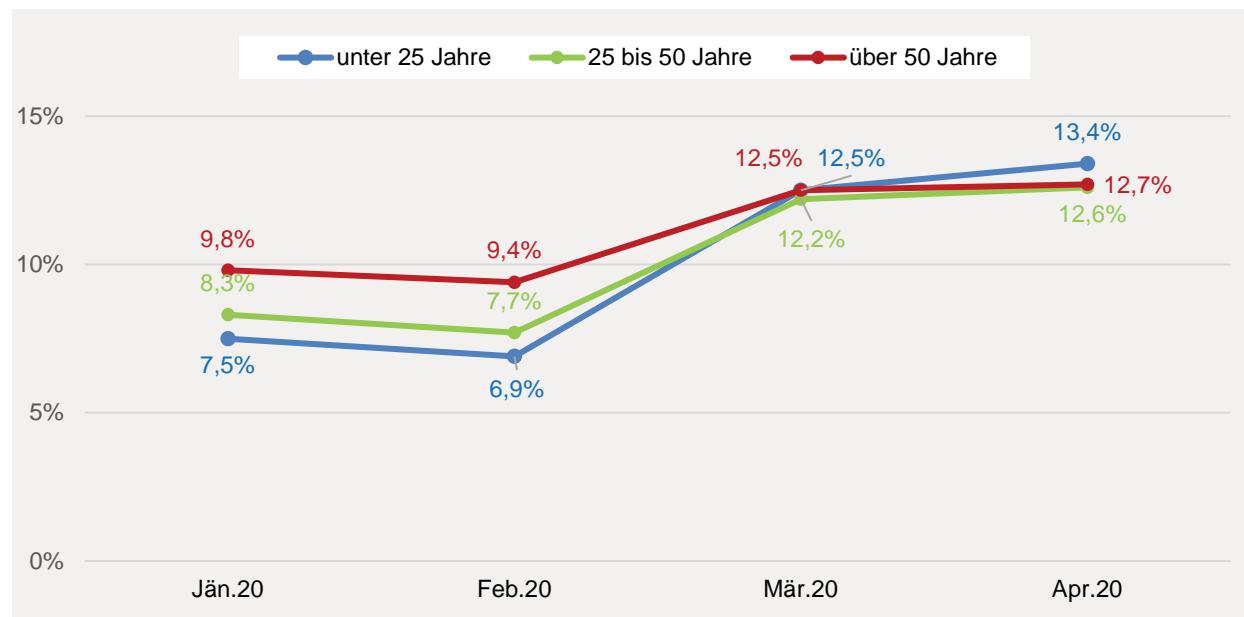
(Bestand Ende Februar 2020 – Ende April 2020)



Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 07.05.2020) + ibw-Berechnungen

Auch die Entwicklung der Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen (vgl. Grafik 30-6) veranschaulicht die besondere Betroffenheit der Jugendlichen durch die „Corona-Krise“: War die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen im Februar 2020 (6,9%) noch die niedrigste im Vergleich der drei Altersgruppen, ist sie im April 2020 bereits die höchste (13,4%).

Grafik 30-6 Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen im Jahr 2020
(Österreich; AMS-Berechnungsmethodik; Jänner-April 2020)



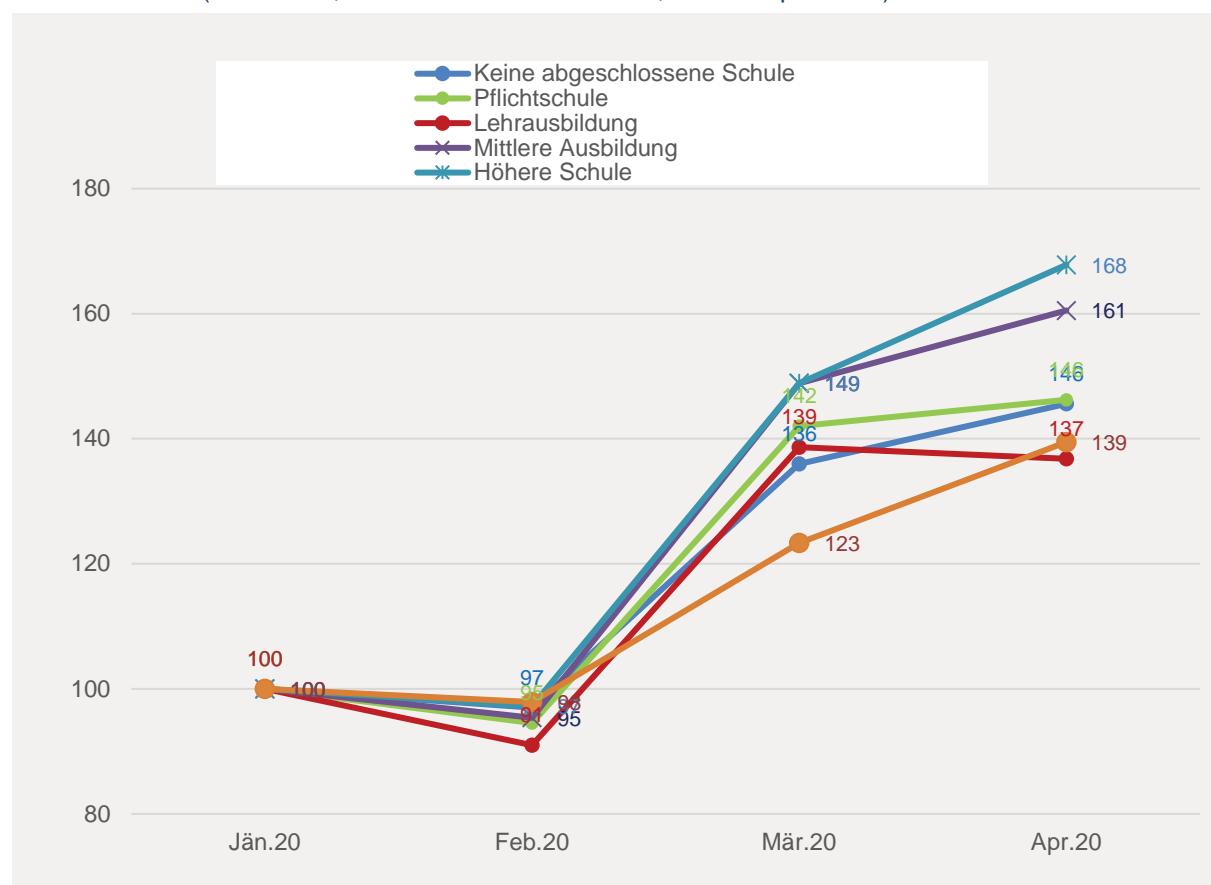
Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 14.05.2020)

Betrachtet man die Entwicklung nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung (vgl. Grafik 30-7), zeigt sich, dass der Anstieg der Arbeitslosigkeit, der durch die Maßnahmen im Zuge der CoVid19-Pandemie hervorgerufen wurde, alle Ausbildungsstufen trifft, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Während sich die Arbeitslosigkeit von Personen mit Lehrabschluss im Zeitraum Jänner bis April 2020 um 37% erhöht hat, weisen die Personengruppen mit mittlerer und höherer Ausbildung die höchsten Zuwachsraten auf (61% bzw. 68%).

Grafik 30-7 Bestand an Arbeitslosen nach Ausbildung 2020

(relativ: Jänner = 100)

(Österreich; Monatsdurchschnittswerte; Jänner-April 2020)

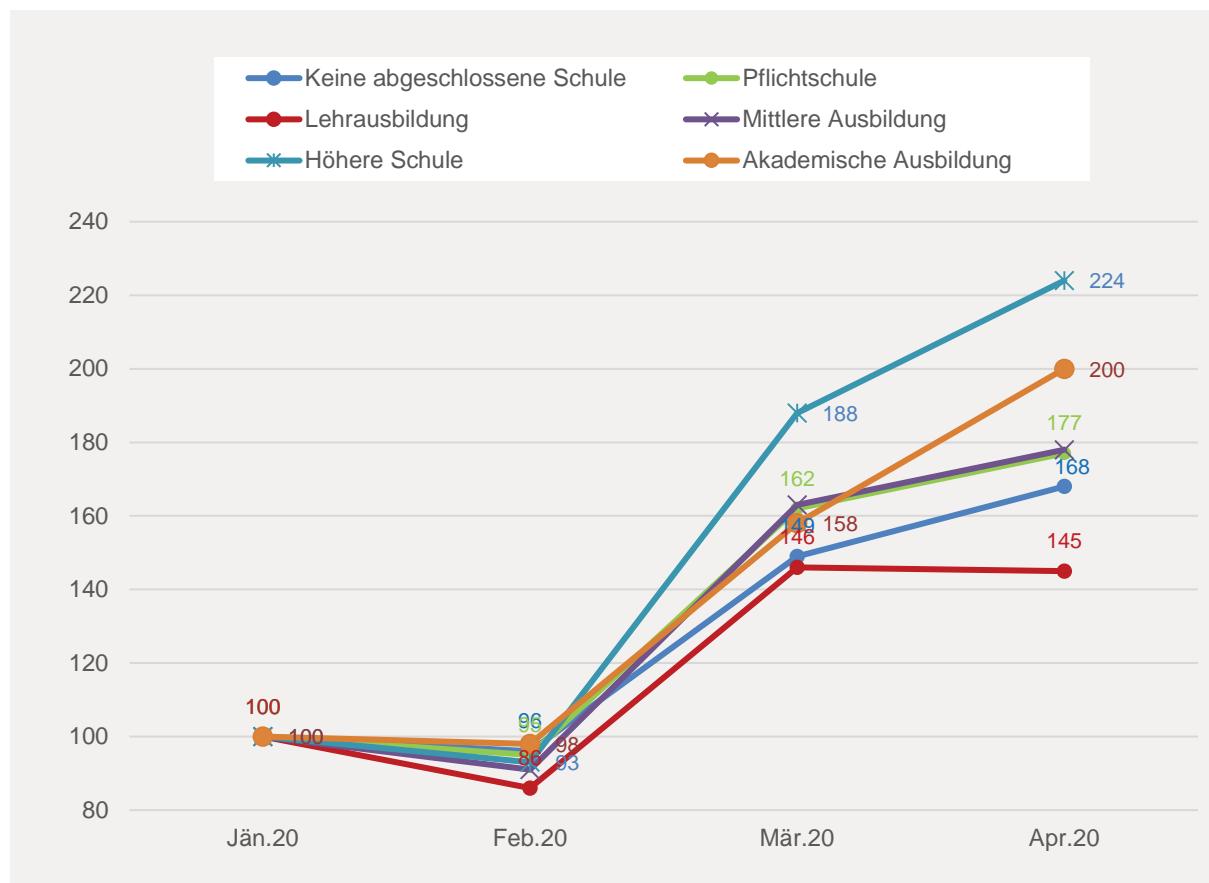


Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 22.05.2020) + öibf-Berechnungen

Anmerkung: Daten zum Monatsende-Stichtag

Bei der Altersgruppe bis 25 Jahre sind Personen mit höherer oder akademischer Ausbildung am stärksten vom Anstieg der Arbeitslosigkeit betroffen (124% bzw. 100%) (Vgl. Grafik 30-8). Personen mit einer Lehrausbildung weisen dagegen mit 45% einen im Vergleich zur gesamten Altersgruppe unterdurchschnittlichen Zuwachs von Arbeitslosen auf. Dabei könnte auch ein Zusammenhang mit der nach Ausbildung unterschiedlichen Dauer der Beschäftigungsverhältnisse gegeben sein.

Grafik 30-8 Bestand an Arbeitslosen bis 25 Jahre nach Ausbildung 2020
(relativ: Jänner = 100)
(Österreich; Monatsdurchschnittswerte; Jänner-April 2020)



Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 22.05.2020) + öibf-Berechnungen

Anmerkung: Daten zum Monatsende-Stichtag

Der vorläufige Höhepunkt der negativen Arbeitslosigkeitsentwicklung dürfte mit Ende April 2020 erreicht worden sein. Die ersten (vorläufigen) Daten weisen darauf hin, dass die Arbeitslosigkeit im Mai 2020 bereits wieder leicht rückgängig verläuft. Es bleibt allerdings abzuwarten, wie sehr die durch die Krise ausgelösten Umsatz- und Gewinneinbrüche bis zum Jahresende kompensiert werden können und wie viele Betriebe aufgrund der vorübergehenden Schließungen in ihrem Fortbestand bedroht sind. Dies kann zu einem neuerlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit zum Jahresende führen.

Das Ausmaß der Arbeitslosigkeit, insbesondere auch bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen wäre ohne das speziell für die Corona-Krise entwickelte Kurzarbeitsmodell jedenfalls deutlich höher. Ende April waren rund 1,3 Millionen Beschäftigte zur Kurzarbeit angemeldet, mehr als 110.000 Betriebe haben einen Antrag beim Arbeitsmarktservice gestellt.

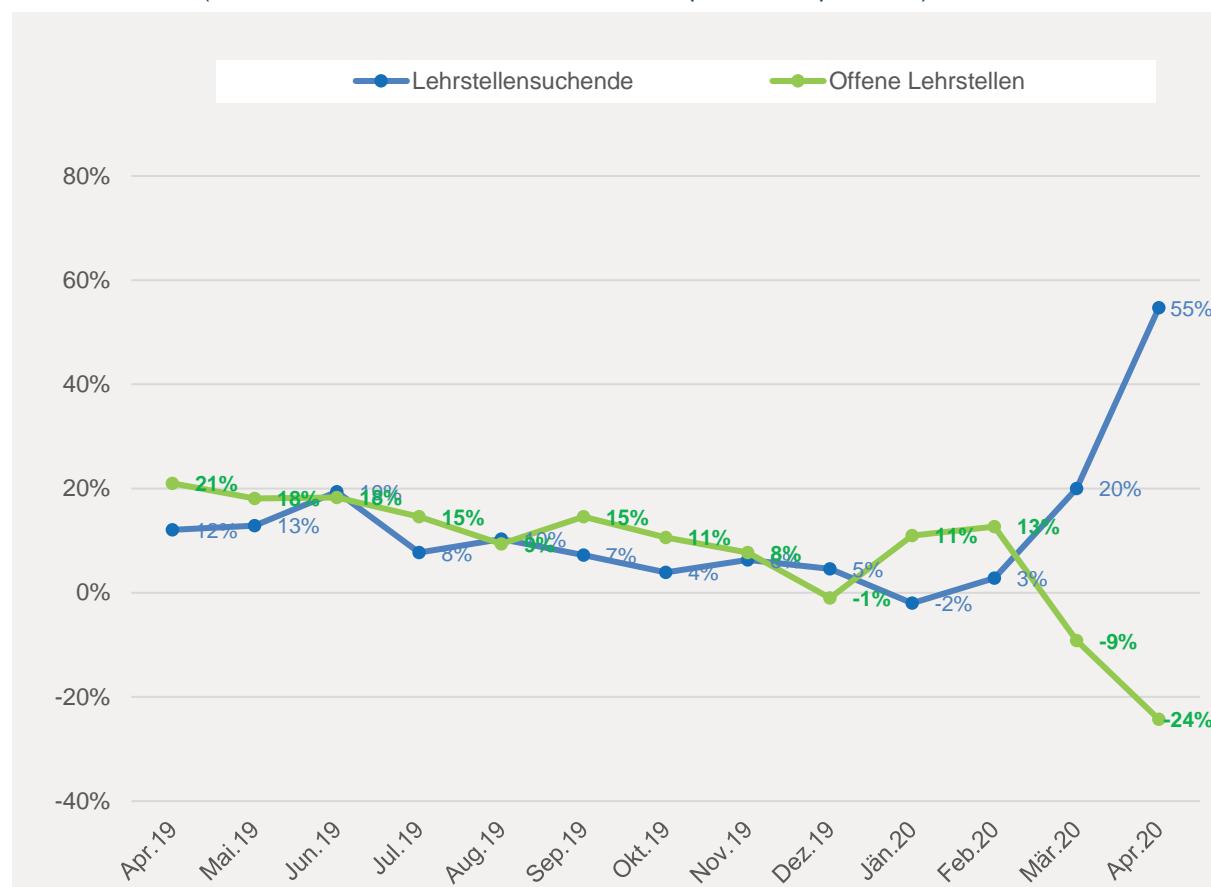
30.3 Entwicklung des Lehrstellenmarktes im Jahr 2020 („Corona-Krise“)

Auch der Lehrstellenmarkt wurde durch die „Corona-Krise“ und den damit verbundenen Stillstand in vielen Bereichen erheblich getroffen (vgl. Grafik 30-9). Lag die Zahl der Lehrstellensuchenden im Februar 2020 nur 3% über jener des Vorjahresmonats, waren im März 2020 bereits um 20% mehr als lehrstellensuchend gemeldet als im März 2019. Im April 2020 erhöhte sich der Vorjahresabstand bei den Lehrstellensuchenden auf 55%. Bei den offenen Lehrstellen drehte die bis Februar 2020 positive Entwicklung (Februar 2020: +13%) deutlich ins Minus: Im März 2020 wurden von den österreichischen Ausbildungsbetrieben über das AMS um 9% weniger Lehrstellen angeboten als im Vorjahresmonat, im April 2020 betrug der Rückgang gegenüber dem Vorjahr bereits 24%.

Die weitere Entwicklung des Lehrstellenmarktes ist besonders schwer abzuschätzen, weil sie von vielen Faktoren abhängig ist: von der allgemeinen Entwicklung der betrieblichen Ertrags- und Beschäftigungssituation, von der Möglichkeit und Bereitschaft von Betrieben, auf Basis der betrieblichen Entwicklung neue Lehrstellen anzubieten, aber auch von der Möglichkeit und Bereitschaft der Jugendlichen, nach Erfüllung ihrer Schulpflicht eine Lehrausbildung zu beginnen. Auch wenn das tatsächliche Ausmaß der Auswirkungen der CoVid19-Pandemie auf den Lehrstellenmarkt nicht seriös zu prognostizieren ist, muss erwartet werden, dass in den ersten Monaten nach der Krise der überbetrieblichen Berufsausbildung eine erhöhte Bedeutung als kompensatorische Maßnahme zur Erfüllung der Ausbildungspflicht und zur Abdeckung der betrieblichen Lehrstellenlücke zukommen wird.

Grafik 30-9 Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen (Veränderung zum Vorjahresmonat)

(Österreich; Monatsdurchschnittswerte; April 2019-April 2020)



Quelle: BMASGK (Bali) (Datenabfrage 22.05.2020) + öibf-Berechnungen

Anmerkung: Daten zum Monatsende-Stichtag

31 Subjektive Einschätzung des Ausbildungserfolgs

31.1 Lehrlingsmonitor (Lehrlingsbefragung)

Im Auftrag der Arbeiterkammer Wien und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wurde – nach dem 1. Lehrlingsmonitor im Jahr 2015 und dem 2. Lehrlingsmonitor¹⁸⁸ im Zeitraum 2016/17 der 3. Lehrlingsmonitor¹⁸⁹ im Zeitraum 2018/19 in Form einer bundesweiten Online-Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr durchgeführt. Die Befragung erfolgte in Berufsschulen im Klassenverbund im Zeitraum zwischen September 2018 und Mai 2019. Insgesamt griffen 7.455 Lehrlinge auf den Fragebogen zu (Bruttostichprobe). Nach der Bereinigung von unvollständigen Fragebögen sowie dem Ausschluss von Lehrlingen in überbetrieblicher Ausbildung (ÜBA) und Teilqualifizierung umfasst die Nettostichprobe 5.253 verwertbare Fragebögen.

Das Konzept des Fragebogens lehnt sich an vergleichbare Studien in Deutschland, mit Fokus auf die von den Lehrlingen erlebten unmittelbaren Ausbildungsarrangements und Rahmenbedingungen an. Das Konzept differenziert zwischen den Dimensionen Inputqualität (Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen), Prozessqualität (betriebliche Rahmenbedingungen in der Ausbildung) und Outputqualität (Ergebnisse der Ausbildung). Der Fragebogen wurde gegenüber den beiden vorigen Runden des Lehrlingsmonitors nur geringfügig modifiziert.

Im Zeitverlauf zeigt sich dabei eine bemerkenswerte Kontinuität der Ergebnisse. Innerhalb des vierjährigen Zeitraumes lassen sich kaum Veränderungen in der Situation der Lehrlinge beobachten. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass zwar Lehrlinge im letzten Lehrjahr befragt worden sind, aber die Befragten nicht dieselben jungen Menschen waren.

Die hohe Stabilität der Ergebnisse kann in zweifacher Weise gedeutet werden: (1) Strukturen und Ausbildungskulturen prägen in hohem Maße die Ausbildungserfahrungen von jungen Menschen. Bildungspolitische Innovationen, die in den letzten Jahren in der Lehrausbildung umgesetzt worden sind, wirken sich nur zeitverzögert auf die Strukturen der Ausbildung aus. (2) Die Ergebnisse weisen auf eine hohe methodische Zuverlässigkeit und Belastbarkeit des Lehrlingsmonitors hin.

Es lassen sich erste Trendaussagen ableiten, wenngleich sich diese in einem kleinen Rahmen bewegen. Diese könnten jedoch ebenso auf zufällige Schwankungen bzw. kleine Stichprobeneffekte zurückzuführen sein.

Insgesamt konnten 70% der Lehrlinge ihren engeren Berufswunsch verwirklichen: Knapp ein Drittel (30%) der Lehrlinge konnten nach eigenen Angaben den ursprünglichen Wunschberuf realisieren. Für weitere 40% war der realisierte Lehrberuf einer unter mehreren Berufen, die von ihnen in Erwägung gezogen wurden. Das restliche Drittel ist in Berufen tätig, an die ursprünglich nicht gedacht wurde (18%), die eine Notlösung (6%) bzw. Folge des unklaren Berufswunsches waren (7%).

Die subjektive Kenntnis der Ausbildungsinhalte wird mit einem Mittelwert von 2,0 auf einer Schulnotenskala als „Gut“ bezeichnet. Weniger als die Hälfte der Lehrlinge (45%) wird nach eigener Aussage auch ausschließlich für ausbildungsbezogene Tätigkeiten herangezogen. Etwa ein Drittel der Lehrlinge gibt jedoch an, (sehr) häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten durchführen zu müssen (30%), der Rest gelegentlich.

¹⁸⁸ Lachmayr, Norbert / Mayerl, Martin. 2. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Wien: öibf 2017.

¹⁸⁹ Lachmayr, Norbert / Mayerl, Martin. 3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Wien: öibf 2019

56% der Lehrlinge liegt kein Ausbildungsplan für die betriebliche Ausbildung vor bzw. wird nicht bewusst wahrgenommen. Eine regelmäßige Ausbildungsdokumentation wird nach Wahrnehmung der Lehrlinge bei 64 % nicht durchgeführt.

58% der befragten Lehrlinge sind der Meinung, dass für die Ausbildung technologische Geräte, Werkzeuge und Arbeitsmittel auf dem neuesten Stand genutzt werden. 71% der Lehrlinge stimmen dem Statement zu, dass der Ausbildungsbetrieb bereits im digitalen Zeitalter angekommen ist.

Zwei Drittel der Lehrlinge leistet nach eigenen Angaben keine Überstunden, d. h. deren durchschnittliche Arbeitszeit übersteigt 40 Stunden pro Woche nicht. Das restliche Drittel (33%) gibt hingegen an, Überstunden zu leisten, teils komplett freiwillig (13%), teils komplett unfreiwillig (7%), sowie manchmal freiwillig, manchmal nicht freiwillig (13%). Diese Überstunden werden nach Angaben der Lehrlinge in der Regel bezahlt bzw. durch Zeitausgleich abgegolten (70%), jedoch bei jeweils weiteren 15% nur manchmal oder gar nicht. Rund ein Fünftel arbeitet an Berufsschultagen immer bzw. manchmal. Jene Lehrlinge, die immer oder manchmal an Berufsschultagen arbeiten müssen, geben dabei mit großer Mehrheit an, dass an solchen Tagen die Gesamtzeit (Schul- und Arbeitszeit) die Grenze von acht Stunden immer bzw. manchmal überschritten wird.

Rund 73% der befragten Lehrlinge sind im Laufe der Lehrausbildung zumindest einmal zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich krank gefühlt hatten. Die häufigsten Gründe dafür sind einerseits ein hohes Pflichtbewusstsein gegenüber ihren KollegInnen und andererseits die Vermeidung von Problemen, die eine Krankmeldung mit sich bringt.

77% der Lehrlinge geben an, dass ihre Arbeitszeit in schriftlicher, digitaler oder sonstiger Form festgehalten wird, der Rest der befragten Lehrlinge verneint dies (14%) bzw. weiß es nicht (9%). Einen Ausdruck bzw. Kopie erhalten aber nur 58 % der Lehrlinge, bei denen eine Arbeitsaufzeichnung geführt wird.

Zustimmung von jeweils zwischen 70 bis 78% der Lehrlinge wird bei zahlreichen Items in Bezug auf qualitative Rahmenbedingungen im Betrieb geäußert: Die Lehrlinge fühlen sich im Betrieb als ArbeitskollegInnen voll akzeptiert, sie übernehmen verantwortungsvolle Aufgaben und sehen sich in größere Arbeits-/Produktionsprozesse eingebunden. Zudem werden Fehler erklärt, die Ausbildungsinhalte sind bekannt und die Arbeit mache Spaß. Bei all diesen Aussagen stimmen jeweils rund acht bis 14% der Lehrlinge eher oder gar nicht zu.

Rund zwei Drittel der Lehrlinge geben darüber hinaus an, den eigenen Arbeitsprozess selbstständig planen, durchführen und kontrollieren zu können, erleben die Ausbildung als abwechslungsreich und bekommen Arbeitsvorgänge zur vollsten Zufriedenheit erklärt.

Die Feedbackkultur und Mitbestimmung in der Ausbildung werden hingegen in deutlich geringerer Häufigkeit als gegeben erlebt. So geben 41% an, dass regelmäßige Besprechungen über den Fortschritt in der Ausbildung stattfinden, 37% hingegen verneinen dies.

Um die Lehrberufe mit den subjektiv von den Lehrlingen eingeschätzten Ausbildungsbedingungen vergleichen zu können, wurde ein Index Betriebliche Rahmenbedingungen erstellt. Zu den Berufen mit den besten Bewertungen zählen Industriekaufmann/-frau, Land- und Baumaschinentechniker/-in, Verwaltungsassistent/-in, Maurer/-in und Bürokaufmann/-frau. Lehrberufe mit den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsbedingungen sind Betriebslogistikkaufmann/-frau, Speditionskaufmann/-frau, Prozesstechniker/-in, Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in) und Restaurantfachmann/-frau.

44% der Lehrlinge im letzten Lehrjahr haben keine Probleme im Ausbildungsverlauf wahrgenommen, weitere 40% zumindest kleinere Probleme. Große Probleme wurden von 17% der befragten Lehrlinge

genannt. Die häufigsten Probleme beziehen sich auf Konflikte mit MitarbeiterInnen oder Vorgesetzten/AusbilderInnen, dem Arbeitsklima und auf nicht passende Arbeitsbedingungen.

44% der Jugendlichen mit Problemen benötigten nach eigener Angabe keine konkrete Hilfe von außen. Weitere 39% fanden Hilfe (v. a. bei Eltern, AusbilderInnen, FreundInnen, Vorgesetzten) und 17% hatten trotz Bedarf keine Hilfe gefunden.

Im Verlauf der Ausbildung hat knapp die Hälfte der Lehrlinge bereits über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht, wobei ein Fünftel (21%) diese Überlegung sogar ernsthaft in Betracht gezogen (aber verworfen) hat.

Schulische Lerninhalte sind für das betriebliche Lernen relevant (70% Zustimmung), betriebliche Aufgabenstellungen werden nach Aussage der befragten Lehrlinge auch in der Schule behandelt (65%). Die gemeinsame Durchführung von Projekten zwischen Betrieb und Schule ist hingegen eher die Ausnahme und wird von 18% der Befragten wahrgenommen.

Ausbildungsbetrieben ist es laut Angaben der Lehrlinge (sehr) wichtig (91%), dass sie am Ende der Ausbildung zur Lehrabschlussprüfung antreten. Im Kontrast dazu betonen 37% der Lehrlinge, dass ihnen der Betrieb konkret bei der Vorbereitung zur LAP nicht hilft. 52% geben an, nicht mit dem Ausbilder/der Ausbilderin bereits über die Inhalte der LAP gesprochen zu haben.

Die von den Lehrlingen absolvierten Zusatzqualifikationen sind breit verteilt und beziehen sich sowohl auf fachliche als auch nicht fachliche Inhalte. Durchschnittlich werden etwas mehr als zwei Zusatzqualifikationen genannt. Die häufigsten Nennungen entfallen auf den Bereich Kommunikation, Konfliktlösung und Teamarbeit sowie auf technische Zusatzqualifikationen wie Produktschulungen, Zertifikate/Berechtigungen und technische/fachliche Schulungen. Am wenigsten häufig werden Sprachkurse oder EDV-Kurse absolviert.

74% der Lehrlinge blicken ihrer beruflichen Zukunft zuversichtlich entgegen (10% eher negativ). 69% fühlen sich durch die Lehrausbildung gut auf die zukünftige Arbeit als Facharbeitskraft vorbereitet (11% eher nicht gut vorbereitet). Insgesamt vermutet mehr als die Hälfte der Lehrlinge, nach Abschluss der Lehre vom Betrieb als Fachkraft übernommen zu werden (58%), während 8% dies dezidiert ausschließen. Rund ein Fünftel der Lehrlinge möchte von sich aus nach Abschluss nicht im Betrieb bleiben. Insgesamt wollen 69% der befragten Lehrlinge nach Abschluss der Lehre im ausgewählten Lehrberuf auch bleiben.

Die am häufigsten genannten Gründe für einen Berufswechsel beziehen sich auf eine gewünschte Neu- bzw. Umorientierung im Berufsleben. Weitere Faktoren sind ein geringes Interesse am Beruf, geringer Verdienst und negative Erfahrungen in der betrieblichen Ausbildung. Schwierige Rahmenbedingungen (Arbeitszeiten, geringe Aufstiegschancen, zu schwierige Tätigkeiten) im jeweiligen Berufsfeld werden vergleichsweise selten als Gründe genannt.

Insgesamt sind 70% der Lehrlinge mit ihrer Lehrausbildung sehr bzw. eher zufrieden. Jeder achte Lehrling (12%) hingegen ist mit der Ausbildung (eher) nicht zufrieden. Entsprechend dazu würden 70% ihren Ausbildungsbetrieb auch anderen Lehrlingen (eher) weiterempfehlen. Die hohe Zufriedenheit bestätigt auch die Angabe von 51% der Lehrlinge, dass sowohl der Lehrberuf als auch der Lehrbetrieb wieder würde gewählt werden. 17% würden weder Beruf noch Betrieb nochmals wählen, würden sie nochmals vor dieser Entscheidung stehen. Es fühlen sich 74% der Lehrlinge gerade richtig in der Ausbildung gefordert, rund 15% sehen sich unterfordert, 11% überfordert.

31.2 LehrabsolventInnenbefragung

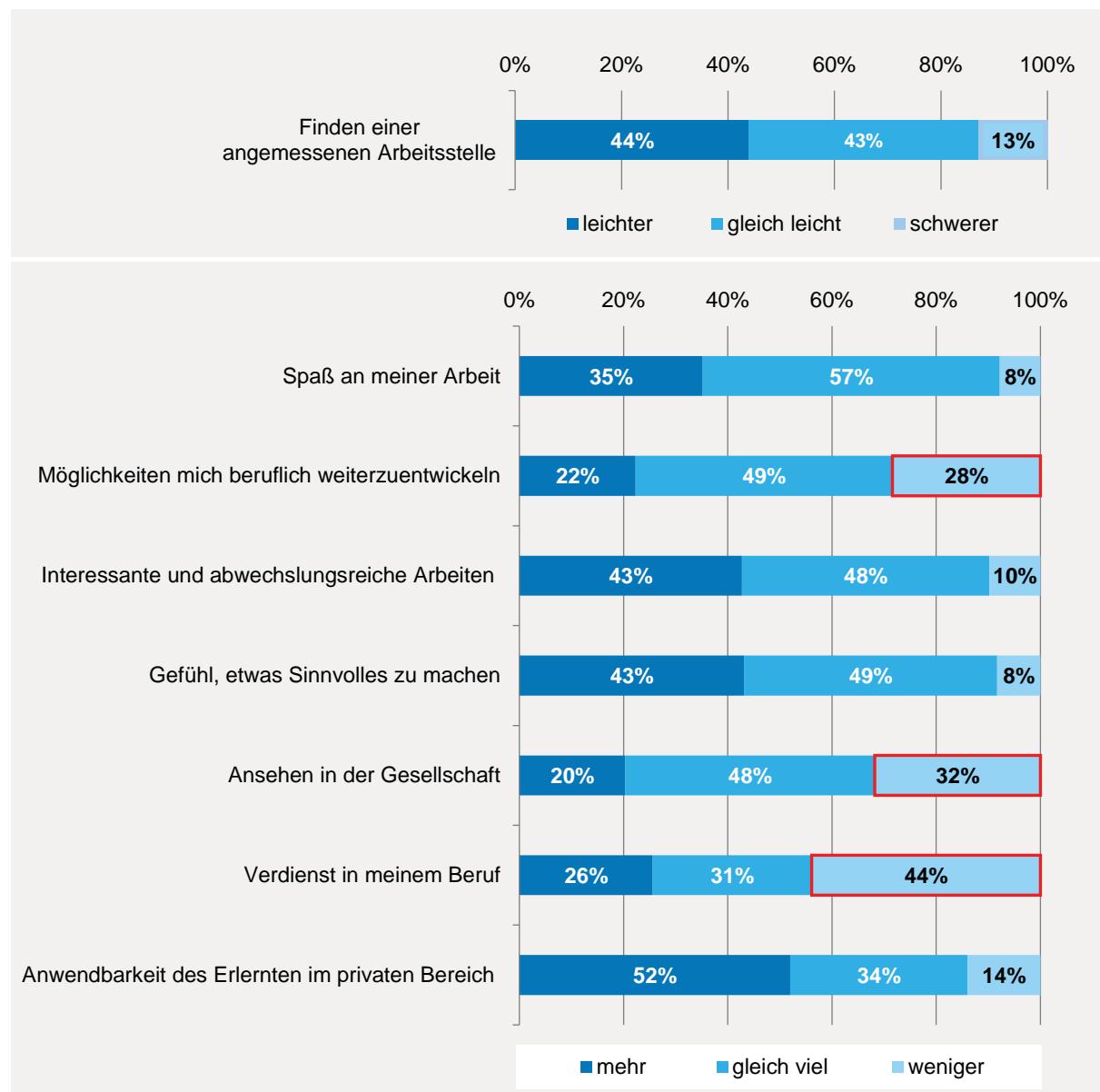
Eine im Rahmen der „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG“¹⁹⁰ im Jahr 2015 durchgeführte österreichweite Befragung von LehrabsolventInnen rund zwei Jahre nach Lehrabschluss¹⁹¹ zeigt unter anderem:

Im direkten Vergleich mit gleichaltrigen Bekannten, die eine weiterführende Schule (mit oder ohne Matura) absolviert haben (vgl. Grafik 31-1), sehen sich die befragten LehrabsolventInnen überwiegend im Vorteil: Die LehrabsolventInnen schätzen, dass sie es eher leichter haben, eine angemessene Arbeitsstelle zu finden (44%), dass sie eher mehr Spaß beim Ausüben ihres Berufes haben (35%) und dass ihre Tätigkeitsbereiche eher spannender und abwechslungsreicher sind (43%). Außerdem sehen die LehrabsolventInnen häufiger Möglichkeiten, das in der Ausbildung Erlernte auch im privaten Bereich anzuwenden (52%). Eher benachteiligt gegenüber AbsolventInnen einer weiterführenden Schule (mit oder ohne Matura) sehen sich die befragten LehrabsolventInnen vor allem bezogen auf jene Aspekte, die mit der externen Bewertung/Anerkennung ihrer Arbeit und Ausbildung zu tun haben, und zwar dem Ansehen in der Gesellschaft (32%) sowie dem (stark berufsgruppenspezifischen/-abhängigen) Einkommen (44%), welches ebenfalls unter dem Gesichtspunkt der Anerkennung – nämlich seitens der ArbeitgeberInnen bzw. seitens der KundInnen – gesehen werden kann. Schließlich betrifft die Frage der gesellschaftlichen Anerkennung letzten Endes auch den am Markt erzielbaren Preis, den KundInnen für Leistungen von LehrabsolventInnen zu zahlen bereit sind.

¹⁹⁰ Vgl. Dornmayr, Helmut / Schlägl, Peter / Mayerl, Martin / Winkler, Birgit (2016): Synthesebericht der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. Wien.

¹⁹¹ Vgl. Dornmayr, Helmut / Winkler, Birgit (2016): Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss. Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

Grafik 31-1 Subjektiver Vergleich mit berufstätigen gleichaltrigen AbsolventInnen weiterführender Schulen (mit oder ohne Matura)
 (Befragung österreichischer LehrabsolventInnen 2 Jahre nach Lehrabschluss)



Quelle: ibw-Befragung österreichischer LehrabsolventInnen 2015 (n = 655)

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Winkler, Birgit (2016): Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss. Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

32 Fachkräftebedarf und Beschäftigungsperspektiven

32.1 Demographische Entwicklung („Fachkräftelücke“)

Die Altersstruktur der Erwerbstätigen hat einen direkten Einfluss auf das zukünftige Arbeitskräfteangebot, welches natürlich auch von anderen Faktoren, wie vor allem den – relativ schwer zu prognostizierenden – Wanderungsbewegungen oder der Erwerbsbeteiligung beeinflusst wird. Basis der nachfolgenden Analysen zur demographischen Entwicklung in Österreich ist die aktuelle Hauptprognose der Bevölkerungsentwicklung von Statistik Austria, welche allerdings die möglichen Auswirkungen nationaler und internationaler Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-2019-Erkrankungen aufgrund des SARS-CoV-2-Virus) auf Wanderungsbewegungen und –möglichkeiten noch unberücksichtigt lässt. Diese sind zum jetzigen Zeitpunkt (Mai 2020) auch noch nicht seriös abschätzbar.

Der (zukünftige) Fachkräftebedarf in Österreich steht jedenfalls nicht nur in einem starken Zusammenhang mit dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft, sondern auch mit dem (verfügbarer) Fachkräfteangebot, welches wiederum stark von der demographischen Entwicklung beeinflusst wird. Dabei wird in den nächsten Jahren von **zwei Seiten „demographischer Druck“ auf das Fachkräfteangebot ausübt**:

- Zuletzt gesunkene und weiter stagnierende Zahl an BerufseinstiegerInnen (20-Jährige)
- Steigende Zahl an BerufsaussteigerInnen (Pensionierungen)

Besonders eindrucksvoll lässt sich diese Entwicklung veranschaulichen, wenn die Zahl der 20-Jährigen (als angenommenes Durchschnittsalter von BerufseinstiegerInnen) mit jener der 60-Jährigen (als angenommenes durchschnittliches Pensionsantrittsalter¹⁹²) verglichen wird (vgl. Grafik 32-1). Seit dem Jahr 2015 ist die Zahl der 60-Jährigen in Österreich höher als jene der 20-Jährigen. Am **Höhepunkt dieser demographischen „Lücke“ im Jahr 2024** werden gemäß aktueller Prognose **138.206** 60-Jährigen lediglich **93.549** 20-Jährige in Österreich gegenüberstehen, d. h. die Zahl der 60-Jährigen wird jene der 20-Jährigen um fast 45.000 Personen überragen (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

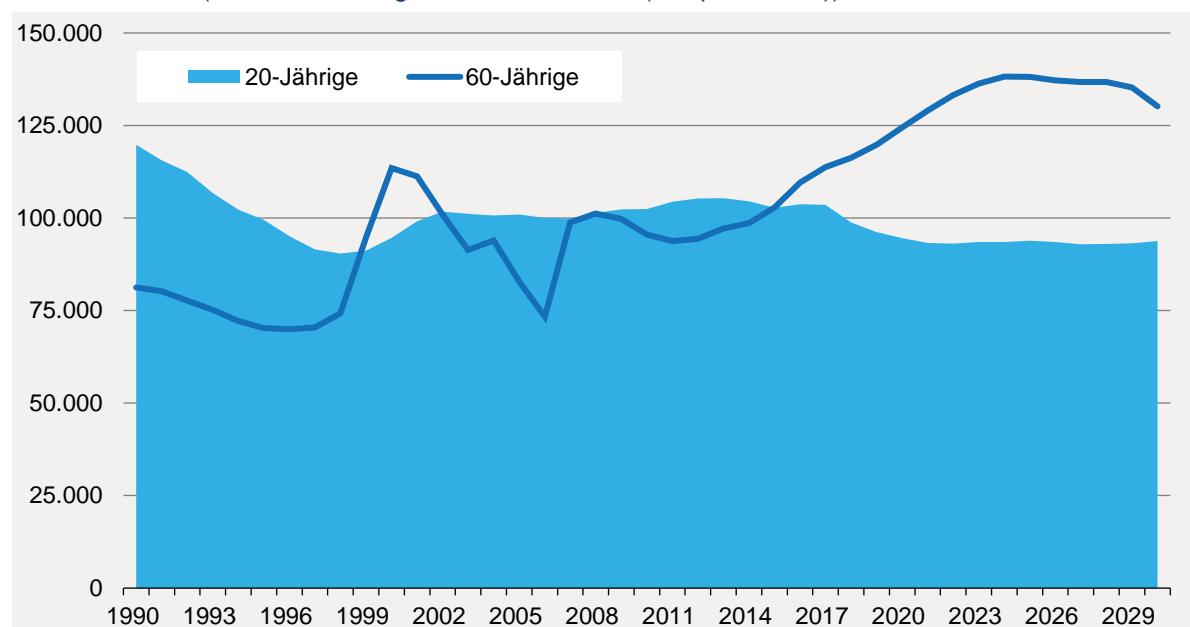
Auch wenn diese Betrachtungsweise den Umstand vernachlässigt, dass davon auszugehen ist, dass diese „Lücke“ durch einen positiven (Zu-)Wanderungssaldo bei den 20-60-Jährigen abgeschwächt wird, so werden die Auswirkungen auf das Fachkräfteangebot in Österreich doch massiv und in erster Linie nur durch Zuwanderung und adäquate Qualifizierung kompensierbar sein. Eine weitere Modellrechnung zu dieser demographischen „Lücke“, welche auch die gesamte (auf Basis 2019 prognostizierte) Zuwanderung (gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria) berücksichtigt, veranschaulicht dies deutlich (vgl. Grafik 32-2): Die **Zahl der 20-60-Jährigen** (d. h. in etwa die Zahl der Personen im erwerbsfähigen bzw. üblicherweise erwerbstätigen Alter) wird **ab dem Langzeithöhepunkt im Jahr 2018** (5.045.221 Personen) **bis zum Jahr 2030** (4.764.705 Personen) **um mehr als 280.000 Personen zurückgehen** (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

¹⁹² Anmerkung zum Pensionsantrittsalter: Im Jahr 2019 lag österreichweit das durchschnittliche Alter der Pensionsneuzuerkennungen (Alterspensionen und Invaliditäts-/Erwerbsunfähigkeitspensionen ohne Rehabilitationsgeld) in der gesetzlichen Pensionsversicherung bei durchschnittlich 60,3 Jahren (Männer: 61,3 Jahre, Frauen: 59,5 Jahre). (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger). Aufgrund dieser empirischen Basis bietet sich daher die Verwendung der Zahl der 60-Jährigen als (grober) Indikator für die Zahl der Pensionsneueintritte an. Eine Erhöhung des tatsächlichen durchschnittlichen Pensionsantrittsalters in den nächsten Jahren würde selbstverständlich die Zahl der verfügbaren Fachkräfte erhöhen und die demographische „Lücke“ verringern.

Noch viel stärker wäre der Rückgang (rein hypothetisch) bei einem radikal isolationistischen Szenario – wenn es **gar keine Zu- und Abwanderungen nach und von Österreich** gäbe: Hier wäre 2030 die Zahl der 20-60-Jährigen um weitere rund 350.000 Personen niedriger (vgl. Grafik 32-2).

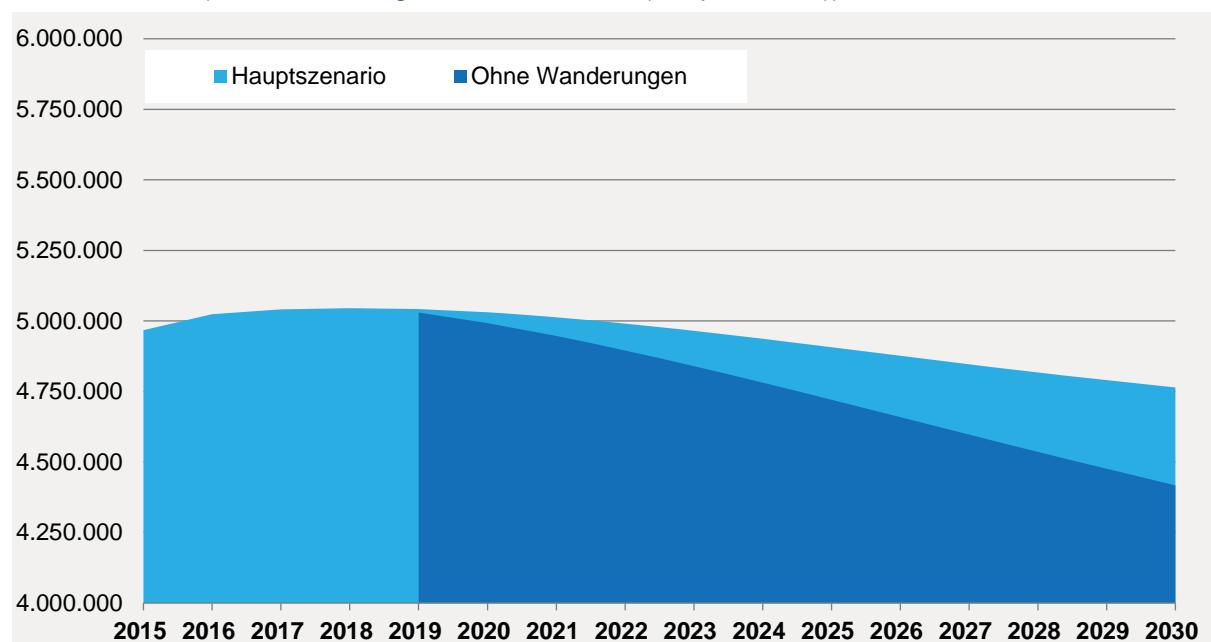
Diese Zahlen verdeutlichen daher, dass die mittelfristige Aufrechterhaltung des (weitgehend) kontinuierlichen Beschäftigtenwachstums der letzten 50 Jahre in Österreich und die damit verbundene Finanzierung der öffentlichen Haushalte konkreter Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräfteangebots und -nachwuchses bedarf.

Grafik 32-1 Zahl der 20-Jährigen und 60-Jährigen in Österreich
(1990-2030; Prognosewerte ab 2019 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 30.04.2020; letzte Aktualisierung: 22.11.2019)

Grafik 32-2 Zahl der 20- bis 60-Jährigen in Österreich
(2015-2030; Prognosewerte ab 2019 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 30.04.2020; letzte Aktualisierung: 22.11.2019) + ibw-Berechnungen
Anm.: Skalierung beginnend ab 4.000.000.

32.2 Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene

Zur Analyse des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigungsperspektiven einzelner Qualifikationsstufen bietet sich als vermutlich transparenteste und plausibelste Betrachtungsmöglichkeit eine Untersuchung der Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene an. Damit lassen sich das Wechselspiel von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungsperspektiven spezifischer Gruppen unmittelbar und sehr umfassend darstellen. Dies trifft für andere statistische Analysemöglichkeiten nicht in derselben Qualität zu. Exemplarisch sei die Analyse der offenen Stellen und Arbeitssuchenden angeführt, welche in besonderem Maße vom Meldeverhalten der Akteure und der jeweiligen Quelle abhängt. Beispielsweise unterscheidet sich die Zahl der gemeldeten offenen Stellen extrem stark nach Datenquelle (Meldungen beim AMS, Inserate in Printmedien, Online-Jobbörseninseraten)¹⁹³.

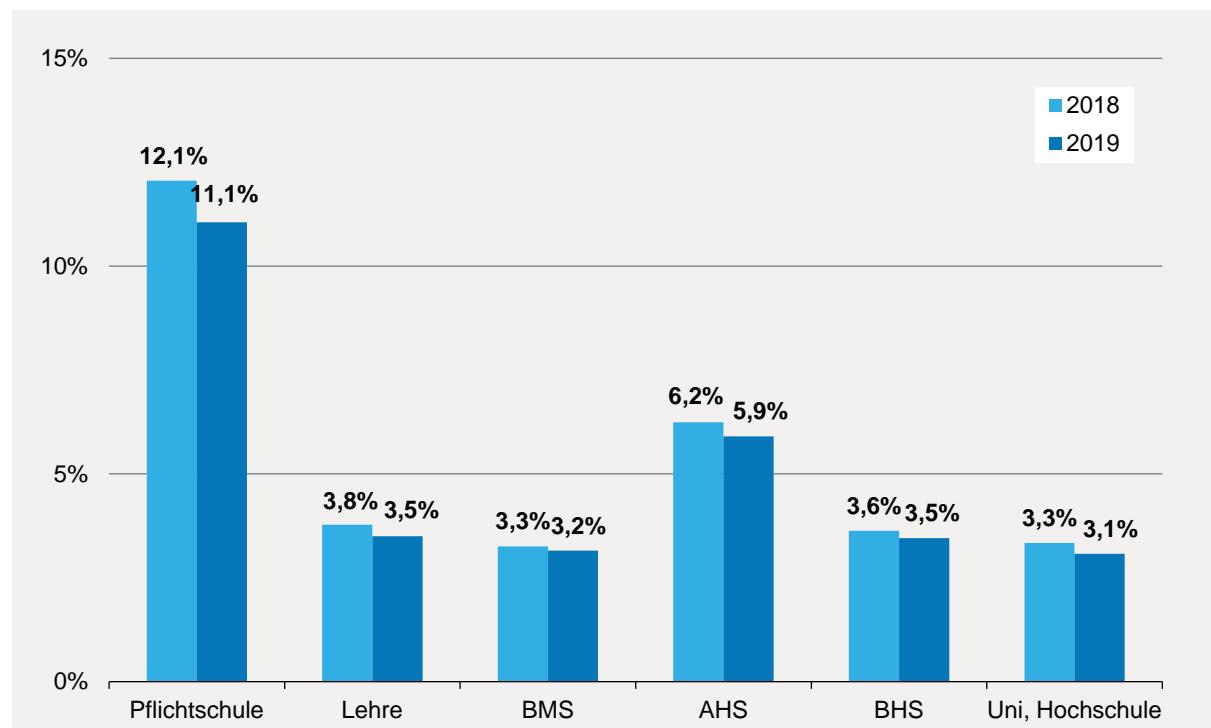
Die Analyse der Arbeitslosenquoten nach höchster abgeschlossener Ausbildung zeigt, dass die **Arbeitslosenquote von Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, deutlich höher** (meist mehr als doppelt so hoch) ist als jene von Personen, welche weiterführende Ausbildungen abgeschlossen haben. In welchem genauen Ausmaß dies der Fall ist, hängt nicht zuletzt von der Betrachtungsweise ab. Zwei Methoden zur Berechnung der Arbeitslosenquote haben sich in Österreich durchgesetzt: Jene des AMS und jene nach dem Labour Force-Konzept (ILO)¹⁹⁴ (Statistik Austria). Letztere ist umfassender, weil hier u. a. auch selbstständig Erwerbstätige (sowie nicht beim AMS vorgenommene Arbeitslose) mitgezählt werden. Wenn nun diese Arbeitslosenquote nach internationaler Definition ermittelt wird, d. h. von Statistik Austria mittels Befragung (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) erhoben und nach dem Labour Force-Konzept berechnet wird, dann betrug 2019 in Österreich die **Arbeitslosenquote von Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, 11,1%** (vgl. Grafik 32-3). Die Arbeitslosenquoten aller anderen Gruppen (Bildungslevels) lagen bei dieser Betrachtungsweise deutlich darunter. 2019 sind gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung die Arbeitslosenquoten aller Bildungsebenen mehr oder weniger deutlich gesunken.

¹⁹³ Vgl. dazu: Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2017): Lehrlingsausbildung im Überblick 2017 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 190, Wien.

¹⁹⁴ Nach dem Labour Force-Konzept (LFK) der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gelten jene Personen zwischen 15 und 74 Jahren als arbeitslos, die nicht erwerbstätig im Sinne des LFK sind, innerhalb der nächsten beiden Wochen eine Arbeit aufnehmen können und während der vier vorhergehenden Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben, oder bereits eine Stelle gefunden haben und diese in maximal drei Monaten antreten. Zu beachten ist, dass arbeitssuchende Personen, die ansonsten die Kriterien der Arbeitslosigkeit erfüllen würden (aktive Arbeitssuche, Verfügbarkeit), nach dieser Definition nicht als arbeitslos gelten, wenn sie eine oder wenige Stunden in der Referenzwoche gearbeitet haben. Saisonarbeitslose werden nach diesem Konzept somit nur dann als arbeitslos klassifiziert, wenn sie gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar und aktiv auf Arbeitssuche sind. Die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen und Ausbildungen wird nicht in Form der Arbeitssuche betrachtet. Die Arbeitslosenquote ist dann der Anteil der Arbeitslosen nach LFK an der Zahl der Erwerbspersonen nach LFK. Die Zahl der Erwerbspersonen ist die Summe der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen. Damit sind also alle Personen bezeichnet, die am Erwerbsleben teilnehmen oder dies aktiv anstreben. Nach dem Labour Force-Konzept gilt eine Person als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbstständige, Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet hat. Hat die Person nur aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. nicht gearbeitet, geht aber ansonsten einer Arbeit nach, gilt sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeldbeziehende mit aufrechtem Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen präsenz- und zivildienstleistende Personen. (Quelle: Statistik Austria)

Die **niedrigsten Arbeitslosenquoten** wiesen 2019 die **AbsolventInnen einer Universität/Hochschule** (3,1%), **einer berufsbildenden mittleren Schule**¹⁹⁵ (3,2%), **einer berufsbildenden höheren Schule** (3,5%) **sowie einer Lehre** (3,5%) auf. Diese Daten belegen die hohe berufliche Verwertbarkeit und Arbeitsmarktrelevanz der beruflichen Bildung in Österreich recht eindrucksvoll, zumal die AbsolventInnen von allgemeinbildenden höheren Schulen eine spürbar höhere Arbeitslosenquote (5,9%) aufweisen. Insgesamt betrug nach dieser Berechnungsweise die Arbeitslosenquote für das Jahr 2019 in Österreich 4,5%.

Grafik 32-3 Arbeitslosenquote gemäß Labour Force-Konzept (ILO) nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2018 + 2019, Österreich)
(Arbeitslosenquote gemäß internationaler Definition)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Arbeitslosenquote gemäß Labour Force-Konzept (LFK) der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) = Anteil der Arbeitslosen nach LFK an der Zahl der Erwerbspersonen nach LFK. Im Unterschied zur Berechnung der Arbeitslosenquote gemäß AMS werden hier also z. B. selbstständig Erwerbstätige mitgezählt.

Zudem werden Personen, die bereits über eine Einstellungszusage verfügen, unter bestimmten Umständen (Antritt in mehr als 3 Monaten oder nicht innerhalb der nächsten beiden Wochen verfügbar) nicht als arbeitslos – sondern als Nicht-Erwerbspersonen – betrachtet. Selbstverständlich sind hier unter den arbeitslosen Personen auch welche enthalten, die nicht beim AMS als arbeitslos vorgemerkt sind. Letzteres dürfte der maßgebliche Grund für eine teilweise höhere AkademikerInnenarbeitslosigkeit bei dieser Berechnungsweise sein.

„Uni, Hochschule“ = Universität, (Fach-)Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt.

BMS inkl. Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, Sportakademien etc.

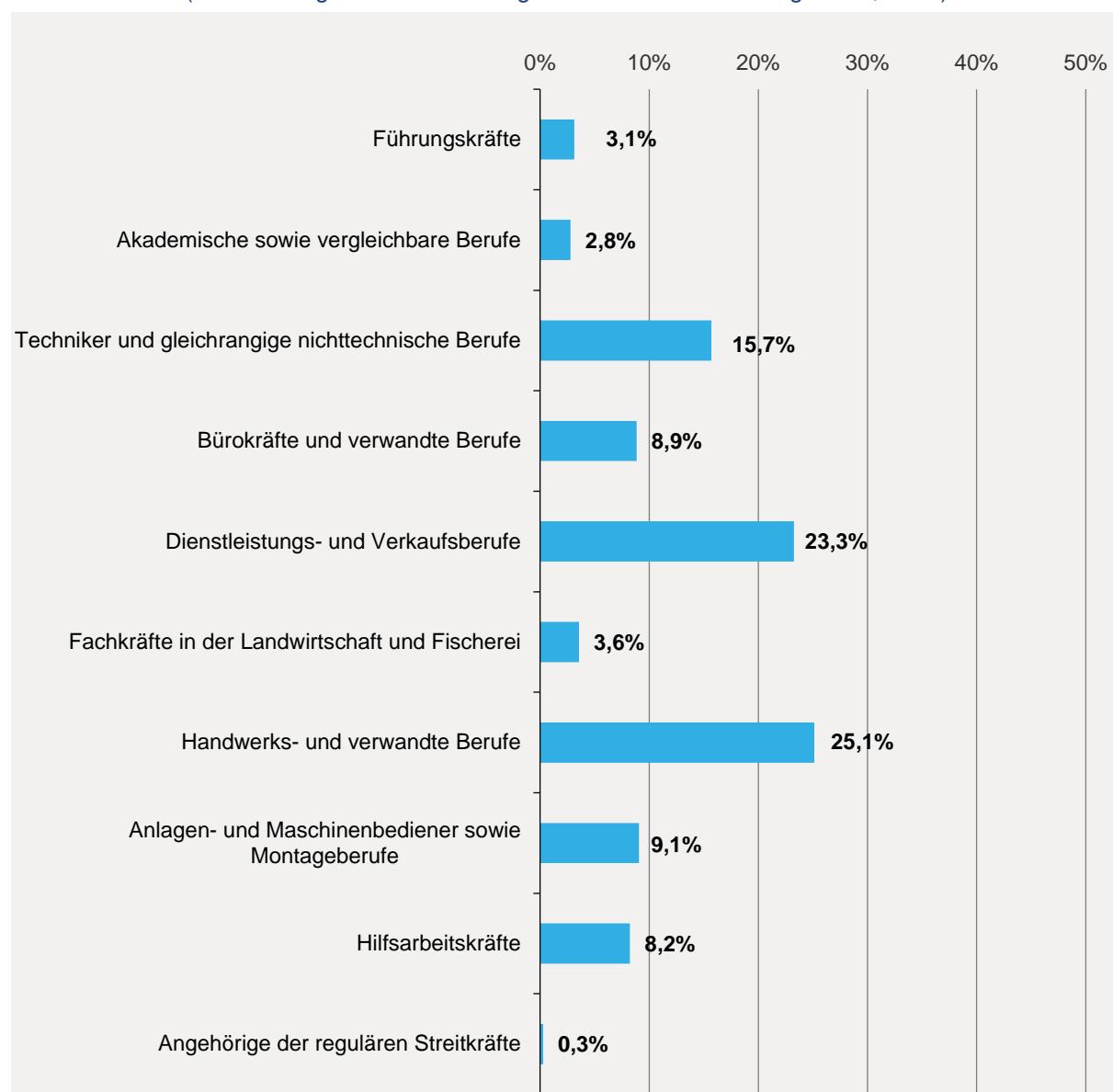
Diese Ergebnisse zeigen deutlich, wie wichtig eine weiterführende (berufliche) Ausbildung zur Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos ist. Es sind daher weiterhin hohe und auch noch verstärkte Anstrengungen notwendig und sinnvoll, um die Quote von Jugendlichen ohne weiterführenden Bildungsschluss niedrig zu halten und noch weiter zu verringern (vor allem auch bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund – vgl. Kapitel 12).

¹⁹⁵ Zur Gruppe der berufsbildenden mittleren Schulen werden hierbei allerdings sehr heterogene Ausbildungsformen (z. B. auch Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, Sportakademien etc.) gezählt.

32.3 Beschäftigungslevels/Berufsgruppen von LehrabsolventInnen

8,2% der Erwerbstägigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre waren im Jahr 2019 gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung als Hilfsarbeitskräfte beschäftigt (vgl. Grafik 32-4). Dies bedeutet, dass umgekehrt daraus geschlossen werden kann, dass **91,8% der erwerbstägigen LehrabsolventInnen ausbildungsadäquat** – d. h. mindestens auf dem der Ausbildung entsprechenden Skill Level – **beschäftigt bzw. erwerbstätig** waren.

Grafik 32-4 Erwerbstätigkeit von LehrabsolventInnen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Spaltenprozente, Summe = 100%)
(Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre; 2019)

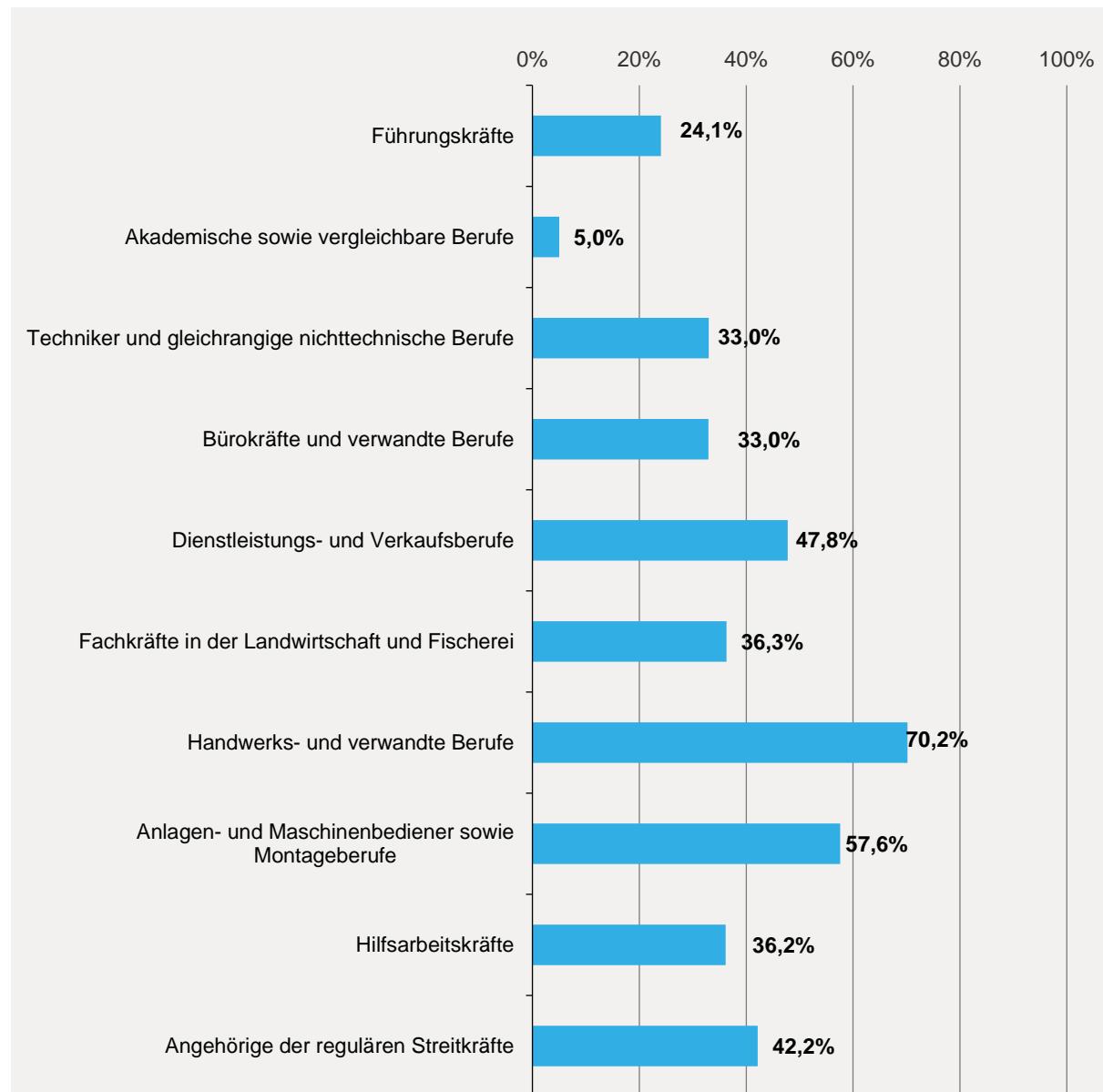


Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2019) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: „Führungskräfte“ = Führungskräfte in der Privatwirtschaft, Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete.

Grafik 32-4 kann auch umgekehrt (d. h. zeilenweise prozentuiert) betrachtet werden (vgl. Grafik 32-5). In diesem Fall wird also der Anteil von Erwerbstägigen, welche über eine Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen, in der jeweiligen ISCO-Berufshauptgruppe dargestellt. Besonders hoch ist (2019) der Anteil von LehrabsolventInnen in den Berufsgruppen „Handwerks- und verwandte Berufe“ (70%) sowie „Anlagen- und MaschinenbedienerInnen sowie Montageberufe“ (58%).

Grafik 32-5 Anteil von LehrabsolventInnen unter den Erwerbstägigen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Zeilenprozente, Summe > 100%)
(Erwerbstägige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre; 2019)



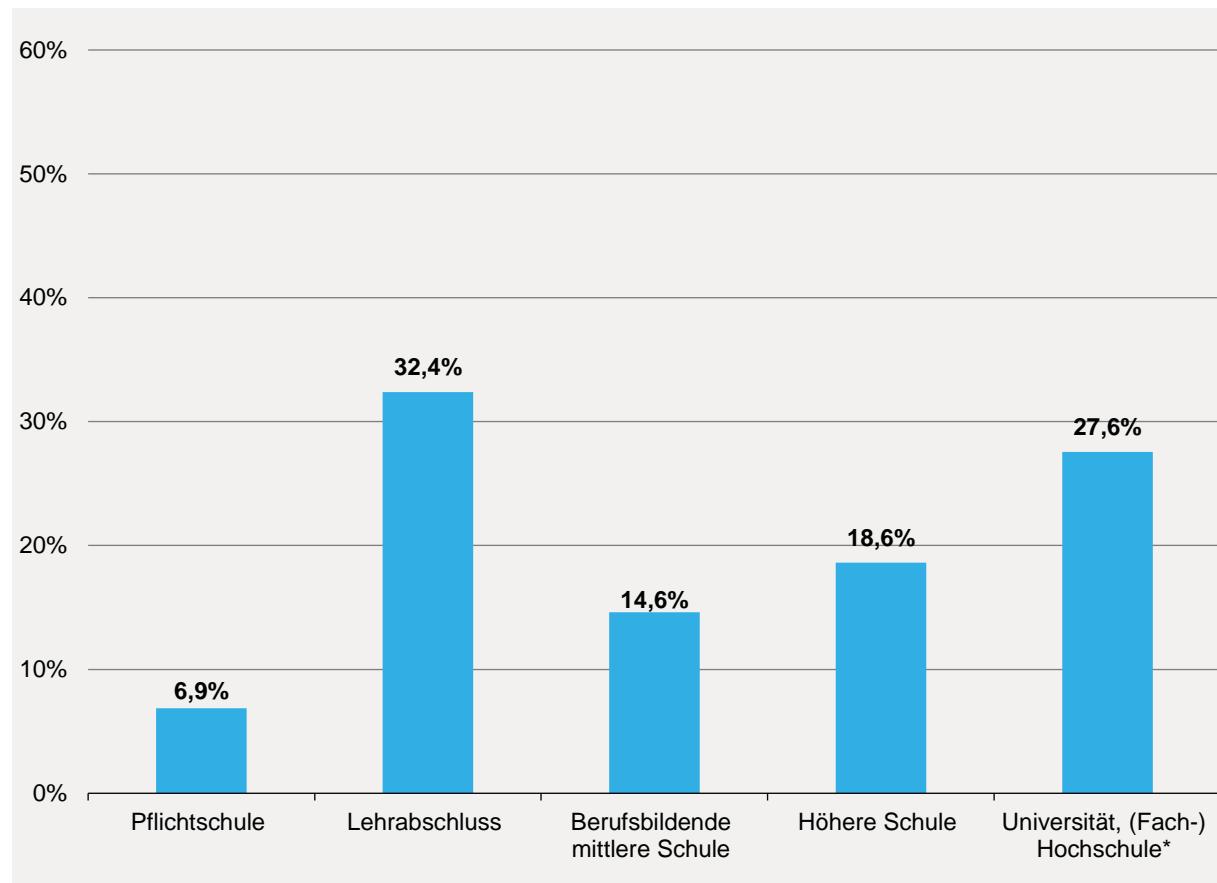
Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2019) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: „Führungskräfte“ = Führungskräfte in der Privatwirtschaft, Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete.

32.4 Lehre und Selbständigkeit

Rund 32% der Selbständigen in Österreich verfügen gemäß Arbeitskräfteerhebung 2019 (vgl. Grafik 32-6) über einen Lehrabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung. Die Lehre ist somit nach wie vor die häufigste Qualifikation von selbständig Erwerbstätigen in Österreich¹⁹⁶ und offensichtlich auch ein gutes „Sprungbrett“ zur Gründung (oder Übernahme) eines eigenen Unternehmens.

Grafik 32-6 Selbständige Erwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2019)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2019) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Selbständige ohne mithelfende Familienangehörige

* inkl. hochschulverwandte Lehranstalten

¹⁹⁶ Es kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil der LehrabsolventInnen unter den Selbständigen insgesamt sogar etwas über den genannten 32,4% liegt, weil ja auch Personen mit „höheren“ Abschlüssen bereits (vorher) eine Lehre abgeschlossen haben können.

32.5 Lehre und Fachkräftemangel

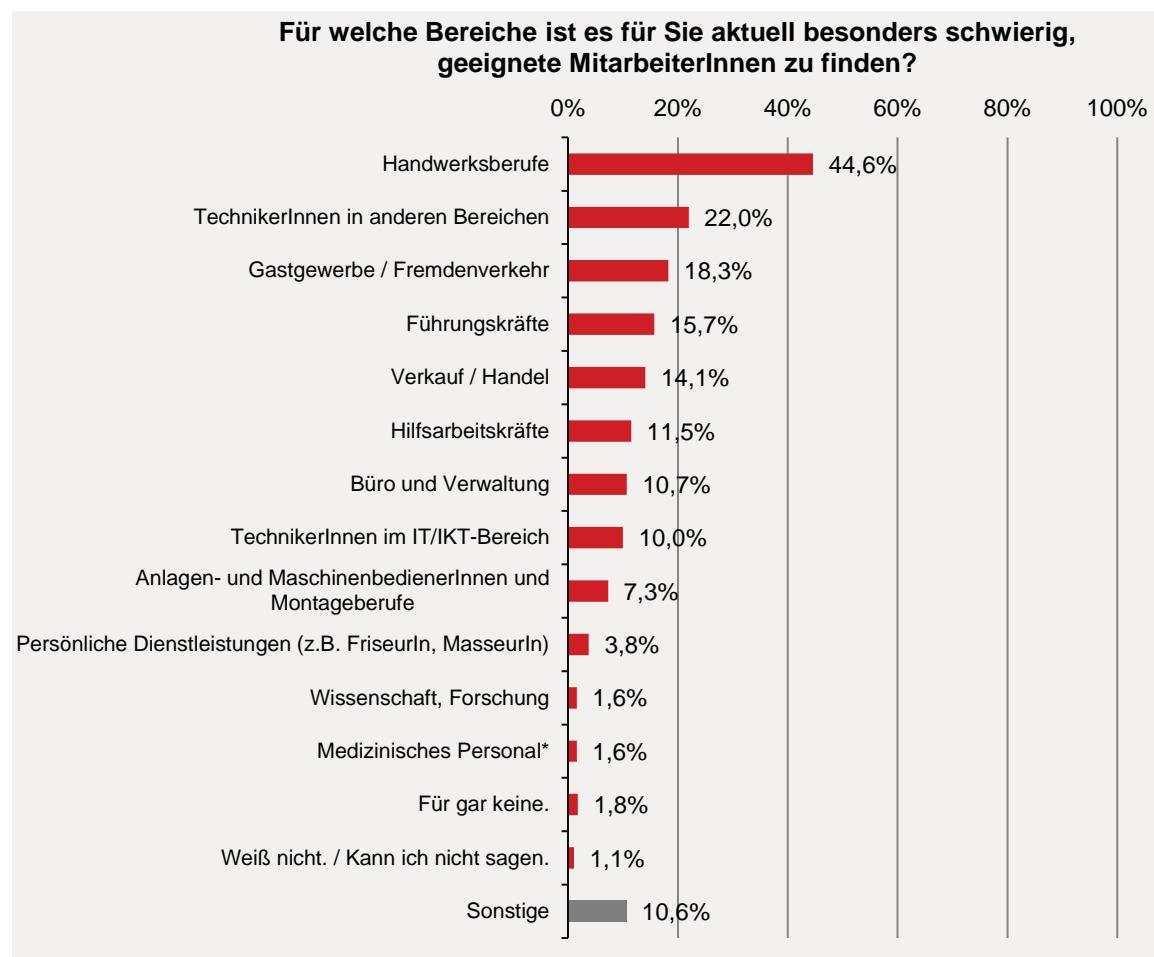
Die Ergebnisse des 2019 zum zweiten Mal vom ibw im Auftrag der WKO durchgeführten Fachkräftetadar¹⁹⁷ zeigen auf Basis umfangreicher sekundärstatistischer Analysen (Teil I: Schlüsselindikatoren) und einer österreichweiten Befragung von rund n=4.600 Betrieben (Teil II: Unternehmensbefragung), dass der Fachkräftemangel im Frühjahr 2019 bereits in fast allen österreichischen Betrieben spürbar wurde: **46%** der Betriebe leiden zum Befragungszeitpunkt sogar schon unter **sehr starkem Fachkräftemangel**, **75%** unter (sehr oder eher) **starkem**. Insgesamt geben **88% der** mehr als 4.600 im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) befragten **Unternehmen** (Mitgliedsbetriebe) an, dass sie im letzten Jahr den **Mangel an Fachkräften** (zumindest) **gespürt** haben (Befragungszeitpunkt: April 2019). In allen einzelnen Sparten und Branchen nimmt jeweils deutlich mehr als die Hälfte der Betriebe den Fachkräftemangel in (eher oder sehr) starker Form wahr. **Besonders intensiv** wird der Mangel an Fachkräften **am Bau, im Tourismus, im handwerklich-technischen Bereich, in mittelgroßen Betrieben, sowie in West-Österreich** erlebt. 65% der aktuell offenen Stellen für Fachkräfte sind bereits länger als 6 Monate unbesetzt. Im letzten Jahr ist auch die Zahl und Qualität der Bewerbungen deutlich gesunken, die Dauer und der Aufwand für die Personalsuche sind deutlich gestiegen. Nach Berufsgruppen betrachtet (vgl. Grafik 32-7) haben die Betriebe vor allem besondere Schwierigkeiten, geeignete MitarbeiterInnen für Handwerksberufe zu finden (45%), gefolgt von TechnikerInnen außerhalb des IT-Bereichs (22%) und MitarbeiterInnen für das Gastgewerbe (18%).

¹⁹⁷Dornmayr, Helmut / Rechberger, Marlis (2019): Schlüsselindikatoren zum Fachkräftebedarf in Österreich 2019 - Fachkräftetadar 2019 Teil I, ibw-Forschungsbericht im Auftrag der WKO, Wien.

Dornmayr, Helmut / Rechberger, Marlis (2019): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2019 - Fachkräftetadar 2019 Teil II, ibw-Forschungsbericht im Auftrag der WKO, Wien.

Grafik 32-7 Berufsgruppen, für welche es für die befragten Unternehmen zum Befragungszeitpunkt besonders schwierig ist, geeignete MitarbeiterInnen zu finden

(unter jenen n = 4.064 (88,1%) Unternehmen, die angegeben haben, einen Mangel an Fachkräften im letzten Jahr zumindest schwach verspürt zu haben; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2019 (n = 4.613 Unternehmen; Durchführung: April 2019)

Datenbasis: n=4.064 Betriebe (88,1%), welche den Fachkräftemangel im letzten Jahr zumindest schwach/wenig gespürt haben.

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

Zu lesen ist die Grafik wie folgt: 44,6% unter den befragten Unternehmen, die angegeben haben, im letzten Jahr einen Mangel an Fachkräften in ihrem Unternehmen zumindest schwach verspürt zu haben, haben zum Befragungszeitpunkt besondere Schwierigkeiten, geeignete MitarbeiterInnen für Handwerksberufe zu finden.

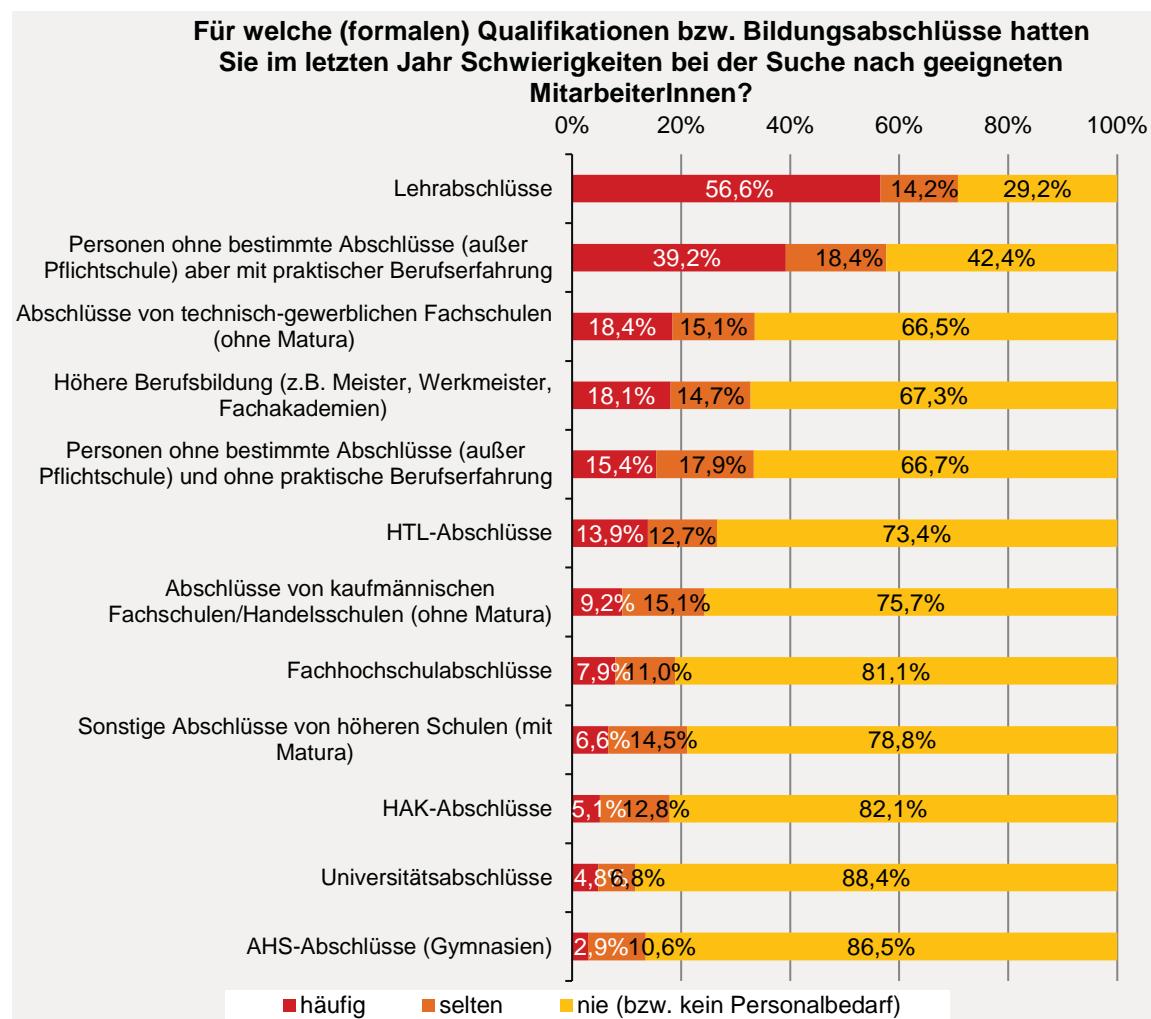
Klassifizierung der Berufsgruppen angelehnt an Ö-ISCO 08.

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

Hochgerechnet auf Österreich kann **zum Befragungszeitpunkt April 2019** von einem **geschätzten Fachkräftebedarf** (offene Stellen) **von rund 207.000 Personen** (bezogen auf alle Mitgliedsbetriebe der WKO) ausgegangen werden.

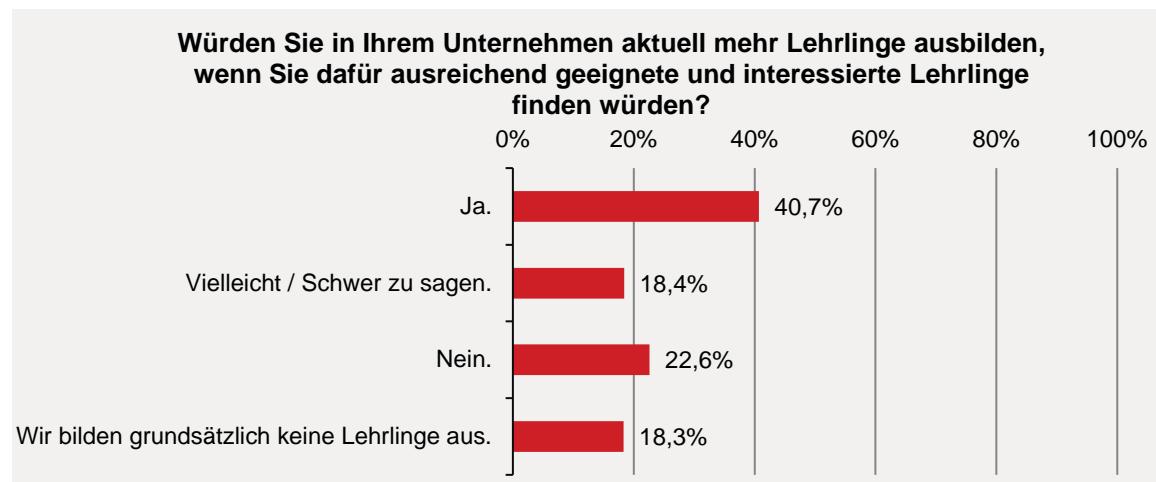
Besonders nachgefragt werden **Lehrabschlüsse** (vgl. Grafik 32-8). 57% der Betriebe mit spürbarem Fachkräftemangel hatten im letzten Jahr häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach MitarbeiterInnen mit Lehrabschlüssen (lediglich 8% bei Fachhochschulabschlüssen bzw. 5% bei Universitätsabschlüssen).

Grafik 32-8 Qualifikationen bzw. Bildungsabschlüsse, für welche die Unternehmen im letzten Jahr Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten MitarbeiterInnen hatten
(unter jenen n = 4.064 (88,1%) Unternehmen, die angegeben haben, einen Mangel an Fachkräften im letzten Jahr zumindest schwach verspürt zu haben)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2019 (n = 4.613 Unternehmen; Durchführung: April 2019)

Der Bedarf an LehrabsolventInnen hat sich durch den (vor allem demographisch bedingten) Rückgang der Lehrlinge in den Jahren vor 2018 zusätzlich verschärft. Dies liegt aber offensichtlich nicht an einer mangelnden Ausbildungsbereitschaft der österreichischen Betriebe. Im Gegenteil: **Rund die Hälfte der Betriebe** (41% sicher, weitere 18% vielleicht) **würde mehr Lehrlinge ausbilden**, wenn sie dafür ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche finden würden (vgl. Grafik 32-9). Unter jenen Betrieben, die grundsätzlich Lehrlinge ausbilden, wollten sogar 50% sicher und 23% vielleicht mehr Lehrlinge ausbilden.

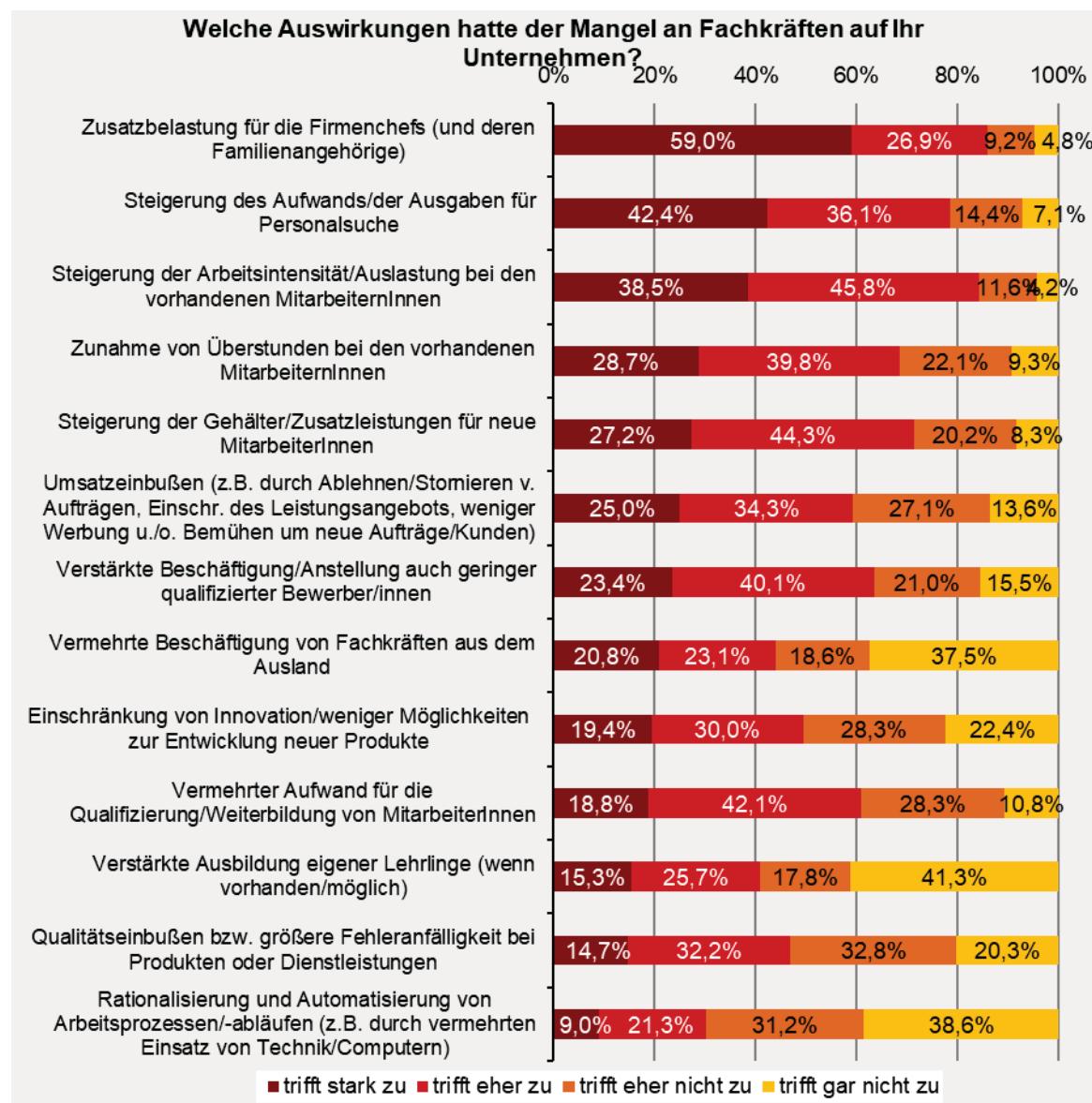
Grafik 32-9 Bereitschaft zum vermehrten Ausbilden von Lehrlingen

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2019 (n = 4.613 Unternehmen; Durchführung: April 2019)

Von den **Auswirkungen des Fachkräftemangels** sind in erster Linie die **Firmenchefs und deren Familienangehörige** (86%) sowie die **aktuellen MitarbeiterInnen** betroffen, welche ebenfalls in Form von höherer Arbeitsintensität (85%) und mehr Überstunden (69%) die mangelnde Personalausstattung zu kompensieren haben (vgl. Grafik 32-10). In **rund 59% der Betriebe**, welche den Mangel an Fachkräften im letzten Jahr gespürt haben, hat dieser zudem auch zu **Umsatzeinbußen** geführt (z. B. durch Ablehnung/Stornierung von Aufträgen, Einschränkung des Leistungsangebots, weniger Werbung, weniger Bemühen um neue Aufträge/KundInnen etc.). Gleichzeitig haben die Unternehmen aber **steigende Aufwendungen für die Personalsuche** (78%), **Gehälter** (72%) und **Qualifizierung/Weiterbildung** (61%). Als Folge des Fachkräftemangels müssen häufig auch geringer qualifizierte BewerberInnen eingestellt werden (64%) und die Möglichkeiten zur Innovation bzw. Entwicklung neuer Produkte sind eingeschränkt (49%). In weiterer Konsequenz kommt es daher zu deutlichen **Qualitätseinbußen** bei Produkten und Dienstleistungen (47%), mit welchen wiederum mittel- und langfristige höhere Kosten (z.B. für Reparaturen/Reklamationen) verbunden sind.

Grafik 32-10 Auswirkungen des Fachkräftemangels in den Unternehmen

(unter jenen n = 4.064 (88,1%) Unternehmen, die angegeben haben, einen Mangel an Fachkräften im letzten Jahr zumindest schwach verspürt zu haben)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2019 (n = 4.613 Unternehmen; Durchführung: April 2019)

Anmerkung: Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

83% der befragten Betriebe befürchten in den nächsten 3 Jahren eine weitere Verschärfung/Zuspitzung des Fachkräftemangels in ihrer Branche (60% erwarten sogar eine starke Zunahme). Der bereits längerfristig wirksame starke Rückgang der Lehrlinge und die bevorstehende Pensionierung der geburtenstarken „Babyboom-Generation“ (geboren zwischen 1955 und 1969) könnten diese Annahme in vielen Branchen trotz zum Befragungszeitpunkt nicht vorhersehbarer „Corona-Krise“ bestätigen.

In Summe betrachtet zeigen die Ergebnisse der Unternehmensbefragung, dass der Fachkräftemangel im Frühjahr/-sommer 2019 bereits in fast allen österreichischen Betrieben (88%) spürbar wurde, dass er die Arbeitsbelastung der UnternehmerInnen, ihrer Familienangehörigen und der aktuellen MitarbeiterInnen erhöht, dass er die Qualität der Leistungserbringung und die Zufriedenheit der KundInnen gefährdet und auch zu deutlichen Einbußen des wirtschaftlichen Erfolgs der österreichischen Unternehmen (weniger Umsatz und höhere Kosten) führt. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung (2018) ist der

Fachkräftemangel noch einmal gestiegen und wird sich nach dem Abklingen der „Corona-Krise“ allein aus demographischen Gründen wohl auch in den nächsten Jahren wieder deutlich manifestieren und möglicherweise auch weiter verschärfen. Die massiven und noch nicht zur Gänze absehbaren Auswirkungen der „Corona-Krise“ könnten aber nicht zuletzt zu starken branchenspezifischen Verschiebungen/Verlagerungen des Fachkräftemangels führen.

Die Sicherstellung eines ausreichenden Qualifikationsangebotes zur Vermeidung von Fachkräftemangel ist für den gesamten langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Wirtschaftsstandortes Österreich von hoher Bedeutung und nicht zuletzt auch für die Finanzierung der im Zuge der „Corona-Krise“ stark belasteten öffentlichen Haushalte.

33 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Der vorliegende Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich mit dem Fokus auf die Jahre 2018 und 2019 ist überschattet durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-2019-Erkrankungen aufgrund des SARS-CoV-2-Virus), deren negative Auswirkungen auf die Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von Jugendlichen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts (Mai 2020) bereits deutlich sichtbar werden. Beispielsweise ist die Zahl der arbeitslosen Unter-25-Jährigen von 35.332 im Jänner 2020 auf 61.216 im April 2020 gestiegen, das entspricht einem Plus von 73%. Es bleibt zu befürchten, dass im Sommer/Herbst 2020 durch den krisenbedingt verringerten Fachkräftebedarf und den erhöhten Kostendruck vieler Unternehmen auch Auswirkungen auf das Lehrstellenangebot sichtbar werden könnten. Die grundsätzlich positive Entwicklung im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit und am Lehrstellenmarkt bis Anfang des Jahres 2020 wurde durch die Auswirkungen dieser Krise jedenfalls jäh unterbrochen. Es wird daher notwendig sein, auch spezifische (befristete) Maßnahmen zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit und zur Sicherung eines ausreichenden Lehrstellenangebots in die Wege zu leiten.

Der Schwerpunkt des hier vorliegenden Berichts zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich liegt aber auf den Jahren 2018 und 2019 und vermittelt einen Gesamtüberblick über die Rahmenbedingungen, Strukturdaten und politischen Maßnahmen am Arbeitsmarkt für Jugendliche und in der (dualen) Berufsausbildung und zeigt, dass sich grundsätzlich folgende zentralen Entwicklungen in den Jahren 2018 und 2019 in Österreich beobachten lassen, die sowohl im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit als auch in der Teilnahme an der dualen Berufsausbildung 2018 und 2019 eine überwiegend positive Tendenz aufweisen:

So betrug die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen (gemäß EUROSTAT) in Österreich im Jahr 2019 8,5%, in den EU-28-Ländern zusammen aber 14,3% (vgl. Grafik 4-5). Österreich liegt damit innerhalb der EU hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2019 an fünfter Stelle (an der Spitze Tschechien mit lediglich 5,6%). In Österreich ging die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen von 9,4% (2018) auf 8,5% (2019) zurück, in den EU-28-Ländern insgesamt von 15,1% auf 14,3%. Als ein wesentlicher Grund für diese vergleichsweise gute Integration der Jugendlichen in das österreichische Beschäftigungssystem wird – neben der allgemein relativ niedrigen Arbeitslosigkeit – das hoch entwickelte System der beruflichen Erstausbildung (Lehrlingsausbildung, berufsbildende mittlere und höhere Schulen) in Österreich betrachtet. In Österreich ist dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung relativ hoch.

Auch im Bereich der dualen Berufsausbildung (Lehrlingsausbildung) war 2018 und 2019 überwiegend eine positive Entwicklung zu beobachten: Sowohl 2018 als auch 2019 ist die Gesamtzahl der Lehrlinge gestiegen (auf 109.111), im Vergleich zu 2016 auch der relative Anteil der Jugendlichen eines Altersjahrgangs, welche eine Lehre beginnen (auf rund 39,5%). 2018 und 2019 hat nach massiven Rückgängen in den Vorjahren sogar die Zahl der Lehrbetriebe wieder leicht zugenommen (27.844 Lehrbetriebe im Jahr 2019).

Andererseits zeichnen sich neben diesen tendenziell erfreulichen Entwicklungen aber – nicht zuletzt aufgrund demographischer Faktoren – auch zukünftige Herausforderungen (über die „Corona-Krise“ hinaus) ab. Mit dem Rückgang an Jugendlichen und Lehrlingen in den letzten Jahrzehnten sind lange Zeit auch die Zahl der Lehrbetriebe sowie der Anteil der Lehrlinge an den Beschäftigten kontinuierlich gesunken. In Zusammenhang mit der bevorstehenden massiv steigenden Zahl an Pensionierungen (der sog. „Babyboom-Generation“) ist daher davon auszugehen, dass die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte nicht ausreicht, um den drohenden Fachkräftemangel hintanzuhalten. Dieser war bereits 2019 in vielen Branchen und Regionen massiv spürbar. Als besondere Herausforderung der österreichischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik kann die Problematik des regionalen „Mismatch“ von Angebot und Nachfrage betrachtet werden, d.h. einer noch relativ hohen Arbeitslosigkeit in Wien steht ein bereits akuter

Fachkräftemangel in manchen (vor allem den westlichen) Bundesländern gegenüber, und das obwohl in diesen Bundesländern die Bedeutung und Inanspruchnahme der Lehrlingsausbildung ohnehin viel höher ist als im Osten Österreichs.

Gleichzeitig gibt es nach wie vor eine relevante Zahl an Jugendlichen, deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration als unzufriedenstellend bezeichnet werden muss (Jugendliche mit Migrationshintergrund sind darunter stark überrepräsentiert). Rund 6% der Jugendlichen verlassen die Pflichtschule ohne weitere Folgeausbildung, dazu ist noch die Zahl der späteren (endgültigen) Drop-Outs im weiterführenden Bildungswesen zu ergänzen. In Summe verfügen dadurch rund 13% der 20-24-Jährigen in Österreich über keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss. Von besonderem bildungs- und arbeitsmarktpolitischem Interesse sind daher die mittel- und langfristigen Auswirkungen der ab dem Ausbildungsjahr 2017/18 begonnenen Umsetzung der „AusBildung bis 18“ (Ausbildungspflicht bis zum Alter von 18 Jahren).

Weitere mögliche **Maßnahmen/Strategien zur Optimierung der Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich** werden im Folgenden beschrieben:

- Etablierung neuer und **flexiblerer Ausbildungskonzepte** zur Erschließung neuer Zielgruppen und zur Nach- und Umqualifizierung von Erwachsenen unter Nutzung bereits erworbener Kompetenzen und Erfahrungen: für BerufswechslerInnen, für formal gering Qualifizierte mit hohen Praxiskompetenzen/-erfahrungen, für WiedereinsteigerInnen (z.B. durch Ermöglichung einer verlängerten „Teilzeitlehre“ wie sie bereits in der BAG-Novelle 2020 entwickelt wurde), für mobilitätswillige und -fähige Auszubildende (z.B. mittels „geblockter“ Ausbildung mit längeren ausbildungsfreien Zeiten für Heimatbesuche), für Personen mit Migrationshintergrund etc. Als Good-Practice-Beispiel kann hier u. a. das Projekt „Du kannst was“ fungieren. In diesem Sinne könnte künftig auch eine stärkere Verbindung der Lehrlingsausbildung mit den Angeboten der Erwachsenenbildung entstehen (modulare Ausbildungsprogramme).
- Ausbau der **Angebote zur bedarfsorientierten Vorqualifikation** (Deutsch, Englisch, angewandte Mathematik, interkulturelle Kompetenzen etc.) für **jugendliche und erwachsene AsylwerberInnen**¹⁹⁸, **subsidiär Schutzberechtigte und anerkannte Flüchtlinge** (Anm.: Good-Practice-Beispiele sind etwa „Auf Linie 150“ in Salzburg bzw. „Jugendcollege“ in Wien.) mit dem besonderen Fokus auf der Ermöglichung einer Vermittlung in einen „Mangelberuf“. Parallel dazu ist auch der noch stärkere Ausbau der **begleitenden Mentoringprogramme** zur Integration von jugendlichen AsylwerberInnen, subsidiär Schutzberechtigten und anerkannten Flüchtlingen in die Lehrlingsausbildung anzuregen: So wie Lehrbetriebe gerne auch in Kontakt zu den Eltern von Lehrlingen treten, sollen auch bei Flüchtlingen zusätzliche Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. Damit könnten auch bei Lehrbetrieben Ängste vor zu hoher und alleiniger Verantwortung bei der Ausbildung von Flüchtlingen reduziert werden.
- **Systematisierung der kompetenzorientierten Lehrberufsentwicklung und laufenden Berufsbildmodernisierung** (etwa über Ausbildungsversuche) als Reaktion auf ökonomische Entwicklungen und neue gesellschaftliche Trends. Ein Beispiel könnte ein Berufsbild „Spezialitä-

¹⁹⁸ Für jugendliche AsylwerberInnen bis zu 25 Jahren gibt es in allen Lehrberufen, in denen ein nachgewiesener Lehrlingsmangel besteht (werden auf Landesebene festgelegt) sowie in den Mangelberufen der Rot-Weiß-Rot - Karte die Möglichkeit der Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für die Dauer der Lehrzeit. Voraussetzung für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung ist u. a., dass der/die Asylwerber/-in zumindest seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen ist. Weiters wird vom AMS in jedem Einzelfall geprüft, ob für die Besetzung dieser Lehrstelle keine bevorzugte und gleich qualifizierte Ersatzarbeitskraft erfolgreich vermittelt werden kann (Arbeitsmarktprüfung). (Quelle: WKÖ)

ten-Koch/Köchin“ mit verschiedenen Ausbildungsfeldern/Schwerpunkten/Modulen für VegetarierInnen, VeganerInnen, Lebensmittelunverträglichkeiten, Bio-Produkte, Ethno-Küche (Italien, Indien, Lateinamerika, Arabien, etc.), religiöse Kochtraditionen/-gebote (z.B. muslimische oder koschere Speisen) sein. Damit könnten sowohl neue Lehrlinge/Jugendliche als auch neue Lehrbetriebe und Kundengruppen (Öko-Tourismus, etc.) angesprochen werden. Zusätzlich gilt es, die Lehrlingsausbildung in Hinblick auf die sich verändernden Qualifikationsanforderungen (Stichwort Digitalisierung) heranzuführen. Bestehende Ausbildungsordnungen sollten adaptiert und darin digitale Kompetenzen als berufsübergreifende Anforderungen verankert werden. Darüber hinaus müssen neue Berufsbilder, die sich durch den verstärkten Einsatz digitaler Medien und Hilfsmittel herausbilden, im dualen System verankert werden. Ein erster Schritt in diese Richtung wurde mit dem Berufsbild-Screening 2019 gesetzt, das nunmehr (lt. BAG-Novelle 2019) in einem Fünf-Jahres-Rhythmus wiederholt werden soll.

- (Finanzielle und organisatorische) Unterstützung und Weiterentwicklung der **überregionalen Lehrlingssuche, -akquisition und -vermittlung** insbesonders in jenen Branchen, die einen starken regionalen Mismatch aufweisen sowie für spezifische Zielgruppen (z.B. Asylberechtigte) durch zielgruppenadäquate Öffentlichkeitsarbeit und flexiblere Ausbildungsmodelle (z.B. geblockte Ausbildung mit längeren ausbildungsfreien Zeiten).
- Insbesondere im Rahmen der Erfahrungen des überregionalen Einstiegs in die duale Ausbildung haben sich die Organisation von Wohnung sowie die Finanzierung des Lebensunterhalts aufgrund des Lehrlingseinkommens als Herausforderungen dargestellt. Es wird angeregt zu prüfen, ob bzw. gegebenenfalls wie insbesondere sozial bedürftige und/oder bereits erwachsene Lehrlinge, z.B. durch **zielgerichtete Lehrlingsstipendien oder Ausbildungsbeihilfen**, in ihrer Lebenssituation besser unterstützt werden könnten. Eine solche Maßnahme könnte zur Erleichterung der Mobilität von (potenziellen) Lehrlingen, zur persönlichen Stabilisierung und damit zur Vermeidung von Lehrabbrüchen sowie zur Unterstützung der Integration von Personen mit Asylstatus bzw. subsidiärem Schutz beitragen. Weiters wäre eine angemessene finanzielle Unterstützung in sozial schwieriger Lage auch ein Anreiz- und Attraktivitätsinstrument für die beschriebene Zielgruppe, insb. im Hinblick auf die Aufnahme oder Fortsetzung einer beruflichen Erstausbildung.
- Zur Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung in Österreich ist auch die **Entwicklung neuer Angebote/Modelle einer höheren (tertiären) Berufsbildung** (vgl. etwa die Schweiz) anzuregen, um das bewährte und so bedeutende System der beruflichen Bildung (insbes. der Lehrlingsausbildung) in Österreich langfristig zu sichern und mit entsprechend attraktiven Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu verknüpfen.
- Zur erfolgreichen Umsetzung einer „Ausbildung(splicht) bis 18 (Jahre)“ sind adäquate Vorbereitungsmaßnahmen zu treffen: Eine wesentliche (wenngleich auch für die Lehre nicht formale) Voraussetzung für das Erreichen weiterführender Abschlüsse ist das **Erreichen eines vorhergehenden erfolgreichen Pflichtschulabschlusses**, somit auch das Verhindern eines vorzeitigen Ausscheidens aus der Pflichtschule und generell das Vorhandensein ausreichender Basisqualifikationen, um den (oftmals steigenden) Anforderungen weiterführender Ausbildungen gerecht werden zu können. Dabei ist es zielführend, die Schulpflicht nicht ausschließlich mit dem Absolvieren von Jahren sondern auch mit dem **Erreichen von Bildungszielen** (z. B. positiven Abschlüssen) zu verknüpfen. Die gängige Praxis der Anrechnung der Vorschulzeit auf die Erfüllung der Schulpflicht ist gerade für die in besonderem Maße notwendige Förderung von benachteiligten Kindern/Jugendlichen nicht zu begrüßen. Als weiterer relativ rasch zu realisierender Schritt in diese Richtung könnte insbesondere das Ausscheiden vor dem Erreichen der 9. Schulstufe beispielsweise dadurch verhindert/verringert werden, dass die neunjährige Schul-

pflicht auf (mindestens) zehn Jahre erstreckt wird, wenn im Zuge der Schulpflicht die 9. Schulstufe noch nicht erreicht wurde. Damit könnte die Zahl positiver Hauptschulabschlüsse erhöht und das Erreichen der für die Berufsorientierung und die Berufsinformation so wichtigen 9. Schulstufe (z. B. im Rahmen der Polytechnischen Schule) erleichtert werden.

- Aufgrund der seit rund 35 Jahren insgesamt stark rückläufigen Zahl an Lehrlingen und Lehrbetrieben (vgl. Grafik 5-2) sind **Maßnahmen/Incentives zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsfähigkeit der österreichischen Betriebe** anzuregen: Hier ist neben der Reform des Erstausbildungssystems (siehe weiter oben) und der damit verbundenen Eingangsqualifikationen von Lehrstellensuchenden auch an weitere Fördermodelle mit monetären und/oder nicht-monetären Anreizen zu denken, etwa auch an eine (noch) stärkere öffentliche und öffentlichkeitswirksame Anerkennung der (vielfach außergewöhnlichen) Leistungen von Ausbildungsbetrieben. Die (öffentliche) Bewusstseinsbildung für eine in vielen Betrieben erfolgende (und in den letzten 20 Jahren auch massiv weiterentwickelte) moderne und qualitativ hochwertige Berufsausbildung mit dem besonderen Erfolgs- und Alleinstellungsmerkmal des „training on the job“ könnte sicherlich noch ausgebaut werden. Ein entscheidender Faktor ist die Motivation von Betrieben zur Partizipation an der betrieblichen Ausbildung. Die Ausbildungsbeteiligung wird auch durch die Einschätzung des Mehrwerts für den Betrieb und die betrieblichen Abläufe beeinflusst. Die Notwendigkeit zur Steigerung bzw. Erhaltung des Ausbildungsengagements der österreichischen Lehrbetriebe impliziert auch die Beachtung der Balance von Kosten und Erträgen, was insofern von besonderer Relevanz ist, als die (durchschnittlichen) betrieblichen Kosten während der Lehrlingsausbildung in Österreich die Erträge (im Gegensatz etwa zur Schweiz) deutlich überragen und die Lehrlingsausbildung für die Betriebe durchschnittlich betrachtet nur dann ökonomisch sinnvoll ist, wenn die ausgebildeten Lehrlinge als Fachkräfte im Betrieb behalten und gehalten werden können. Dies ist aber in bestimmten Branchen (z.B. Fremdenverkehr) und vor allem für kleinere Betriebe (höhere Attraktivität größerer Betriebe bzw. auch des öffentlichen Diensts) besonders schwierig.
- Zur Vermeidung des frühen Ausscheidens aus dem Bildungssystem ist an erster Stelle der Ausbau und die Intensivierung der **Berufsorientierung, Bildungs- und Berufsberatung** und die Sicherstellung eines niederschwelligen Zugangs (z. B. durch sozialpädagogische Begleitung, die direkt in der Schule ansetzt) zu nennen. Studien¹⁹⁹ belegen, dass beispielsweise Jugendliche mit Migrationshintergrund auch von der Berufsorientierung in der Schule nur ungenügend erreicht werden. Die Aufwertung der schulischen Berufsorientierung inklusive der Ausweitung des eigenen Unterrichtsgegenstands „Berufsorientierung“ in der 7. und 8. Schulstufe²⁰⁰ erscheint daher von hoher Bedeutung. Letzten Endes ist – angesichts der relativ frühen und weitreichenden Bildungswahlentscheidungen nach der 8. Schulstufe – die Schule auch der einzige Ort, wo alle Jugendlichen institutionell und rechtzeitig erreicht werden können. Zur Umsetzung eines intensivierten Berufsorientierungsunterrichtes in der Pflichtschule wäre zudem die verstärkte Beziehung von externen Arbeitsmarkt- und BildungsexperInnen und entsprechend qualifizierten BeraterInnen anzuraten. Um auch die verstärkte Nutzung außerschulischer Berufsorientierungsangebote zu fördern (z. B. den Besuch von Berufsinformationszentren, Bildungsmessen oder die Durchführung berufspraktischer Tage („Schnupperlehre“)), könnten zudem Instrumente herangezogen werden, welche die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten mit entsprechenden „Incentives“ verbinden (z. B. in Form von Berufsorientierungspässen,

¹⁹⁹ Z.B.: Dornmayr, Helmut / Schlägl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsausbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien. oder : Wieser, Regine / Dornmayr, Helmut / Neubauer, Barbara / Rothmüller, Barbara (2008): Bildungs- und Berufsberatung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gegen Ende der Pflichtschule, Forschungsbericht von öibf und ibw, Wien.

²⁰⁰ Derzeit nur eine Wochenstunde als eigener Unterrichtsgegenstand in der 7. oder 8. Schulstufe der Neuen Mittelschulen verpflichtend.

welche die Angebotsnutzung mit Gutscheinen „belohnen“), da eine ausreichende Berufsorientierung und eine an den eigenen Bedürfnissen und Fähigkeiten orientierte und mit den Erfordernissen des Arbeitsmarktes abgestimmte Bildungs- und Berufswahl als Fundament erfolgreicher Bildungs- und Berufskarrieren betrachtet werden kann.

- In diesem Zusammenhang ist auch eine **Steigerung der Praxisorientierung** im gesamten Bildungswesen – vor allem aber **in der Pflichtschule** – anzuregen (z. B. mittels Betriebspraktika für LehrerInnen), um einerseits die Integration von Jugendlichen mit praktischen Begabungen in das (duale oder vollzeitschulische) Bildungssystem zu forcieren (weitere Senkung der Drop-Out-Quote) und um andererseits die Entwicklung und Entdeckung solcher Begabungen überhaupt erst zu ermöglichen und speziell auch das Interesse für handwerklich-technische Berufe zu wecken und zu fördern. Zu diesem Zwecke ist auch die Etablierung bzw. der Ausbau eines handwerklich-technischen Unterrichtes in der Pflichtschule anzuregen, wobei als wichtigste Prämisse die praktische Verwertbarkeit und unmittelbare Anwendbarkeit des erworbenen Wissens (z. B. für Reparaturen im Haushalt, bei der Anwendung von IKT) und damit auch ein direkt erlebbarer Nutzen zu beachten sein sollte.
- Wesentlich für die Freude an Ausbildung und Beruf und somit auch für die Aus- und Weiterbildungsmotivation junger Menschen ist die Vermittlung und Förderung von Erfolgserlebnissen und Selbstvertrauen. Ein wichtiges Element dazu ist die Möglichkeit, die eigenen Stärken entdecken und entwickeln zu können. Das Bildungssystem als Ganzes ist daher gefordert, alle (und nicht nur bestimmte kognitive) **Stärken und Fähigkeiten** junger Menschen zu fördern und anzuerkennen. Dies impliziert auch eine Abkehr vom Prinzip, den Fokus vorwiegend auf die Behebung von Schwächen zu legen bzw. den Umfang der Schwächen auch als wichtigstes Kriterium für den Schulerfolg bzw. -misserfolg (Klassenwiederholung) zu definieren. Die Förderung und Fokussierung möglichst aller Stärken von jungen Menschen im Bildungssystem betrifft neben den kognitiven Fähigkeiten etwa auch soziale, kommunikative, motorische und sensorische Kompetenzen sowie beispielsweise auch die Mehrsprachigkeit von vielen Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Dies ist sowohl im Hinblick auf die erfolgreiche Integration aller Jugendlichen als auch im Hinblick auf die Nutzung aller **Potentiale und Talente** zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Österreich von entscheidender Bedeutung.

Literaturverzeichnis

- Achleitner, Dagmar (2019). Statistische Auswertung TalenteCheck Berufsbildung 2018. Wien: ibw.
- Arbeitsmarktservice Österreich (2019). Geschäftsbericht 2018, Wien
- Bacher, Johann (2003): Soziale Ungleichheit und Bildungspartizipation im weiterführenden Bildungssystem Österreichs, Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 28. Jg., Heft 3, S. 3-32.
- Bacher, Johann / Tamesberger, Dennis / Leitgöb, Heinz (2013): Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“ – Teilbericht 1 – Quantitative Analyse. Linz.
- Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien.
- BIBB (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, Bonn.
- Biffl, Gudrun / Skrivanek, Isabella (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre – Strukturen, Barrieren, Potentiale; Donau-Universität Krems.
- Biffl, Gudrun / Pfeffer, Thomas / Skrivanek, Isabella (2012): Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich. Donau-Universität Krems.
- BMASGK (2019): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2018/19
- BMASGK (2017): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2016/17.
- BMWFJ (2012). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 3. Februar 2012. Wien.
- BMWFJ (2013). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 8. Juli 2013. Wien.
- Bundesministerium für Bildung und Frauen (2014): ECVET – Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung. Grundlagen der Umsetzung in Österreich und Maßnahmenkatalog 2014-2016. 07.04.2014
- Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2019): Lehrlingsausbildung im Überblick 2019 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 200, Wien.
- Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Rechberger, Marlis (2019): Betriebliche AusbilderInnen in Österreich – Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche. ibw-Forschungsbericht Nr. 196. Wien
- Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland / Rechberger, Marlies / Schmözl, Alexander (2019). Berufsbild-Screening 2019 und Festlegen einer Prioritätenliste. Wien ibw/öibf.
- Dornmayr, Helmut / Rechberger, Marlis (2019): Schlüsselindikatoren zum Fachkräftebedarf in Österreich 2019 - Fachkräfteradar 2019 Teil I, ibw-Forschungsbericht im Auftrag der WKO, Wien.
- Dornmayr, Helmut / Rechberger, Marlis (2019): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2019 - Fachkräfteradar 2019 Teil II, ibw-Forschungsbericht im Auftrag der WKO, Wien.
- Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland (2018): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2016-2017, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMDW, Wien.
- Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.
- Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2016): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2014 – 2015, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFW, Wien.
- Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Mayerl, Martin / Winkler, Birgit (2016): Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Synthesebericht. Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.
- Dornmayr, Helmut (2016): Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich. Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

Dornmayr, Helmut / Petanovitsch, Alexander / Winkler, Birgit (2016): Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland (2014): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012-2013, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFW, Wien).

Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine / Mayerl, Martin (2012): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2010-2011, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ, Wien.

Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine (2010): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008-2009, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ, Wien.

Dornmayr, Helmut / Proinger, Judith / Schlägl, Peter / Wallner, Josef / Wieser, Regine. (2013). Lehrabschlussprüfungen in Österreich – Untersuchung der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten der Lehrabschlussprüfung und Reformüberlegungen. Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ. Wien: ibw, öibf.

Dornmayr, Helmut (2012): Berufseinmündung von AbsolventInnen der Integrativen Berufsausbildung – Eine Analyse der Beschäftigungsverläufe, ibw-Forschungsbericht Nr. 167, Wien.

Dornmayr, Helmut (2010): Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht des ibw, Wien

Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine / Henkel, Susanna (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

Dornmayr, Helmut / Schlägl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

Europäische Kommission (2016): Europäische Ausbildungsallianz.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=de> [Letzter Zugriff: 29.04.2020].

Krenn, Manfred (2015): Im Brennpunkt: Lehre und Migrationshintergrund, Trendreport 1/2015, Wien.

Lachmayr, Norbert / Mayerl, Martin (2019): 3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Wien: öibf.

Lachmayr, Norbert / Mayerl, Martin (2017): 2. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Wien: öibf.

Löffler, Roland / Litschel, Veronika / Mayerl, Martin / Geppert, Corinna / Petanovitsch, Alexander (2020): Begleitende Evaluierung der ÜBA Wien. Vorläufiger Endbericht, Wien

Pultowicz, Patrycja (2017): Koordinationsstelle Lehrbetriebscoaching und Lehrlingscoaching. Halbjahresbericht 2017.

Schlägl, Peter / Mayerl, Martin (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht (öibf) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“. Wien.

Schneeberger, Arthur (2009): Bildungsgarantie bis zum 18./19. Lebensjahr – Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsbildung, in: Specht, Werner W. (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009, Band 2, Graz.

Statistik Austria (2019): Migration und Integration. Zahlen, Daten, Fakten 2019, Wien.

Statistik Austria (2019): Bildung in Zahlen 2017/18 – Tabellenband, Wien.

Steiner, Mario / Pessl, Gabriele / Leitner, Andrea / Davoine, Thomas / Forstner, Susanne / Juen, Isabella / Köpping, Maria / Sticker, Ana / Litschel, Veronika / Löffler, Roland / Petanovitsch, Alexander (2020): Ausbildung bis 18. Wissenschaftliche Begleitung der Implementierung und Umsetzung des Ausbildungspflichtgesetzes. Endbericht. Wien: IHS/öibf 2020.

Steiner, Mario / Pessl, Gabriele / Karaszek, Johannes (2015): Ausbildung bis 18. Grundlagenanalyse zum Bedarf von und dem Angebot für die Zielgruppe. Studie im Auftrag des BMASK, BMBF, BMWFW. Wien.

Strupler, Mirjam / Wolter, Stefan C. / Moser, Martina (2012): Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte – auch für die Betriebe. Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe, Zürich.

Wanek-Zajic, Barbara / Klapfer, Karin / u. a. (Statistik Austria 2015): Ergebnisse aus dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASK und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2010/11, Wien.

Wenzelmann, Felix / Jansen, Anika / Pfeifer, Harald / Schöpfeld, Gudrun (2015): Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2012 (BIBB-CBS 2012), Bonn.

Wieser, Regine / Dornmayr, Helmut / Neubauer, Barbara / Rothmüller, Barbara (2008): Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht, Forschungsbericht von öibf und ibw, Wien.

Wieser, Regine / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2014): Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“, öibf, Wien.

Wolter, Stefan C. u. a. (2014): Bildungsbericht Schweiz 2014, Aarau.

Zwinz, Dagmar / Pultowicz, Patrycja (2017): Koordinationsstelle Lehrbetriebscoaching und Lehrlingscoaching. Jahresbericht 2016.

Autorenverzeichnis

Kapitel 0, 1, 7, 9, 20, 21, 30, 33: Helmut Dornmayr (ibw), Roland Löffler (öibf)

Kapitel 4.1, 4.2, 5, 6, 8, 10-11, 12.1, 13-22, 24-29, 31.2, 32: Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 2, 3, 4.3, 12.2, 23, 31.1: Roland Löffler (öibf)

