

Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich

2022-2023

Autoren:

Helmut Dornmayr (ibw)

Roland Löffler (öibf)

Wien, Mai 2024

Bibliografische Information:

Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland (2024): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2022-2023, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMAW, Wien.

Impressum

ISBN 978-3-903404-95-3

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



Diese Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft erstellt.

Vorwort



© BMAW / Holey

Die duale Berufsausbildung ist sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht ein zentrales Element der österreichischen Bildungslandschaft. Sie gilt auch international als wirtschafts- und arbeitsmarktorientiertes Vorzeigemodell der Fachkräfteausbildung. Mehrere Partnerländer, z.B. am Westbalkan, bauen ihre Berufsbildungssysteme sukzessive aus und übernehmen die duale Ausbildung in ihr jeweiliges Bildungssystem. Österreich verfügt überdies über ein ausgeprägtes und differenziertes System zur Förderung und Unterstützung der beruflichen Bildung auch benachteiligter Jugendlicher sowie der Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit.

Die Jahre 2022 und 2023 standen u.a. im Zeichen der Normalisierung nach der COVID-19 Krise. Die beiden Jahre davor waren geprägt von einem Rückgang der Lehrlingszahl. Im Berichtszeitraum konnten demgegenüber eine Verbesserung erreicht werden. Man kann daher davon ausgehen, dass die Auswirkungen auf die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen und Jugendlichen nicht dauerhaft waren. Besondere Aufmerksamkeit in diesem Zusammenhang verdient allerdings die Lehrberufsgruppe Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie, die von der COVID-Krise am stärksten betroffen war und die Auswirkungen daher im Berichtszeitraum am meisten gespürt hat.

Eine Novelle des Berufsausbildungsgesetzes 2023 samt Adaptierungen im Gesundheits- und Krankenpflegegesetz schaffte die Grundlage, eine Berufsberechtigung in den Berufen Pflegeassistenz und Pfleggefachassistenz über eine drei- bzw. vierjährige Lehrausbildung zu erwerben. Mit September 2023 traten die entsprechenden zwei Ausbildungsordnungen in Kraft. Insgesamt sind in den Jahren 2022 und 2023 22 neue Berufsbilder für neue oder weiterentwickelte Lehrberufe in Kraft getreten. Neben neuen Berufsbildern stand auch die Begleitung und Unterstützung sowohl der Lehrlinge als auch der Ausbildungsbetriebe im Vordergrund der gesetzten Maßnahmen. Im Programm „Lehre statt Leere“ (Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching) wurden im Berichtszeitraum 4.895 Lehrlinge und 838 Ausbildende betreut.

Im Bereich der Weiterbildung für Fachkräfte wurden mit dem neuen Bundesgesetz über die höhere berufliche Bildung ein deutlicher Akzent gesetzt. Das neue Gesetz wurde im Jahr 2023 im Parlament beschlossen und ist mit 1. Mai 2024 in Kraft getreten. Ziel ist die qualitätsgesicherte Entwicklung und Vergabe weiterführender beruflicher Qualifikationen auf den Niveaus 5-7 des Nationalen (und damit Europäischen) Qualifikationsrahmens.

Der vorliegende Lehrlingsbericht über die Jahre 2022-2023 gibt einen umfassenden Überblick über die aktuelle Lage der österreichischen Lehrlingsausbildung. Er behandelt auf über 250 Seiten die allgemeine Situation der Lehrlingsausbildung in Österreich und ihren Stellenwert am Arbeitsmarkt. Es werden die Förderangebote und Leistungen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß Berufsausbildungsgesetz ebenso beleuchtet wie die Maßnahmen des AMS und anderer Institutionen. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft

Inhalt

0 Executive Summary	1
1 Einleitung	3
2 Aktuelle Entwicklungen Lehrlingsausbildung.....	4
2.1 Legislative/normative Maßnahmen zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung 2022/23	4
2.2 Lehrberufspakete 2022 und 2023	4
2.3 Höhere Berufliche Bildung	7
3 Zahl der Lehrlinge	9
3.1 Lehrlinge nach Bundesländern	12
3.2 Lehrlinge nach Sparten	13
3.3 Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen	18
3.4 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr	21
3.5 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen	24
3.6 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr.....	26
3.7 Lehrlinge im 1. Lehrjahr in IT-Lehrberufen.....	28
3.8 Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen	29
3.9 Lehrlinge und Geschlecht	31
4 Lehrbetriebe	36
4.1 Zahl der Lehrbetriebe	36
4.2 Lehrbetriebe nach Bundesländern.....	38
4.3 Anteil der Lehrbetriebe an allen Arbeitgeberbetrieben (WKO)	39
4.4 Lehrlinge nach Lehrbetriebsgröße	41
4.5 Zahl der Lehrlinge pro Lehrbetrieb.....	42
5 Betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG	43
5.1 Die Entwicklung der betrieblichen Lehrstellenförderung in Österreich	43
5.2 Die einzelnen Förderarten im Überblick.....	45
5.3 Fördervolumen und Gesamtausgaben	58
5.4 Fördervolumen nach Förderarten	59
6 Lehrstellenförderung durch das AMS	61
7 Allgemeine Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche	65
7.1 „Ausbildung bis 18“ (Ausbildungspflicht)	66
7.2 Aktion Zukunft Jugend und Ausbildungsgarantie bis 25.....	70
7.3 Unterstützungsmaßnahmen in der Berufsorientierung	71
7.4 Maßnahmen für Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund.....	74
7.5 Förderung der Lehrlingsausbildung im Rahmen der NEBA-Maßnahmen	77
7.6 Lehrstellenförderungen anderer Körperschaften und Einrichtungen.....	82
8 Berufsbildentwicklung	85
8.1 Neuordnung des Prozesses der Lehrberufsentwicklung	85
8.2 Neue Berufsbilder	88
8.3 Transversale Kompetenzen als Fokus der Lehrberufsentwicklung	89
9 Digitalisierung in der berufspraktischen Ausbildung	93
9.1 Lernorte	93
9.2 Methoden	94
9.3 Initiativen und Maßnahmen	96
10 Lehre nach der Matura: Duale Akademie.....	97
11 Berufliche Weiterbildung und tertiäre Bildung für LehrabsolventInnen	98
11.1 Weiterbildung von LehrabsolventInnen.....	98
11.2 Lehre und (Fach-)Hochschulstudium.....	99

12 Österreich im europäischen Vergleich (EU-27-Länder).....	101
12.1 Allgemeine ökonomische Indikatoren	101
12.2 Indikatoren zu Jugendbeschäftigung und Bildung	106
12.3 Österreich im Kontext der aktuellen europäischen Berufsbildungspolitik	118
Die Osnabrücker Erklärung und die EU-Ratsempfehlung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung.....	118
Entwicklungen und Aktivitäten der europäischen Berufsbildungspolitik	120
Prioritäten für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung	122
Etablierung der Jugendgarantie	123
Agenda neue Kompetenzen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten.....	124
Beschäftigungsinitiative für junge Menschen	124
Stärkung und Attraktivierung der Lehre im Rahmen der Europäischen Ausbildungsallianz.....	125
Europäisches Jahr der Jugend 2022.....	126
Europäisches Jahr der Kompetenzen 2023	126
Erasmus+	127
Der Europäische Sozialfonds	129
Praktika.....	130
13 Betriebliche AusbilderInnen.....	132
14 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende	136
14.1 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende im Langzeitvergleich	137
14.2 Offene Lehrstellen/Lehrstellensuchende nach Bundesländern/Berufsübergruppen	138
15 Betriebliches Lehrstellenangebot.....	141
16 15-Jährige in Österreich (Potenzielle Lehrstellennachfrage)	143
17 Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund	145
18 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen und Lehrabbrüche.....	155
18.1 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen	155
18.2 Lehrabbrüche (Sonderauswertung WKO).....	158
18.3 Schulabbrüche (laut Schulstatistik).....	165
19 Modularisierung der Lehrlingsausbildung	168
20 Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) im Auftrag des AMS	170
21 Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung gemäß § 8b BAG.....	174
22 Ausbildungszufriedenheit und Ausbildungserfolg aus Lehrlingsperspektive	180
23 Lehrausbildung und Bildungsstand der Eltern	185
24 Erfolg bei den Lehrabschluss- und Meisterprüfungen.....	186
24.1 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten und Bundesländern	186
24.2 Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen (Personenbetrachtung)	189
24.3 Gesamter Ausbildungserfolg nach Geschlecht und Vorbildung	193
24.4 Lehrabschlüsse im zweiten Bildungsweg	195
24.5 Zusammenhang LAP-Erfolg und schulische „Konkurrenz“	197
24.6 Meister- und Befähigungsprüfungen.....	198
25 Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen	201
26 Bildungsströme und Bildungswahlverhalten	204
26.1 5. Schulstufe	204
26.2 9. Schulstufe	205
26.3 10. Schulstufe	206
26.4 Bildungsniveau der 20-24-Jährigen	209
26.5 Bildungsniveau der 25-29-Jährigen	211
27 Lehre mit Matura.....	212
28 Öffentliche Ausgaben für die (über)betriebliche Lehrausbildung im Vergleich mit anderen Bildungswegen	215

29 Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für die Betriebe	217
30 Jugend ohne Ausbildung	220
31 Berufseinstieg: Jugendliche nach Ausbildungsende	225
31.1 Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende.....	225
31.2 Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsende	227
31.3 Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss	228
32 Jugend in Beschäftigung.....	230
33 Jugendarbeitslosigkeit (und Lehrlingsausbildung).....	233
34 Fachkräftebedarf und Beschäftigungsperspektiven	237
34.1 Arbeitsmarktintegration von LehrabsolventInnen	237
34.2 Demographische Entwicklung („Fachkräftelücke“)	240
34.3 Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene.....	242
34.4 Beschäftigungslevels/Berufsgruppen von LehrabsolventInnen	245
34.5 Lehre und Selbständigkeit	248
34.6 Lehre und Fachkräftemangel	249
34.7 Offene Stellen	253
34.8 Exkurs: Zum Mangel an „mittleren“ Qualifikationen (v.a. Lehrabschlüssen)	255
35 Schlussfolgerungen und Empfehlungen	258
36 Literaturverzeichnis	263
37 Autorenverzeichnis	267

0 Executive Summary

Der vorliegende Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich mit dem Fokus auf die Jahre 2022 und 2023 ist geprägt von einer Art Rückkehr zum „Normalzustand“, nachdem die Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-19-Erkrankungen) in den Jahren 2020 und 2021 sowohl zu einem Rückgang der Zahl der Lehrlinge (bedingt u.a. durch die Erleichterung der Aufstiegsregeln in den weiterführenden Schulen auf Basis der COVID-19-Schulverordnungen) als auch zu einem Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit geführt hatten. Immerhin kann zum derzeitigen Zeitpunkt davon ausgegangen werden, dass die Auswirkungen auf die Ausbildungsbereitschaft bzw. das Bildungswahlverhalten der Jugendlichen nicht nachhaltig und dauerhaft waren. Vor allem im Tourismus konnte aber der 2020 („Corona-Pandemie“) erfolgte starke Rückgang der Lehrlingszahlen noch nicht wieder kompensiert werden. Generell ist dies ohnehin jene Lehrberufsgruppe mit dem stärksten (relativen) Rückgang an Lehrlingen in den letzten 15 Jahren: Die Zahl der Lehrlinge in der Lehrberufsgruppe „Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie“ betrug 2023 (7.189) nicht einmal mehr die Hälfte des Wertes von 2008 (14.755). Der Tourismus ist damit im Hinblick auf die Entwicklung der Lernenden sicherlich die herausforderndste Branche und bedarf daher besonderer Aufmerksamkeit.

Insgesamt lag die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr Ende Dezember 2023 (34.082 Lehrlinge im 1. Lehrjahr) wieder leicht über dem Niveau von 2019 („Vor-Corona“). Der Anteil der Jugendlichen eines Altersjahrgangs, welche sich für den Beginn einer Lehrausbildung entscheiden, lag gemäß vorläufiger Daten im Jahr 2023 (39,1%) etwas unter dem Niveau von 2019 (39,6%), dieser Anteil ist langfristig recht stabil.

Relativ positive Signale kommen auch vom Arbeitsmarkt: Im Jahresdurchschnitt 2023 lag die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen mit 5,9% unter dem „Vor-Corona-Niveau“ von 2019 (6,3%), sowie auch unter den Arbeitslosenquoten der 25-49-Jährigen (6,3%) bzw. der Über-50-Jährigen (6,9%). Auch im internationalen Vergleich lag Österreichs Jugendarbeitslosenquote (gemäß internationaler Berechnung) 2023 mit 10,4% deutlich unter dem Vergleichswert der EU-27-Länder (14,5%). Anlass zur Sorge bereitet allerdings der Umstand, dass die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-jährigen in den letzten 10 Jahren in Österreich etwa auf diesem Niveau verharrete, während sie im Gegensatz dazu in den EU-27-Ländern stark gesunken ist.

Die Zahl der beim AMS vorgemerkten offenen Stellen, welche ja nur einen Teil der bei den Unternehmen verfügbaren offenen Stellen umfassen, befand sich 2023 auf einem sehr hohen Niveau (nur 2022 lag diese noch höher). Dasselbe gilt auch für die Zahl der offenen Lehrstellen. Gerade dies zeigt auch die nach wie vor große Herausforderung des Fachkräftemangels in Österreich. 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. „Babyboomer-Generation“) ist daher davon auszugehen, dass die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte nicht ausreicht, um den bestehenden und noch verstärkt drohenden Fachkräftemangel hintanzuhalten. Dieser ist bereits 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. einem relativ hohen Arbeitskräfteangebot in Wien steht ein besonders hoher 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 7% 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 in Österreich rund 16% der 20-24-Jährigen und rund 10% der 25-29-Jährigen über keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss.

Angesichts der hohen lebensbiographischen Bedeutung einer erfolgreichen Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration für Jugendliche und nicht zuletzt auch angesichts des Fachkräftemangels in Österreich erfordert dies dringenden Handlungsbedarf. Es bedarf attraktiver Impulse und Anreize zur Steigerung der Ausbildungsmöglichkeiten und Ausbildungsbereitschaft von Jugendlichen (insbesonders auch jener mit Migrationshintergrund).

Der vorliegende Bericht zeigt aber auch, dass Österreich grundsätzlich über ein ausgeprägtes und differenziertes System zur Förderung und Unterstützung der beruflichen Bildung und der Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit verfügt. Die Lehrlingsausbildung in dualer Form (Betrieb und Berufsschule) gilt dabei auch international als besonders arbeitsmarktnahes Vorzeigemodell, das in Österreich zudem über spezifische Ausprägungen zur Förderung benachteiligter Jugendlicher verfügt. In besonderer Weise sind hierbei die Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) und die Möglichkeit zur (individuellen) Lehrzeitverlängerung zu nennen. Letztere kann als eines jener seltenen Angebote betrachtet werden, in denen benachteiligten Jugendlichen, die ansonsten häufig besonders früh aus dem Bildungssystem ausscheiden, ein Plus an Ausbildungsintensität und Ausbildungszeit ermöglicht wird, das sie für eine erfolgreiche Berufslaufbahn auch dringend benötigen.

1 Einleitung

Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) hat die Forschungsinstitute ibw und öibf zum achten Mal mit der Durchführung einer Studie zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich beauftragt.¹ Der Berichtszeitraum der vorliegenden Untersuchung erstreckt sich vor allem auf die Jahre 2022 und 2023.

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. Der vorliegende Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich mit dem Fokus auf die Jahre 2022 und 2023 ist in gewisser Weise geprägt von einer Rückkehr zum „Normalzustand“, nachdem Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in den Jahren 2020 und 2021 stark von den Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-19-Erkrankungen) geprägt waren. Aber auch unabhängig von konkreten krisenhaften Erscheinungen stellt die kontinuierliche Beobachtung, Analyse und Weiterentwicklung von Lehrlingsausbildung und Jugendbeschäftigung in Österreich eine wichtige Aufgabe für eine erfolgreiche und nachhaltige Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration 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, 2016-2017, 2018-2019 und 2020-2021:

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.

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

Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland (2022): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2020 – 2021, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMDW, Wien

2 Aktuelle Entwicklungen Lehrlingsausbildung

2.1 Legislative/normative Maßnahmen zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung 2022/23

Die Novelle des Berufsausbildungsgesetzes, die im Juni 2023 veröffentlicht wurde², bringt die Einführung von Lehrberufen in den Pflegeassistentenzberufen. War die Ausbildung zu Pflegeassistentenzberufen bisher ausschließlich in Gesundheits- und Krankenpflegeschulen möglich und im Rahmen des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GUKG) geregelt, so ist es nun möglich, die Berufsberechtigung zur Pflegeassistenz oder Pflegefachassistenz auch im Rahmen einer Lehrlingsausbildung zu erwerben. In einem Verfahren gemäß § 3a ist ein vom Landeshauptmann zu nominierendeR SachverständigeR für die Pflegeausbildung, der über einen Qualifikationsnachweis in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege mit Spezialisierung Lehraufgaben verfügt, ergänzend beizuziehen. Der Landeshauptmann/die Landeshauptfrau hat zur Sicherung der Ausbildungsqualität eine Prüfung gemäß § 2 Abs. 6a bei Vorliegen begründeter Hinweise anzuordnen.

In Verordnungen sind Bestimmungen zum Schutz der auszubildenden Personen betreffend praktischer Ausbildungsmaßnahmen vor Vollendung des 17. Lebensjahres, über die Qualifikationsanforderungen an AusbildnerInnen, über die einzuhaltenden Ausbildungsgrundsätze, die zu vermittelnden Fachbereiche und über den für die Ausübung des jeweiligen Pflegeassistentenzberufs notwendigen Kompetenzerwerb und die zu erwerbenden Qualifikationen festzulegen.

Die Lehrlingsstelle hat die Aufgabe, die für die Berufsausübung erforderliche gesundheitliche Eignung und Vertrauenswürdigkeit der Lehrlinge zu überprüfen und sich dabei an den entsprechenden Paragraphen des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes zu orientieren. Die Prüfungskommission für die Lehrabschlussprüfung muss von einer Person aus dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege übernommen werden, die über die Spezialisierung Lehraufgaben (gem. § 17 Abs. 1 Z2 GuKG) und über eine mindestens zweijährige der Qualifikation entsprechende Berufserfahrung verfügt.

Um die Berufsausbildung in Pflegeassistentenzberufen im Rahmen der Lehrlingsausbildung mit der bisherigen Regelung der Berufsausbildung im Rahmen des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes gleichzustellen, wurden die Bestimmungen des GUKG entsprechend adaptiert.

2.2 Lehrberufspakete 2022 und 2023

Mit den beiden **Lehrberufspaketen 2022** wurden drei neue Lehrberufe als Ausbildungsversuche eingestellt. Für neun Lehrberufe werden die Ausbildungsordnungen neu geregelt, ein Ausbildungsversuch wurde in einen Regellehrberuf übergeführt. Bei **allen neuen Berufsbildern** flossen **Inhalte** aus dem **Bereich der Digitalisierung** signifikant ein. Darüber hinaus wurde ein Ausbildungsversuch verlängert. Die beiden Lehrberufspakete sind am 1. Mai 2022 bzw. am 1. September 2022 in Kraft getreten.

Die neuen Ausbildungsversuche sind.

- **Bahnreise- und Mobilitätsservice:** Dieser Lehrberuf ergibt sich aus dem Trend in einigen Bahnunternehmen, die Tätigkeiten einer Fachkraft im Beruf Mobilitätsservice und einer Fachkraft im Beruf Zugbegleitung zunehmend zu verschränken. Die Organisation der betrieblichen Leistung, der Vertrieb und der Zugbegleitdienst verschmelzen zunehmend, der stationäre Ticketverkauf nimmt ab, der Onlinevertrieb wächst. Die Ausbildung soll sowohl im Servicecenter als auch am Ort der Leistung selbst stattfinden. Die Berufsbildung umfasst sowohl kaufmännische Inhalte (ähnlich wie im Beruf Mobilitätsservice) als auch die Ausbildung zum Zugbegleiter/zur Zugbeleiterin nach der Eisenbahn-Eignungs- und Prüfungsverordnung. Zusätzlich sind im

² Änderung des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. 62/2023; <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/62>

Berufsbild soziale, wirtschaftliche und digitale Kompetenzen noch stärker verankert, als dies im Lehrberuf Mobilitätsservice der Fall ist.

- **Mechatronik SM digitale Fertigungstechnik:** Das Spezialmodul digitale Fertigungstechnik im Lehrberuf Metalltechnik wurde auch als Spezialmodul in den Lehrberuf Mechatronik eingefügt, sodass es auch in diesem Lehrberuf ausgebildet werden kann.
- **Metalltechnik HM Sicherheitstechnik:** Die vorgeschlagene Ergänzung der Ausbildungsordnung Metalltechnik mit dem Hauptmodul Sicherheitstechnik versucht die steigenden Anforderungen, die mit dem Begriff „Sicherheit“ verbunden sind, sowie den technischen Letztstand im Bereich der Sicherheitstechnik abzubilden.

Folgende Ausbildungsordnungen wurden modernisiert:

- **Berufsfotografie:** In der Berufsfotografie wurde das analoge chemische Labor durch das digitale Labor ersetzt. Diese Änderungen mussten in der Ausbildungsordnung abgebildet werden.
- **Kunststoffverfahrenstechnik:** Die adaptierte Ausbildungsordnung berücksichtigt die Digitalisierung ebenso wie technische Neuerungen bei Extrusion, Spritzguss, Thermoformen und Kunststoffbearbeitung.
- **Metallbearbeitung:** Das neue Berufsbild beinhaltet neben den fachübergreifenden folgende fachliche Kompetenzbereiche: „Prüf- und Werkstofftechnik“, „Fertigungs- und Maschinentechnik“ und „Automatisierung und Fertigungsmanagement“. Das Berufsbild orientiert sich dabei an den Inhalten des Hauptmodules Maschinenbautechnik des Lehrberufs Metalltechnik.
- **Metalltechnik (mit neuem Spezialmodul „digitale Fertigungstechnik“):** Neu ist die Struktur der Spezialmodule mit einer Spezialausbildung für digitale Fertigung. Zusätzlich ist es möglich, drei Hauptmodule mit dem Spezialmodul Additive Fertigung des Lehrberufs Mechatronik zu kombinieren.
- **Oberflächentechnik (mit neuem Schwerpunkt „Dünnschicht- und Plasmatechnik“):** Die neuen Verfahren Dünnschicht- und Plasmatechnik nehmen einen immer wichtigeren Stellenwert ein, waren jedoch bisher in der Ausbildungsordnung nicht abgebildet.
- **Prüftechnik (Nachfolge „PhysiklaborantIn“ und neuer Schwerpunkt „Baustoffe“):** Seit vielen Jahren gibt es für die Branche der Baustoffprüfung keinen entsprechenden Lehrberuf. Das Prüfen von Baustoffen basiert im Wesentlichen auf Normen, die so umfangreich sind, dass es unumgänglich ist, für diese Prüfungen Fachkräfte einzusetzen. Dabei spielen auch Qualitätsmanagement und Dokumentation eine entscheidende Rolle.
- **Tiefbauspezialist/in (mit neuem Schwerpunkt „Tunnelbau“):** Der neue Schwerpunkt berücksichtigt die Digitalisierung und die raus resultierenden steigenden Anforderungen in der Branche, insbesondere die Verwendung von digitalen Messgeräten und elektronischem Datenmanagement.
- **Tischlerei:** Im Schwerpunkt allgemeine Tischlerei wurden die Bereiche Arbeitsvorbereitung, Planung, Produktion und Reparatur neu formuliert, im Schwerpunkt Drechserei neben der Arbeitsvorbereitung und Planung sowie Produktion und Reparatur auch der Bereich Präsentation und Verkauf.
- **Tischlereitechnik:** Der Bedarf an Modernisierung begründet sich auf Neuerungen im Bereich der Digitalisierung, die Auswirkungen auf Werkzeuge, Maschinen und Arbeitsmethoden von der Planung bis zur Präsentation des Endproduktes haben.

Der Ausbildungsversuch **Ofenbau und Verlegetechnik** wurde in einen Regellehrberuf übergeführt.

Auch **2023** wurden zwei Lehrberufspakete erlassen. Mit dem Lehrberufspaket 1/2023 wurden drei Lehrberufe neu geregelt und drei Ausbildungsordnungen in den Regellehrberuf übergeleitet. Das Lehrberufspaket ist mit 1. Mai 2023 in Kraft getreten.

Folgende Berufe wurden neu geregelt:

- **Abwassertechnik** (bisher Entsorgungs- und Recyclingfachmann/-frau – Abwasser)

- **Kunststofftechnologie** (bisher: Kunststofftechnik).
- **Pharmatechnologie**.

Die Ausbildungsversuche „**Bautechnische Assistenz**“, „**Einzelhandel – Schwerpunkt Digitaler Verkauf**“ und „**Medienfachmann/Medienfachfrau**“ wurden in die Regelausbildung übergeleitet.

Mit dem Lehrberufspaket 2/2023 wurden fünf Lehrberufe neu geregelt und zwei Ausbildungsversuche in einen Regellehrberuf übergeführt. Das Lehrberufspaket 2/2023 trat mit 1. Februar 2024 in Kraft.

Folgende Berufsbilder wurden neu geregelt:

- **Elektrotechnik:** Die aus dem Jahr 2010 stammende Ausbildungsordnung (mit Erweiterungen aus 2018) wurde entsprechend der Inhalte des Just Transition Aktionsplans zu Aus- und Weiterbildung im Handlungsfeld „Aus- und Weiterbildungs- bzw. Infrastrukturoffensiven“ umgesetzt. Neben den vier Hauptmodulen Elektro- und Gebäudetechnik, Energietechnik, Anlagen- und Betriebstechnik sowie Automatisierungs- und Prozessleittechnik wurden für den allgemein Teil der Elektrotechnik die Spezialmodule Gebäudetechnik, Smart Home, Erneuerbare Energien und Elektromobilität und Netzwerktechnik sowie für den spezifischen Ausbildungsbereich der Eisenbahnen die Spezialmodule Eisenbahnelektrotechnik, Eisenbahnsicherungstechnik, Eisenbahnfahrzeugtechnik, Eisenbahntransporttechnik, Eisenbahnfahrzeuginstandhaltungstechnik und Eisenbahnbetriebstechnik formuliert.
- **Fleischverarbeitung:** Die aus dem Jahr 2000 stammende Ausbildungsordnung wurde entsprechend dem aktuellen Standard kompetenzorientiert neu gestaltet.
- **Fußpflege (Podologie):** Die geltende Ausbildungsordnung stammt aus dem Jahr 1996. Das Berufsbild entspricht den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes und ist kompetenzorientiert gegliedert und nun mit einer Lehrzeit von drei Jahren eingerichtet.
- **Kosmetik (Kosmetologie):** Auch diese Ausbildungsordnung ersetzt eine Ausbildungsordnung aus dem Jahr 1996. Die Lehrzeit ist nun auf drei Jahre ausgerichtet.
- **Kosmetik-Fußpflege:** Da beide Lehrberufe zum überwiegenden Teil in Doppellehre ausgebildet werden, werden die neuen Lehrberufe „Fußpflege (Podologie)“ und „Kosmetik (Kosmetologie)“ zum neuen vierjährigen Lehrberuf „Kosmetik (Kosmetologie) / Fußpflege (Podologie)“ zu einem durchgehend konzipierten Berufsbild und einer einheitlichen Lehrabschlussprüfung zusammengefasst.

Die Ausbildungsversuche „**Tierärztliche Ordinationsassistenz**“ und „**Zahnärztliche Fachassistenz**“ werden in Regellehrberufe übergeführt.

Die Berufsbilder sind durchgehend kompetenzorientiert ausgerichtet. Für jeden Lehrberuf wurden sowohl fachbezogene Kompetenzen als auch fachübergreifende Kompetenzbereiche ausformuliert und nach Lernergebnissen strukturiert dargestellt.

Zur Verbesserung der Übersichtlichkeit wurde die seit den 1970er Jahren laufend erweiterte **Verordnung zur Lehrberufsliste** neu erlassen, in der die einzelnen Lehrberufe rechtlich eingerichtet und ihre gegenseitigen Verwandtschaftsverhältnisse (Lehrzeitanrechnungen bei Umstieg) und der Lehrabschlussprüfungsersatz festgelegt sind.

2.3 Höhere Berufliche Bildung

Tertiäre Bildung bzw. Abschlüsse auf dem NQR-Niveau 6 bis 8 waren bisher nur im Bereich der akademischen Ausbildung möglich, in der beruflichen bzw. berufspraktischen Ausbildung fehlten neben Meister- und Befähigungsprüfungen sowie der Ingenieur-Qualifikation gemäß dem Ingenieurgesetz 2017 (NQR 6) entsprechende Qualifikationen. Um die berufliche und berufspraktische Ausbildung attraktiver zu gestalten und auch in diesem Bereich eine Höherqualifizierung auf tertiärem Niveau zu ermöglichen, wurde am 14. Dezember 2023 das Bundesgesetz über die höhere berufliche Bildung (HBB-Gesetz) einstimmig im Nationalrat beschlossen und trat mit 1. Mai 2024 in Kraft.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt und der Fach- und Arbeitskräftemangel erfordern neue, praxisnahe Formen der beruflichen Höherqualifikation und eine stärkere gesellschaftliche Anerkennung für berufliche Kompetenzen. Mit einem Bundesgesetz zur höheren beruflichen Bildung (HBB-G) sollen in Österreich anerkannte Abschlüsse für BerufspraktikerInnen geschaffen werden. Österreich folgt damit der Schweiz und Deutschland, wo die höhere Berufsbildung etabliert ist und die berufliche Weiterbildung attraktiv macht.

Damit gibt es eine Perspektive der formalen beruflichen Höherqualifikation nach der Lehre. Das macht die Entscheidung für die Lehre attraktiver und schafft Berufsbildungsabschlüsse, die gleichwertig zu allgemeinen und hochschulischen Bildungsabschlüssen sind. Mit dem geplanten HBB-G soll es möglich sein, auf gesetzlicher Basis neue berufspraktische Abschlüsse zu entwickeln, die dem Bedarf am Arbeitsmarkt entsprechen und sich vor allem an die mehr als 1,6 Mio. Fachkräfte mit Lehrabschluss oder fachspezifischer Berufserfahrung in Österreich richten. Fachkräfte können solche Abschlüsse berufsbegleitend erwerben und sich im Betrieb in Fach- und Führungskarrieren weiterentwickeln.

Für die Qualifikationsniveaus der HBB sind einheitliche Abschlussbezeichnungen geplant. So werden Sichtbarkeit, Anerkennung und Vergleichbarkeit der HBB mit anderen Bildungsformen unterstützt. Berieben sichert die Höhere Berufliche Bildung Fachkräfte auf höheren Qualifikationsniveaus. Die hohe Wertigkeit der beruflichen Qualifikation macht Karrieren in diesem Bereich deutlich attraktiver.

Qualifikationen, die gemäß diesem Bundesgesetz verordnet werden, müssen sich an den Qualifikationsniveaus ab Stufe 5 des Nationalen Qualifikationsrahmens orientieren, berufspraktisch ausgerichtet sein und die Weiterentwicklung der beruflichen Handlungskompetenz bei der Ausübung betrieblicher, unternehmerischer oder berufsfachlicher Tätigkeiten für Personen, die bereits über eine berufliche Erstausbildung oder qualifikationsbezogene Berufserfahrung verfügen, zum Ziel haben. Sie bereiten auf Leitungsaufgaben oder spezialisierte fachliche Tätigkeiten im betrieblichen Umfeld vor und bauen inhaltlich auf einer beruflichen Erstausbildung der jeweiligen beruflichen Tätigkeiten auf. Qualifikationen gemäß diesem Bundesgesetz orientieren sich an den Bedarfslagen und Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft, wobei sowohl mittel- und langfristig als auch kurzfristig ausgerichtete Qualifizierungserfordernisse zu berücksichtigen sind.

Die Prüfung und Validierung der einzelnen Kompetenzen erfolgt auf Grundlage konkreter beruflicher Anforderungen an Fachkräfte entsprechend dem jeweiligen Qualifikationsniveau (Berufskonzept). Einrichtungen, die mit der Durchführung der zum Erwerb von Qualifikationen gemäß dem Gesetz erforderlichen Beurteilungs- oder Validierungsprozesse betraut sind, müssen über Expertise in Bezug zum beruflichen Tätigkeitsfeld, auf das sich die einzelnen Qualifikationen beziehen, sowie ein entsprechendes Qualitätsmanagement gemäß den Ausführungsbestimmungen zum HBB-G verfügen. Alle Qualifikationen müssen die aktuellen und absehbaren klimaschutz- und nachhaltigkeitsbezogenen technischen und wirtschaftlichen Entwicklungen berücksichtigen.

Die Abschlussbezeichnungen von Qualifikationen der höheren beruflichen Bildung lauten entsprechend den Qualifikationsniveaus des Nationalen Qualifikationsrahmen wie folgt:

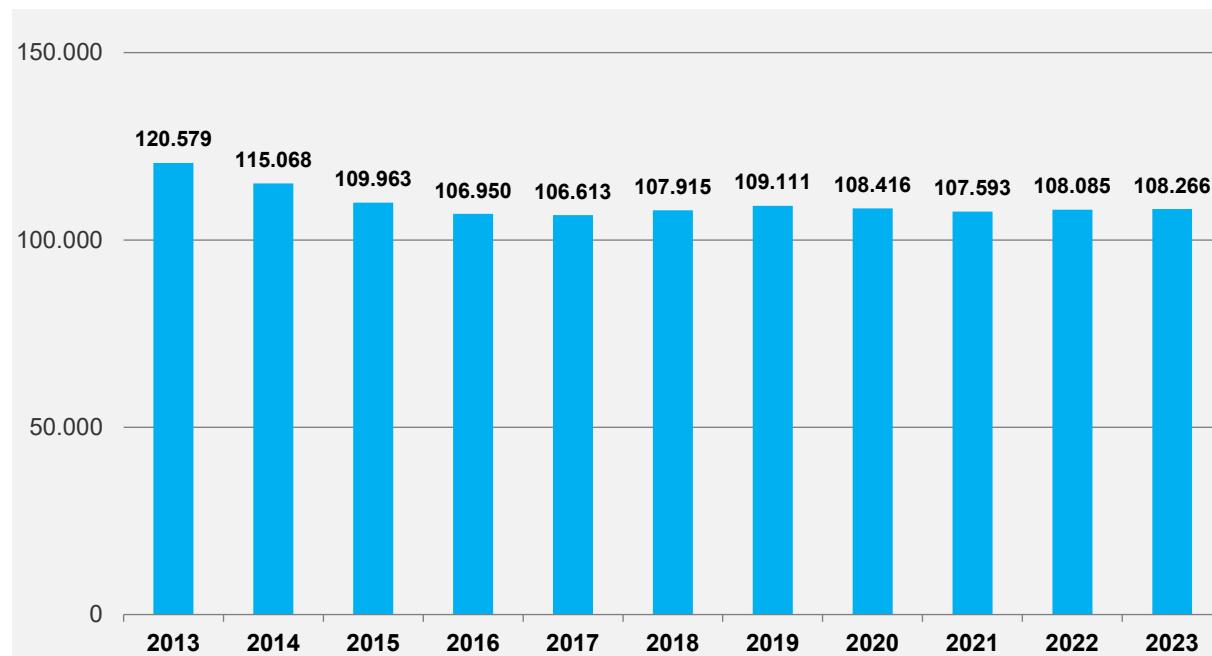
- NQR 5: Höhere Berufsqualifikation (HBQ; Extended Professional Qualification)
- NQR 6: Fachdiplom (FD; Professional Certificate)
- NQR 7: Höheres Fachdiplom (HFD; Advanced Professional Certificate)

Die Entwicklung einer Qualifikation durch einen Qualifikationsanbieter hat in einem Entwicklungsteam zu erfolgen. Dem Entwicklungsteam haben zumindest ein Experte oder eine Expertin der betroffenen Branchen oder Berufsbereiche mit Kenntnis und Erfahrung in der Entwicklung von beruflichen Qualifikationen, je ein Vertreter oder eine Vertreterin der fachlich zuständigen Einrichtungen der Sozialpartner auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, zumindest ein Experte oder eine Expertin einer wissenschaftlichen Einrichtung gemäß Abs. 4 des HBB-G und zumindest ein Vertreter oder eine Vertreterin der vorgesehenen Validierungs- und Prüfungsstellen anzugehören.

3 Zahl der Lehrlinge

Ende Dezember 2023 gab es in Österreich 108.266 Lehrlinge (siehe Grafik 3-1). Die Gesamtzahl der Lehrlinge lag somit 2023 geringfügig über dem Wert von 2022 (+181 Lehrlinge im Vergleich zum Jahr 2022). Seit 2018 hat sich diese Zahl nur relativ wenig verändert. Die im Zuge der „Corona-Pandemie“ und den Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung der COVID-19-Erkrankungen spürbaren starken Schwankungen der Lehrlingszahlen sind bei Betrachtung der Gesamtzahl der Lehrlinge weniger stark zu beobachten als etwa bei der spezifischen Betrachtung der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr (vgl. Grafik 3-11).

Grafik 3-1 Lehrlinge in Österreich (2013-2023)
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO

Eine Langzeitbetrachtung seit 1975 (vgl. Grafik 3-2) 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 3-2). Zudem erscheinen in geringerem Maße auch Aus- und Nachwirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise naheliegend (vgl. u. a. Grafik 15-2). 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). 2020 und 2021 war allerdings coronabedingt ein erneuter Rückgang der Lehrlingszahlen zu konstatieren (108.416 Lehrlinge 2020 und 107.593 im Jahr 2021), 2022 und 2023 wieder ein leichter Anstieg.

Die Zahl der Lehrlinge in Betrieben ist im Zeitraum 2008 – 2017 noch wesentlich stärker zurückgegangen als die Zahl der Lehrlinge insgesamt (vgl. Kapitel 15 „Betriebliches Lehrstellenangebot“). Dass nämlich im „Krisenjahr“³ 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 JASG⁴-Lehrgänge ersetzte, gemäß § 30 (7) und § 30b (3) BAG bei der Lehrlingsstelle anzumelden sind und daher auch als Lehrlinge gezählt werden.⁵

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 3-2). 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.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die Zahl der Lehrlinge in Österreich im Wesentlichen vor allem von folgenden Faktoren beeinflusst wird:

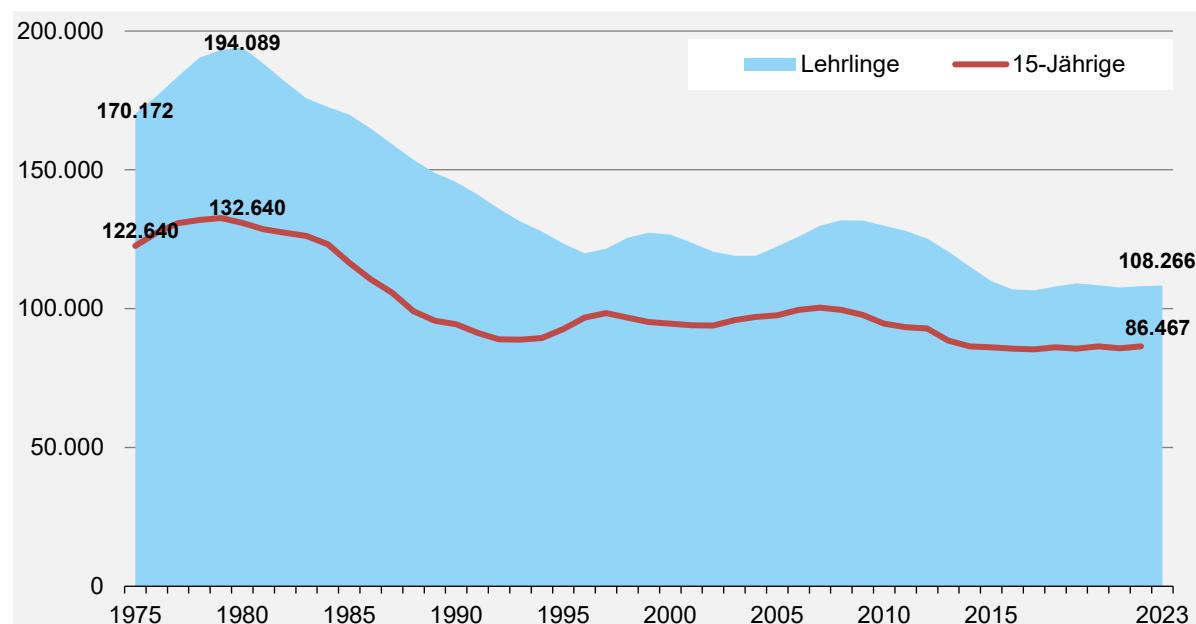
- Der demographischen Entwicklung, dargestellt z.B. anhand der Zahl der 15-Jährigen (vgl. Kapitel 16),
- dem Qualifikationsbedarf bzw. der Nachfrage der Unternehmen (beeinflusst von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen) (vgl. Kapitel 15),
- dem Bildungswahlverhalten der Jugendlichen (auch beeinflusst vom Angebot an alternativen (vollzeitschulischen) Ausbildungsmöglichkeiten) (vgl. Kapitel 26).

³ 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.

⁴ JASG = Jugendausbildungssicherungsgesetz

⁵ 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.

Grafik 3-2 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 Jahresschnitt.

Datenabfrage (15-Jährige): 28.06.2023, letzte Aktualisierung: 02.06.2023.

Anmerkung: Ohne Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen (vgl. Kapitel 25).

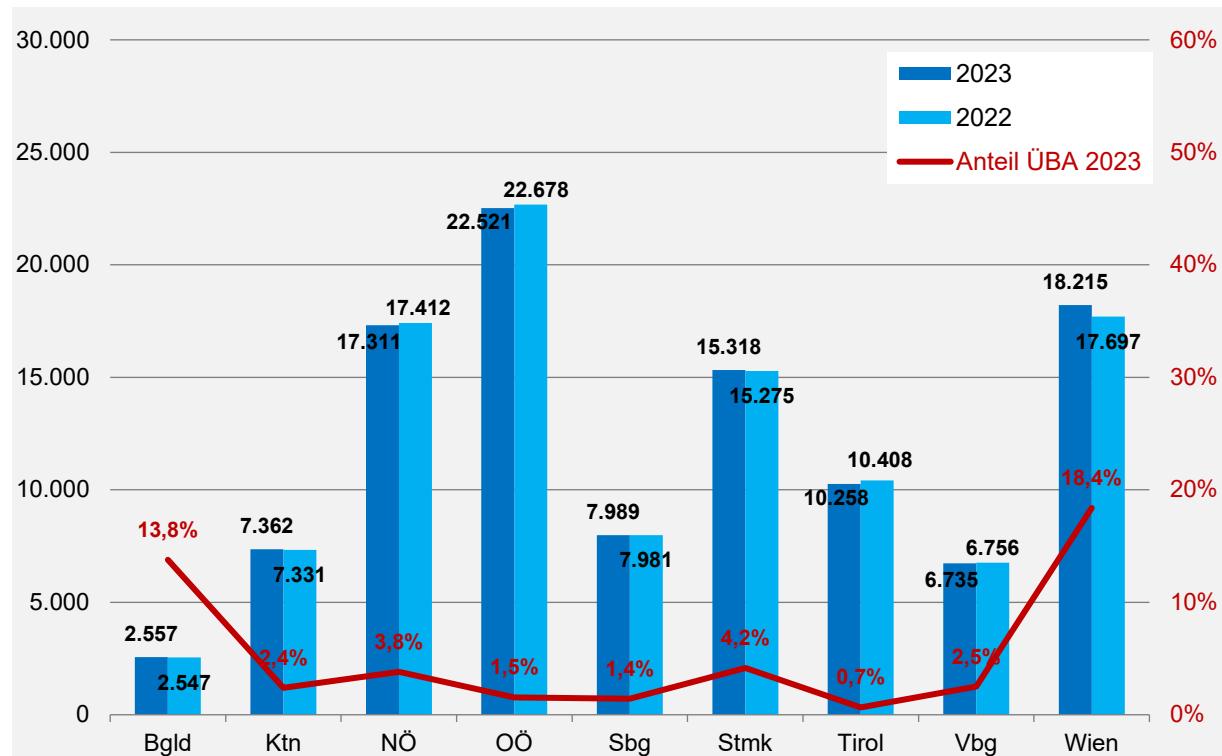
3.1 Lehrlinge nach Bundesländern

Oberösterreich hat auch 2023 seine Position als führendes Bundesland in der Lehrlingsausbildung behauptet (22.521 Lehrlinge im Jahr 2023). In fünf von neun Bundesländern erfolgte 2023 eine Zunahme der Lehrlingszahlen gegenüber 2022 (vgl. Grafik 3-3), relativ am stärksten in Wien (+518 Lehrlinge bzw. +2,9%), schwächer in Kärnten (+31 Lehrlinge bzw. +0,4%), im Burgenland (+10 Lehrlinge bzw. +0,4%), in der Steiermark (+43 Lehrlinge bzw. +0,3%) sowie in Salzburg (+8 Lehrlinge bzw. +0,1%).

Recht erhebliche Unterschiede lassen sich in der längerfristigen Entwicklung der Lehrlingszahlen zwischen den Bundesländern feststellen. Von 1993 – 2023 vergleichsweise wenig rückläufig war die Zahl der Lehrlinge in Wien (-5%) und in Vorarlberg (-9%). Andere Bundesländer hatten im selben Zeitraum wesentlich deutlichere Rückgänge zu verzeichnen. Besonders betroffen von sinkenden Lehrlingszahlen seit 1993 sind die Steiermark (-32%), Kärnten (-27%) und das Burgenland (-24%).

Auch der Anteil der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) an allen Lehrlingen variiert sehr stark nach Bundesländern (vgl. Grafik 3-3): Er schwankte im Jahr 2023 gemäß den Daten der WKO (Lehrlingsstellen) zwischen 18,4% in Wien und 0,7% in Tirol (siehe auch Kapitel 20).

Grafik 3-3 Zahl der Lehrlinge nach Bundesländern (2022 – 2023)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) gemäß WKO-Definition.

3.2 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 3-1).

Der relativ gesehen stärkste Zugewinn an Lehrlingen erfolgte 2023 in den Sparten „Bank & Versicherung“ (+12,0%) sowie „Transport & Verkehr“⁶ (+4,4%). Auch in der Sparte „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ stieg die Zahl der Lehrlinge im Jahr 2023 deutlich (+3,5% auf 7.195 Lehrlinge). Das „Vor-Corona-Niveau“ (8.910 Lehrlinge im Jahr 2019) wurde hier aber nicht mehr erreicht.

Gesunken ist 2023 die Gesamtzahl der Lehrlinge vor allem im Handel (-430 Lehrlinge bzw. – 2,8%). Auch in der überbetrieblichen Lehrausbildung war sie 2023 (im Vergleich zu 2022) leicht rückläufig (-247 bzw. -0,5% Lehrlinge). Dies kann als Reaktion auf ein großes Angebot an unbesetzten betrieblichen Lehrstellen gewertet werden (vgl. Kapitel 14 und 15). Ende Dezember 2023 befanden sich insgesamt 5.869 Lehrlinge (d.h. 5,4% aller Lehrlinge) in irgendeiner Form der überbetrieblichen Lehrausbildung, 1.422 davon in § 8c Ausbildungseinrichtungen (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung)⁷ sowie 3.904 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.) betrachtet wird in Grafik 20-1 bzw. Kapitel 20 „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.

⁶ Zur Gruppe der „Sonstigen Lehrberechtigten“ werden Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.), gezählt.

⁷ Seit der BAG-Novelle 2015 wird für die Ausbildungen gemäß § 8b und § 8c BAG der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

Datentabelle 3-1 **Verteilung der Lehrlinge nach Sparten**
(Ende Dezember 2022 und 2023)

Sparte	2022	2023	Veränderung absolut	Veränderung relativ
Gewerbe und Handwerk	46.913	46.666	- 247	- 0,5%
Industrie	16.428	16.804	+ 376	+ 2,3%
Handel	15.193	14.763	- 430	- 2,8%
Bank & Versicherung	1.218	1.364	+ 146	+ 12,0%
Transport & Verkehr	2.856	2.981	+ 125	+ 4,4%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	6.949	7.195	+ 246	+ 3,5%
Information & Consulting	2.764	2.802	+ 38	+ 1,4%
Sonstige Lehrberechtigte⁸	9.536	9.822	+ 286	+ 3,0%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c, 29, 30, 30b BAG)	6.228	5.869	- 359	- 5,8%
davon: § 8c Ausbildungseinrichtungen (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung) ⁹	1.450 ¹⁰	1.422 ¹¹	- 28	- 1,9%
davon: § 30b Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS ¹²	4.150	3.904	- 246	- 5,9%
GESAMT	108.085	108.266	+ 181	+ 0,2 %

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

In den letzten 20 Jahren war ein anteilmäßiger Rückgang der Lehrlinge (vgl. Grafik 3-4) am stärksten in den Sparten „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ (2003: 11%, 2023: 7% aller Lehrlinge) sowie „Gewerbe und Handwerk“ (2003: 50%, 2023: 43% aller Lehrlinge) zu verzeichnen. In der Industrie hat es seit Anfang 2000 hingegen eine anteilmäßige (und auch absolute) Zunahme an Lehrlingen gegeben (2003: 13%, 2023: 16%). Anteilmäßige (und absolute) Zugewinne an Lehrlingen erzielten in den letzten 20 Jahren auch 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 (ÜBA) gemäß § 8c, § 29, § 30 oder § 30b BAG.

⁸ Zur Gruppe der „Sonstigen Lehrberechtigten“ werden Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.), gezählt.

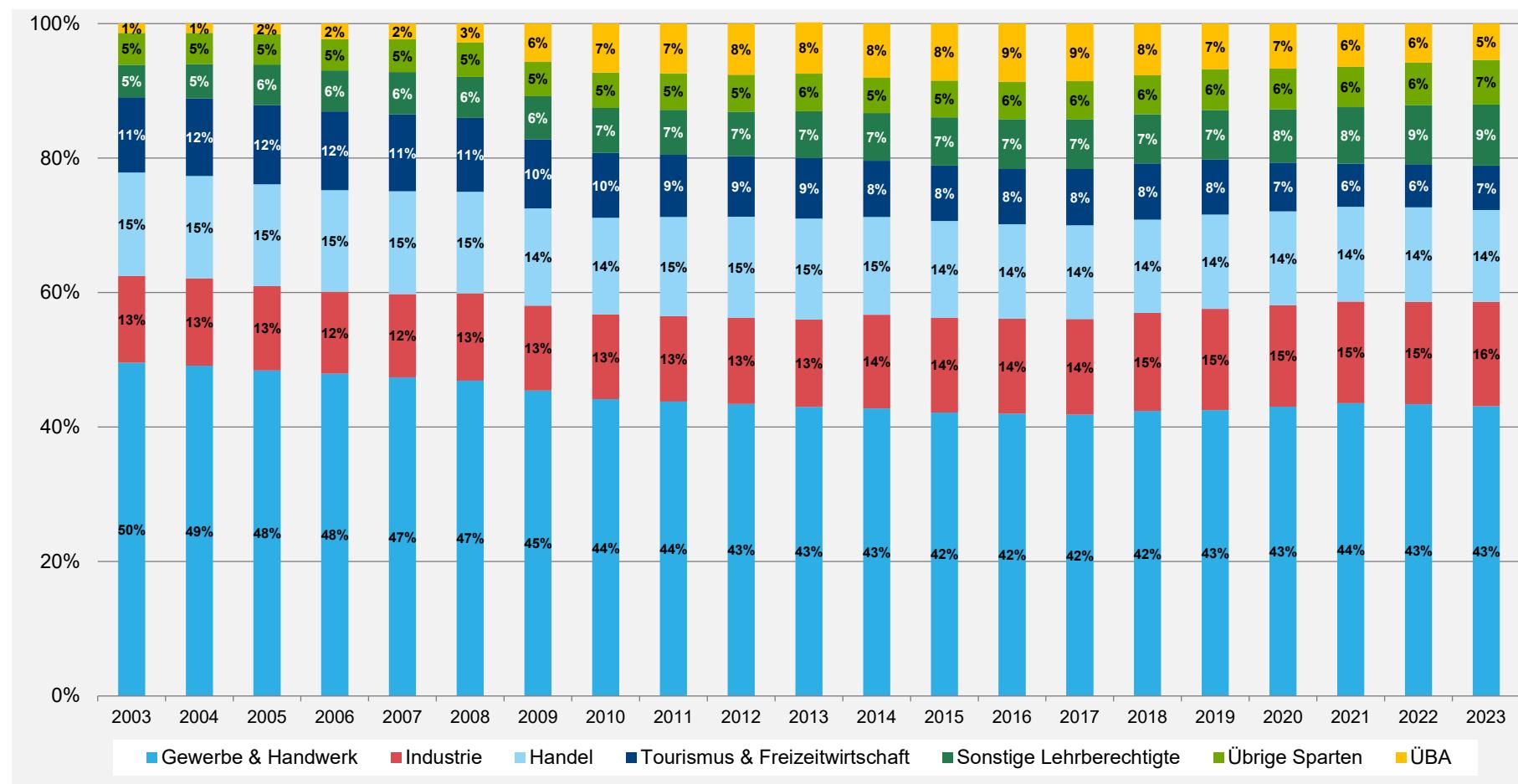
⁹ Auftrag/Finanzierung durch AMS (großteils) bzw. der Bundesländer etc. Seit der BAG-Novelle 2015 wird für die Ausbildungen gemäß § 8b und § 8c BAG der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

¹⁰ Davon n=1.292 im Auftrag des AMS.

¹¹ Davon n=1.245 im Auftrag des AMS.

¹² In der Lehrlingsstatistik sind nur die ÜBA-Lehrlinge zum Stichtag Ende Dezember enthalten. Weiterführende Informationen zu den Lehrlingen in der Überbetrieblichen Lehrausbildung siehe Kapitel 20.

Grafik 3-4 Entwicklung der Verteilung der Lehrlinge nach Sparten (2003-2023 in Prozent)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

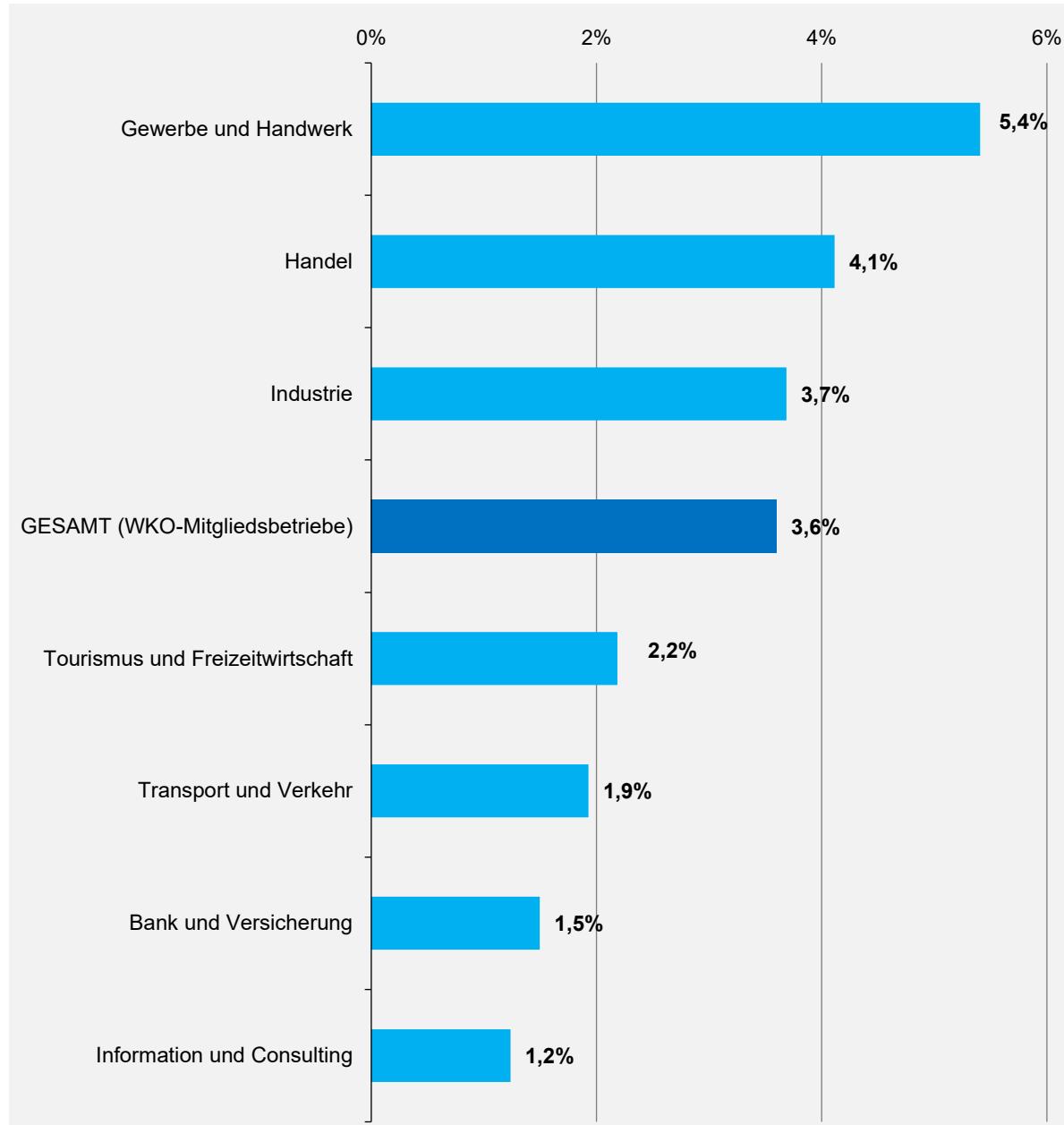
„Sonstige Lehrberechtigte“ = Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.)

„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 3-5) mit Abstand am größten ist (2023: 5,4%). Aber vor allem im Gewerbe und Handwerk war diese Lehrlingsquote in den letzten Jahren stark rückläufig (2010: 8,5%).¹³ Unter allen Beschäftigten in den Mitgliedsbetrieben der WKO betrug 2023 der Anteil der Lehrlinge 3,6%.

Grafik 3-5 Anteil der Lehrlinge an allen unselbstständig Beschäftigten nach Sparten (WKO)
(Prozentwerte; Dezember 2023)

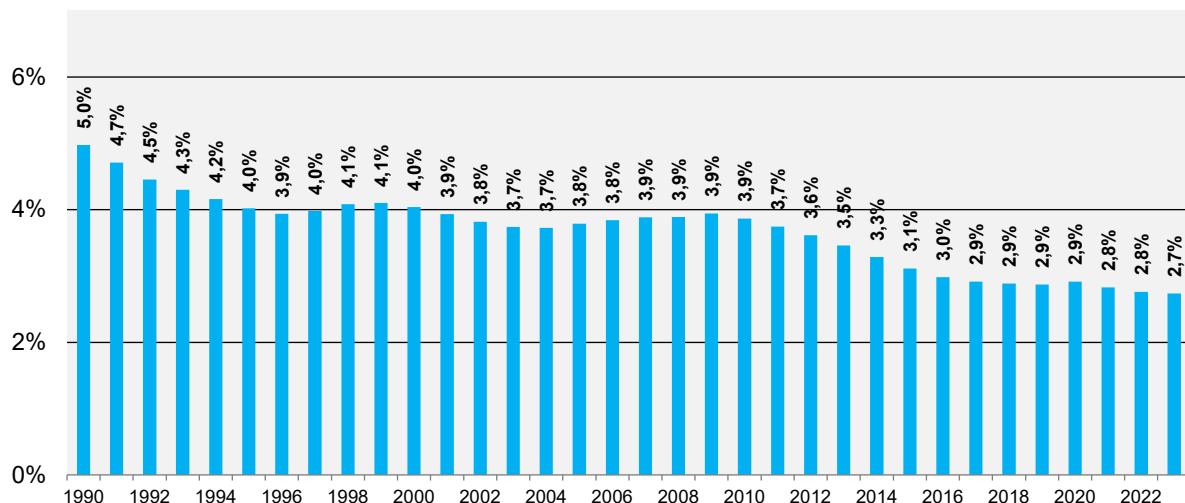


Quelle: WKO (2024): Lehrlingsquoten 2023– Anteil der Lehrlinge an den unselbstständig Beschäftigten, Wien.
Anmerkung: Bezogen auf 2.555.935 Beschäftigte in den WKO-Mitgliedsbetrieben (2023).

¹³ Vgl. WKO Beschäftigungsstatistik in der Kammersystematik.

Noch geringer ist der Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten (nicht nur in den WKO-Mitgliedsbetrieben) in Österreich: Der starke absolute Rückgang an Jugendlichen und damit auch an Lehrlingen (vgl. Grafik 3-2) führte im Zusammenhang mit der (fast) stetig wachsenden Zahl an Beschäftigten (vgl. Grafik 3-3) dazu, dass auch der Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten seit 1990 (5,0%) stark gesunken ist (2023: 2,7%), d.h. sich beinahe halbiert hat (vgl. Grafik 3-6). Diese Zahlen liefern daher ein deutliches Indiz dafür, dass die langfristige Sicherung des Fachkräftenachwuchses akut gefährdet ist (vgl. auch Kapitel 34).

**Grafik 3-6 Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten
(1990-2023)**



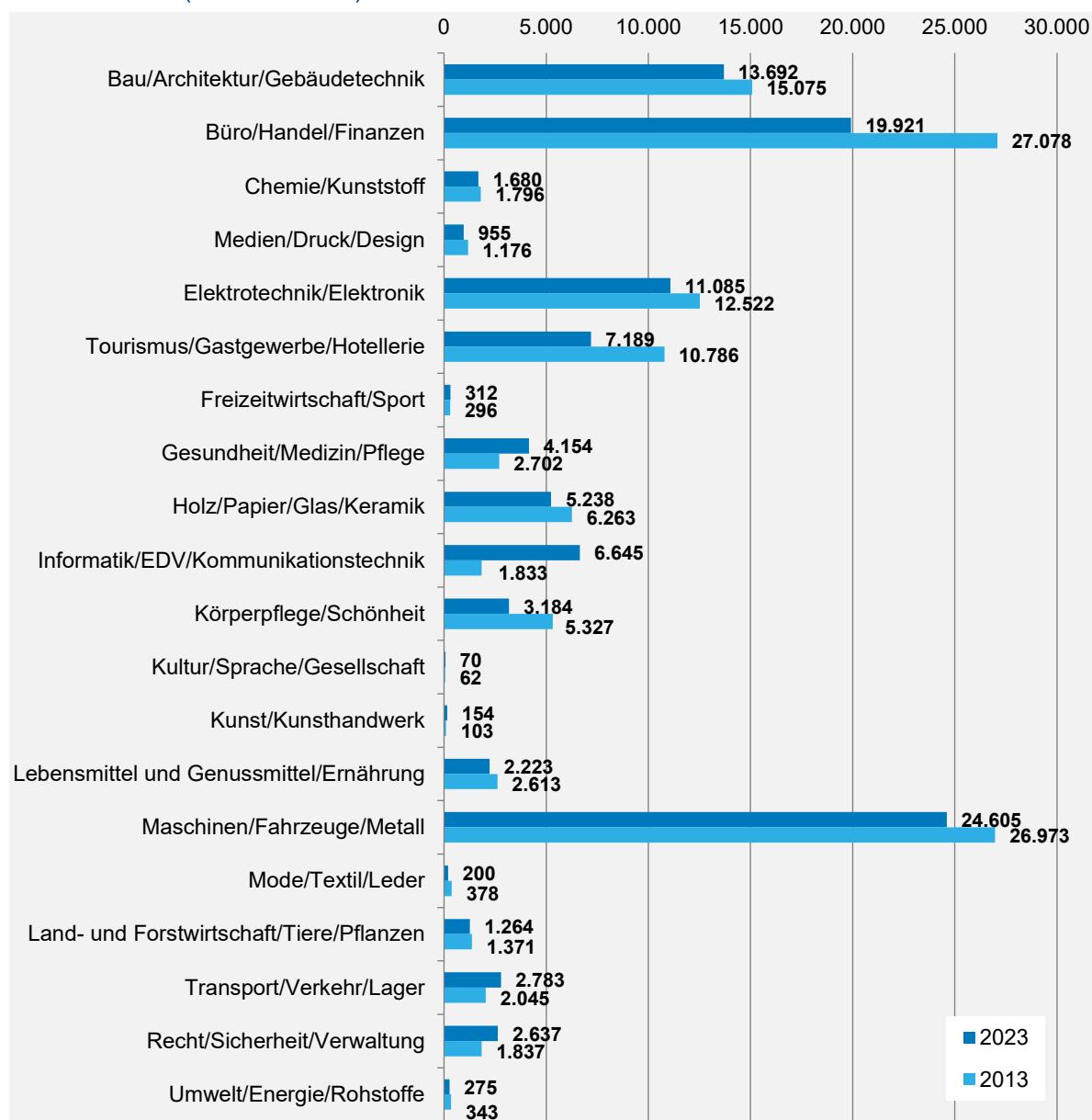
Quelle: WKO + Dachverband der Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Bezogen auf alle Ungleicher Beschäftigten Österreichs (3.956.271 Personen im Jahr 2023). Ungleicher Beschäftigte zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG. Geringfügig Beschäftigte sind nicht erfasst. Inkl. PräsenzdiennerInnen und KBG-BezieherInnen.

3.3 Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen

Interessant ist nicht nur die Entwicklung der Lehrlingszahlen nach Sparten, sondern auch jene nach Lehrberufsgruppen (vgl. Grafik 3-7). Im Zeitraum 2013-2023 gab es bei dieser Betrachtungsweise deutliche Zuwächse vor allem in der Berufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ (+4.812 Lehrlinge – zu den Hintergründen siehe auch Grafik 3-8). Die stärksten Rückgänge in absoluten Zahlen erfolgten in den Berufsgruppen „Büro/Handel/Finanzen“ (-7.157 Lehrlinge), „Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie“ (-3.597 Lehrlinge), „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“ (-2.368 Lehrlinge), sowie „Körperpflege/Schönheit“ (-2.143 Lehrlinge). Anteilmäßig bedeutet dies für die Bereiche „Körperpflege/Schönheit“ (-40%) sowie „Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie“ (-33%) den stärksten Rückgang der Lehrlinge (bzw. besetzten Lehrstellen) innerhalb der letzten 10 Jahre.

Grafik 3-7 Zahl der Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen
(2023 und 2013)

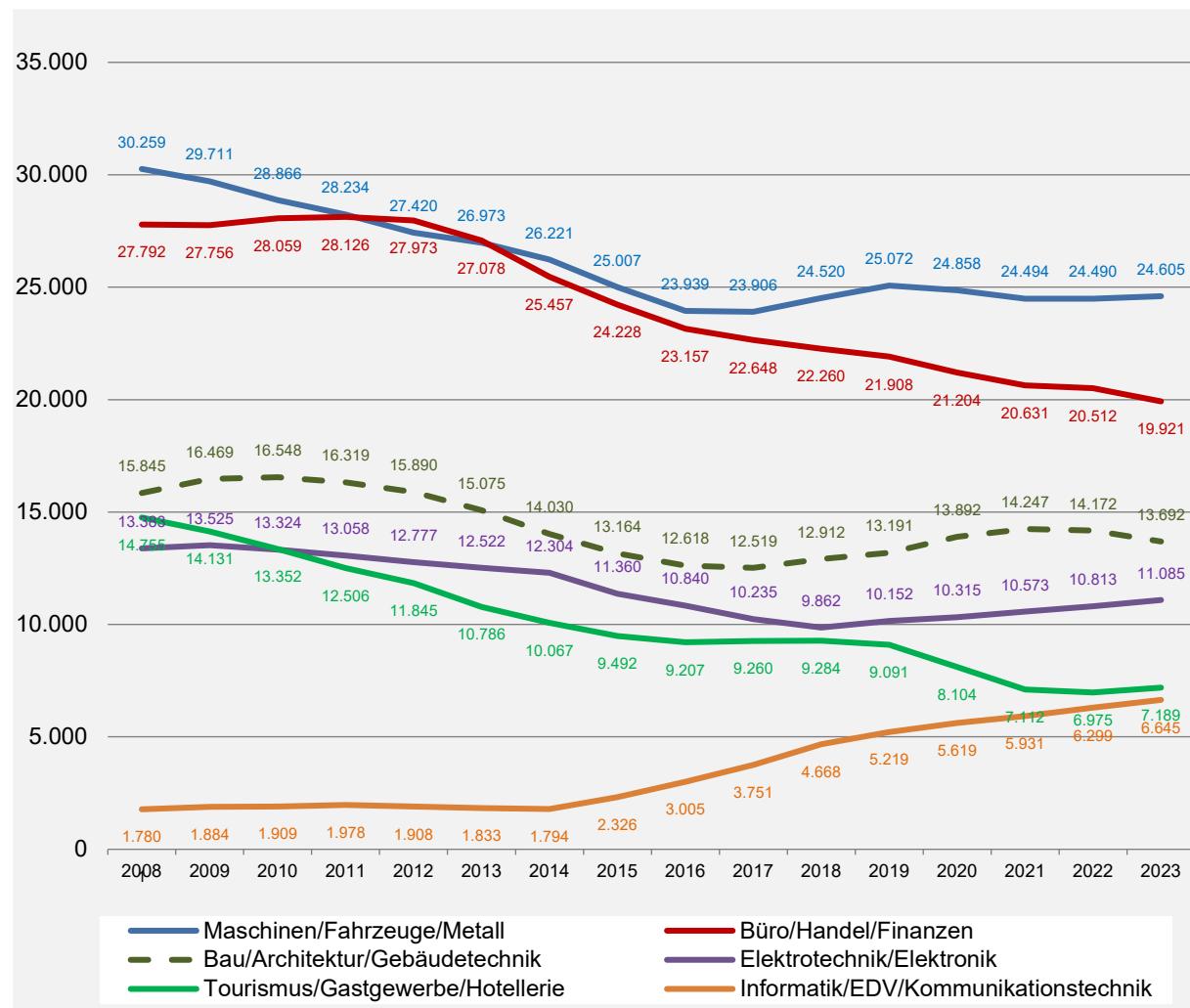


Quelle: WKO (Stichtag: Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

Im Folgenden wird nun die Entwicklung der Lehrlingszahlen in den sechs größten Lehrberufsgruppen (gemessen am Stand im Jahr 2023) im Detail seit 2008 dargestellt. Deutlich sichtbar wird, dass die Entwicklungen bzw. die Rückgänge in den einzelnen Lehrberufsgruppen nicht synchron erfolgten. Vor allem im Tourismus konnte der 2020 („Corona-Pandemie“) erfolgte starke Rückgang der Lehrlingszahlen noch nicht wieder kompensiert werden. Generell ist dies ohnehin jene Lehrberufsgruppe mit dem stärksten (relativen) Rückgang an Lehrlingen in den letzten 15 Jahren: Die Zahl der Lehrlinge in der Lehrberufsgruppe „Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie“ betrug 2023 (7.189) nicht einmal mehr die Hälfte des Wertes von 2008 (14.755).

Ein Zusammenhang der Lehrlingszahlen besteht selbstverständlich auch zur Einführung neuer Lehrberufe und Weiterentwicklung bestehender: Der ab dem Jahr 2015 erfolgte starke Anstieg der Lehrlingszahlen in der Lehrberufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ ist zum wesentlichen Teil auf die 2015 erfolgte Neuzuordnung (und gleichzeitige Modularisierung) des Lehrberufs „Mechatronik“ zurückzuführen. Ab diesem Zeitpunkt wurde der Lehrberuf „Mechatronik“ nicht mehr der Berufsgruppe „Elektrotechnik/Elektronik“ sondern der Lehrberufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ zugeordnet. 2023 wurden bereits 3.337 Lehrlinge (bezogen nur auf Einfachlehren) im Lehrberuf „Mechatronik“ ausgebildet (vgl. auch Abschnitt 3.7).

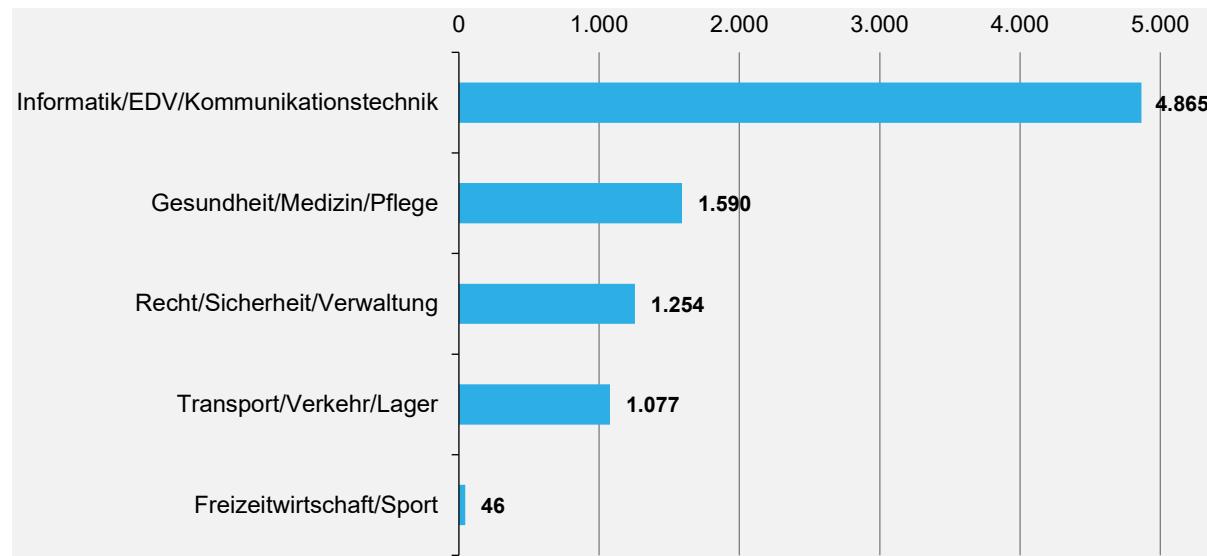
Grafik 3-8 **Zahl der Lehrlinge in den sechs größten Lehrberufsgruppen**
(Absolutzahlen; 2008-2023)



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

Die fünf Lehrberufsgruppen mit den (absolut) größten Zuwächsen im Zeitraum 2008-2023 sind in Grafik 3-9 dargestellt, jene mit den größten Rückgängen an Lehrlingen in Grafik 3-10.

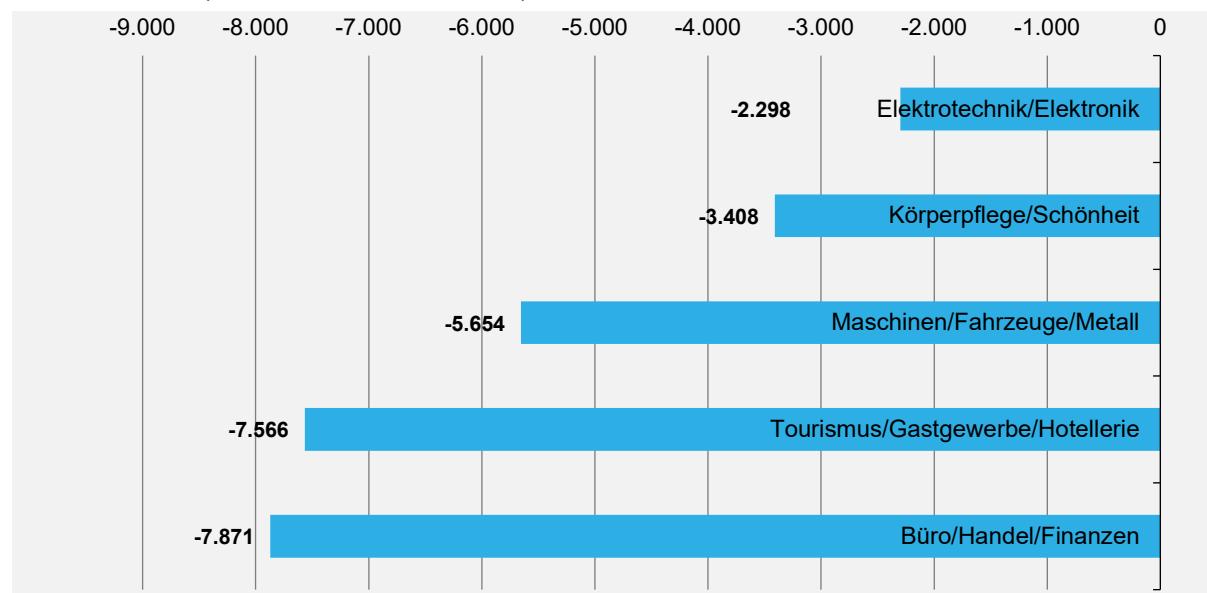
Grafik 3-9 Die fünf Lehrberufsgruppen mit den größten Zuwächsen an Lehrlingen
(Absolutzahlen; 2008-2023)



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

Siehe Anmerkung im Text zum Wachstum der Lehrberufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“.

Grafik 3-10 Die fünf Lehrberufsgruppen mit den größten Rückgängen an Lehrlingen
(Absolutzahlen; 2008-2023)



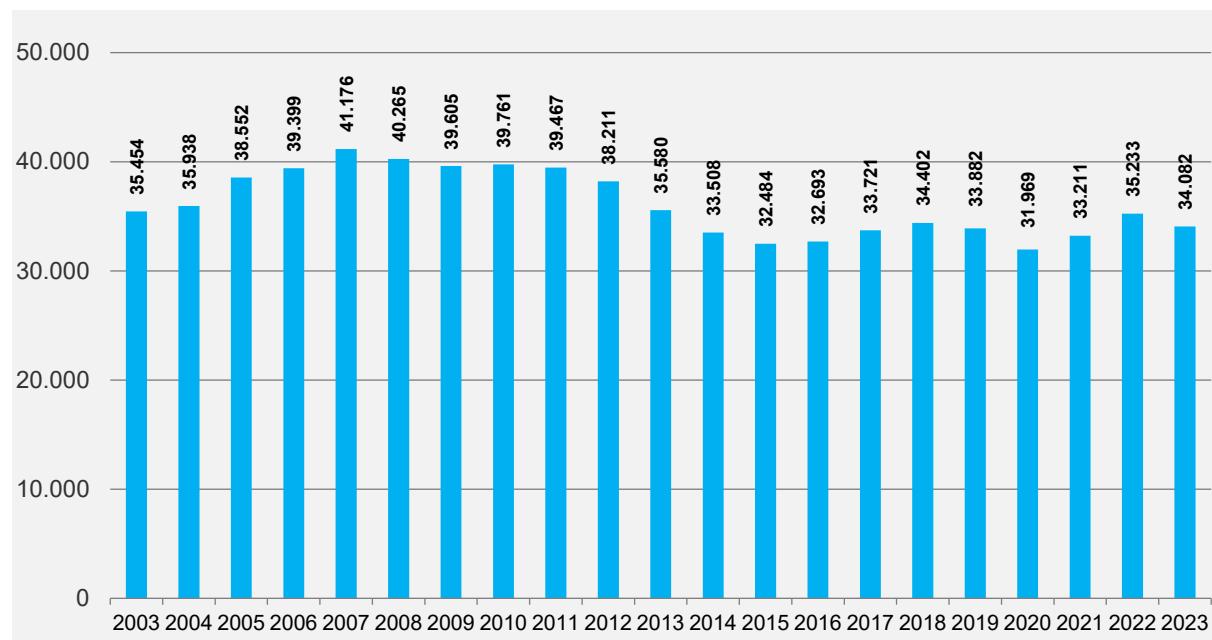
Quelle: WKO (Stichtag: Ende Dezember des jeweiligen Jahres) + ibw-Berechnungen

3.4 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. Lehrjahr¹⁴ (vgl. Grafik 3-11). Diese Zahl war Ende 2023 (34.082 Lehrlinge im 1. Lehrjahr) um über 1.000 Personen niedriger als Ende 2022 (35.233 Lehrlinge im 1. Lehrjahr) und damit etwa wieder auf dem Niveau des „Vor-Corona-Jahrs“ 2019 (33.882 Lehrlinge im 1. Lehrjahr). Im Zuge der „COVID-19-Pandemie“ war vor allem 2020 eine starke Abnahme der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr zu beobachten, sogar das Langzeitniveau aus dem Jahr 2015 (32.484 Lehrlinge im 1. Lehrjahr) wurde unterschritten. Besonders stark war 2020 der Rückgang im besonders von der Pandemie bzw. den damit verbundenen einschränkenden Maßnahmen betroffenen Tourismus. Zum Rückgang der Lehrlingszahlen im 1. Lehrjahr beigetragen hatte vmtl. auch der Umstand, dass mit dem Auftreten der Corona-Pandemie für die Lehre weniger vorzeitige AbgängerInnen aus weiterführenden Schulen verfügbar waren, weil das „Aufsteigen in die nächsthöhere Schulstufe“ erleichtert wurde, d.h. mit einem „Nicht genügend“ auch ohne Entscheidung der Klassen- bzw. Schulkonferenz möglich war (vgl. COVID-19-Schulverordnungen). Die starke Zunahme der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr im Jahr 2022 war daher wohl auch eine Art „Nachholeffekt“ (bedingt durch eine größere Zahl an vorzeitigen AbgängerInnen aus weiterführenden Schulen). 2023 scheint sich die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr wieder auf dem „Vor-Corona-Niveau“ stabilisiert zu haben.

Grafik 3-11 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr

(Ende Dezember des jeweiligen Jahres; 2003-2023)



Quelle: WKO

¹⁴ Die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr ist nicht gänzlich gleichzusetzen mit der Zahl der LehrlingInnen. Beispielsweise zählen 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 LehrlingInnen aber sehr wohl 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 LehrlingInnen aber nicht als Lehrlinge im 1. Lehrjahr.

Die Entwicklung der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr nach Sparten (vgl. Datentabelle 3-2) zeigt im Jahr 2023 (Ende Dezember) im Vorjahresvergleich in mehreren Sparten ein Minus, besonders stark im Handel (-536 Lehrlinge bzw. -9,8%). Ein Plus an Lehrlingen im 1. Lehrjahr gab es 2023 hingegen in den Sparten „Sonstige Lehrberechtigte“ (+175 Lehrlinge im 1. Lehrjahr), Industrie, Bank & Versicherung sowie Transport & Verkehr. Nach einem starken Anstieg 2022 ist im Tourismus die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr im Jahr 2023 wieder gesunken (-217 Lehrlinge bzw. -7,9%), das Niveau von 2019 – d.h. vor der „COVID-19-Pandemie“ – konnte hier noch nicht wieder erreicht werden (2019: 2.886 Lehrlinge im 1. Lehrjahr, 2023: 2.541 Lehrlinge im 1. Lehrjahr in der Sparte „Tourismus & Freizeitwirtschaft“).

Datentabelle 3-2 **Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr nach Sparten**
(Ende Dezember 2022 und 2023)

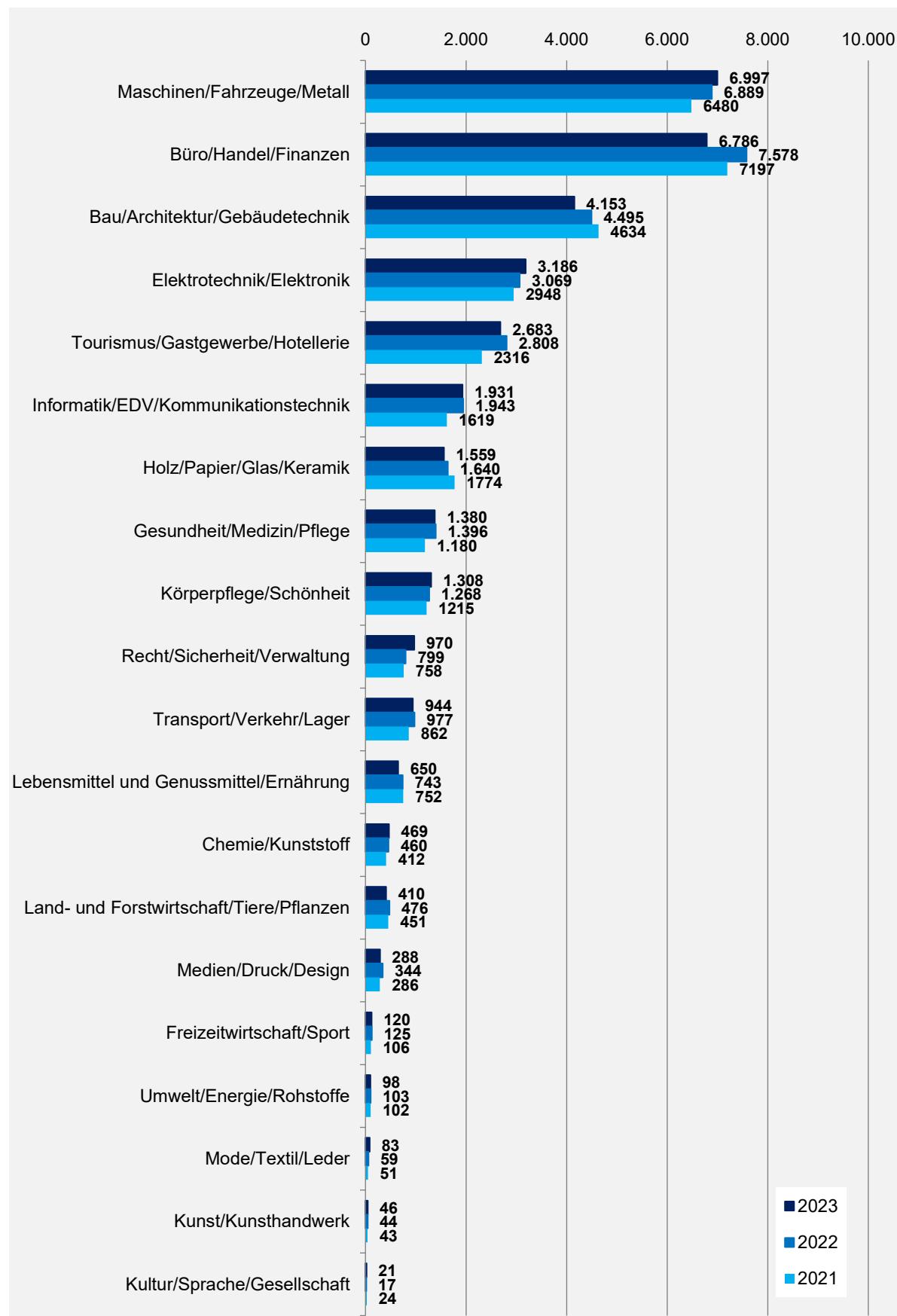
Sparte	2022	2023	Veränderung absolut	Veränderung relativ
Gewerbe und Handwerk	13.976	13.481	-495	-3,5%
Industrie	4.734	4.849	115	2,4%
Handel	5.451	4.915	-536	-9,8%
Bank & Versicherung	381	471	90	23,6%
Transport & Verkehr	873	926	53	6,1%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	2.758	2.541	-217	-7,9%
Information & Consulting	884	746	-138	-15,6%
Sonstige Lehrberechtigte¹⁵	3.007	3.182	175	5,8%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c, 29, 30, 30b BAG)	3.169	2.971	-198	-6,2%
GESAMT	35.233	34.082	-1.151	-3,3%

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

¹⁵ Zur Gruppe der „Sonstigen Lehrberechtigten“ werden Betriebe gezählt, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.).

Grafik 3-12 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr nach Lehrberufsgruppen (2021-2023)
 (Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

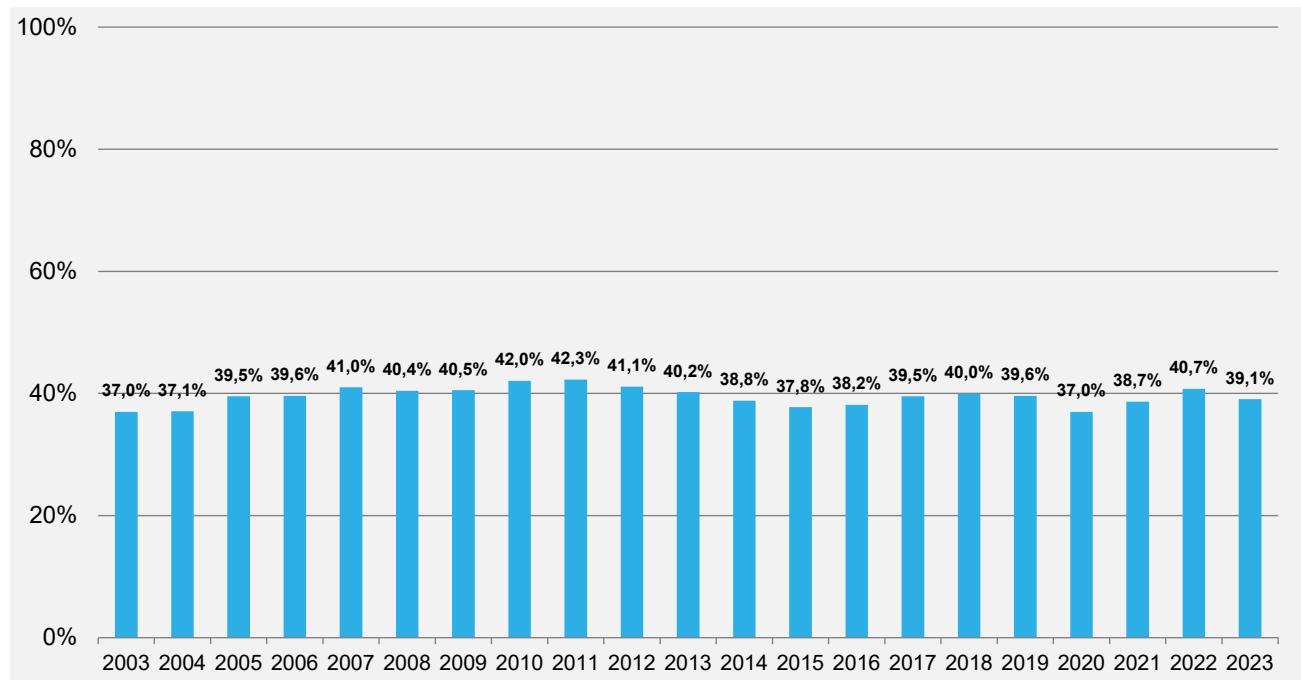


Quelle: WKO

3.5 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 3-16 das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr 2023: 16,8 Jahre).¹⁶ 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 3-13). Jeweils **rund 40% der Jugendlichen eines Jahrganges beginnen eine Lehrausbildung**, erst im Jahr 2020 („Corona-Krise“) erfolgte ein deutlicher Rückgang auf 37,0%, 2021 ist dieser Anteil wieder etwas gestiegen (auf 38,7%), 2022 hat er mit 40,7% das „Vor-Corona-Niveau“ von 2019 (39,6%) sogar überschritten, worin auch gewisse Nachholeffekte (siehe etwa die in Abschnitt 3.4 beschriebene coronabedingte Aufstiegsregelung in höheren Schulen) enthalten sein dürften. Die Lehrlingszahlen (1. Lehrjahr) für 2023 zeigen, dass 2023 mit 39,1% wieder etwa das Niveau der „Vor-Corona-Jahre“ erreicht wurde. Grundsätzlich lässt die Entwicklung seit 2003 auf ein einigermaßen konstantes Interesse der Jugendlichen an der dualen Berufsausbildung schließen, auch wenn zwischen 2011 und 2020 ein deutlicher Rückgang erfolgte.¹⁷

Grafik 3-13 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: 2.1.2024, letzte Aktualisierung: 21.11.2023. Die Zahl der 15-Jährigen für 2023 ist (noch) ein Prognosewert.

Die Lehrlingszahlen sind Werte zum Jahresende, die Zahl der 15-Jährigen ist ein Jahresdurchschnittswert.

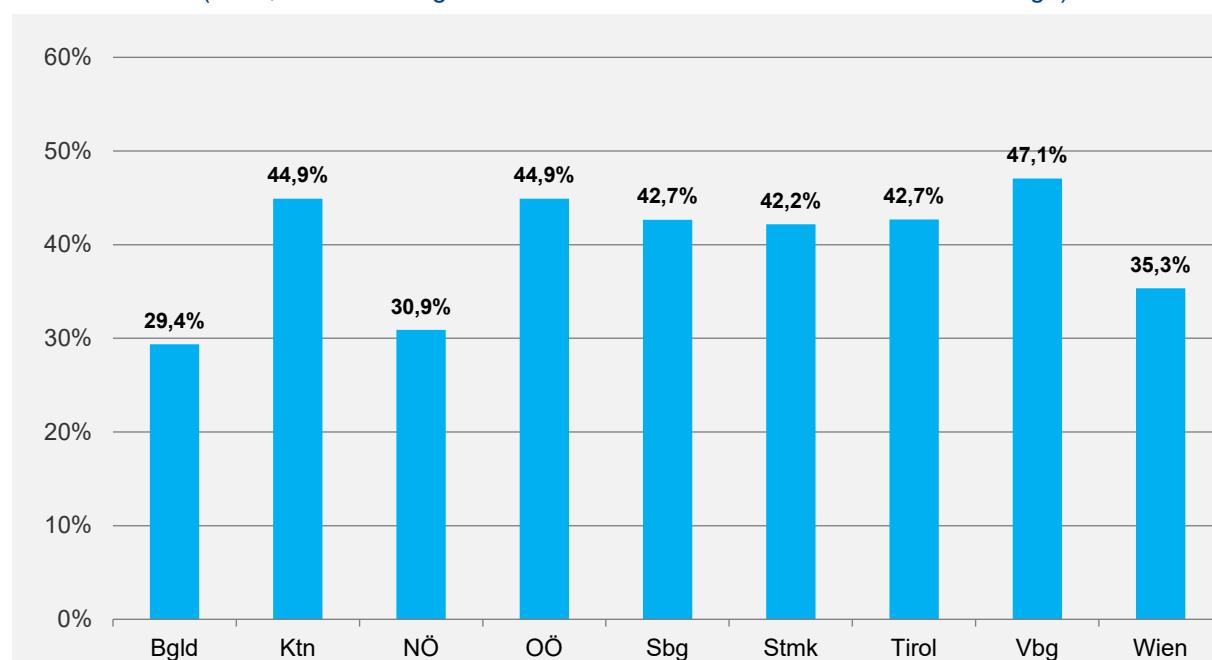
¹⁶ Zudem ist auf die Unterschiede zwischen „Lehrlingen im 1. Lehrjahr“ und „LehranfängerInnen“ (Lehrlinge mit erstmals bzw. neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag) zu verweisen.

¹⁷ Dass im Jahr 2009 (nach der Finanz- und Wirtschaftskrise) der Anteil bei knapp über 40% gehalten werden konnte (40,5%) und 2010 und 2011 sogar noch höher (ca. 42%) lag, 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 3). Auffallend 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 26 „Bildungsströme und Bildungswahlverhalten“ belegen lässt. Immerhin ließ sich von 2016-2018 wieder ein Anstieg (auf 40% im Jahr 2018) des Anteils der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen feststellen.

Grafik 3-14 veranschaulicht, dass diese „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 (vor allem Burgenland und Niederösterreich), in welchen im Jahr 2023 nur rund 30% der 15-Jährigen eine Lehre im jeweiligen Bundesland begannen. Dagegen betrug dieser Anteil (d. h. genau genommen der Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an der 15-jährigen Wohnbevölkerung) in Vorarlberg 47% und in Oberösterreich sowie Kärnten jeweils 45%. Besonders in Niederösterreich und im Burgenland wird dieser Indikator allerdings auch beeinflusst durch die Ausbildung von in diesen beiden Bundesländern wohnhaften Lehrlingen in Wien.¹⁸ In jedem Fall wird aus diesen Daten ersichtlich, dass in den östlichen Bundesländern Wien, Niederösterreich und Burgenland ein wesentlich kleinerer Teil der Jugendlichen eines Altersjahrganges eine Lehre beginnt.

Grafik 3-14 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen nach Bundesländern

(2023, Bundesland gemäß Standort Lehrbetrieb und Wohnort 15-Jährige)



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

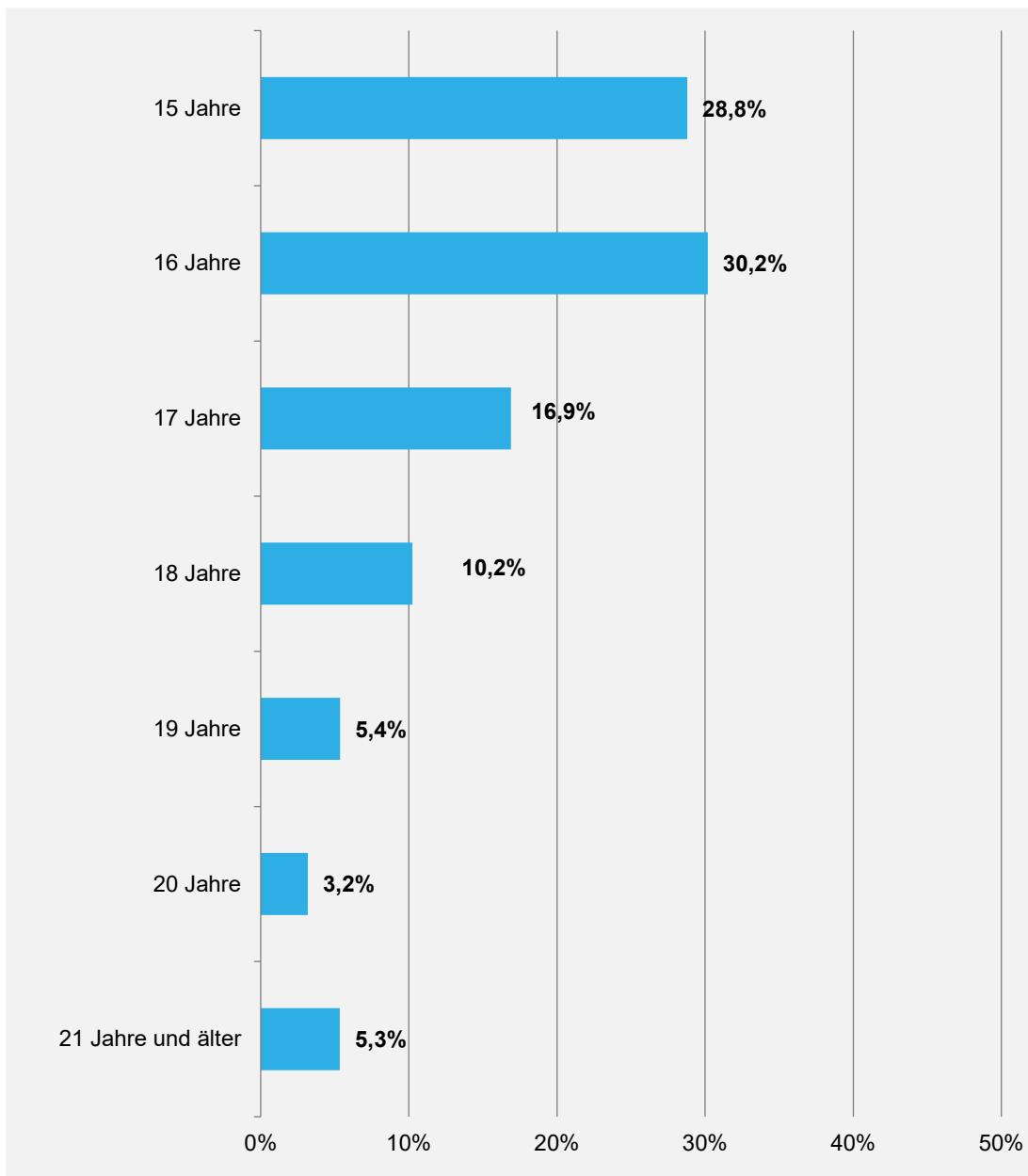
Anmerkungen: Datenabfrage 15-Jährige: 2.1.2024, letzte Aktualisierung: 21.11.2023. Die Zahl der 15-Jährigen für 2023 ist (noch) ein Prognosewert.

Die Lehrlingszahlen sind Werte zum Jahresende, die Zahl der 15-Jährigen ist ein Jahresschnittswert. 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.

¹⁸ Vgl. dazu Abschnitt 3.10 in: Dornmayr, Helmut / Nowak Sabine (2019): Lehrlingsausbildung im Überblick 2019, ibw-Forschungsbericht Nr. 200, Wien.

3.6 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr

Grafik 3-15 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Österreich
 (Ende Dezember 2023, Österreich)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

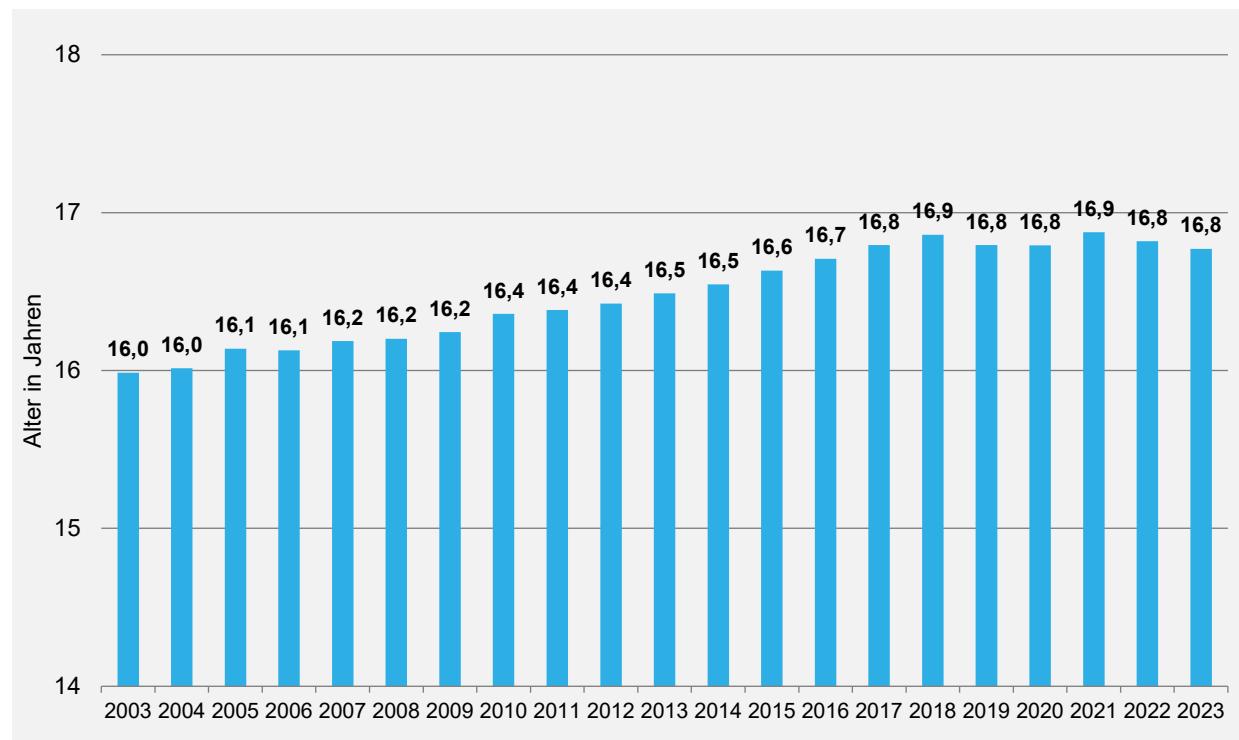
Anmerkungen:

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 2023 dem Geburtsjahr 2008 entspricht).

Im Zeitverlauf betrachtet (siehe Grafik 3-16) stieg das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr von 2002 bis 2018 kontinuierlich leicht an (2002: 15,9 Jahre; 2018: 16,9 Jahre). Seitdem stagniert das Durchschnittsalter in etwa auf diesem Niveau, 2023 betrug es 16,8 Jahre. Im internationalen Vergleich ist das Durchschnittsalter der österreichischen Lehrlinge bei Lehreintritt relativ niedrig. In Deutschland lag 2021 das Durchschnittsalter der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag bei 20,0 Jahren (nach einem insgesamt ebenfalls starken Anstieg in den vergangenen 20 Jahren).¹⁹

**Grafik 3-16 Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr im Zeitraum 2003 – 2023
(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 „LehranfängerInnen“.

Die Zahl der „Erhöhungen im 1. Lernjahr“ ist nicht ganzzahlig leicht mit der Zahl der „Lernanfangsmitteln“. Altersberechnung auf Basis des Geburtsjahres (d. h. beispielsweise, dass das Alter von 15 Jahren im Jahr 2023 dem Geburtsjahr 2008 entspricht).

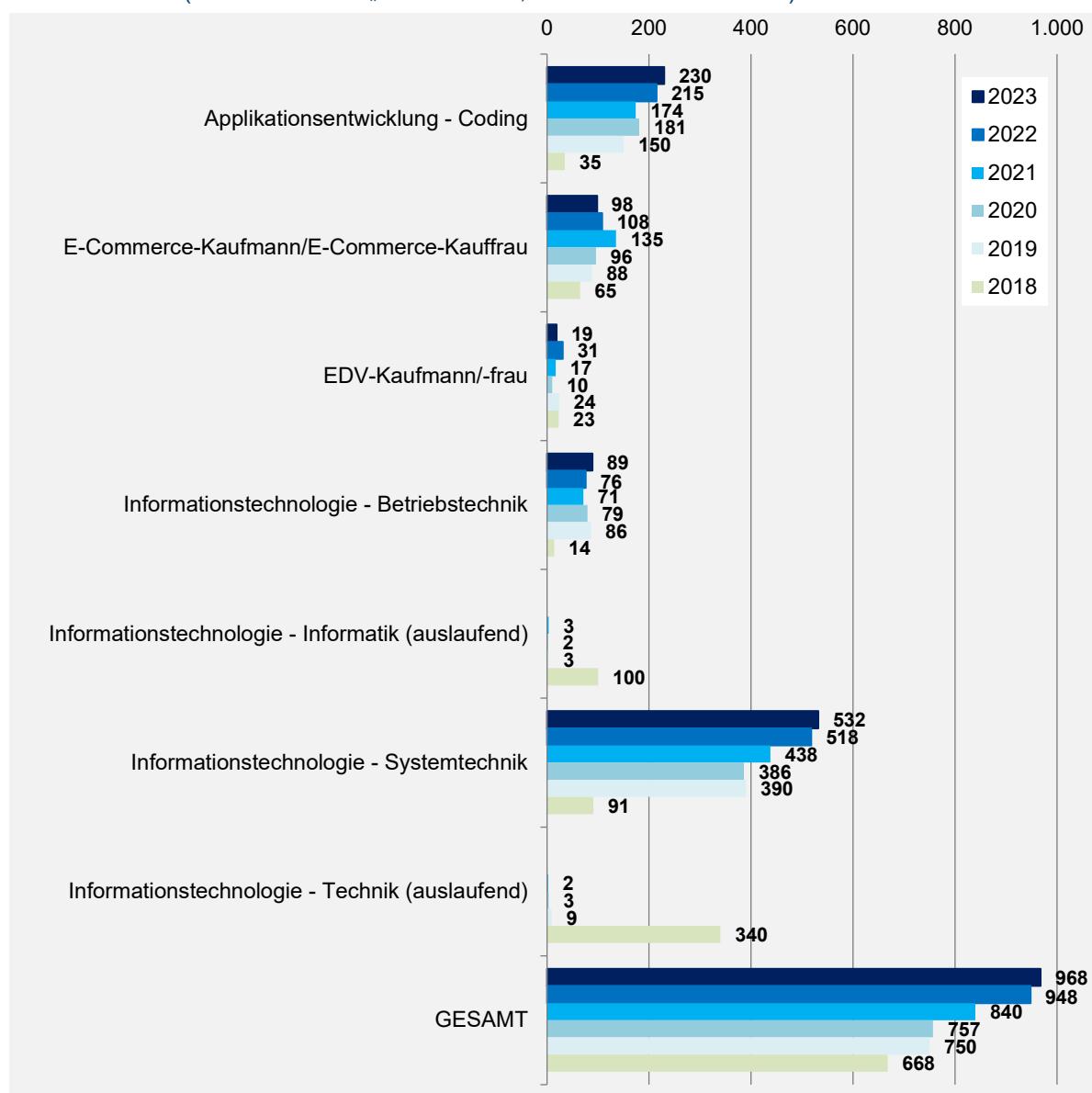
¹⁹ Quelle: BIBB (2023): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023, Bonn.

3.7 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 – ab dem 1. Jahr der Einführung (2018) – ein nach wie vor intakter Anstieg der Gesamtlehrlingszahlen im 1. Lehrjahr (vgl. Grafik 3-17). Wurden 2017 insgesamt n=520 Lehrlinge im 1. Lehrjahr in IT-Lehrberufen (Anm.: ohne Mechatronik²⁰) ausgebildet, so waren es 2018 bereits n= 668, 2019 n=750, 2020 trotz „Corona-Krise“ immerhin n=757, 2021 n=840, 2022 n=948 sowie 2023 n=968. Der Frauenanteil unter den Lehrlingen im 1. Lehrjahr betrug 2023 allerdings nur 18,4% (Quelle: WKO + ibw-Berechnungen).

Grafik 3-17 Zahl der Lehrlinge in IT-Lehrberufen im 1. Lehrjahr (2018-2023)

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



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

Anmerkung: Einfachlehrn.

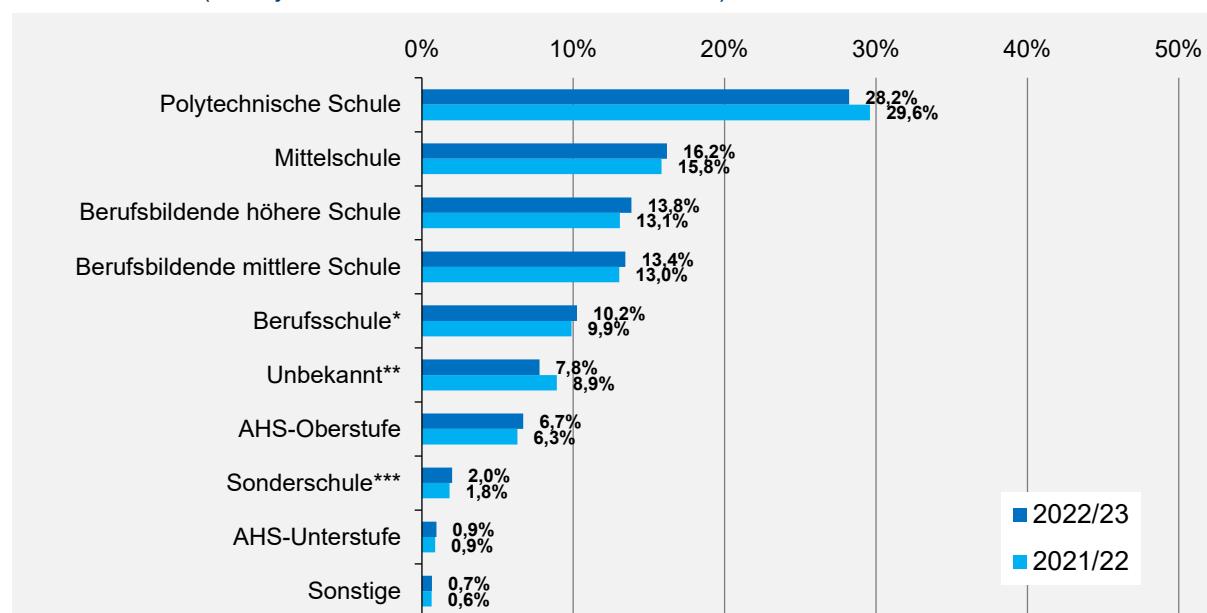
²⁰ Die Einführung des Lehrberufs „Mechatronik“ brachte eine noch stärkere Zunahme der Lehrlingszahlen (vgl. auch Grafik 3-8), welche allerdings schwer zu interpretieren ist, da mit der Einführung dieser neuen Ausbildungsmöglichkeit andere verwandte Einzel- und Doppellehrberufe weniger nachgefragt wurden.

3.8 Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen

Grafik 3-18 zeigt die **Vorbildung** (zuletzt besuchte Schule) der **BerufsschülerInnen** in den ersten Berufsschulklassen (10. Schulstufe). Nur weniger als ein Drittel der BerufsschülerInnen (**28,2%**) der ersten Klassen hat im Schuljahr 2022/23 zuvor eine **Polytechnische Schule** (9. Schulstufe) besucht, welche als spezifische Vorbereitung auf eine weiterführende duale Berufsausbildung (inkl. umfassender Berufsorientierung und vorbereitender Berufsgrundbildung) konzipiert ist. 16,2% kamen direkt von einer Mittelschule, 13,8% waren zuvor in einer berufsbildenden höheren Schule, 13,4% in einer berufsbildenden mittleren Schule. Der Umstand, dass zuletzt eine (nur bis zur 8. Schulstufe führende) Mittelschule (bzw. auch AHS-Unterstufe) besucht wurde, bedeutet, dass im Rahmen der 9-jährigen Pflichtschulausbildung die 9. Schulstufe (und damit auch die für die Berufsorientierung wichtige Polytechnische Schule) nicht erreicht wurde. Auffallend ist, dass dieser Anteil seit der Einführung der Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres bislang gestiegen ist.²¹ 10,2% der BerufsschülerInnen der ersten Klassen des Schuljahrs 2022/23 besuchten davor auch bereits eine Berufsschule (z. B. im Falle von Klassenwiederholungen oder Lehrberufswechsel).

Im Vergleich zum Schuljahr 2021/22 zeigt sich 2022/23 ein (weiterer) Rückgang des Anteils von LehranfängerInnen aus Polytechnischen Schulen und eine Zunahme des Anteils berufsbildender höherer Schulen als zuletzt besuchte Schule vor Lehrbeginn.

Grafik 3-18 Vorbildung der BerufsschülerInnen in ersten Berufsschulklassen
(Schuljahr 2022/23 und 2021/22, Österreich)



Quelle: Statistik Austria (www.statistik.at) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Vorbildung = Zuletzt besuchte schulische Ausbildung (im Vorjahres-Schuljahr oder davor).

* Klassenwiederholungen bzw. Lehrberufswechsel.

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

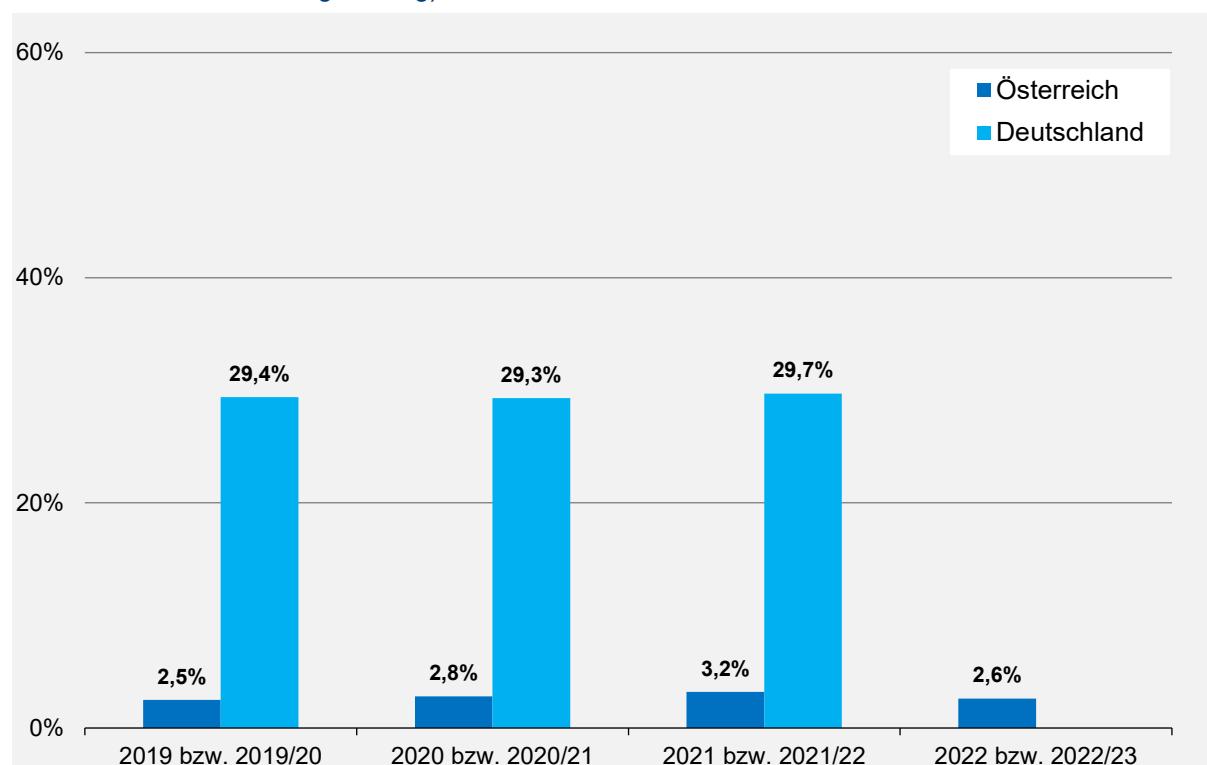
*** Inkl. SchülerInnen, die nach dem Sonderschul-Lehrplan in anderen Schulen unterrichtet wurden.

²¹ Die Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gilt erstmals für Jugendliche, welche die Schulpflicht im Juli 2017 beendet haben. Der Anteil an BerufsschülerInnen in ersten Berufsschulklassen, die unmittelbar zuvor eine (Neue) Mittelschule (inkl. Hauptschule) besucht haben, steigt seitdem tendenziell: 2017/18: 13,3%, 2018/19: 13,9%, 2019/20: 14,5%, 2020/21: 15,4%, 2021/22: 15,8%, 2022/23: 16,2% (Quelle: Statistik Austria). 2016/17 (d.h. vor Wirksamwerden der Ausbildungspflicht) lag der Anteil bei 13,6%.

Relativ gering ist in Österreich traditionellerweise der Anteil von **LehrlingInnen mit Matura/Studienberechtigung** (vgl. Grafik 3-19). Zur Ermittlung dieses Anteils wird hier nicht auf die SchülerInnen der ersten Berufsschulklassen sondern auf die NeueinsteigerInnen in der Berufsschule Bezug genommen, da viele MaturantInnen (aufgrund von Anrechnungen) die erste Berufsschulkasse nicht besuchen (müssen). Lediglich **2,6% der NeueinsteigerInnen²² an den Berufsschulen** verfügen laut Statistik Austria im Schuljahr 2022/23 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 2021 insgesamt bereits 29,7% aller Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag eine Studienberechtigung aufwiesen.²³

Grafik 3-19 Anteil der LehrlingInnen mit Matura/Studienberechtigung

(Österreich: NeueinsteigerInnen an Berufsschulen mit Reifeprüfung;
Deutschland: Studienberechtigung bei Auszubildenden mit neu abgeschlossenem
Ausbildungsvertrag)



Quellen: Sonderauswertung Statistik Austria + BIBB (2023): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023, Bonn.

Anmerkung: Daten für 2022 lagen für Deutschland zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor.

²² Quelle: Sonderauswertung Statistik Austria (STATISTIK AUSTRIA: Schulstatistik 2021/22).

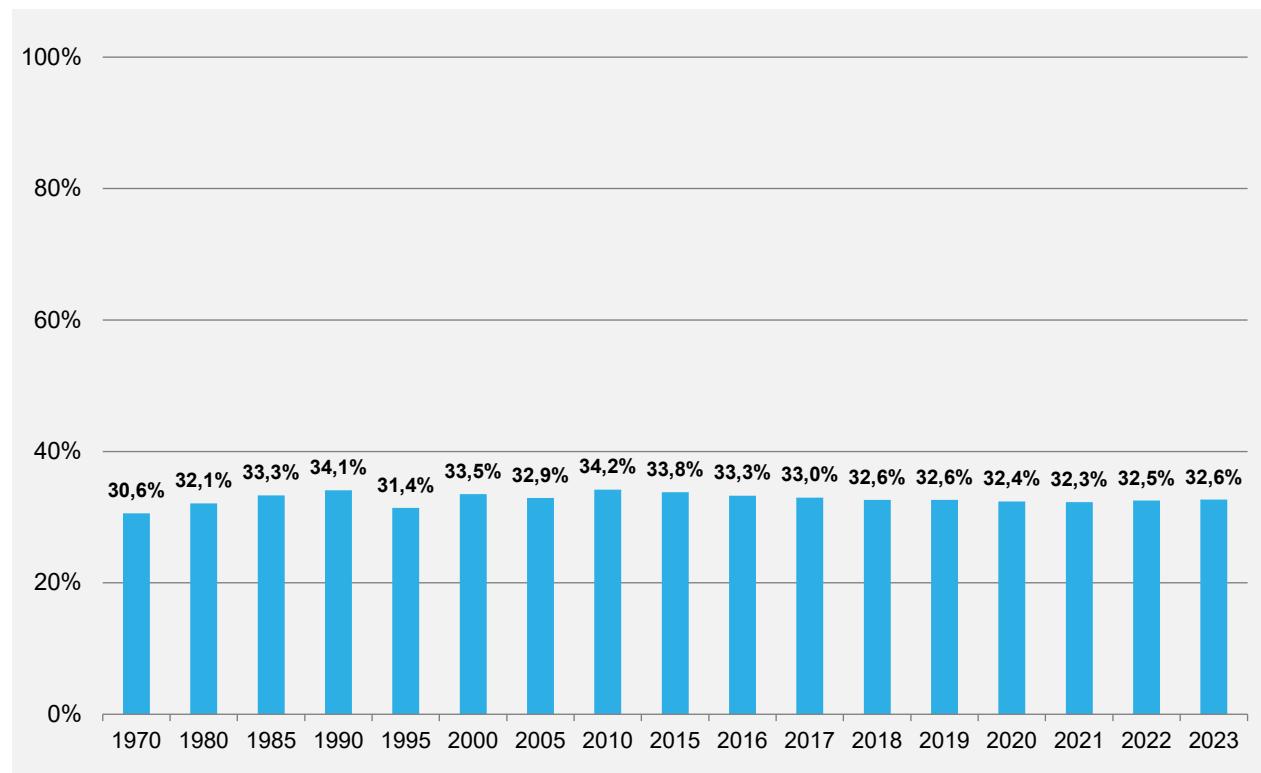
²³ Quelle: BIBB (2023): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023, Bonn.

3.9 Lehrlinge und Geschlecht

Weibliche Jugendliche sind in der Lehrlingsausbildung traditionellerweise unterrepräsentiert. Sie bevorzugen stärker den Besuch weiterführender mittlerer und höherer Schulen (vgl. auch Grafik 26-5), 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 kann diese Situation als verbesserungswürdig betrachtet werden. Strukturell bewirkt die Überrepräsentation junger Männer in der Lehrlingsausbildung in Österreich aber, dass ihre im Vergleich zu jungen Frauen geringere Ausbildungsintegration in der Sekundarstufe II nicht noch niedriger ist (vgl. Kapitel 2).

Der Anteil weiblicher Lehrlinge (vgl. Grafik 3-20) ist bis etwa 1990 leicht gestiegen (auf 34%), ist nach 2010 leicht gesunken und hat sich seit 2018 auf einem relativ konstanten Niveau zwischen 32 und 33% eingependelt (2023: 32,6%).

Grafik 3-20 Anteil weiblicher Lehrlinge
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

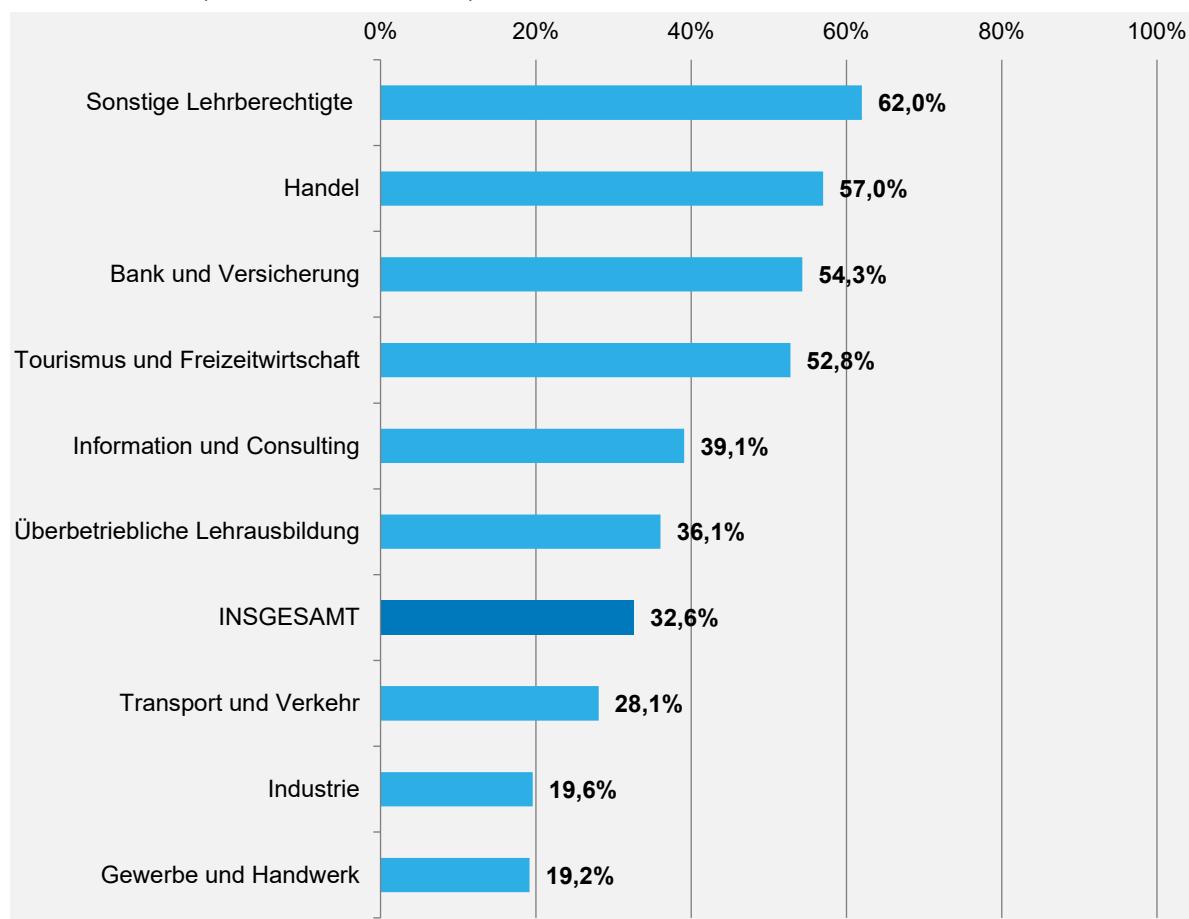


Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 3-21) war 2023 der Anteil weiblicher Lehrlinge am höchsten unter den „Sonstigen Lehrberechtigten“²⁴ (62%) sowie im Handel (57%), am niedrigsten im Gewerbe und Handwerk (19%) sowie in der Industrie (20%).

Grafik 3-21 Anteil weiblicher Lehrlinge nach Sparten

(Ende Dezember 2023)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

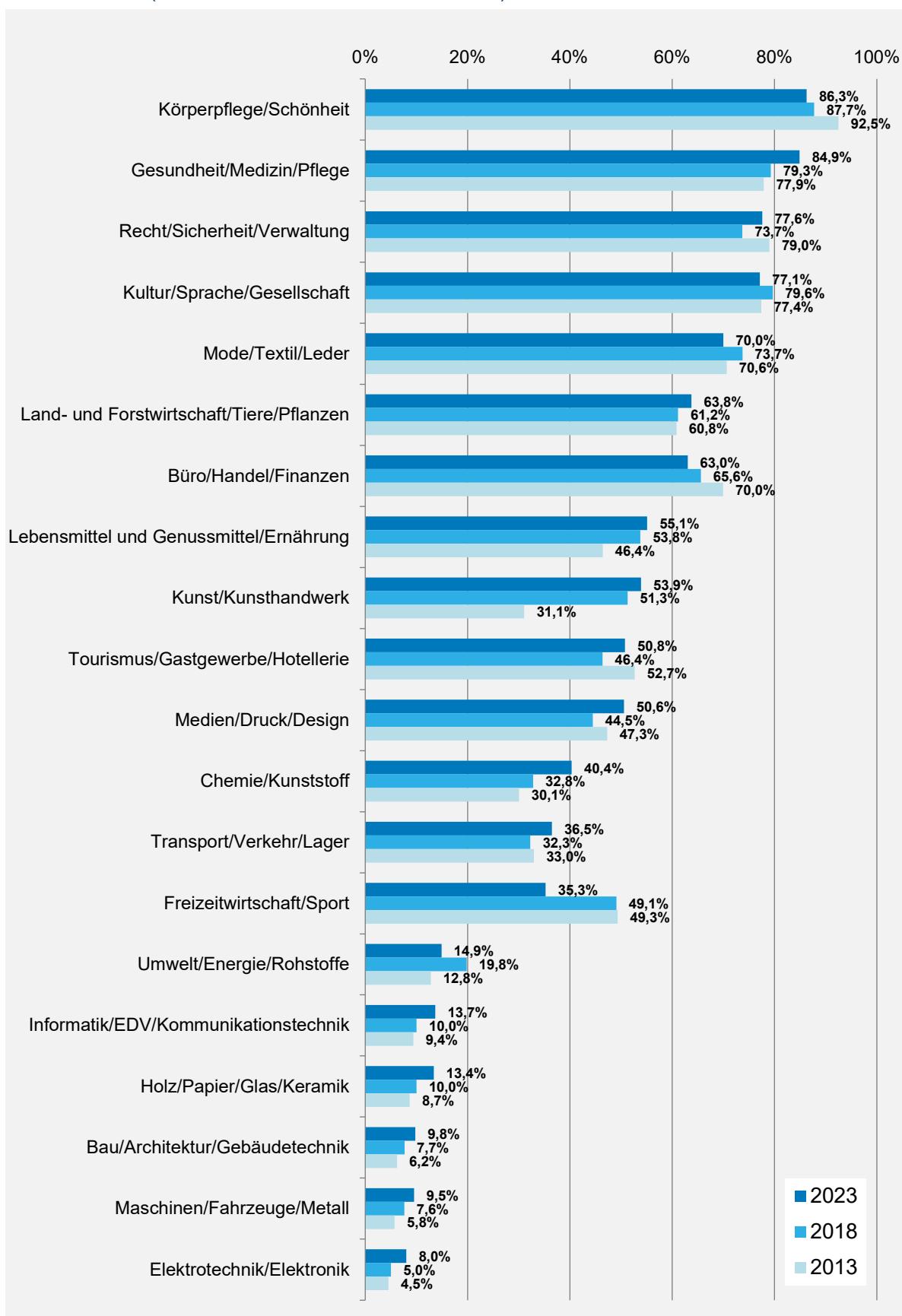
Anmerkung: „Sonstige Lehrberechtigte“ = Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.)

Grafik 3-22 veranschaulicht den Anteil weiblicher Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen. Ende 2022 war der Anteil weiblicher Lehrlinge am höchsten in „Körperpflege/Schönheit“ (86%), am niedrigsten in „Elektrotechnik/Elektronik“ (8%). 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 2013 leicht gestiegen ist, in manchen Lehrberufsgruppen mit besonders hohen Anteilen weiblicher Lehrlinge (z.B. „Körperpflege/Schönheit“ oder auch „Büro/Handel/Finanzen“) hingegen gesunken. Es lässt sich demnach eine leichte Tendenz in Richtung Aufweichung der geschlechtsspezifischen (Segregation in der) Lehrberufswahl erkennen.²⁵

²⁴ Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.).

²⁵ Dies gilt allerdings nicht für die Lehrberufsgruppe „Gesundheit/Medizin/Pflege“ (mit den Lehrberufen Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz, Augenoptik, etc.), in welcher sich der Anteil weiblicher Lehrlinge seit 2013 sogar erhöht hat.

Grafik 3-22 Anteil weiblicher Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen
 (Ende Dezember 2023, 2018 und 2013)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Mitbedingt durch die geringere Zahl an für (junge) Frauen attraktiven Lehrberufen war bei weiblichen Lehrlingen lange Zeit eine besonders hohe Konzentration auf einige wenige Lehrberufe festzustellen (vgl. Datentabelle 3-3 und Grafik 3-23). Ende 2023 wurden 34,4% der weiblichen Lehrlinge in nur drei Lehrberufen (Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin) ausgebildet. In den letzten 10 Jahren (d.h. im Zeitraum 2013-2023) hat sich der Anteil der weiblichen Lehrlinge in den drei häufigsten Lehrberufen allerdings von 47,6% auf 34,4% verringert und sogar das Niveau bei den männlichen Lehrlingen unterschritten (vgl. Grafik 3-23). Bei den männlichen Lehrlingen betrug der Anteil der drei häufigsten Lehrberufe (Metalltechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik) im Jahr 2023 zusammen 35,0%, dabei handelt es sich allerdings um Modullehrberufe mit unterschiedlichen Hauptmodulen.

**Datentabelle 3-3 Die zehn häufigsten Lehrberufe nach Geschlecht
(Ende Dezember 2023)**

Frauen			Männer		
Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in %	Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in %
Einzelhandel ¹⁾	6.601	18,7	Elektrotechnik	9.326	12,8
Bürokauffrau	3.524	10,0	Metalltechnik ¹⁾	8.987	12,3
Friseurin (Stylistin) ⁴⁾	2.023	5,7	Kraftfahrzeugtechnik	7.139	9,8
Verwaltungsassistentin	1.596	4,5	Einzelhandel ¹⁾	4.861	6,7
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.584	4,5	Installations- und Gebäude-technik	4.459	6,1
Metalltechnik ¹⁾	1.127	3,2	Mechatronik ²⁾	2.868	3,9
Köchin	918	2,6	Hochbau ⁶⁾	2.481	3,4
Konditorei (Zuckerbäckerei) ¹⁾	917	2,6	Tischlerei ³⁾	2.424	3,3
Hotel- und Gastgewerbeassisten-tin	915	2,6	Koch	1.888	2,6
Restaurantfachfrau	798	2,3	Zimmerei ⁵⁾	1.879	2,6

Quelle: WKO

Anmerkungen:

1) Lehrberuf mit allen Schwerpunkten.

2) Modullehrberuf inklusive Vorgängerlehrberufe.

3) Tischlerei inklusive Tischlereitechnik mit allen Schwerpunkten.

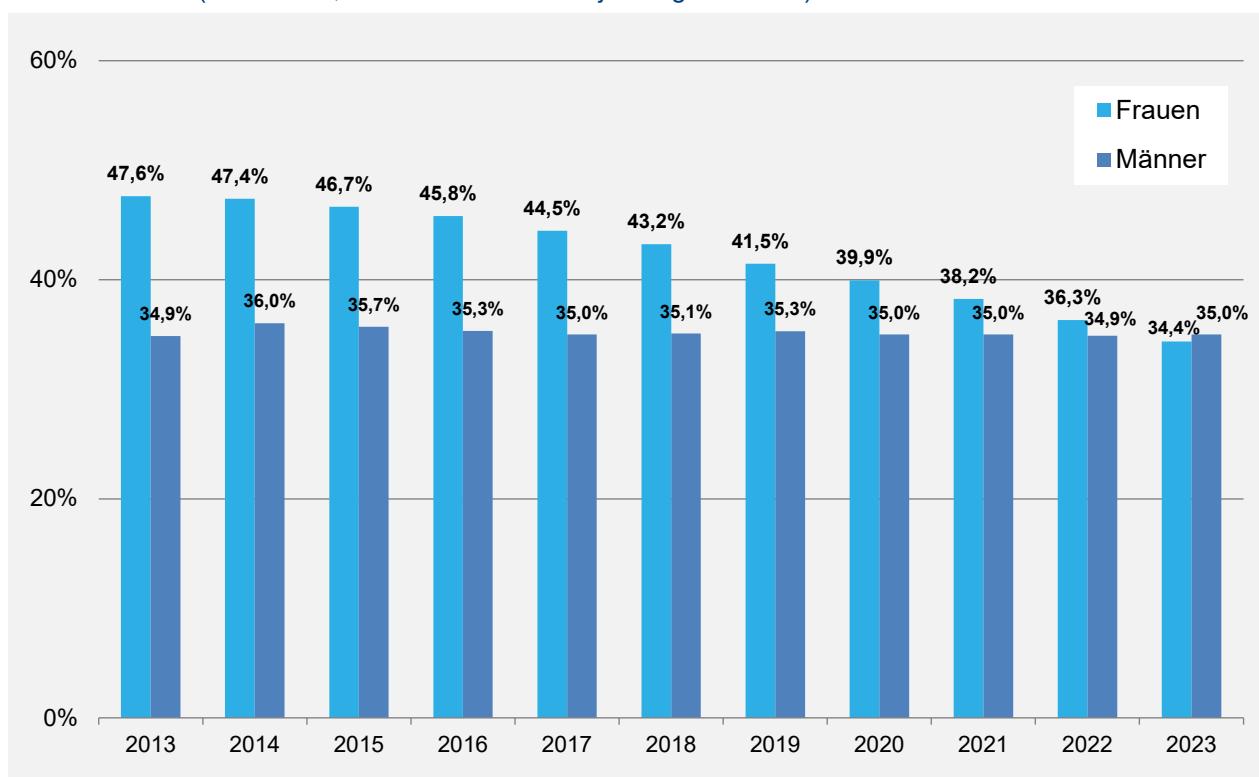
4) Lehrberuf inklusive Vorgängerlehrberufe.

5) Zimmerei und Zimmereitechnik.

6) Hochbau (inkl. Vorgängerlehrberufe) und Hochbauspezialist (mit allen SP).

Grafik 3-23 Anteil der Lehrlinge in den drei häufigsten Lehrberufen

(2013-2023; Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

4 Lehrbetriebe

4.1 Zahl der Lehrbetriebe

Die Zahl der Lehrbetriebe (gezählt nach Kammermitgliedschaften) ist in Österreich 2023 weiter leicht gesunken (2023: 27.083 Lehrbetriebe, 2022: 27.280), sie hat damit ein neues Langzeittief erreicht (vgl. Grafik 4-1). Die stärkste absolute Zunahme an Lehrbetrieben erfolgte 2023 in der Sparte „Sonstige Lehrberechtigte“ (+56 Lehrbetriebe bzw. +2,0%), auch in der Industrie gab es immerhin ein Plus von n=22 Lehrbetrieben (+1,8%), in der Sparte „Bank & Versicherung“ waren es sogar n=28 (+12,1%) mehr Lehrbetriebe. Der größte absolute Rückgang war 2023 hingegen in der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ (-204 Lehrbetriebe bzw. -1,3%) zu beobachten, gefolgt vom Handel mit einem Minus von n=87 (-2,4%) an Lehrbetrieben.

Datentabelle 4-1 **Zahl der Lehrbetriebe nach Sparten**
(Ende Dezember 2022 und 2023)

Sparte	2022	2023	Veränd. absolut	Veränd. relativ
Gewerbe und Handwerk	16.075	15.871	- 204	- 1,3%
Industrie	1.228	1.250	+ 22	+ 1,8%
Handel	3.678	3.591	- 87	- 2,4%
Bank & Versicherung	232	260	+ 28	+ 12,1%
Transport & Verkehr	458	469	+ 11	+ 2,4%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	2.636	2.619	- 17	- 0,6%
Information & Consulting	1.387	1.371	- 16	- 1,2%
Sonstige Lehrberechtigte*	2.762	2.818	+ 56	+ 2,0%
Überbetriebliche Lehrausbildung	97	84	- 13	- 13,4%
GESAMT (gezählt nach Spartenmitgliedschaften)	28.553	28.333	- 220	- 0,8%
GESAMT (Zählung nach Kammermitgliedschaften)**	27.280	27.083	- 197	- 0,7%

Stand: 31.12.2023

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.

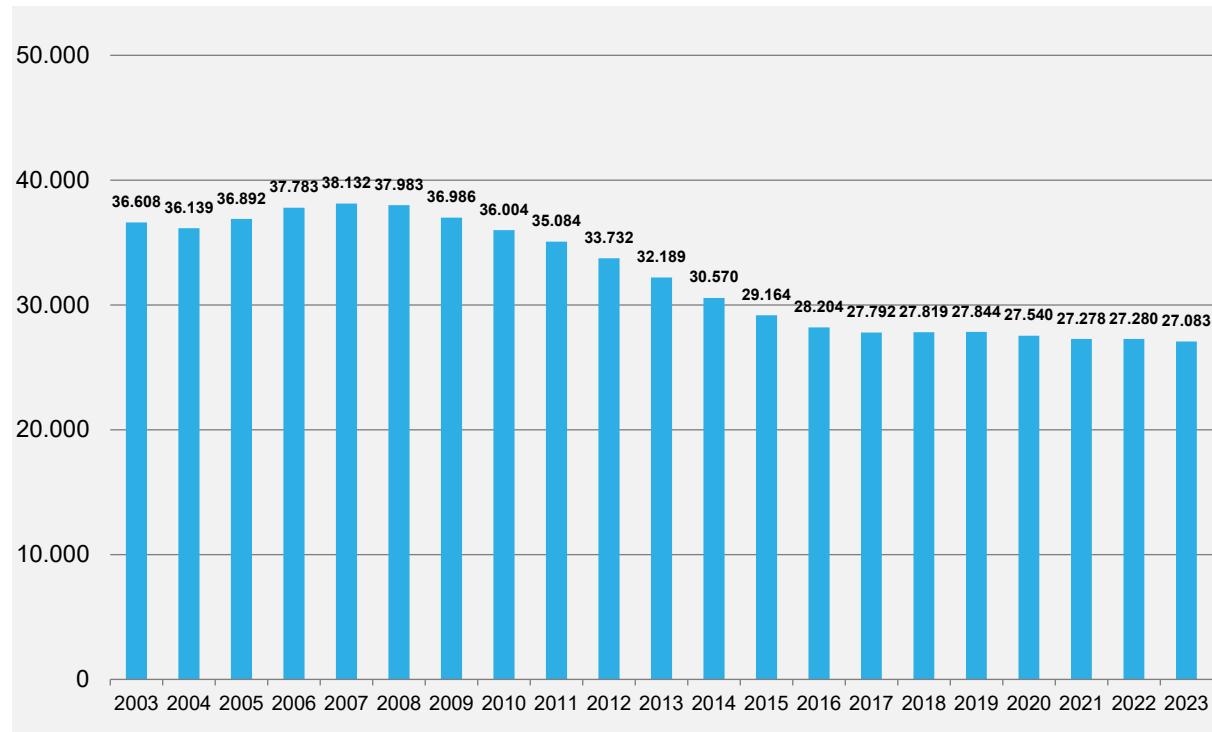
** Zählung der Lehrbetriebe nach Kammermitgliedschaften bedeutet, dass Lehrbetriebe bei Zugehörigkeit zu mehreren Sparten nur einmal gezählt werden. Zu beachten ist allerdings, dass ein Lehrbetrieb mit Standorten in verschiedenen Bundesländern dennoch mehrfach (bis zu neun Mal) in dieser Summe enthalten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

In der Langfristbetrachtung (vgl. Grafik 4-1) ist die Zahl der Lehrbetriebe (gezählt nach Kammermitgliedschaften) 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. 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 15 Jahren ist die Zahl der Lehrbetriebe dennoch um mehr als ein Viertel gesunken (von 38.132 Lehrbetrieben im Jahr 2007 auf 27.083 im Jahr 2023). Seit 2010 liegt die Zahl der Lehrbetriebe sogar unter dem (ormaligen) Tiefstwert des Jahres 2004 (betrachtet vor dem Horizont der letzten 20 Jahre).

Aufgrund der demographischen Entwicklung (langfristiger 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.²⁶ Angesichts vielfach steigender beruflicher Anforderungen und technologischer Weiterentwicklungen wiegen Defizite in den Grundkompetenzen umso schwerer. Da es Großbetrieben aber nach wie vor gelingt, durch verstärkte Werbeaufwendungen eine relativ große Zahl von qualifizierten Bewerbungen zu erhalten, verlagert sich die Lehrlingsausbildung in Österreich zusehends zu Großbetrieben, während Kleinbetriebe immer häufiger von keiner einzigen Bewerbung mehr erreicht werden (vgl. Abschnitt 4.4). Die Verlagerung zu (wenigen) Großbetrieben führt naturgemäß zu einer Verkleinerung der Zahl der Lehrbetriebe.

Grafik 4-1 **Zahl der Lehrbetriebe in Österreich**
(gezählt nach Kammermitgliedschaften; 2003-2023)



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

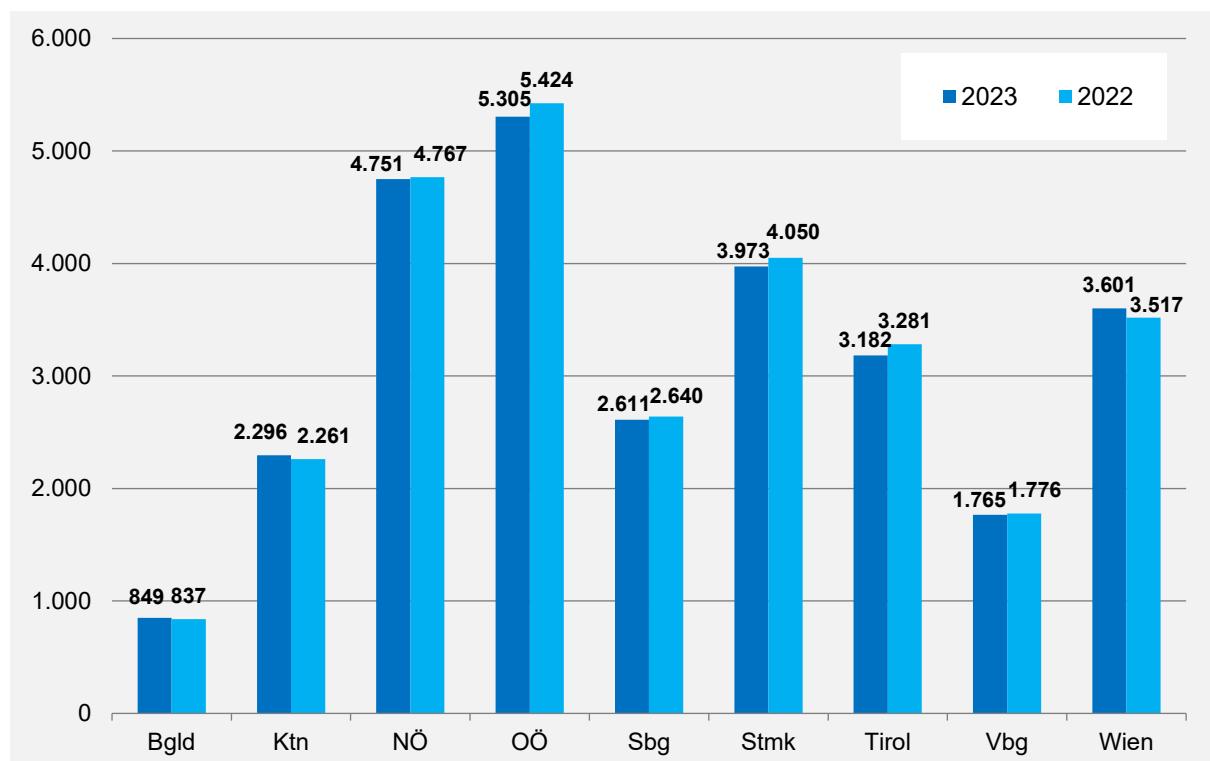
Erläuterung: Gezählt nach Kammermitgliedschaften (d. h. jede Mitgliedschaft in einer der 9 Landeskammern wird gezählt), aber bereinigt von Mehrfachzählungen der Berechtigungen innerhalb der Sparten und Fachverbände.

²⁶ Vgl. etwa Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit (2022): Anforderungen in Lehrberufen – Lehrbetriebsbefragung, ibw-Forschungsbericht Nr. 211, Wien, <http://www.ibw.at/de/forschung>

4.2 Lehrbetriebe nach Bundesländern

Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 4-2) lässt sich für das Jahr 2023 die größte absolute Zunahme an Lehrbetrieben gegenüber 2022 in Wien (+84 Lehrbetriebe) beobachten, am stärksten abgenommen hat 2023 die Zahl der Lehrbetriebe in Oberösterreich (-119 Lehrbetriebe).

Grafik 4-2 Zahl der Lehrbetriebe nach Bundesländern (2022 – 2023)

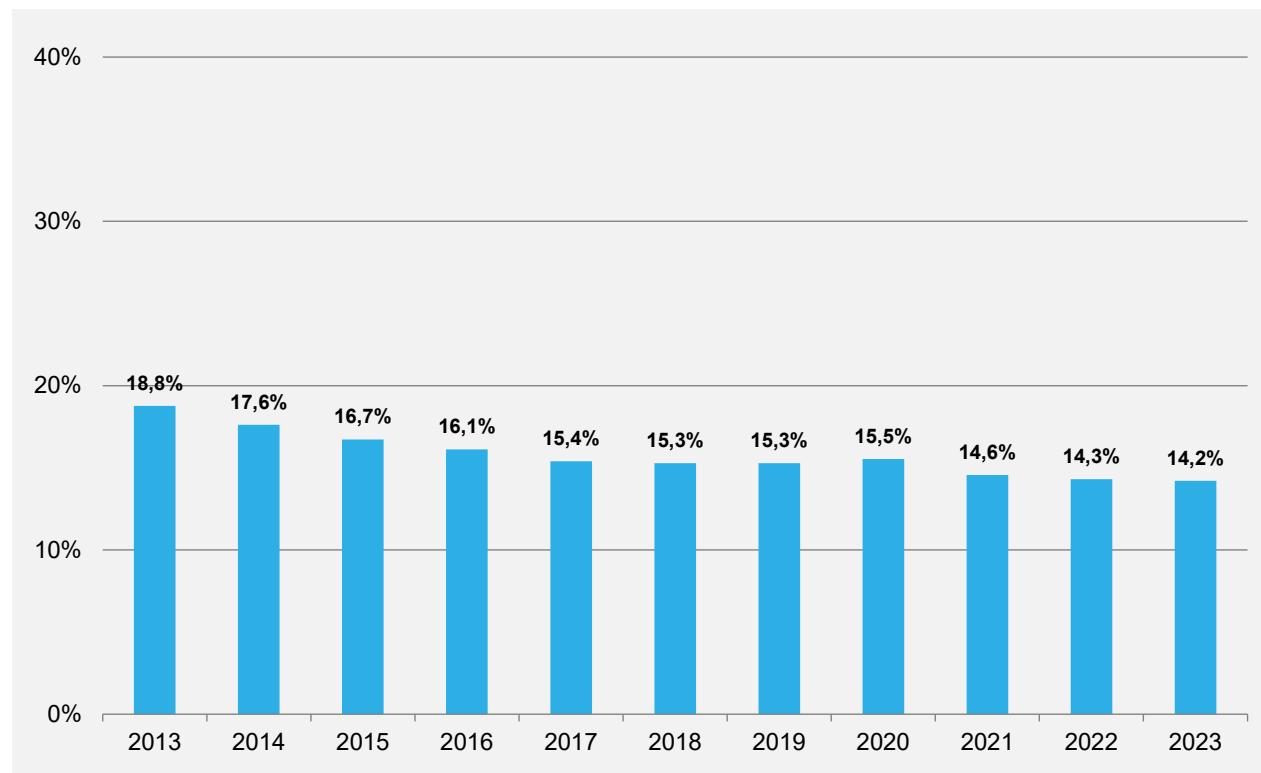


Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

4.3 Anteil der Lehrbetriebe an allen Arbeitgeberbetrieben (WKO)

Der Anteil der Lehrbetriebe an allen Arbeitgeberbetrieben unter den Mitgliedsbetrieben der WKO (Ausbildungsbetriebsquote) sank vor allem bis 2017 sehr stark und sinkt weiter (vgl. Grafik 4-3). 2023 bildeten nur mehr 22.062 (14,2%) aller 155.360 Arbeitgeberbetriebe (innerhalb der WKO) Lehrlinge aus, vor 10 Jahren (2013) lag dieser Anteil noch bei 18,8%. Wesentlicher Grund für diesen Rückgang ist sicherlich die gestiegene Schwierigkeit von (vor allem) Kleinbetrieben, geeignete Lehrlinge für ihre Lehrstellen zu finden (vgl. auch Abschnitt 4.4 und 34.6).²⁷ Die Bereitschaft vieler Betriebe, (mehr) Lehrlinge auszubilden, wäre jedenfalls sehr hoch (vgl. Abschnitt 34.6).

Grafik 4-3 Anteil der Lehrbetriebe an allen Arbeitgeberbetrieben (innerhalb der WKO)
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO (2014 – 2024): Lehrlingsquoten – Anteil der Lehrlinge an den unselbständig Beschäftigten, Wien.
+ ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

Arbeitgeberbetriebe = Unternehmen mit Beschäftigten.

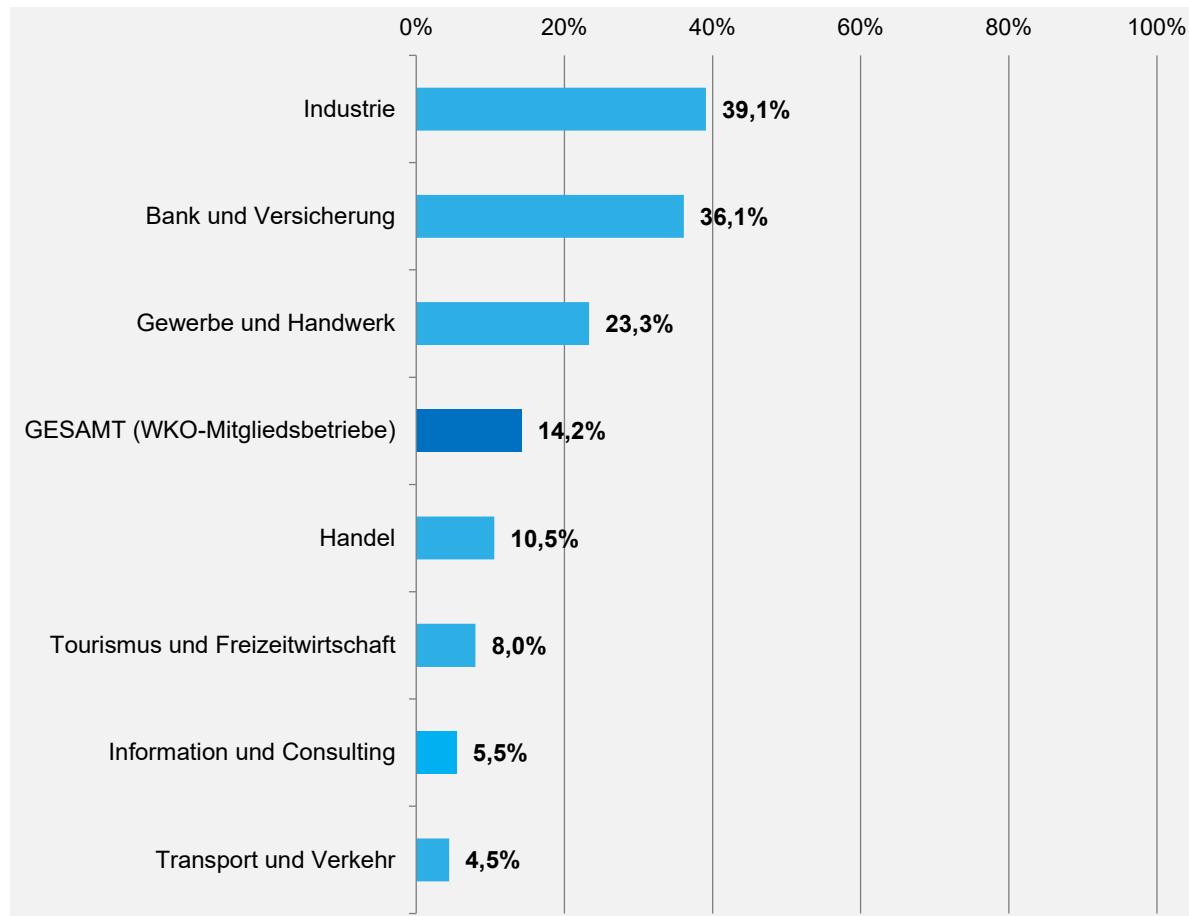
Ohne Betriebe, die lediglich über geringfügige Beschäftigte verfügen.

²⁷ Vgl. dazu etwa auch: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Rechberger, Marlis (2019): Betriebliche AusbilderInnen in Österreich – Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche. ibw-Forschungsbericht Nr. 196.

Der Anteil der Lehrbetriebe an allen Arbeitgeberbetrieben (innerhalb der WKO) weist erhebliche Unterschiede nach Sparten (vgl. Grafik 4-4) auf – in Abhängigkeit von Betriebsgröße, Qualifikationsbedarf, Ausbildungsmöglichkeiten, alternativen Ausbildungsangeboten, Ausbildungstradition etc.

Der höchste Anteil an Lehrbetrieben findet sich 2023 in der Sparte Industrie (39,1%), der niedrigste in der Sparte „Transport und Verkehr“ (4,5%).

Grafik 4-4 Anteil Lehrbetriebe an allen Arbeitgeberbetrieben nach Sparten
(Ende Dezember 2023; WKO-Mitgliedsbetriebe)



Quelle: WKO (2024): Lehrlingsquoten – Anteil der Lehrlinge an den unselbständig Beschäftigten, Wien.

+ ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

Arbeitgeberbetriebe = Unternehmen mit Beschäftigten.

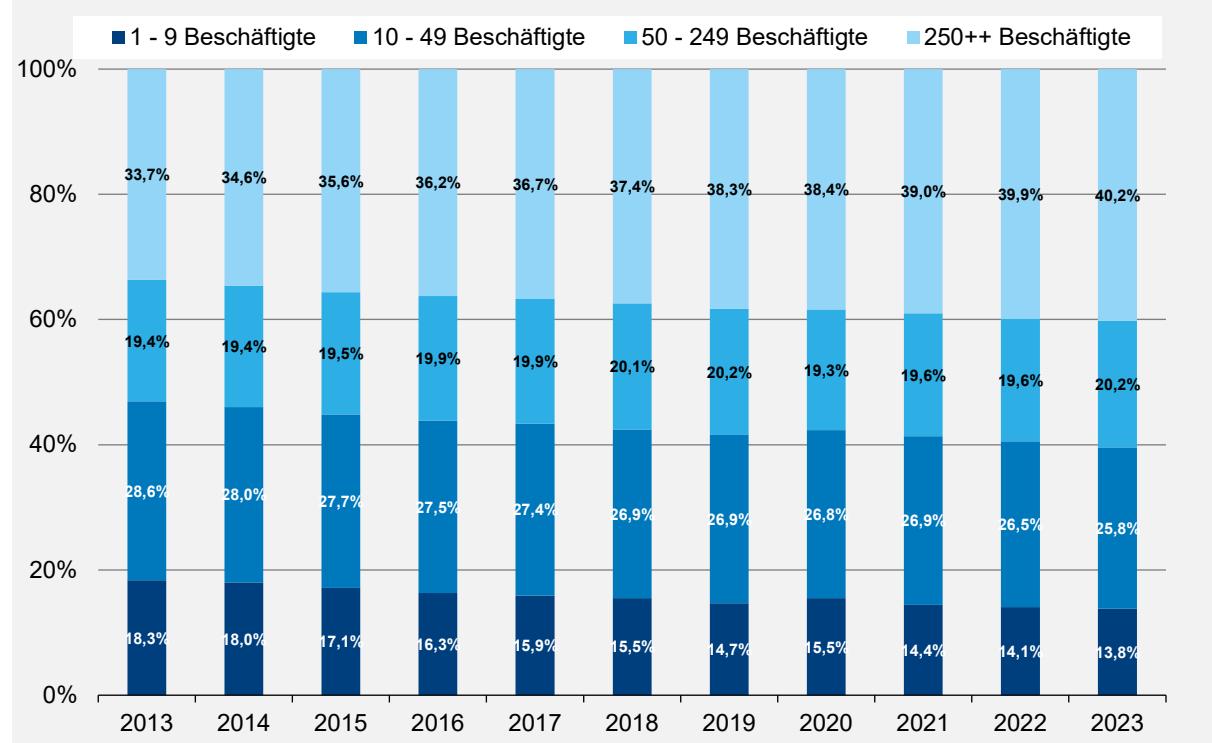
Ohne Betriebe, die lediglich über geringfügige Beschäftigte verfügen.

4.4 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 4-5): Der Anteil an Lehrlingen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sinkt relativ kontinuierlich (2013: 18,3%, 2023: 13,8%), jener in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten steigt (2013: 33,7%, 2023: 40,2%). Eine einmalige Ausnahme bildete lediglich das Jahr 2020, der Anteil an Lehrlingen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten stieg hier nach langer Zeit erstmals wieder auf 15,5%. Der diesbezügliche Einfluss der „Corona-Krise“ kann nicht beurteilt werden.

Grafik 4-5 Verteilung der Lehrlinge nach Lehrbetriebsgröße (Beschäftigte)

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

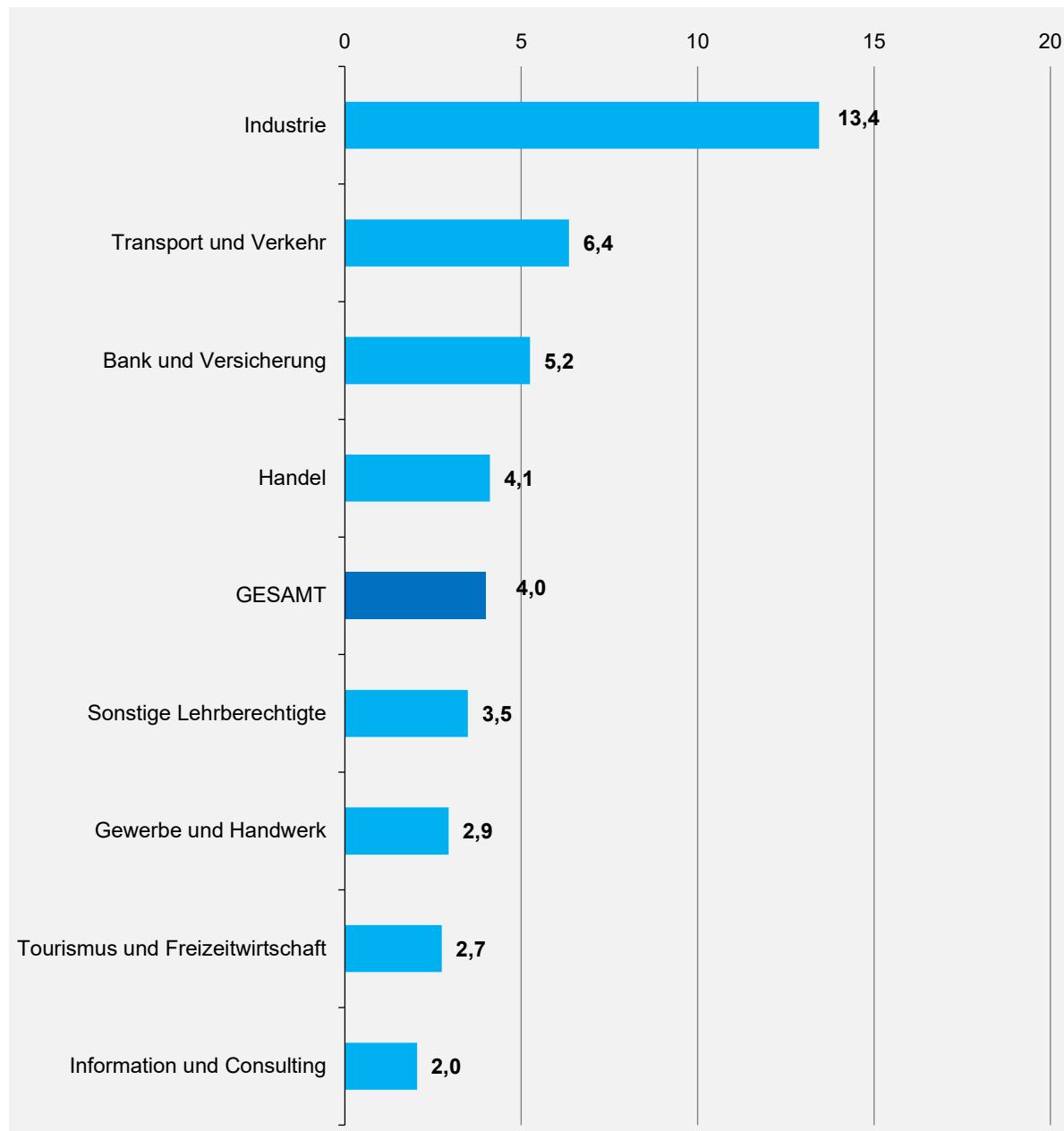


Quelle: WKO (2014 – 2024): Lehrlingsquoten – Anteil der Lehrlinge an den unselbständig Beschäftigten, Wien. + ibw-Berechnungen

4.5 Zahl der Lehrlinge pro Lehrbetrieb

Die Betriebsgröße und in weiterer Folge auch die (durchschnittliche) Zahl der Lehrlinge variiert stark nach Sparte. Während in Industriebetrieben (Ende 2023) durchschnittlich 13,4 Lehrlinge pro Lehrbetrieb ausgebildet wurden, waren dies in der Sparte „Information und Consulting“ lediglich 2,0 Lehrlinge pro Lehrbetrieb.

Grafik 4-6 **Zahl der Lehrlinge pro Lehrbetrieb nach Sparten**
(Ende Dezember 2023; ohne ÜBA)



Quelle: WKO

Anmerkung: Ohne Überbetriebliche Lehrausbildung (n=70 Lehrlinge pro Ausbildungseinrichtung)

5 Betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG

5.1 Die Entwicklung der betrieblichen Lehrstellenförderung in Österreich

Der Beginn der betrieblichen Lehrstellenförderung 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 der betrieblichen Lehrstellenförderung war also vor allem der Versuch, die Zahl der angebotenen Lehrstellen zu erhöhen. Zu diesen Maßnahmen zählten die Einführung der überbetrieblichen Ausbildungen, direkte finanzielle Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe wie Lehrlingsfreibetrag, Lehrlingsausbildungsprämie und der sogenannte „Blum-Bonus“.²⁸ Erst in späterer Folge wurde dieses vorwiegend quantitative Ziel auch um qualitative Aspekte ergänzt.

Diese „Vorgeschichte“ zur betrieblichen Lehrstellenförderung 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 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.²⁹ Damit wurde die betriebliche Lehrstellenförderung hinsichtlich Inhalt, Umfang und Rahmenbedingungen verändert und auch teilweise neu ausgerichtet: neben der quantitativ³⁰ ausgerichteten Basisförderung lag erstmals ein - vom Fördervolumen (vgl. Abschnitt 5.4) 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).³¹ 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). 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, Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung, Übernahme der

²⁸ Zu den einzelnen Maßnahmen siehe: Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland (2022). Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2020-2021. Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des (damaligen) BMDW (heute Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft).

²⁹ Gemäß § 31b BAG wird dieser Förderausschuss beim Bundes-Berufsausbildungsbeirat eingerichtet, wobei die neun Mitglieder vom Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft 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.

³⁰ Im Sinne einer Erhöhung des Lehrstellenangebots.

³¹ Einerseits wurden die Fördermaßnahmen „Lehrlingsausbildungsprämie“ (2002–2008) und „Blum-Bonus“ (2005–2008) weiterentwickelt, andererseits durch zahlreiche, vorwiegend qualitätsbezogene Maßnahmen ergänzt.

Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung, Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben sowie ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der beruflichen Ausbildung.

In der aktuellen Fassung des BAG (März 2024) wird darauf verwiesen, dass bei der Gestaltung der einzelnen in den Richtlinien festgelegten Maßnahmen auf Transparenz und Anwendungsfreundlichkeit des Beihilfen- und Fördersystems gemäß BAG zu achten ist.

Grundsätzlich verfolgen die betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG das Ziel, die lehr- ausbildenden Betriebe zu fördern. Förderkriterium (und Abgrenzungsmerkmal zu den AMS-Maßnahmen) sollten daher nicht die Lehrlinge und ihre Eigenschaften, sondern die Betriebe und deren Bedürfnisse sein.³² Im Falle der 2013 eingeführten 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 sind die **Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen** zur Lehrabschlussprüfung sowie der neu eingeführte „**Digi-Scheck**“ aktuell die einzigen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG, welche ausschließlich direkt von Lehrlingen bzw. LehrabsolventInnen beantragt und in Anspruch genommen werden können.³³

Zur Abfederung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie wurden 2020 bzw. 2021 einige Förderungen befristet neu aufgenommen: Lehrlingsbonus, Zuschuss für Gehaltseinbußen bedingt durch eine Verschiebung der Lehrabschlussprüfung und der sog. „Digi-Scheck“. Im Falle des letzteren wird die Teilnahme an Kursen gefördert, welche die Inhalte des Berufsbildes oder der Berufsschule sowie berufsbildübergreifende berufliche Kompetenzen vermitteln oder festigen (z.B. in den Bereichen Digitalisierung, Ressourcenmanagement oder Klimaschutz). Die Förderung beträgt 100 % der Kosten für genehmigte Kursmaßnahmen bis zur Obergrenze von 500 Euro je Kursmaßnahme für bis zu 3 Kursmaßnahmen je Lehrling pro Kalenderjahr.

Die **betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG** wurde bis 2022 ausschließlich aus Arbeitgeberbeiträgen (aus dem IEF - Insolvenz-Entgelt-Fonds³⁴) finanziert und erfüllte damit de facto die Funktion eines „Ausbildungsfonds“ bzw. eines „Lastenausgleichs“ (Umverteilung von Mitteln aller bzw. der nicht-ausbildenden Betriebe hin zu lehrlingsausbildenden Betrieben). Seit dem Budgetjahr 2023 werden die Fördermittel nicht mehr durch den IEF bereitgestellt, sondern aus Mitteln gem. §14 AMPFG (Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz).

³² Vgl. ExpertInneninterview mit Mitglied des Föderausschusses.

³³ 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.

³⁴ Die Finanzierung des Insolvenz-Entgelt-Fonds erfolgte arbeitgeberseitig mittels eines prozentuellen Zuschlags zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag – des Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrags (IESG-Beitrag). Die Höhe dieses Beitrags wurde 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 standen für die betriebliche Lehrstellenförderung zur Verfügung (vgl. §13e IESG), beispielsweise das waren etwa 200 Mio. Euro im Jahr 2017. (Quellen: Insolvenz-Entgelt-Fonds + WKÖ)

5.2 Die einzelnen Förderarten im Überblick

Die Definition der Förderarten, -kriterien und -höhen für die Förderungen gemäß § 19c Abs.1 Z 1-7 BAG erfolgt durch Richtlinien des eigens dafür eingerichteten Förderausschusses des Bundes-Berufsausbildungsbeirats (B-BAB). Sie bedürfen der Bestätigung des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft. Die Richtlinien für Förderungen gemäß § 19c Abs.1 Z 8 BAG werden direkt durch den Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft (§ 31c) festgelegt. Zusätzlich zu den Förderarten gem. § 19c Abs. 1 werden die Internatskosten gem. § 9 Abs. 5 BAG aus Mitteln der betrieblichen Lehrstellenförderung ersetzt.

Tabelle 5-1 Die Förderarten im Überblick

(Stand: Ende Dezember 2023)

Richtlinie § 19c Abs.1 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 Frauen und Männern zu den verschiedenen Lehrberufen
- (7) Lehrlingsausbildung für Erwachsene
- (8) Prämie für Ausbildung von Lehrlingen aus überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen

Richtlinie § 19c Abs.1 Z 8:

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

Strukturelle Unterstützung gem. § 9 Abs. 5 BAG

- (19) Förderung von Internatskosten während des Besuchs der Berufsschule

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 gültigen³⁵ betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG im Einzelnen beschrieben:

(1) Basisförderung³⁶

Die Basisförderung gilt für nach dem 27.06.2008 begründete Lehrverhältnisse.³⁷ Sie stellt eine an der Höhe der kollektivvertraglichen Lehrlingseinkommen³⁸ 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 einem bzw. bei 3,5 Lehrjahren einem 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 Ausbildungsmaßnahmen³⁹

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 Lehrabschlussprüfungen⁴⁰
- 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.

³⁵ D. h. ohne den (ausgesetzten) Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit.

³⁶ Die Basisförderung gilt auch für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung), allerdings in erhöhtem Umfang: Jedes Ausbildungsjahr wird mit drei Lehrlingseinkommen gefördert.

³⁷ Für davor begründete Lehrverhältnisse konnte ab 2002 die Lehrlingsausbildungsprämie in Anspruch genommen werden.

³⁸ Im Rahmen der BAG-Novelle 2019/20 wurde die Bezeichnung „Lehrlingsentschädigung“ durch den Begriff „Lehrlingseinkommen“ ersetzt.

³⁹ 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.

⁴⁰ Im Unterschied zur personenbezogenen Förderung 13 (siehe Tabelle 5-3) richtet sich Förderung 2d an Lehrbetriebe. Im Zuge der Neu-Einführung der finanziell attraktiveren Förderung 13 (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.

(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 einen guten Erfolg bzw. EUR 250,- für einen ausgezeichneten Erfolg.

(5) Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten⁴¹

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

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

⁴¹ 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.

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 Frauen und Männern zu verschiedenen Lehrberufen⁴²

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) 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.⁴³

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

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 Weiterverwendungspflicht ausbezahlt.

(9) Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe⁴⁴

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 evaluiert⁴⁵. 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.

Von Programmstart im November 2015 bis Ende September 2021⁴⁶ wurden insgesamt 9.505 Lehrlingscoachings betreut, davon 1.412 Lehrlingscoachings im Jahr 2020 und 1410 im Jahr 2021. 65% der Erstgespräche wurden mit männlichen und 35% mit weiblichen TeilnehmerInnen geführt. Im Jahr 2020

⁴² 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.

⁴³ 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).

⁴⁴ Auskunft der Koordinationsstelle „Lehre statt Leere“.

⁴⁵ Vgl. Wieser, Regine / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2014): Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“, öibf, Wien.

⁴⁶ Stand November 2021. Mit Dezember 2021 lief die Überbrückungsvereinbarung in den Bundesländern Oberösterreich, Salzburg, Steiermark und Vorarlberg aus. Lehre statt Leere 2.0 wurde mit Februar 2021 gestartet.

wurden 890 Fälle über das Erstgespräch hinaus bearbeitet, im Jahr 2021 wurden 1.410 Lehrlingscoachings erbracht, wobei 703 Fälle über das Erstgespräch hinausgehend begleitet wurden⁴⁷. 2020 konnte in rund 69% der gefährdeten Fälle die aktuelle Situation des Lehrlings verbessert werden, 2021 lag dieser Wert bei 93%. Im Jahr 2022 wurden 2.145 Lehrlingscoachings durchgeführt, davon 43% mit weiblichen Lehrlingen. 39% der Lehrlinge haben das Coaching nach dem Erstgespräch fortgeführt. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 2.750 Lehrlingscoachings durchgeführt (davon mit Frauen 41%), davon wurden über 37% nach dem Erstgespräch fortgeführt.⁴⁸

Im Jahr 2019 wurde im Auftrag der WKO Inhouse GmbH von der ÖSB Studien & Beratung gemeinnützige GmbH eine Evaluation des Programms „Lehre statt Leere“ durchgeführt.⁴⁹ Die wesentlichen Ergebnisse der Evaluation lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Die drei Schwerpunkt-Zielgruppen des Programms (junge Frauen in für sie untypischen Lehrberufen, Lehrlinge mit Migrationshintergrund / ethnische Ökonomien, Ausbildung in KMU) wurden im Vergleich zur Gesamtheit der jeweiligen Zielgruppen sehr gut erreicht.
- Trotz hoher Komplexität im Gesamtsystemaufbau gibt es eine hohe Klarheit zu Rollen und Zuständigkeiten bei Trägern und Coaches. Die Koordinationsstelle wird als kompetente Ansprechpartnerin wahrgenommen.
- Die Coachingleistungen stoßen bei den Lehrlingen und Lehrbetrieben auf hohe Zufriedenheit.

2020/2021 wurde nach Auslaufen der Rahmenvereinbarungen das Programm „Lehre statt Leere“ neu ausgeschrieben, wobei die Evaluierungsergebnisse eine wichtige Grundlage darstellten. Zudem wurden neue Elemente definiert:

- standardisierte (freiwillige) Begleitung von Lehrlingen bei Übertritt aus der ÜBA in ein Lehrverhältnis bei einem Lehrberechtigten gem. §2 BAG oder gem. §2 Abs. 1 LFBAG
- Unterstützung von Lehrbetrieben beim Onboarding sowie bei der Ausbildungsgestaltung
- Nutzung neuer Medien im Coaching-Prozess
- Die im Rahmen der Covid-Krise neu eingeführte **Info-Line Lehre statt Leere**, die ursprünglich zur Information über COVID-19 für Lehrlinge, Lehrbetriebe und Eltern eingeführt wurde, wird **als Systemelement für allgemeine Fragen zur Lehre und als Eingangspunkt für Coachings übernommen und weitergeführt.**

Im Jahr 2024 werden die Rahmenvereinbarungen für das Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching neu ausgeschrieben. Im Vorfeld wurde vom BMAW eine qualitative Studie zur Beschäftigung von Coaches im Rahmen des Programms „Lehre statt Leere“ beim öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung in Auftrag gegeben, um die Ursachen für die in einigen Regionen hohe Fluktuation von Coaches zu ermitteln und im Rahmen der Neuaußschreibung Anpassungen umsetzen zu können. Weiters sollen u.a. die Regionalität und dadurch der niederschwellige Zugang zum Angebot gestärkt sowie die Zusammenarbeit mit dem AMS im Hinblick auf die der Lehre vorgelagerten AMS-Angebote besser institutionalisiert werden. Erweitert werden soll das Angebot Lehre statt Leere durch neue Formate, u.a. Work-

⁴⁷ <https://www.lehre-statt-leere.at/lsl/presseinfo-fact-sheet.pdf>, zuletzt abgerufen am 13.5.2022.

⁴⁸ Auskunft der Koordinationsstelle „Lehre statt Leere“ am 14.05.2024.

⁴⁹ Haydn, Franziska / Pecher, Ingrid / Natter, Ehrenfried (2019). Evaluierung: Lehre statt Leere. Lehrlingscoaching und Lehrbetriebscoaching: Wien: ösb.

shops in den Lehrbetrieben. Durch die zusätzlichen Maßnahmen sollen mittelfristig bis zu 5.000 Lehrlinge und 1.000 Lehrbetriebe jährlich erreicht werden und die regionalen Teams langfristig stabil bleiben.⁵⁰

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 Ausbildungsabbrüchen entgegenzuwirken. 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.

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 Lehrverhältnis⁵¹ 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 sowohl den Lehrlingen als auch Angehörigen und dem sonstigen Umfeld zur Verfügung. Diese Beratung kann telefonisch, mittels elektronischer Medien oder auch persönlich durchgeführt werden.

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

Mit schriftlicher Willensbekundung (i.S. eines Antrags) bei der jeweiligen Lehrlingsstelle im Bundesland, der zur Überprüfung der Fördervoraussetzungen dient, können Lehrlinge (analog AusbildnerInnen) ein Coaching nutzen. 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. Die Dauer des Coachingprozesses ist grundsätzlich nur durch die Förderfähigkeit des Coachees begrenzt.

⁵⁰ Löffler, Roland / Dag, Nilüfer / Fibich, Bettina / Schmidt, Olga (2024). Qualitative Studie zur Beschäftigung von Coaches im Rahmen des Programms „Lehre statt Leere“, öibf. Wien.

⁵¹ 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.

Nach Beendigung des Coachingprozesses ist eine aktive Nachbetreuung durch den Coach verpflichtend anzubieten. Im Idealfall nützt der Coachee ein umfassendes Abschlussgespräch. Damit soll sicher gestellt 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.

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 September 2021 wurden insgesamt 1.353 Fälle betreut⁵², davon 214 Fälle im Jahr 2020 und 172 Fälle im Jahr 2021. 145 Fälle (2020) bzw. 108 Fälle (2021) davon waren Coachings, die über ein Erstgespräch hinausgingen. Der überwiegende Teil kam aus Kleinst- und Kleinbetrieben bis 49 MitarbeiterInnen und bis zu 2 Lehrlingen.⁵³ Im Jahr 2022 konnte 324 Fälle verzeichnet werden, 37% der Fälle wurden nach dem Erstgespräch fortgeführt. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 515 Lehrbetriebscoachings durchgeführt, rund 35% wurden nach dem Erstgespräch fortgeführt.⁵⁴ Im Jahr 2022 wurden rund 17% der Lehrbetriebscoachings bei Kleinstbetrieben, 21,5% bei Kleinbetrieben, 23,3% bei Mittelbetrieben und 23% bei Großbetrieben durchgeführt (bei 15,5% wurde die Betriebsgröße von den Betrieben nicht angegeben). Im Jahr 2023 betrug der Anteil der Kleinstbetriebe 14,2%, jener der Kleinbetriebe 20,6%, jener der Mittelbetriebe 23,3%. Großbetriebe stellten 17,5% der im Rahmen des Lehrbetriebscoachings betreuten Betriebe (24,5% der Betriebe machten keine Angabe zur Betriebsgröße).

(10) 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. Seit 2018 sind vom damaligen BMDW zwei Institute (ibw und ibis acam) mit der Erarbeitung von Ausbildungsleitfäden beauftragt. 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.

Aktuell gibt es 61 Ausbildungsleitfäden, die vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) entwickelt wurden. 17 weitere Ausbildungsleitfäden befinden sich in Ausarbeitung. Von ibis acam wurden 35 Ausbildungsleitfäden entwickelt; 13 weitere Ausbildungsleitfäden befinden sich in Ausarbeitung.

Die Ausbildungsleitfäden bieten wertvolle Inhalte für Ausbilderinnen und Ausbilder:

- eine Übersetzung der Ausbildungsinhalte in eine praxisorientierte Sprache
- Tipps aus der Praxis von erfahrenen Expertinnen und Experten
- Best Practice Beispiele von branchenführenden Unternehmen

⁵² <https://www.lehre-statt-leere.at/lsl/presseinfo-fact-sheet.pdf>

⁵³ Quelle: Koordinationsstelle Lehrlingscoaching + Lehrbetriebscoaching

⁵⁴ Auskunft der Koordinationsstelle Lehre statt Leere am 14.05.2024.

- Digitale Tools zur Lehrlingsausbildung
- wertvolle Tipps zur Lehrlingsfindung, Lehrabschlussprüfung und Karriereplanung

Alle Inhalte auf www.qualitaet-lehre.at sind auch in den Ausbildungsleitfäden implementiert. Die Inhalte aus den Ausbildungsleitfäden werden auch regelmäßig auf der LinkedIn-Seite <https://www.linkedin.com/showcase/ausbilder.at/> beworben⁵⁵.

(11) 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 Implementierung⁵⁶.
- Untersuchen der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten bei der Durchführung der LAP und ggf. Ausarbeitung von Vorschlägen zu deren Adaptierung.⁵⁷

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).

Für diese Maßnahme sind für die Jahre 2022 bis 2024 jeweils bis zu EUR 300.000,- budgetiert.⁵⁸

⁵⁵ Der aktuellste Ausbildungsleitfaden behandelt den Beruf Konditorei/Zuckerbäckerei: <https://www.qualitaet-lehre.at/ausbildungsleitfaeden/konditorei-zuckerbaeckerei/>

⁵⁶ Kosten, die PrüferInnen im Zuge einer diesbezüglichen Schulungsteilnahme entstehen („pädagogisch-didaktische Aspekte hinsichtlich einer Prüftätigkeit“), werden auf Antrag ersetzt.

⁵⁷ Vgl. Dornmayr, Helmut; Proinger, Judith; Schlögl, 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.

⁵⁸ BMAW (2022). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 12. Oktober 2022. Wien.

(12) Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen

Unternehmen, deren Lehrlinge während der Lehrzeit ein berufsbezogenes Auslandspraktikum absolvieren, bekommen den aliquot entfallenden Teil des Lehrlingseinkommens für den Zeitraum des Praktikums ersetzt. Voraussetzung für diese monetäre Förderung ist die Antragstellung, ein Nachweis über das absolvierte Praktikum und die Auszahlung des Lehrlingseinkommens für den betreffenden Zeitraum. Die Abwicklung dieser Förderung kann laut Richtlinie⁵⁹ 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).

(13) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung (LAP)

Mit der Richtlinie vom Juli 2013⁶⁰ 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 36 Monate zurückliegt.
- Der Bund übernimmt die jeweils marktkonformen Kosten der Teilnahmegebühr.
- 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 13⁶¹ richtet sich Förderung 2d an Lehrbetriebe. Im Zuge der Neu-Einführung der finanziell attraktiveren Förderung 13 (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 **Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen** zur Lehrabschlussprüfung (Förderung 13) ist jedenfalls aktuell die **einige** Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG, welche **ausschließlich direkt von Lehrlingen bzw. LehrabsolventInnen** beantragt und in Anspruch genommen werden kann.⁶²

(14) 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

⁵⁹ BMWFJ (2012). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 3. Februar 2012. Wien.

⁶⁰ BMWFJ (2013). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 8. Juli 2013. Wien.

⁶¹ Siehe Tabelle 7.2.

⁶² 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.

(15) 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.

(16) Digi-Scheck für Lehrlinge, ausbildungsbezogene Kurse für Lehrlinge

Seit dem 6. April 2021 wird die Teilnahme an Kursen, welche die Inhalte des Berufsbildes oder der Berufsschule sowie berufsbildübergreifende berufliche Kompetenzen vermitteln oder festigen (z.B. in den Bereichen Digitalisierung, Ressourcenmanagement oder Klimaschutz), auf Antrag gefördert. Dabei können 100% der Kosten für genehmigte Kurse bis zu einer Obergrenze von € 500,- je Kurs gefördert werden, bis zu drei Kurse je Lehrling pro Kalenderjahr sind möglich.⁶³ Im Rahmen des Digi-Schecks 2023 und 2024 werden die themenspezifische und damit zielgerichtete Vertiefung und Weiterbildung für Lehrlinge in den Bereichen „Klimaschutz & Nachhaltigkeit“, „Digitalisierung“ und „berufsbezogene Fremdsprachen“ gefördert.

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

Ergänzend zu den bereits bestehenden Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung wurden 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 Föderausschuss 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 Arbeit und Wirtschaft erfolgen.

⁶³ Näheres unter: Digi Scheck für Lehrlinge-WKO.at.

(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 § 14 AMPFG finanziert werden:

- Zielgruppenspezifische Unterstützungsleistungen im Rahmen des Programms "Lehre statt Leere";
- 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;

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.

Für Maßnahmen gemäß diesem Punkt können jährlich bis zu maximal zehn Mio. Euro aus Mitteln gemäß § 14 AMPFG zur Verfügung gestellt werden.

(19) Förderung von Internatskosten während des Besuchs der Berufsschule

Die gesetzliche Grundlage für die Förderung der Internatskosten ist § 9 Abs. 5 BAG. Diese Förderung ersetzt die Kosten für die Unterbringung und Verpflegung während des Besuchs der Berufsschule, die sonst vom Betrieb getragen werden müssten.

Implementierung der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG⁶⁴:

Gemäß § 19c BAG kann die betriebliche Lehrstellenförderung 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 betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG wird durch die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern (bzw. der Landwirtschaftskammern) abgewickelt und einem laufenden Monitoring hinsichtlich der Verteilung der ausbezahlten Förderfälle und dem vergebenen Fördervolumen unterzogen.⁶⁵ Die

⁶⁴ 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.

⁶⁵ Davor konnten die Beihilfen über den Steuerausgleich geltend gemacht werden (Lehrlingsausbildungsprämie) bzw. wurden über das AMS abgewickelt („Blum-Bonus“).

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.“⁶⁶ Ergänzend wurde 2011 eine Verwaltungsvereinbarung zwischen der Republik Österreich und den Wirtschaftskammern Österreichs zur Übertragung von Aufgaben für die Verwaltung von bereitgestellten Mitteln getroffen. Eine zum selben Zweck erstellte Verwaltungsvereinbarung existiert auch mit der land- und forstwirtschaftlichen Bundeslehrlings- und Fachausbildungsstelle. Gegenstand der beschriebenen Verwaltungsvereinbarung der Republik Österreich 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.“⁶⁷

Die Finanzierung der Mittel für die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG erfolgt seit 2023 aus Mitteln der Gebarung Arbeitsmarktpolitik. Im § 14 Abs. 1 Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG) heißt es dazu: „Der Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft hat den Lehrlingsstellen der Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft als Beitrag zur Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß § 19c des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), BGBl. Nr. 142/1969, Mittel aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik im Jahr 2023 im Ausmaß von bis zu 270 Mio. € und ab dem Jahr 2024 im Ausmaß von bis zu 280 Mio. € zur Verfügung zu stellen. Diese Mittel dienen auch als Beitrag zur Bedeckung der Aufwendungen der Lehrberechtigten für die Tragung von Internatskosten für Lehrlinge während des Besuches der Berufsschule gemäß § 9 Abs. 5 BAG und § 130 Abs. 4a des Landarbeitsgesetzes 1984 (LAG), BGBl. Nr. 287/1984.“⁶⁸ Die betreffenden Mittel sind im erforderlichen Ausmaß zu akontieren und im Folgejahr abzurechnen. Die Lehrlingsstellen haben dem Bund die gemäß Abs. 1 bereitgestellten Budgetmittel, die bis Jahresende nicht zweckentsprechend ausbezahlt worden sind, im Folgejahr zugunsten der Gebarung Arbeitsmarktpolitik zurückzuzahlen.⁶⁹

Projektbüro - Servicestruktur im Förderservice

Das 2016 gegründete Projektbüro im Inhouse Förderservice der WKO Inhouse GmbH kümmert sich als Koordinationsstelle zwischen den Fördernehmern und dem fördergebenden Ministerium BMAW um die bundesweite Koordination und das Monitoring von Projekten im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung. Ein professionelles Team begleitet die AntragstellerInnen von der ersten Projektidee über

⁶⁶ Quelle: RIS (BKA)

⁶⁷ 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-Fonds zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher gemäß § 13e Abs. 1. Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) (2011).

⁶⁸ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008903>

⁶⁹ Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz i.d.g.F, § 14 Abs (2).

die Konzepterstellung, die Planung und Umsetzung adäquater Maßnahmen bis hin zur Abrechnung. Laufende Dokumentation und Berichterstattungen ermöglichen auch nachhaltigen Zugriff auf Ergebnisse und Erkenntnisse der Projekte. Auf der Website des Projektbüros finden potenzielle Fördernehmer sämtliche Informationen zu den Fördermöglichkeiten, der Antragstellung, sowie alle Dokumente, die zur digitalen Beantragung am Antragsportal und zur Durchführung der Projekte notwendig sind. Eine übersichtliche Sammlung erfolgreich umgesetzter Projekte und Erkenntnisberichte runden das breite Informationsangebot ab.

Innovative Ansätze zur dualen Ausbildung können in den drei Förderschienen Integration, Gender und Qualität in der betrieblichen Lehrlingsausbildung gefördert werden. Die Projekte setzen einerseits den Schwerpunkt auf die bedarfsoorientierte Begleitung Jugendlicher mit Unterstützungsbedarf auf ihrem Weg in die Lehre. Dies ermöglicht eine regionale und überregionale Integration Jugendlicher in die Lehre sowie den Arbeitsmarkt. Nachhaltige Ansätze zur gezielten Vorbereitung auf die duale Ausbildung sowie die Begleitung zum Lehrabschluss stehen im Mittelpunkt dieser Förderung. Andererseits werden Projekte gefördert, die die Qualität der dualen Ausbildung sichern oder Innovationen in der betrieblichen Ausbildung entwickeln sowie erproben. Diese Qualitätsprojekte zielen somit darauf ab, das österreichische duale System mit zwei Lernorten – Betrieb und Berufsschule – als Erfolgsmodell weiterzuentwickeln. Zudem werden gezielte Projekte unterstützt, die Geschlechtsstereotype in der dualen Ausbildung aufbrechen und den Fokus auf einen gleichmäßigen Zugang von jungen Frauen und Männern in der Lehre haben und somit einen wertvollen Beitrag für Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in den Unternehmen leisten. Im Zentrum dieser Projekte stehen Maßnahmen beim Zugang zur Ausbildung, die professionelle Begleitung der Lehrlinge und Lehrbetriebe sowie die Fokussierung auf eine adäquate Unternehmenskultur.

Seit 2016 wurden unter der Begleitung des Projektbüros insgesamt 65 Projekte gefördert. Diese Projekte wurden einerseits als Initiativanträge eingereicht, andererseits gingen sie aus den mittlerweile drei erfolgreich durchgeführten österreichweiten Förderaufrufen mit spezifischen Schwerpunktsetzungen hervor. Im letzten Förderaufruf 2020/21 wurde eine unabhängige Fachexperten-Jury mit der Bewertung der Projekte beauftragt. Im Rahmen aller Projekte wurden insgesamt 1.538 Lehrlinge in eine Lehrstelle oder in den Arbeitsmarkt vermittelt. 2.215 Lehrbetriebe wurden bedarfsoorientiert unterstützt und insgesamt wurden 44.303 TeilnehmerInnen durch die unterschiedlichen Projekte erreicht. (Quelle: Projektbüro).

LOS- digitale Antragstellung

Das im Jahr 2016/2017 eingeführte Lehrbetriebs-Online-Service (LOS) wird von den Lehrbetrieben zunehmend angenommen. 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. 2018 wurden rund 29% der Anträge digital eingereicht. Im Jahr 2019 betrug der Anteil der digitalen Einreichungen an allen Förderfällen bereits 49%, 2020 rund 55%, 2021 fast 57%. Im Jahr 2022 steigerte sich der Anteil der digitalen Einreichungen auf mehr als 61%, im Jahr 2023 auf mehr als 65%⁷⁰.

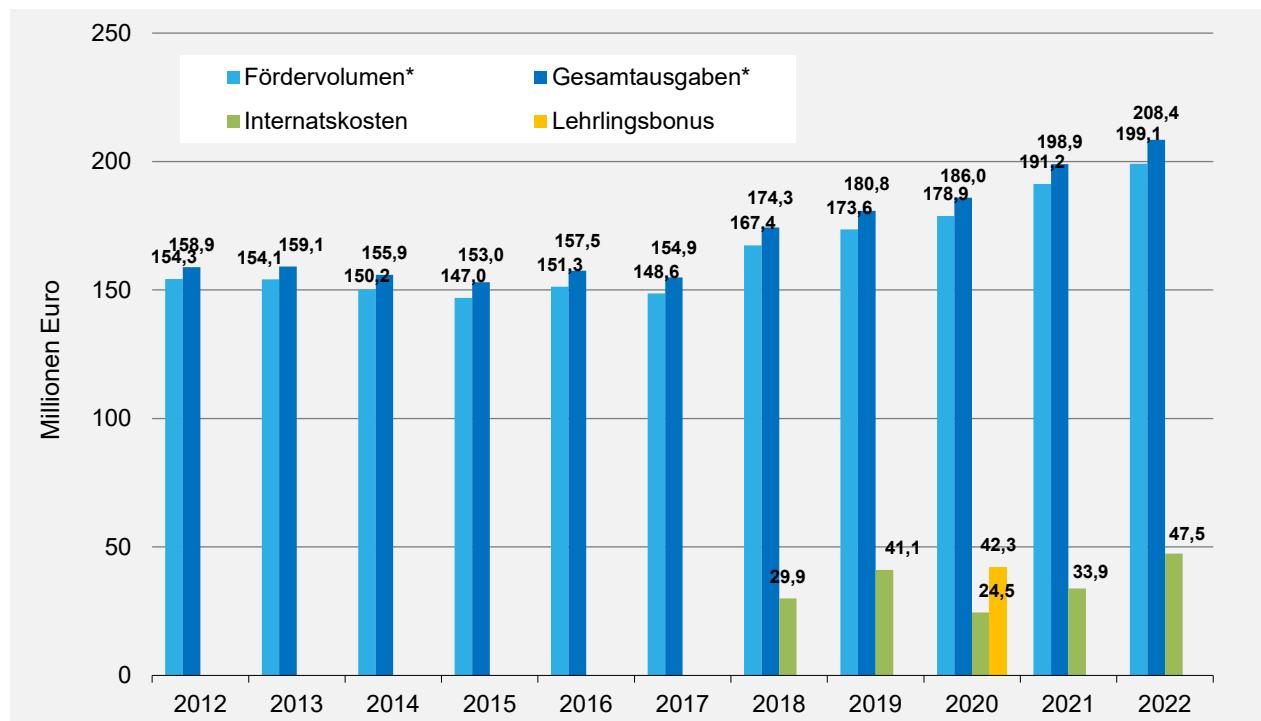
⁷⁰ Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH: Rückblick der Jahre 2018-2021

2021; 2018 Auskunft der WKO Inhouse GmbH.

5.3 Fördervolumen und Gesamtausgaben

Nachfolgende Grafik 5-1 veranschaulicht **die jährlichen Fördervolumina und Gesamtausgaben** (= Fördervolumina + Verwaltungskosten (Personal- und Sachaufwendungen)) in der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG sowie die darin nicht enthaltenen Internatskosten sowie auch die Kosten für den (im Jahr 2020 ausbezahnten) Lehrlingsbonus. Der 2018 erfolgte Anstieg der Förderfälle spiegelt sich auch im Anstieg der Gesamtausgaben wider (auf rund 174 Millionen Euro im Jahr 2018). Seit 2019 erfolgte ein weiterer Anstieg der Gesamtausgaben auf rund 208 Millionen Euro im Jahr 2022. Zusätzlich sind hier 47,5 Millionen Euro für den Ersatz der Internatskosten aufgewendet worden, welche während der COVID-19-Pandemie (2020 und 2021) rückläufig gewesen waren. Der Anteil der Verwaltungskosten (Personal- und Sachaufwendungen) an den Gesamtausgaben (inkl. Internatskosten) betrug 2022 3,8% (2021 waren es 3,3%).

Grafik 5-1 Höhe des Fördervolumens*, der Gesamtausgaben* und der Internatskosten für die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG
(in Millionen Euro, 2012-2022)



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).

Gesamtausgaben = Fördervolumen + Verwaltungskosten (ohne Internatskosten).

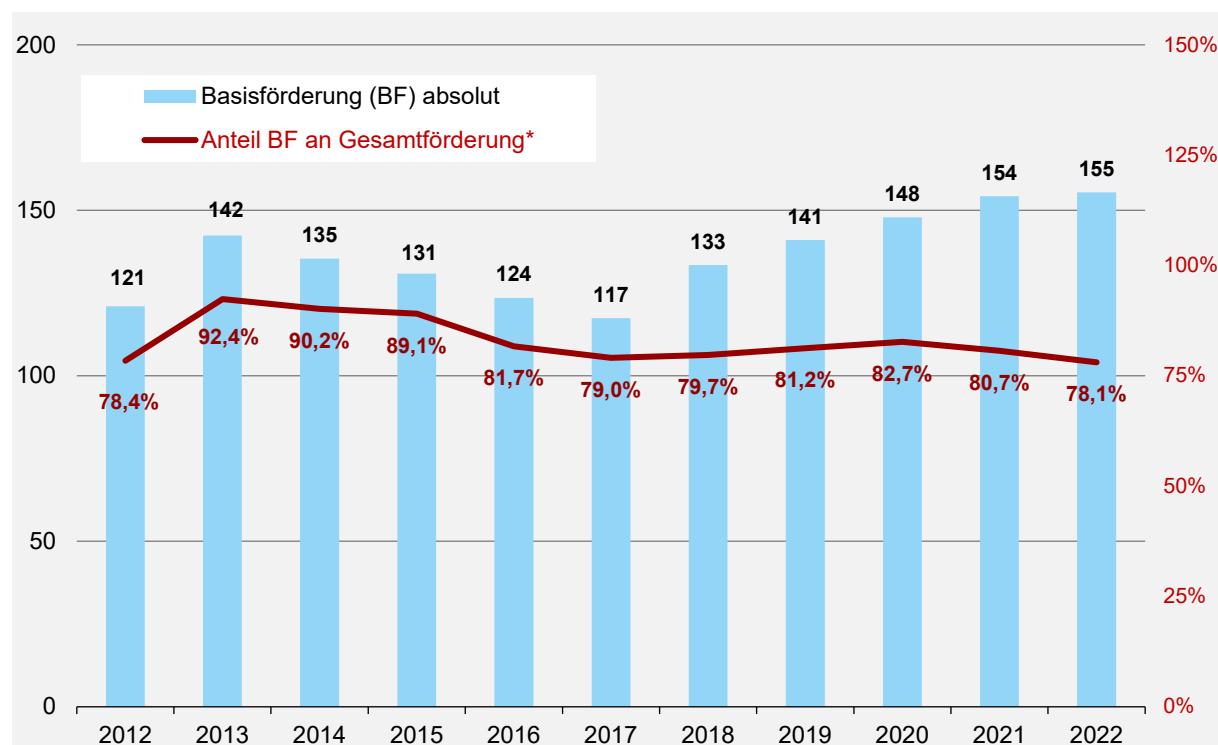
*Fördervolumen und Gesamtausgaben ohne Internatskosten und ohne Lehrlingsbonus.

5.4 Fördervolumen nach Förderarten

Nach dem Volumen der einzelnen Förderungen betrachtet (vgl. Grafik 5-2), zeigt sich auch 2022 die hohe (aber anteilmäßig leicht gesunkene) finanzielle Bedeutung der Basisförderung (EUR 155 Mio. bzw. 78% des gesamten ausbezahnten Fördervolumens von rund EUR 199 Mio. (ohne Internatskosten)) Für die Jahre 2023 sind gemäß § 19c BAG EUR 270 Mio., für 2024 EUR 280 Mio. vorgesehen⁷¹.

Grafik 5-3 zeigt die Ausgaben für einzelne Förderarten (ohne Basisförderung und Internatskosten) im Jahr 2022. Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungen („Verbundmaßnahmen“) wurden 2022 mit einem Gesamtvolume von EUR 12,1 Mio. gefördert, Digi-Scheck für Lehrlinge mit EUR 8,0 Mio., ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Integration in die Lehrlingsausbildung und in den Arbeitsmarkt (Projektförderung) mit EUR 4,7 Mio. Weitere Förderungen mit einem Fördervolumen über zwei Millionen Euro waren 2022 die Förderung für Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung (EUR 5,2 Mio.), Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (EUR 3,1 Mio.), die Förderungen für gute/ausgezeichnete Lehrabschlussprüfungen (EUR 2,2 Mio.) sowie der Lehre für Erwachsene (EUR 2,1 Mio.).

Grafik 5-2 Höhe des Fördervolumens für die Basisförderung und Anteil der Basisförderung am Gesamt-Fördervolumen (ohne Internatskosten)*
(Fördervolumen in Millionen Euro, 2012-2022)



Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH (Jahresberichte) + ibw-Berechnungen

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

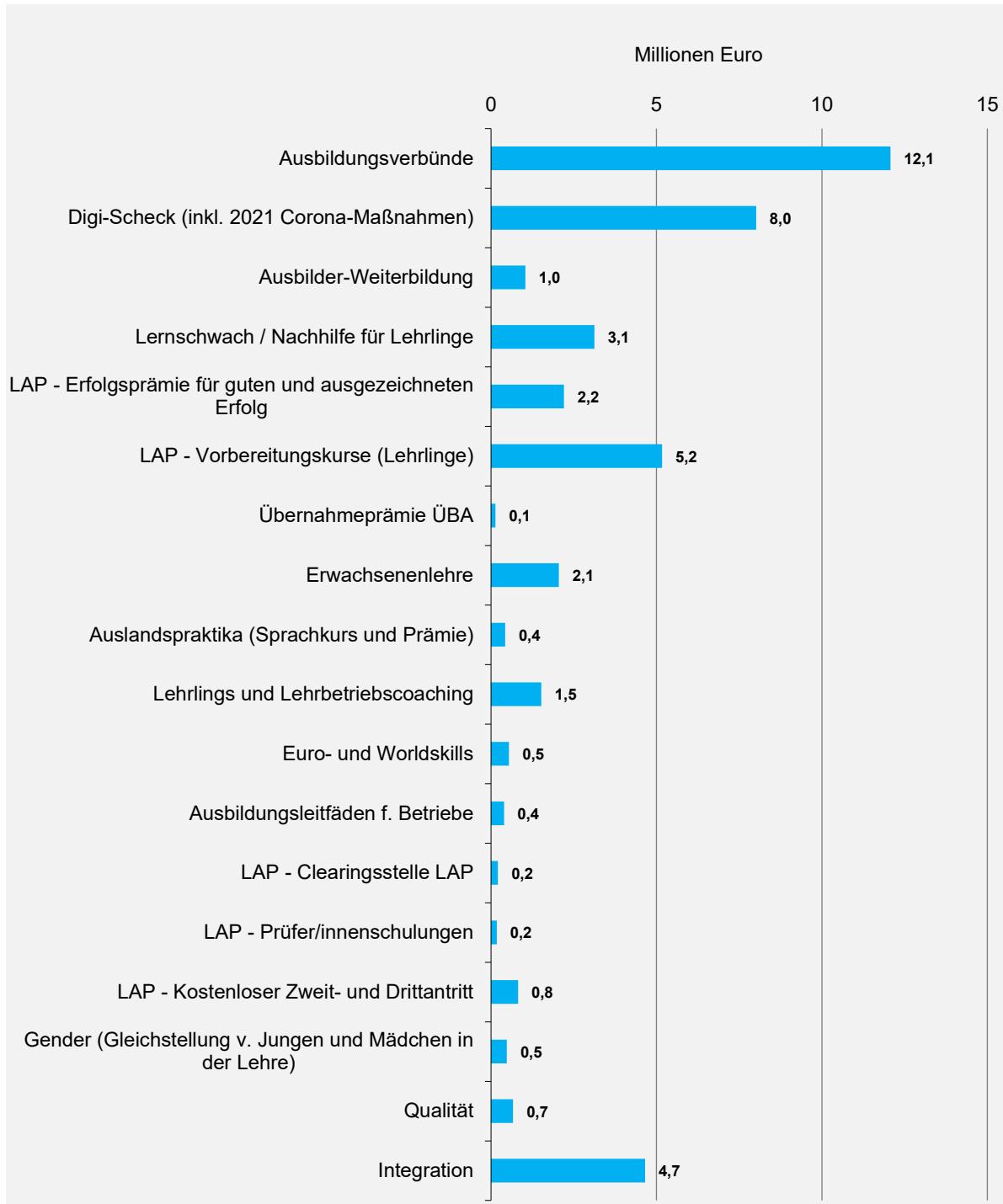
Anmerkungen: Die Zahlen basieren auf den Jahresberichten des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH. Die Daten betreffend das Fördervolumen und die Anzahl der Förderfälle eines Jahres können sich auch nachträglich noch geringfügig ändern (z. B. aufgrund von Rückabwicklungen, Fördergeldnachzahlungen bzw. -kürzungen). Sie sind daher eine Stichtagsbetrachtung (zum jeweiligen Erhebungsstichtag im Frühjahr des Folgejahrs).

Der bis 2013 stark gestiegene Anteil der Basisförderung am Gesamtfordervolumen ist vor allem auf die Abschaffung der Förderart „Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit“ zurückzuführen, welche etwa im Jahr 2011 noch über 30 Mio. Euro umfasste.

*Gesamt-Fördervolumen ohne Internatskosten und ohne Lehrlingsbonus.

⁷¹ Angaben für 2023 und 2024: Auskunft des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft.

Grafik 5-3 Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG: Ausbezahltes Fördervolumen nach Förderarten (ohne Basisförderung + ohne Internatskosten)
 (in Millionen Euro, 2022)



Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH (2023): Jahresbericht 2022

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

„LAP“ = Lehrabschlussprüfung

6 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 6-1).

Während die Abwicklung der Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG seit Mitte 2008 durch die Lehrlingsstellen 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 zur betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG kann die **Lehrstellenförderung des AMS** zudem auch von bestimmten Ausbildungseinrichtungen (bei denen nicht bereits eine Trägerförderung durch das AMS erfolgt) in Anspruch genommen werden.

Wesentliche Zielgruppen der Lehrstellenförderung seitens des AMS sind:

- Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil.
- Jugendliche (Lehrlinge), 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 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.

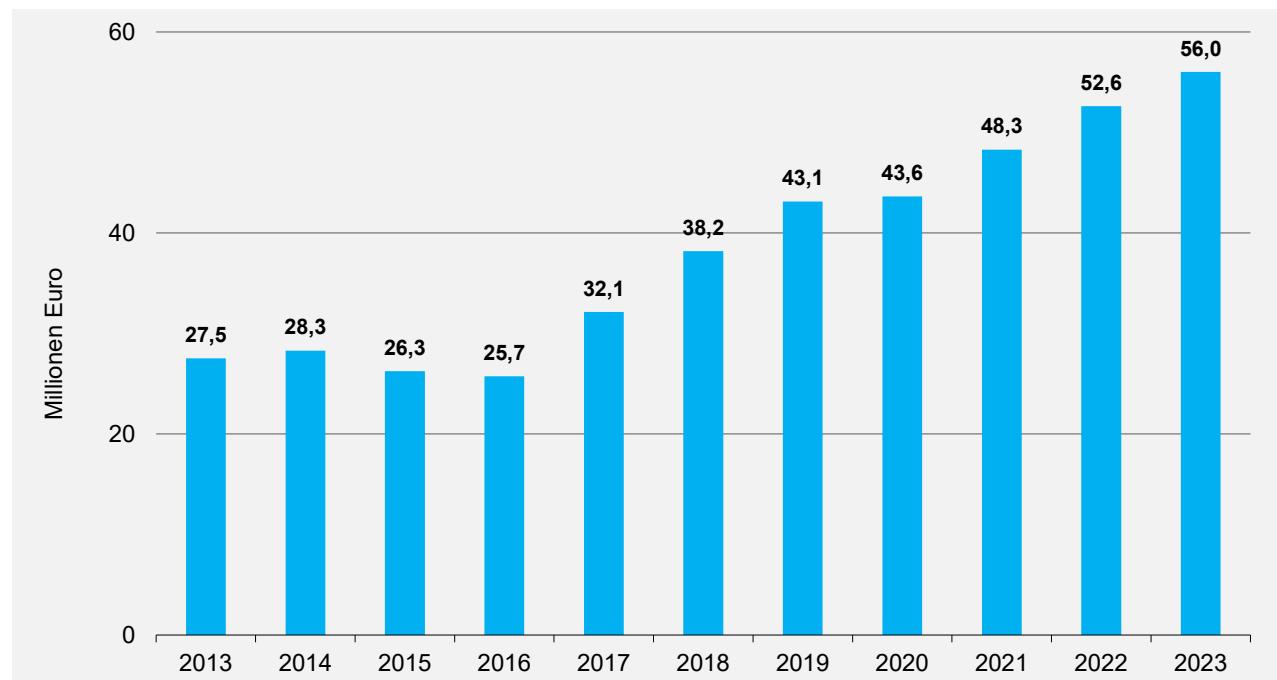
Die Höhe der Förderung für Betriebe beläuft sich auf bis zu EUR 400,-/Monat für Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil, benachteiligte Jugendliche sowie TeilnehmerInnen an einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Ausbildungseinrichtungen erhalten eine Förderung von bis zu EUR 453,-/Monat). Über 18-Jährige werden sowohl in Betrieben als auch in Ausbildungseinrichtungen mit bis zu EUR 900,-/Monat gefördert. Die Förderungen können maximal für drei Jahre bezogen werden, wobei die Beihilfe jeweils für ein Jahr bewilligt wird. Bei Lehrlingen mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation kann die Förderung für die gesamte Lehrzeit bewilligt werden.

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 6-1 zeigt das Gesamtvolume der personenbezogenen Lehrstellenförderung von Betrieben durch das AMS seit 2013. Ab 2017 stieg das Gesamtvolume der Lehrstellenförderung des AMS deutlich an (auf EUR 56,0 Millionen im Jahr 2023). Insgesamt umfasste im Jahr 2023 diese Summe 14.485 Förderfälle (vgl. Grafik 6-2). Der Anstieg der Fördersumme sowie der absoluten Zahl der Förderfälle seit dem Jahr 2017 ist zu einem wesentlichen Teil auf eine starke Zunahme der Förderart „Alter (über 18 Jahre, mangelnde Qualifikation)“ zurückzuführen (vgl. Tabelle 6-1) sowie auf Änderungen in bundesländerspezifischen internen Richtlinien/Vorgaben.⁷² Deutliche Zuwächse seit 2017 gab es aber auch in den Förderarten „Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil“ sowie „PflichtschulabsolventIn mit Lernschwäche“.

Infolgedessen ist auch die Relation der durch das AMS im jeweiligen Jahr geförderten Lehrverhältnisse („Förderfälle“) zu allen Lehrlingen in Österreich seit dem Jahr 2017 deutlich gestiegen (vgl. Grafik 6-3). Im Jahr 2023 betrug diese Relation 13,4%, woraus sich etwas vereinfacht gesagt ableiten lässt, dass 2023 bereits mehr als jeder achte Lehrling in Österreich durch das AMS gefördert wurde (Lehrlinge in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen im Auftrag des AMS sind in diesen Prozentsatz noch gar nicht miteinberechnet). Für die personenbezogene (nicht betriebsbezogene) Förderung des Arbeitsmarktservice wurden im Jahr 2022 ca. € 35,7 Mio. aufgewendet.⁷³

Grafik 6-1 Lehrstellenförderung des AMS im Zeitverlauf (Gesamtvolume)
(in Millionen Euro, 2013-2023)

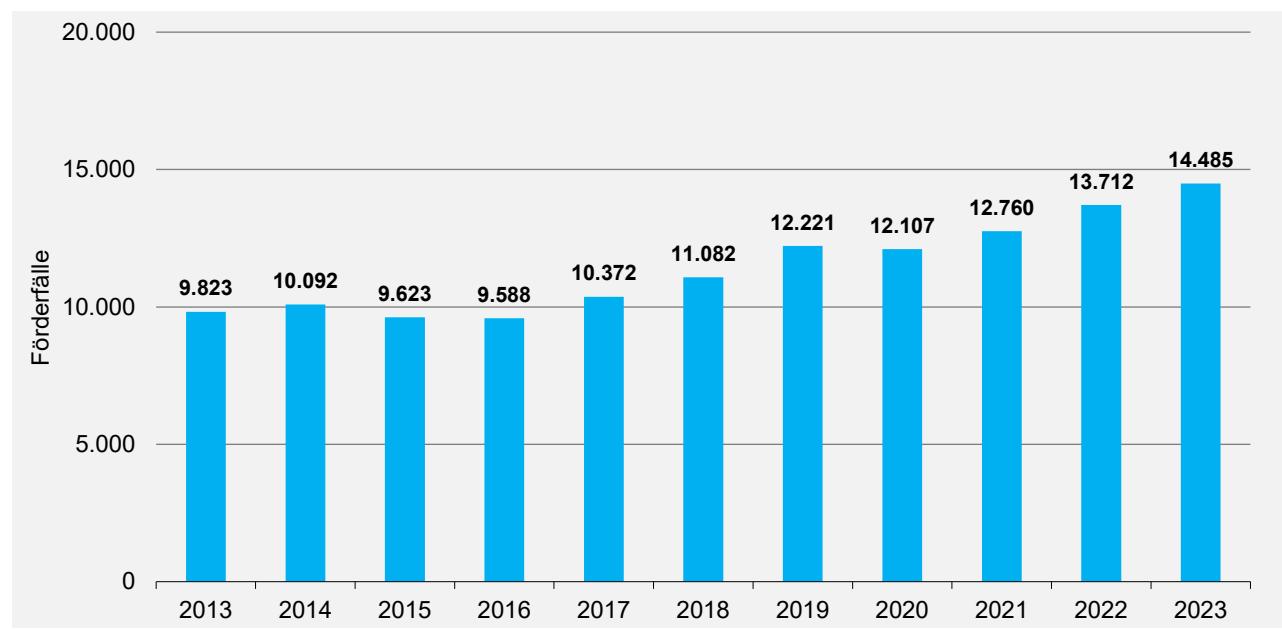


Quelle: AMS
Stand: 03.04.2024

⁷² 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.

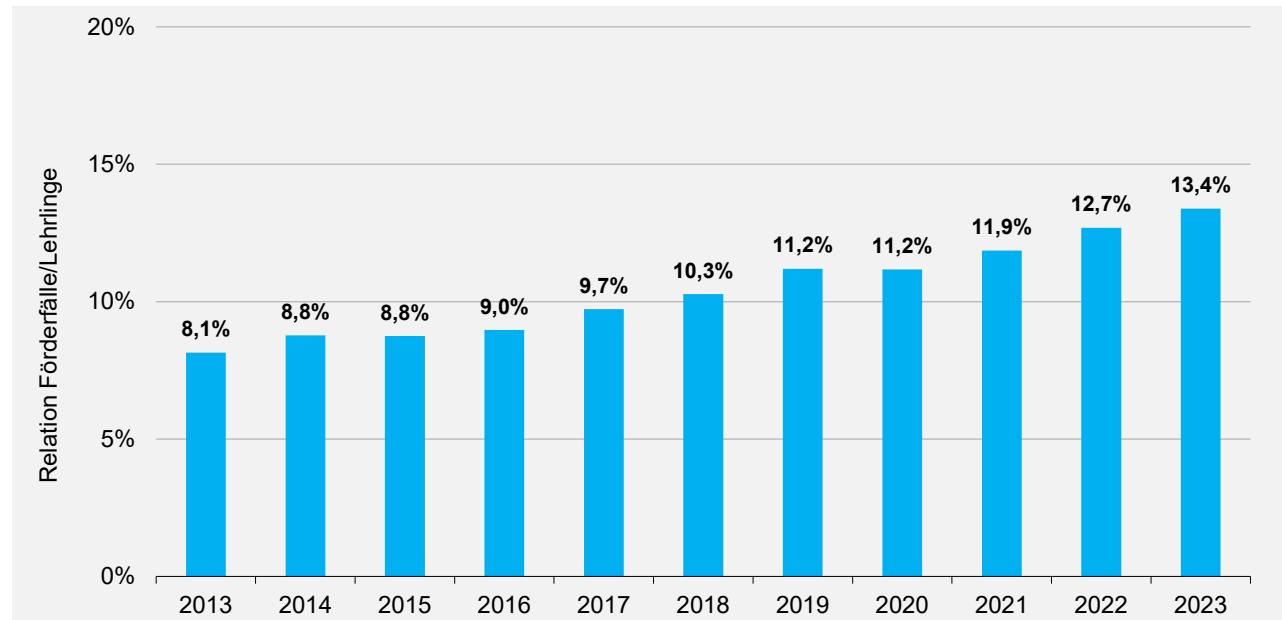
⁷³ Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2022/2023, BMAW, Wien, S.67,

Grafik 6-2 Lehrstellenförderung des AMS im Zeitverlauf (Förderfälle)
(2013-2023)



Quelle: AMS
Stand: 09.04.2024

Grafik 6-3 Relation Zahl der Förderfälle im jeweiligen Jahr zur Gesamtzahl der Lehrlinge in Österreich
(2013-2023)



Quelle: AMS (Förderfälle, Stand: 09.04.2024), 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 6-1 Lehrstellenförderung des AMS nach Förderart (Förderfälle)
(Zahl der Förderfälle, 2013-2023)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Alter (über 18 Jahre, mangelnde Qualifikation)	936	942	792	760	1.259	1.672	2.054	2.124	2.196	2.190	2.240
anrechenbare Lehrzeit aus verlorener Lehrstelle	1.180	1.251	1.101	955	956	1.047	1.243	1.119	1.173	1.192	1.242
Hauptschulabsolventin (sonderpädagogischer Förderungsbedarf)	201	208	165	183	214	259	259	253	264	263	231
IBA - kein positiver Abschluss der Hauptschule	251	241	240	260	278	326	399	427	422	416	437
IBA - keine erfolgreiche Vermittlung	418	461	499	553	589	583	555	611	718	811	849
IBA - Pflicht-/Sonderschule (sonderpädag. Förderungsbedarf)	1.923	2.130	2.224	2.261	2.333	2.391	2.495	2.385	2.518	2.580	2.846
IBA - physische, psychische oder geistige Beeinträchtigung	664	779	786	743	831	814	772	707	822	909	1.051
lange Vormerkdauer	169	146	130	110	128	68	86	143	158	115	114
Leistungsbezieherin	470	437	445	382	347	393	484	456	534	599	720
Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil	816	848	826	921	999	931	996	1.036	1.132	1.398	1.546
nicht deutschsprachige Schule	0	0	0	0	0	47	54	47	60	59	79
Pflichtschulabsolventin mit Lernschwäche	1.728	1.572	1.495	1.532	1.459	1.700	1.952	1.893	1.855	2.182	2.228
physische, psychische oder geistige Beeinträchtigung	420	416	352	378	358	343	332	375	393	420	376
Schulabbrecherin	215	199	193	178	255	210	254	227	208	265	277
Sonderschulabsolventin	127	113	84	71	78	82	94	98	104	121	92
soziale Fehlanpassung	305	349	291	301	288	216	192	206	203	192	157

Quelle: AMS

Stand: 09.04.2024

*Anmerkung Förderart „Nicht deutschsprachige Schule“ erst ab 2018

7 Allgemeine Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche

Der Zusammenhang zwischen Qualifikation und Arbeitslosigkeitsrisiko gilt im Bereich der Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung als unbestritten (vgl. auch Abschnitt 34.3). Daher hat die österreichische Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik den Schwerpunkt darauf gelegt, 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:⁷⁴

- 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 Mittelschulabschlusses, 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, AusbildungsFit, 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 etwaiger bestehender Hürden optimal zu gestalten. Zum anderen hat auch das AMS einen beträchtlichen Anteil an der Integration Jugendlicher in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Der starke Schwerpunkt auf Jugendliche im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik spiegelt sich auch im Mitteleinsatz wieder: Im Jahr 2022 betrug der Mitteleinsatz für Förderungen zur Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den Arbeitsmarkt rund € 915 Mio. (inklusive Mittel der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik sowie Mitteln der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß BAG aus dem IEF und ohne die Beihilfen zur Kurzarbeit, welche für die Zielgruppe der unter 25-jährigen nochmals zusätzlich € 100 Mio. ausmachten). Von den Gesamtausgaben wurden dem AMS rund € 643 Mio. und dem Sozialministeriumservice (SMS) rund € 42 Mio. aus Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung gestellt. Hierbei sei angemerkt, dass die Angebote des SMS für Jugendangebote grundsätzlich aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds finanziert (2022 rund € 108 Mio.) und im Bereich der AusBildung bis 18

⁷⁴ Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2017): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2016/17, 8.

mit Mitteln der Arbeitsmarktpolitik bedarfsgerecht ergänzt werden. Die betriebliche Lehrstellenförderung aus Mitteln des Insolvenzentgeltfonds (IEF) belief sich zudem auf rund € 230 Mio.⁷⁵

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 Arbeitsmarktintegration. Die Zielgruppe sind junge Arbeitsuchende, die zwischen 19 und 24 Jahre alt sind und lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen (ca. 47 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 2021 wurden über das Programm insgesamt 12.108 Personen (Frauenanteil 37 Prozent) zusätzlich gefördert. Die diesbezüglichen Auszahlungen betrugen rund 79 Mio. Euro.⁷⁶

7.1 „AusBildung bis 18“ (Ausbildungspflicht)

Hintergrund der „AusBildung bis 18“ und der damit verbundenen gesetzlichen Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (Ausbildungspflichtgesetz – ApfG⁷⁷) ist der Umstand, dass zahlreiche junge Menschen das österreichische Bildungs- und Ausbildungssystem ohne über die Pflichtschule hinausgehende Abschlüsse verlassen (vgl. Kapitel 30). 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.⁷⁸

Aus diesen Überlegungen heraus wurde bereits in mehreren Regierungsprogrammen 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 (zum Zeitpunkt des Gesetzesbeschlusses: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Bundesministerium für Bildung, Bundesministerium für Familien und Jugend, Bundes-

⁷⁵ Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014 bis 2023. Dokumentation. Wien: BMAW, 213 f..

⁷⁶ Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktfoerderungen/Jugendliche-und-junge-Erwachsene.html>, zuletzt abgerufen am 8. April 2024.

⁷⁷ <https://www.iris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009604>

⁷⁸ Vgl. Bacher, Johann / Tamesberger, Dennis / Leitgöb, Heinz (2013): Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“ – Teilbericht 1 – Quantitative Analyse. Linz. sowie:

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.

ministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft; 2024: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Bundeskanzleramt) installiert.

Mit 1. August 2016 ist das Ausbildungspflichtgesetz in Kraft getreten.⁷⁹ Seit 1. Juli 2017 muss 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, um damit die Verbindlichkeit der Wahrnehmung von Bildungs- und Ausbildungsangeboten zu erhöhen.

Die Ausbildungspflicht kann durch folgende Ausbildungen und Maßnahmen erfüllt werden:⁸⁰

- 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 sowie 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 den Vollzug des Ausbildungspflichtgesetzes („AusBildung bis 18“) sind aktuell das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW), das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF), das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (BML) sowie das Bundeskanzleramt (BKA). In den Prozess einbezogen sind auch weitere relevante 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

⁷⁹ Bundesgesetz, mit dem die Verpflichtung zu Bildung oder Ausbildung für Jugendliche geregelt wird (Ausbildungspflichtgesetz – APflG) BGBI. I Nr. 62/2016

⁸⁰ Siehe: <https://ausbildungbis18.at/fuer-jugendliche/#>

Beendigungen von Ausbildungen der Zielgruppe müssen von den Bildungseinrichtungen (Schulen, Lehrlingsstellen, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Arbeitsmarktservice, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Maßnahmen des Sozialministeriumservice, Maßnahmen der offenen Jugendarbeit) gemeldet werden. Diese Meldungen werden auf Personenebene abgeglichen. Ist ein/e Jugendliche/r mehr als drei Monate in keiner Form von weiterführender (Aus-)Bildung gemeldet (?), werden die Erziehungsberechtigten kontaktiert, um ein Clearing zur Entwicklung eines individuellen Perspektiven- und Betreuungsplanes zu vereinbaren. Bei mangelnder Kooperation der Erziehungsberechtigten und schuldhafter 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. Mit 1. Jänner 2021 trat die Novellierung vom Ausbildungspflichtgesetz in Kraft, durch die vor allem die Datenqualität im Melde- system der „AusBildung bis 18“ verbessert werden konnte.

Zentrale Angebote der „AusBildung bis 18“ sind

- Das Jugendcoaching (siehe Kap. 7.5)
- AusbildungsFit (siehe Kap. 7.5)
- Die Ausbildungsgarantie – Überbetriebliche Ausbildung (siehe Kap. 20) und
- Das Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching (siehe Kap. 5.1.2)
- Die Koordinierungsstellen „AusBildung bis 18“.

Die Umsetzung der Ausbildungspflicht bis 18 obliegt dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. Das Sozialministeriumservice erfüllt gemäß APfLG eine wichtige Bürofunktion, koordiniert die zentralen Gremien (Koordinierungsstellen, Beirat) und fungiert als Behörde bei der Bescheiderstellung. Für die operative Umsetzung wurden eine Bundes- und neun Länder-Koordinierungsstellen installiert. Die Clearingverfahren werden von den Einrichtungen des Jugendcoachings durchgeführt. 4.513 Jugendliche zwischen 15 und 18 wurden 2023 begleitet, Bei 10% lag die Zusage für einen Ausbildungsplatz vor. Bei 33% wurde ein Perspektivenplan vom Jugendcoaching erarbeitet. 26% der Jugendlichen waren in Betreuung beim Arbeitsmarktservice in Zuge dessen ein Betreuungsplan erstellt wurde. Die Ausbildungspflicht ruht (laut Paragraph 7 des Ausbildungspflichtgesetzes) bei 14%. 5% gehen einer Erwerbstätigkeit (laut Paragraph 5 des Ausbildungspflichtgesetzes) nach. Bei weiteren 1% wurde keine weitere Verletzung der Ausbildungspflicht mehr gemeldet.⁸¹

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 hat⁸².

In der abschließenden Gesamtbewertung der wissenschaftlichen Begleitung heißt es:

⁸¹ Bundesweite Koordinierungsstelle AusBildung bis 18. <https://www.bundeskost.at/ausbildung-bis-18/monitoring-ausbildung-bis-18.html/Barrierefreie> Textversion MAB Datasheet 2023 , zuletzt abgerufen am 10.Mai 2024.

⁸² 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.

„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 „AusBildung bis 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“, welches 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, „Information Beratung und Orientierung in Bildung und Beruf“ (IBOBB) sowie die Integration von SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf (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 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“ 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 „Ausbildung bis 18“ von ihrer Konstruktion her aber auch durch die operative Umsetzung mit Leistungs- und Austauschgremien, an denen alle relevanten Stakeholder mitwirken, idealtypische Voraussetzungen für diese Art von Kooperation, die zuvor als erfolgsfördernd dargestellt worden ist.“⁸³

Aufgrund des noch relativ kurzen Zeitraums seit der Einführung der Ausbildungspflicht bis 18 konnten bisher keine direkt beobachtbaren Effekte zur Verringerung eines frühen Bildungsabbruchs dokumentiert werden (vgl. u.a. Kapitel 30). Dazu wären umfangreichere Panelstudien mit jenen Jugendlichen, die im Rahmen der Ausbildungspflicht bis 18 von den Clearingstellen betreut wurden, notwendig.

⁸³ 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. Endbericht. Wien: IHS/öibf 2020, 363f.

Im Jahr 2022 wurde 4.299 ausbildungspflichtverletzende Jugendliche im Rahmen der Ausbildung bis 18 von den Koordinierungsstellen betreut. 90% aller Betreuungen konnten positiv abgeschlossen werden. Insgesamt stehen für den zielgerichteten Ausbau der Angebote der „Ausbildung bis 18“ seit 2020 jährlich rund € 57 Mio. zur Verfügung.⁸⁴

7.2 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.

Im Jahr 2022 erhielten 11.957 Personen eine Qualifizierung im Rahmen der Ausbildungsgarantie bis 25. Hierfür wurden Mittel in Höhe von € 73,7 Mio. aufgewendet. Im Jahresdurchschnitt 2021 waren rund 11.845 Jugendliche im Alter von 19 bis 24 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss als arbeitslos vorgemerkt⁸⁵. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen geltender Bundesrichtlinien durch Förderungen von AMS-Programmen, die vorrangig auf einen Berufsausbildungsabschluss abzielen.

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.

Die Ausbildungsgarantie bis 25 wurde im Rahmen der „Corona-Joboffensive“ stark ausgebaut. Mit dieser Aus- und Weiterbildungsoffensive wurden zusätzliche € 700 Mio. aufgewendet, um bis zu 100.000 Menschen von Oktober 2020 bis Dezember 2021 eine nachhaltige Beschäftigungsperspektive zu ermöglichen. Ein zentraler Förderschwerpunkt liegt dabei auf der Zielgruppe von jungen Erwachsenen mit niedriger oder auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbarer Qualifikation. Der Anteil an jungen Menschen unter 25 Jahren an den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Joboffensive liegt bei rund 29%, bei der Gruppe mit maximal Pflichtschulabschluss sogar bei 43%. Im Vergleich dazu war der Anteil dieser Altersgruppe an allen Arbeitslosen im Jahr 2021 mit rund 10% deutlich niedriger.⁸⁶

In Anbetracht der Anzahl an niedrigqualifizierten, arbeitslosen Personen zwischen 20 und 30 Jahren haben sich das damalige Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaft (BMDW) und das damalige Bundesministerium für Arbeit (BMA) (derzeit im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft zusammengefasst) auf die Einrichtung der Implacement-Stiftung „Just2Job“ geeinigt. In diese können seit Oktober 2020 bis Ende 2024 bis zu 1.000 junge Erwachsene eintreten und eine verkürzte Lehrausbildung bei einem Betrieb absolvieren. Die Jugendlichen sollen mit Unterstützung von intensiver individueller Begleitung bei der Ablegung einer außerordentlichen Lehrabschlussprüfung (verkürzte Lehre) in einem Betrieb und anschließender Übernahme in ein vollversichertes Dienstverhältnis dauerhaft in den

⁸⁴ Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2022, Wien: BMAW, 119.

⁸⁵ Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2022/23, Wien: BMAW, 72.

⁸⁶ Quelle: Bundesministerium für Arbeit (2021). Jugend und Arbeit in Österreich. Wien: BMA, 71.

Arbeitsmarkt integriert werden. Dabei werden 100 überregionale Vermittlungen (Ausbildung und Dienstverhältnis mind. 50 km vom bisherigen Wohnort entfernt) durch ein spezielles Mobilitätspaket (Übersiedlungskosten, Mietkosten, Wohnungskosten, Fahrtkosten sowie Kosten des besonderen Case Managements wie Wohnungssuche, Behördenwege) finanziell unterstützt.

100 Wiedereinsteigende werden mit einem WiedereinsteigerInnenpaket (Kinderbetreuungskosten und Fahrtkosten im Zusammenhang mit Kinderbetreuung, verlängerte Lehre in Teilzeit = längere Verweildauer in der Stiftung) unterstützt.

Die Ausgaben aus den Mitteln der betrieblichen Lehrstellenförderung sollen sich hierfür bis Ende 2024 auf rund € 12 Mio. belaufen. Im Jahr 2022 konnten über 12.000 junge Erwachsene bis 24 Jahre mit maximal Pflichtschulabschluss im Rahmen der Ausbildungsgarantie bis 24 ein Qualifizierungsprogramm in Anspruch nehmen.⁸⁷

7.3 Unterstützungsmaßnahmen in der Berufsorientierung

Die Phase der Berufsfindung ist für junge Menschen aufgrund der oft unüberschaubaren, vielfältigen Angebote und Möglichkeiten eine besondere Herausforderung. Einen Überblick über das breite Berufsspektrum mit den damit verbundenen zukünftigen Chancen am Arbeitsmarkt zu geben und dabei auf die individuellen Fähigkeiten und Interessen der jungen Menschen einzugehen, ist eine komplexe Aufgabe.

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 SchülerInnenberater/SchülerInnenberaterinnen und BildungsberaterInnen.

Die Unterstützung der Berufswahl erfolgt im Schulbereich durch die Stärkung von Orientierungskompetenzen („Career Management Skills“) im Unterricht, Informations- und Beratungsangebote sowie die Ermöglichung von praktisch erlebbaren Einblicken ins Berufsleben. Diese kontinuierlichen, vielschichtigen Unterstützungen werden unter dem Begriff IBOBB zusammengefasst und zielen in erster Linie darauf ab, SchülerInnen dazu zu befähigen, eigenständige Bildungs- und Berufsentscheidungen entlang ihrer Interessen und Fähigkeiten treffen zu können. Eine enge Kooperation mit außer- bzw. nachschulischen Einrichtungen – z. B. BerufsInformationsZentren (BIZ) des AMS, Informations- und Beratungsangebote der Sozialpartner sowie des tertiären Bildungssektors sind hier wesentliche Bestandteile.

„18plus – Berufs- und Studienchecker“ (Link: 18plus) unterstützt SchülerInnen der letzten beiden Schulstufen (7./8. Klasse AHS bzw. 4./5. Jahrgang BHS), ihre Ausbildungs- und Studienwahl besser ihren Neigungen und Fähigkeiten anzupassen. Dieses Projekt zielt darauf ab, die individuellen Neigungen, Interessen sowie Stärken der Schüler und Schülerinnen in den Mittelpunkt zu stellen. Pro Jahr nehmen 348 Schulen mit rund 23.000 Schülerinnen und Schülern am kostenlosen Programm 18plus teil. Es beteiligten sich daran 200 AHS-Standorte, 139 BHS-Standorte sowie 9 andere Schulstandorte.

Das Arbeitsmarktservice Österreich bietet in seinen 73 Berufsinformationszentren (BIZ) 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 von rund 516.000 Personen genutzt, davon waren rund ein Drittel Jugendliche unter 21

⁸⁷ Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2015 bis 2023. Dokumentation, Wien: BMAW, 213.

Jahre⁸⁸. Die BIZ-Arbeit konzentriert sich auf den Übergang von der Erstausbildung in die Arbeitswelt. SchülerInnen werden unterstützt, einen ihnen entsprechenden Berufs- und Ausbildungswege 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 der 7. und 8. Schulstufe wurden entwickelt. Damit leisten die BIZ-BeraterInnen 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 Jahr 2022 führten BIZ-Berater und -Beraterinnen rund 4.300 Workshops für Schulklassen durch – in den BIZ, in den Schulen und online, dazu über 15.000 Beratungen für Jugendliche⁸⁹. Neben den BIZ des AMS stellen auch die Berufsinformationszentren der Wirtschaftskammern bzw. des WIFI umfangreiche Informations- und Beratungsangebote zur Verfügung.

Im Jahr 2023 hat das AMS eine Studie zur Berufsorientierung für Schulklassen beim öibf in Auftrag gegeben. Ziel der Studie war es, österreichweit den Status quo der Berufsinformations-, -orientierungs- und -beratungsangebote für Schulklassen zu erheben, mögliche Lücken (sowohl in Bezug auf Inhalte, Formate als auch Zielgruppen) zu erheben und daraus Schlussfolgerungen und Handlungsfelder für eine (Neu-)Positionierung der BIZ als wichtiger Anbieter von Orientierungs- und Beratungsangeboten für Schulen abzuleiten. Dabei hat sich gezeigt, dass derartige Lücken v.a. in regionalen Randlagen und für besondere Zielgruppen (Mädchen, Jugendliche mit Migrationshintergrund, Personen mit Beeinträchtigungen) bestehen und eine verstärkte Kooperationen der BIZ mit Schulen, aber auch anderen AnbieterInnen und AkteurInnen auf lokaler und regionaler Ebene dazu beitragen könnte, diese Lücken zu schließen und gleichzeitig die Position der BIZ als wesentliche Anlaufstellen für anbieterneutrale Bildungs- und Berufsinformation, -orientierung und -beratung stärken könnte.⁹⁰

Parallel dazu wurde die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt in Kooperation mit dem öibf vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung mit der Studie „Bestandsaufnahme zur Bildungs- und Berufsinformation und Beratung von Maturierenden“ beauftragt, in der neben einer Online-Befragung zu den Angeboten für Maturierende und Studieninteressierte auch vertiefende Analysen zu heterogenitätssensibler Studienberatung, den Outreach-Aktivitäten der Einrichtungen (Universitäten, Fachhochschulen, pädagogische Hochschulen, Privatuniversitäten, Sozialpartnereinrichtungen, Einrichtungen der Erwachsenenbildung, u.a.) sowie zu Zielgruppen mit verzögertem Studienbeginn durchgeführt werden. Die Befunde der Studien sollen zur Ermittlung von Wirkungszielen und damit zu einer wirkungsorientierten Steuerung von Beratungsaktivitäten sowie der Professionalisierung des Beratungspersonals beitragen.⁹¹

Die Wirtschaftskammern bieten in einzelnen Bundesländern (Burgenland, Kärnten, Steiermark, Vorarlberg, Wien) – 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, für Jugendliche 16+, für MaturantInnen, aber auch für Erwachsene und Betriebe an. Die

⁸⁸ Derzeit keine aktuelleren Daten verfügbar.

⁸⁹ Quelle: AMS-Geschäftsbericht 2022.

⁹⁰ Löffler, Roland / Dag, Nilüfer / Petanovitsch, Alexander / Klauck, Anja (2024). Angebote für Schulklassen zum Thema Berufs- und Bildungsberatung / -orientierung im Rahmen des BO-Unterrichts in Österreich, öibf, Wien.

⁹¹ Schlägl, Peter et.al. (2024). Bestandsaufnahme zur Bildungs- und Berufsinformation und Beratung von Maturierenden. Projekt der AAU in Kooperation mit dem öibf im Auftrag des BMBWF, in Bearbeitung.

Hälften der Kosten übernimmt dabei das Land Salzburg, die andere Hälfte wird von der Wirtschaftskammer finanziert.⁹² Diese Maßnahme erreichte in den letzten Jahren mit Gesamtkontakten von jeweils mehr als 40.000 einen Erfassungsgrad von nahezu 90% (95% in NMS und 88% in der AHS).⁹³ Die Erfolge dieser Maßnahme und deren Wirkung auf die Bildungsentscheidungen von Salzburger Jugendlichen und deren Eltern wurde auch durch eine umfassenden Evaluationsstudie bestätigt.⁹⁴ In Wien wurde von der Wirtschaftskammer Wien in Kooperation mit dem Stadtschulrat für Wien ein Online-Talentecheck entwickelt und 2013 erstmals als Pilot eingesetzt. In Niederösterreich findet der Talente-Check im Rahmen des niederösterreichischen Talentetages der jeweiligen Schule am nächstgelegenen WIFI BIZ statt und wird in Kooperation zwischen der Wirtschaftskammer Niederösterreich und der niederösterreichischen Landesregierung durchgeführt.⁹⁵ In Vorarlberg kooperieren der Landesschulrat und das BIFO – Beratung für Bildung und Beruf, 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).

Auch die Arbeiterkammern der Bundesländer bieten kostenlose Bildungsberatung in Form von Schullaufbahnberatung, 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.

Das Bundesland Salzburg hat im Rahmen seiner Bestrebungen, zum „lehrlingsfreundlichsten Bundesland“ zu werden, ein Projekt „Strategieentwicklung für die Bildungs- und Berufsorientierung in Salzburg“ gestartet, das darauf abzielt, ein Konzept für eine mit allen wesentlichen AkteurInnen abgestimmte mittelfristige Strategie für die Bildungs- und Berufsorientierung in Salzburg zu entwickeln. Basis für dieses Konzept war eine möglichst umfassende Erhebung des Status quo der Bildungs- und Berufsorientierungsangebote und -bedarfe für Salzburger Jugendliche unter Berücksichtigung von Teilgruppen und Regionen.

Ziel des Projekts war es, ein Konzept zu entwickeln, das

- mittelfristig für alle Zielgruppen und Regionen in Salzburg eine ausreichende, möglichst flächen-deckende Angebotslandschaft im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung unter Beachtung eines optimalen und effizienten Ressourceneinsatzes bereitstellt,
- Lücken und Überangebote im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung möglichst minimiert,
- besonderes Augenmerk auf die im zukünftigen Erwerbsleben benötigten bildungsweg- und berufsübergreifenden Kompetenzen (insbesondere im Bereich der digitalen Kompetenzen sowie der persönlichen und sozialen Kompetenzen) richtet,
- die Bestrebungen, Salzburg zum lehrlingsfreundlichsten Bundesland zu machen, zielgerichtet unterstützt,
- alle wesentlichen AkteurInnen (Land Salzburg, Bildungsdirektion Salzburg, Arbeitsmarktservice Salzburg, Interessenvertretungen, PädagogInnenbildung, Trägereinrichtungen) berücksichtigt und einbindet, und
- die Vernetzung und Kooperation der wesentlichen AkteurInnen auch mittelfristig sicherstellt.

⁹² Quelle: <http://www.talentecheck-salzburg.at/>

⁹³ Quelle: Talente-Check Salzburg. Jahresberichte 2016 bis 2019. Im Auftrag vom Land Salzburg, Abteilung 1: Wirtschaft, Tourismus und Gemeinden, Referat 1/01: Regionalentwicklung und EU-Regionalpolitik. Wien: öibf.

⁹⁴ Löffler, Roland / Geppert, Corinna / Petanovitsch, Alexander (2020). Evaluierung des Talente-Check Salzburg.

⁹⁵ Quelle: <https://begabungskompass.at/>

7.4 Maßnahmen für Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund

Personen mit Migrationshintergrund⁹⁶ gelingt es weniger gut als autochthonen Jugendlichen, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, sei es aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse, geringerem (anerkannten) Qualifikationsniveau oder eines Informationsdefizits bezüglich möglicher Ausbildungen und Berufe. Jugendliche mit Migrationshintergrund zwischen 15 und 24 Jahren waren im Jahr 2023 zu 12% weder in Ausbildung oder Beschäftigung, bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund betrug der vergleichbare Anteilswert 6%⁹⁷. Im Jahr 2023 waren in Österreich ca. 116.000 Lehrlinge in Lehrbetrieben in Ausbildung, knapp 32.000 davon im ersten Lehrjahr. Der Anteil der Lehrlinge im ersten Lehrjahr ohne Staatsbürgerschaft betrug dabei 15,4%. Ein großer Teil der niedergelassenen 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 hin zu Beschäftigungsprojekten.

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 am Programm Ausbildungs-FIT teilnehmen.

Um das Qualifikationsniveau der jugendlichen MigrantInnen zu erhöhen, werden auch Basisqualifikationen wie Kurse für den Mittelschulabschluss und Deutschkurse gefördert. Weitere integrative arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Programme für diese Gruppe sind die Kompetenzbilanzierung für 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 MigrantInnen, Werkstätten- und Kulturhaus (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

⁹⁶ 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.

⁹⁷ Quelle: Statistik Austria (2023) : Migration und Integration. Zahlen, Daten, Fakten 2023. Wien: Statistik Austria 2024. <https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/1643>, zuletzt abgerufen am 10. Mai 2024.

durch MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund), Implementierung von Maßnahmen innerhalb von AMS-Schulungen und diversitätsorientierte Unterstützung von Betrieben.⁹⁸

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 waren aus Syrien, 20 % aus Afghanistan, jeweils 8 % aus dem Irak und dem Iran.⁹⁹

Im Jahresdurchschnitt 2022 waren beim AMS 34.720 anerkannte Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte vorgemerkt, für die auch weiterhin Kompetenzchecks angeboten wurden. Mit dem Ausbruch des Kriegs in der Ukraine im Februar 2022 wurden die Mittel für die Kompetenzchecks neuerlich aufgestockt.¹⁰⁰

Nach Herkunftsländern betrachtet wiesen die Kompetenzcheck-TeilnehmerInnen aus Syrien, dem Iran und Irak die höchste Qualifikation auf. So besitzen 62% der TeilnehmerInnen aus Syrien (gesamt: 2.728 Personen), 85% der TeilnehmerInnen aus dem Iran (gesamt 375 Personen) und 57% der TeilnehmerInnen aus dem Irak (gesamt 331 Personen) eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung, das heißt, sie haben entweder Studium oder Matura. Am schlechten qualifiziert sind die Kompetenzcheck-TeilnehmerInnen 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.¹⁰¹

⁹⁸ Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2018/19, 60f.

⁹⁹ Arbeitsmarktservice Österreich (2019): Geschäftsbericht 2018, 24. In späteren Geschäftsberichten gibt es keine Angaben zu den Kompetenzchecks.

¹⁰⁰ Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich (2023). Geschäftsbericht 2022. Zu Redaktionsschluss war kein aktuellerer Geschäftsbericht verfügbar.

¹⁰¹ Arbeitsmarktservice Österreich (2019): Geschäftsbericht 2018, 24. In späteren Geschäftsberichten gibt es keine Angaben zu den Kompetenzchecks.

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 %.¹⁰²

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 Jänner 2017 von der Wirtschaftskammer in Kooperation mit dem AMS Wien und den (damaligen) Ministerien für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort und Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz das Projekt „b.mobile – Fachkräftepotenzial nutzen – überregionale Lehrstellenvermittlung von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten zwischen 18 und 25 Jahren“ gestartet.¹⁰³

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 AnsprechpartnerIn für berufliche und private Fragestellungen, dieseR bereitet auch den Betrieb auf das Ausbildungsverhältnis mit dem Jugendlichen vor. Beide Seiten profitieren von den verbesserten Unterstützungsleistungen für Betriebe und Lehrlinge.

Darüber hinaus besteht für asylberechtigte junge Erwachsene (neben anderen Zielgruppen) die Möglichkeit, an der Implacement – Zielgruppenstiftung für junge Erwachsene von 18 bis 30 Jahren „JUST INTEGRATION“ teilzunehmen.¹⁰⁴ Die JUST INTEGRATION Implacementstiftung 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 Implacementstiftung“) sind spezifische Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG (vgl. Kapitel 5).

¹⁰² Arbeitsmarktservice Österreich (2019): Geschäftsbericht 2018, 24. In späteren Geschäftsberichten gibt es keine Angaben zu den Kompetenzchecks

¹⁰³ Quelle: <https://weidinger.com/projekte/bmobile>

¹⁰⁴ Quelle: <https://aufleb.at>

7.5 Förderung der Lehrlingsausbildung im Rahmen der NEBA-Maßnahmen

Österreich verfügt mit dem Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) über ein ausdifferenziertes und bedarfsoorientiertes System zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung und ausgrenzunggefährdeten Jugendlichen. Durch das Sozialministeriumservice als zentralem Akteur und Kostenträger wird das Angebot gesteuert und weiterentwickelt.

Jugendcoaching

Zielgruppe des Jugendcoachings sind alle 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 JugendlichemR 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 einen Entwicklungsplan.

Die Jugendlichen sollen befähigt werden, eigenständig die für sie passende Entscheidung für ihre Ausbildung nach Beendigung der Pflichtschulzeit zu treffen. Beim Jugendcoaching handelt es sich noch um keine konkrete Ausbildung, sondern lediglich um eine Beratungsmaßnahme, damit Jugendliche nicht in eine Notlage geraten und aus dem Sozialsystem fallen. Ziel ist ein erfolgreicher Übertritt ins zukünftige Berufsleben. Im Jahr 2022 konnten insgesamt 67.023 Jugendliche (davon 44% Mädchen) vom Angebot Jugendcoaching profitieren (Stufen 1–3), das sind rund 7.100 mehr als im Jahr 2021. Für das Jugendcoaching wurden rund EUR 48,1 Millionen verausgabt. Im Rahmen der „AusBildung bis 18“ spielt das Jugendcoaching eine wichtige Rolle und wird daher weiterhin quantitativ wie qualitativ ausgebaut.¹⁰⁵ Insgesamt wurden für das Jugendcoaching im Jahr 2022 rund € 58,8 Mio. zur Verfügung gestellt im Jahr 2023 waren es rund € 60,6 Mio..¹⁰⁶

Eine Evaluierung des Jugendcoachings für den Zeitraum von 2014 – 2018 zeigt eine hohe Wirksamkeit des Programms: Die wichtigste Erkenntnis ist, dass Jugendcoaching jene Jugendlichen, die die Schule oder Lehre abbrechen, wirkungsvoll dabei unterstützt, erneut eine Ausbildung zu beginnen und diese auch abzuschließen. Nach einem Jahr liegt der Anteil der Jugendlichen, die innerhalb eines Jahres wieder in Ausbildung zurückfinden bei 47,7 Prozent, während er bei Nicht-Teilnehmenden bei 16,7 Prozent liegt. Durch das Jugendcoaching finden also dreimal mehr Jugendliche wieder in eine Ausbildung zurück. Die Studie attestiert außerdem eine besonders starke Wirkung des Jugendcoachings bei Zielgruppen mit besonderen Schwierigkeiten. So ist auch unter Jugendlichen mit Sonderschulabschluss die Zahl derer, denen innerhalb eines Jahres die Aufnahme einer weiteren Ausbildung gelingt, mehr als zwanzigmal so groß wie unter jenen, die nicht teilnehmen. Auch Jugendliche mit Migrationshintergrund profitieren überproportional.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2022/23, 70.

¹⁰⁶ Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Arbeitsmarktpolitik in Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2022, Wien: BMAW, 186. Budget für 2023: Auskunft des BMAW, Abt. II/B/4/a.

¹⁰⁷ Steiner, Mario / Pessl, Gabriele / Köpping, Maria / Juen, Isabella (2021). Evaluation des Jugendcoachings. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. Wien: IHS.

AusbildungsFit (früher Produktionsschulen)

Anfang 2015 wurden die vorbereitenden Maßnahmen in Bezug auf die Lehrausbildung des Programms AusbildungsFit mit den Produktionsschulen zusammengeführt und unter dem Begriff „AusbildungsFit“ 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 das Programm „AusbildungsFIT“, in dem Berufsorientierung, persönliche Nachreifung, grundlegende und praktisch orientierte Lernprozesse im Fokus stehen, erfolgt eine Vorbereitung auf eine weiterführende Ausbildung, darüber hinaus sollen (Berufs)Perspektiven eröffnet werden. „AusbildungsFit“ (vormals Produktionsschulen) soll grundsätzlich alle ausgrenzungsfährdeten und ausgegrenzten Jugendlichen, bei denen ein Eintritt in eine weiterführende Berufsausbildung oder dessen erfolgreicher Besuch an Defiziten im Bereich von definierten Basiskonzepten scheitert, ausbildungsfähig machen.

Zielgruppe sind arbeitssuchend, lehrstellensuchend oder arbeitslos vorgemerkte Jugendliche,

- die zum Zeitpunkt des Eintritts mit der Absolvierung einer Berufsausbildung (auch einer Teilqualifizierung) einen zusätzlichen Lernbedarf im Bereich definierter Basiskompetenzen haben (Kulturtechniken inkl. neue Medien und soziale Kompetenzen),
- die keinen Pflichtschulabschluss vorweisen können,
- denen nach Absolvierung der Pflichtschule der Übergang in ein weiterführendes (Aus-)Bildungssystem nicht gelingt,
- die eine Schul- oder Berufsausbildung abgebrochen haben oder von dauerhafter Ausgrenzung aus dem (Aus-)bildungs- und Erwerbssystem betroffen sind (Not in Employment, Education oder Training - NEETs) und
- für die Förderungen im Rahmen bestehender arbeitsmarktpolitischer Angebote, wie z.B. überbetriebliche Berufsausbildung oder Lehrstellenförderung, nicht zielführend erscheinen.

In „AusbildungsFit“ 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 hinzielt, 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. In „AusbildungsFit inkl. Vormodul“ (vormals Produktionsschule) wurden im Jahr 2022 6.486 Teilnahmen erhoben (ein Zuwachs von rund 11%). Dafür wurden im Jahr 2022 rund € 56,5 Mio. ausgegeben.¹⁰⁸

Sonstige Maßnahmen

Neben dem Jugendcoaching und „AusbildungsFit“ werden vom Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) für Jugendliche auch noch folgende Maßnahmen angeboten:

- Berufsausbildungsassistenz
- Arbeitsassistenz
- Jobcoaching
- Arbeitsassistenz

¹⁰⁸ Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2022/2023, S. 71. BMA Arbeit (2021): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014 bis 2021, 289. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Arbeitsmarktpolitik in Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2022, Wien: BMAW, 189.

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 Vermittlungshemmissen 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 2022 konnten insgesamt 10.749 Jugendliche (7.666 männlich, 3.083 weiblich) vom Angebot Berufsausbildungsassistenz profitieren. Der Finanzaufwand für die Berufsausbildungsassistenz betrug im Jahr 2022 €30,6 Mio.¹⁰⁹

Arbeitsassistenz

Die Arbeitsassistenz ist das zentrale Instrument der Beruflichen Assistenz in Österreich. Die Dienstleistung Arbeitsassistenz reicht von der gemeinsam mit den KlientInnen vorgenommenen Situationsanalyse über die Begleitung der Arbeitssuche bis hin zu einer Unterstützung in der Anfangsphase des Dienstverhältnisses. Eine zweite zentrale Funktion der Arbeitsassistenz ist die Krisenintervention zur Sicherung eines gefährdeten Arbeitsplatzes.

Im Wesentlichen verfolgt das Konzept der Arbeitsassistenz drei Ziele: die Sicherung und Erhaltung eines Arbeitsplatzes (präventive Funktion), die Unterstützung bei der Suche und Erlangung eines Arbeitsplatzes (integrative Funktion) und zentrale Ansprache für benachteiligte Arbeitsuchende, ArbeitnehmerInnen, DienstgeberInnen, Vorgesetzte, KollegInnen etc. (kommunikative Funktion).

Im Jahr 2022 konnten insgesamt 7.662 Teilnahmen (4.470 männlich, 3.192 weiblich) bei der Jugendarbeitsassistenz verzeichnet werden.¹¹⁰

NEBA Betriebsservice

Mit dem NEBA Betriebsservice wird ein individuell auf die Bedürfnisse der Unternehmen fokussiertes, maßgeschneidertes Beratungs- und Serviceangebot als zentrale Anlaufstelle für Unternehmen zur Unterstützung bei allen Anliegen rund um das Thema „Arbeit und Behinderung“ bereitgestellt. Im Jahr 2022 wurden 4.896 Betriebe durch das NEBA Betriebsservice begleitet.¹¹¹

Jobcoaching

Jobcoaching ist eine besonders intensive Maßnahme der Beruflichen Assistenz: Es wendet sich an Menschen mit besonderem Förderbedarf infolge einer kognitiven Beeinträchtigung bzw. Lernbehinderungen oder einer körperlichen Behinderung, aber auch an Wirtschaftsbetriebe. Die Job Coaches bieten direkte, individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz und fördern so fachliche, kommunikative und soziale Kompetenzen der MitarbeiterInnen.

¹⁰⁹ Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Arbeitsmarktpolitik in Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2022, Wien: BAMW 191.

¹¹⁰ Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2022/2023, Wien: BMAW 77.

¹¹¹ Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2022/2023, Wien: BMAW 77.

Das Jobcoaching wird vor allem für Menschen mit Lernbehinderungen angeboten und kann eine wichtige Unterstützung zur Gleichstellung darstellen. Ziel ist es, den/die gecoachteN MitarbeiterIn in die Lage zu versetzen, die an sie gestellten Anforderungen nachhaltig und eigenständig zu erfüllen.

Im Jahr 2022 gab es insgesamt 1.300 Teilnahmen (834 männlich, 466 weiblich).¹¹² Der Finanzaufwand dafür betrug € 9,7 Mio.¹¹³

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Menschen mit einer schweren Funktionsbeeinträchtigung ist häufig der Zugang zum Erwerbsleben trotz fachlicher Eignung mangels individueller Unterstützungsangebote erschwert. Auch zum Verbleib im Beruf sind Menschen auf diese Assistenzleistungen angewiesen. Prämissen ist eine bedarfsgerechte, selbstbestimmte, selbstorganisierte und gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben. Assistenznehmende erhalten jene persönliche Unterstützung, die zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder zur Absolvierung einer Ausbildung erforderlich ist.

Im Jahr 2022 konnten 633 Personen (300 weiblich, 333 männlich) vom Angebot Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz profitieren.¹¹⁴

Qualifizierung

Ziel der Qualifizierungsangebote ist es, neben den „AusbildungsFit“-Angeboten spezifische Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten zu ermöglichen. Außerdem dienen sie der Stabilisierung, um auf die Arbeitssituation in der Wirtschaft vorzubereiten. Im Jahr 2022 wurden 1.017 Teilnahmen (555 männlich, 462 weiblich) in den verschiedenen Qualifizierungsprojekten verzeichnet.¹¹⁵ Dafür wurden im Jahr 2022 insgesamt € 12,9 Mio. aufgewendet.¹¹⁶ Mit dem Politprojekt „Barrierefreie Ausbildung“ wurde am 1. Januar 2023 ein zusätzliches barrierefreies Ausbildungsangebot für Jugendliche und junge Erwachsene (auch mit höhergradigen Beeinträchtigungen) eingerichtet.

Frauen mit Behinderung

Frauen und Mädchen mit Behinderung müssen besonders durch bedarfsorientierte Angebote unterstützt werden, da sie mehrfach diskriminiert werden und die Beschäftigungsquote von begünstigten behinderten weiblichen Personen weiterhin niedriger ist als jene von Männern mit Behinderungen. Aus diesem Grund wurde 2022 eine eigene Arbeitsgruppe mit relevanten Stakeholdern und ExpertInnen eingerichtet. Neben den unterschiedlichen Maßnahmen zum Empowerment von Frauen mit Behinderungen, wurde das erfolgreiche Pilotprojekt „InklusionsförderungPlus für Frauen“ als Regelförderung

¹¹² Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2022/2023, Wien: BMAW 77.

¹¹³ Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Arbeitsmarktpolitik in Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2022, Wien: BMAW, 197.

¹¹⁴ Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2022/2023, Wien: BMAW 78.

¹¹⁵ Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2022/2023, Wien: BMAW 78.

¹¹⁶ Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Arbeitsmarktpolitik in Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2022, Wien: BMAW, 199.

übernommen, um auch Unternehmen durch Lohnförderungen zur Einstellung von Frauen mit Behinderungen zu motivieren. Seitdem erhöhte sich der Frauenanteil von 38% im Jahr 2019 auf 41% im Jahr 2022.¹¹⁷

#change

Das Projekt „#change“ soll als Begleitung dienen, um Jugendlichen und jungen Erwachsenen österreichweit kostenlose und niederschwellige klinisch-psychologische Beratung, Behandlung und gesundheitspsychologische Prävention anzubieten, die ihnen eine erfolgreiche Teilnahme an den Sozialministeriumsservice-Projekten ermöglicht und ihre Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen soll. Im Jahr 2022 wurden im Rahmen dieses Projektes 1.384 Jugendliche und junge Erwachsene mit Assistenzbedarf (bis zum 24. Lebensjahr) aufgrund von psychischen Erkrankungen oder psychosozialem Förderbedarf unterstützt. ¹¹⁸

¹¹⁷ Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2022/2023, Wien: BMAW 79.

¹¹⁸ BundesKOST (2023). #change – Klinisch-psychologische und gesundheitspsychologische Beratung und Behandlung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in NEBA-Projekten. Evaluierungsbericht 2023.

7.6 Lehrstellenförderungen anderer Körperschaften und Einrichtungen

Lehrstellen- und Lehrlingsförderungen der Bundesländer

Das Land Burgenland gewährt Eltern bzw. Unterhaltsverpflichteten von Lehrlingen bzw. volljährigen Lehrlingen mit eigenem Haushalt einen Lehrlingsförderungszuschuss von 36-188 Euro pro Monat, wenn bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden und der Hauptwohnsitz im Burgenland liegt.

Das Land Kärnten hat einen Maßnahmenschwerpunkt „Förderung der Lehre“ entwickelt, in dessen Rahmen Infrastrukturinvestitionen für Ausbildungsbereiche und spezielle Ausbildungsprogramme für Lehrlinge sowie der laufende Betrieb von betrieblichen Lehrwerkstätten und die Ausbildung in anerkannten zwischenbetrieblichen Lehrwerkstätten gefördert werden. Darüber hinaus gibt es Förderungen für Heimplätze oder Wohnbedarf für Lehrlinge, wenn der Besuch der Fachberufsschule aufgrund unzumutbarer Verkehrswege nicht vom Hauptwohnsitz aus möglich ist.

Die Lehrlingsoffensive des Landes Niederösterreich umfasst neben der finanziellen Unterstützung der Überbetrieblichen Lehrausbildung auch die Bereitstellung von Ausbildungsprogrammen an der Schnittstelle von Schule, Lehre und Beruf in sieben Jugendbildungszentren. Ziel ist es, ein modulares und einheitliches Bildungsangebot in allen Regionen anzubieten, welches den Einstieg in eine Lehre, eine sonstige berufliche oder schulische Qualifizierung oder in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Der dritte Teil der niederösterreichischen Lehrlingsoffensive war 2019 und 2020 das Projekt „Auf zum Lehrabschluss (AzL)“. 2021 wurde "Auf zum Lehrabschluss" durch ein neues, bundesweit eingerichtetes Stiftungsmodell "Just2Job" für Jugendliche abgelöst und wird bis Ende 2024 durchgeführt. Die Ausbildung erfolgt in verkürzter Lehrzeit für einen konkreten Arbeitsplatz direkt im Betrieb. Berufliche Vorerfahrung müssen die jungen TeilnehmerInnen nicht mitbringen. Österreichweit stehen 1.000 Stiftungsplätze zur Verfügung, davon 131 für Niederösterreich. Darüber hinaus können Lehrlinge abhängig vom Einkommen bis zu 120,- Euro monatliche Lehrlingsbeihilfe sowie bei Vorliegen von Berufsschulzeugnissen mit der ausschließlichen Benotung „Sehr gut“ oder einer Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung eine Begabtenförderung beantragen.

Das Land Salzburg hat sich das Ziel gesetzt, zum lehrlingsfreundlichsten Bundesland zu werden. Eine Arbeitsgruppe der Salzburger Allianz für Wachstum und Beschäftigung, zu der neben dem Land auch die Stadt Salzburg, das AMS Salzburg, das SMS Salzburg, die Bildungsdirektion, die Arbeiterkammer, die Wirtschaftskammer, die Industriellenvereinigung, der ÖGB, die Landwirtschaftskammer, der Städtebund und der Salzburger Gemeindeverband teilnehmen, hat ein umfangreiches Maßnahmenpaket erstellt. Zu dem zählen neben der gezielten Vermittlung von Lehrstellen, einer umfassenden Bildungs- und Berufsorientierung und der Aufwertung der betrieblichen Ausbildung u.a. auch die Lernunterstützung von Lehrlingen, Unterstützung der Lehre mit Matura, die Senkung der Lehrabbruchs- bzw. Durchfallsquote sowie die duale Akademie für AHS-MaturantInnen. So werden etwa Lehrlinge, die nach erfüllter Lehrzeit noch nicht zur Lehrabschlussprüfung angetreten sind oder diese nicht bestanden haben, durch Beratung und geförderte Prüfungsvorbereitung unterstützt.¹¹⁹ Das Land Salzburg fördert auch die Kurskosten für berufsorientierte Weiterbildungen oder Ausbildungen, die unmittelbar im Berufsleben angewendet werden oder die Voraussetzung für eine angestrebte berufliche Veränderung (Umschulung) sind. Sprachkurse sind nur bei beruflicher Nutzbarkeit förderbar. Bei Umschulungen ist die geförderte Bildungsmaßnahme innerhalb eines Jahres nach Kursabschluss beruflich anzuwenden und nachzuweisen. Die Förderung beträgt 50% der Kurskosten bis maximal 1.000 Euro für allgemeine Kurse pro 4-Jahres-Periode (Periode beginnt mit 1. Antrag), Vorbereitungskurse zur Ablegung der Meister- bzw. Befähigungsprüfung und UnternehmerInnen-Prüfung: 50% der Kurskosten, maximal 2.000,- Euro Vorbereitungskurse zur Ablegung der außerordentlichen Lehrabschlussprüfung: 50 % der Kurskosten, maximal 2.000 Euro.

¹¹⁹ Vgl. https://www.salzburg.gv.at/themen/wirtschaft/regional/arbeitsmarktpolitik/lehrlingsfreundlichstes_land

Das Land Steiermark stellt Lehrlingen und LehrabsolventInnen Förderungen in Form eines Bildungsschecks für berufliche Höherqualifizierungen, persönlichkeitsbezogene Qualifizierungen und Weiterbildung in Schlüsselqualifikationen zur Verfügung. Gefördert werden bis zu 50% der Kurskosten bis zu einer Höhe von max. 500,- Euro. Der Bildungsscheck für die außerordentliche Lehrabschlussprüfung deckt 100% der Kosten des Vorbereitungslehrgangs und der Prüfungsgebühr (bei erfolgreicher Ablegung der Prüfung) ab. Darüber hinaus können Erziehungsberechtigte bzw. Lehrlinge mit eigenem Haushalt unter bestimmten Voraussetzungen (in Bezug auf das verfügbare Haushaltseinkommen) auch eine Lehrlingsbeihilfe beantragen. Die Lehrlingsbeihilfe dient als Zuschuss zum Lebensunterhalt und kann für Erziehungsberechtigte des Lehrlings/Jugendlichen, in lehrähnlichen Ausbildungs- oder Dienstverhältnissen bzw. für Lehrlinge/Jugendliche ab dem 18. Lebensjahr, sofern sie einen eigenen Haushalt führen, zur Förderung gelangen.

Das Land Tirol stellt Lehrlingen unterschiedliche Förderungen zur Verfügung. Die Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge hat zum Ziel, die berufliche Qualifikation von Arbeitskräften zu erhöhen, um damit den Bestand an Beschäftigten möglichst hochzuhalten sowie die Arbeitslosigkeit zu vermindern. Durch die Vergabe von Ausbildungsbeihilfen als Zuschuss zu Lebenshaltungskosten soll ein Anreiz zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen trotz reduziertem oder niedrigem Einkommen geleistet werden. Unter Berücksichtigung von Einkommensobergrenzen werden die mit der Lebenshaltung verbundenen Kosten für die Dauer eines Lehrverhältnisses mit 100,- Euro monatlich gefördert. Lehrlinge können darüber hinaus das „Bildungsgeld-update“ in Anspruch nehmen, wenn sie berufliche Weiterbildungen absolvieren. Besondere Leistungen (Berufsschulzeugnis, positive Leistungsbeurteilung durch den Lehrbetrieb, Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung, Goldenes Leistungsabzeichen beim Lehrlingswettbewerb der Wirtschaftskammer) werden im Zuge der Begabtenförderung gesondert gefördert und werden an Lehrlinge ab dem 1. Lehrjahr sowie außerordentliche SchülerInnen an Berufsschulen vergeben. Die Basisförderung beträgt dabei 100,- Euro, wobei Zusatzförderungen von bis zu 100,- Euro möglich sind.

In Vorarlberg wird die berufsbedingte Mobilität von Lehrlingen über die Lehrlingsfreifahrt gefördert. Für einen Selbstbehalt von 19,60 Euro fahren Lehrlinge ein Jahr lang mit Bus und Bahn. Das nicht übertragbare Ticket gilt an Arbeitstagen für den Weg von zuhause zum Lehrbetrieb und retour. Anspruch haben Lehrlinge, die das 24. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und für die Familienbeihilfe bezogen wird. Das LehrlingsPlus ergänzt die Lehrlingsfreifahrt. Damit sind Lehrlinge uneingeschränkt mobil: auf dem Arbeitsweg und in der Freizeit. Für 35 Euro gilt das Ticket als Jahreskarte in einem domino, für 89 Euro als Jahreskarte für das ganze Land. Inklusive ÖBB Vorteilscard Jugend kostet das Ticket 100 Euro.

In Wien erhalten Lehrlinge vom Wiener Arbeitnehmer Förderungsfonds (waff) für Nachhol- und Weiterbildungskurse zusätzlich zum österreichweiten Digi-Scheck zusätzlich bis zu 500,- Euro pro Kurs bzw. bis zu 1.500,- Euro pro Jahr. Die Kosten für Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung werden vom waff für Lehrlinge, deren Hauptwohnsitz in Wien ist und deren Lehrzeit spätestens in 12 Monaten endet bzw. für Personen, deren Lehrzeit-Ende nicht länger als drei Jahre zurückliegt, zur Gänze übernommen. Daneben wird auch ein Bildungskonto für höhere Abschlüsse (Meister-, Werkmeister- oder Befähigungsprüfung) bzw. Berufsreifeprüfung, Nachholen der Matura oder Abschluss einer weiteren Lehre bereitgestellt. Der Förderumfang beträgt je nach Ausbildung zwischen 300,- Euro und 3.000,- Euro. Mit dem Chancen-Scheck werden bis zu 90% der Kurs-Kosten (maximal 3.000,- Euro) für das Nachholen eines Lehrabschlusses gefördert. Bei bestandener Prüfung können auch die restlichen 10% der Kosten als Förderung beantragt werden. Der Chancen-Scheck kann auch für andere Bildungsabschlüsse (z.B. KindergartenpädagogIn, PflegefachassistentIn) oder für die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen in Anspruch genommen werden.

Förderangebote der Sozialpartnereinrichtungen

Die Arbeiterkammer Wien bietet Personen, die ihren Lehrabschluss nachholen möchten, einen Bildungsgutschein im Wert von 170,- Euro.

Alternativ zu Landesförderung können kammerzugehörige DienstnehmerInnen, deren Kinder eine Lehre in Österreich absolvieren und keinen Anspruch auf eine gleichartige Förderung von dritter Seite haben, eine Lehrbeihilfe bei der AK Burgenland beantragen. Diese beträgt monatlich 40,- Euro.

Die Arbeiterkammer Niederösterreich fördert im Rahmen ihrer Bildungsoffensiven ihre Mitglieder bei beruflicher Weiterbildung (Sprachkurse, EDV-Kurse, Nachholen von Bildungsabschlüssen, wie die Berufsreifeprüfung und die außerordentliche Lehrabschlussprüfung etc.). Sie vergibt auch Förderungen für genau definierte Ausbildungen z.B. im Gesundheitsbereich (Heimhilfe/Pflegeassistenz/ Pflegefachassistent/ medizinische Assistenzberufe) und für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen (Nostrifikation/Gleichhaltung).

Die Arbeiterkammer Oberösterreich bietet ArbeitnehmerInnen, u.a. auch Lehrlingen über das oberösterreichische Bildungskonto eine Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zum besseren Fortkommen im Beruf und zur besseren persönlichen Qualifizierung. Bildungsmaßnahmen werden grundsätzlich mit 30 % der Kurskosten bis zur maximalen Gesamtförderhöhe von 2.000 Euro gefördert. Mit einem erhöhten Fördersatz von 60% der Kurskosten bis zur maximalen Gesamtförderhöhe von 2.400 Euro werden zudem im Rahmen des oberösterreichischen Bonus außerordentliche Lehrabschlüsse (ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung nach dem Berufsausbildungsgesetz) unterstützt.

Die Arbeiterkammer Tirol bietet für Lehrlinge, die eine Lehre in Österreich oder eine gleichartige ausländische duale Ausbildung im EWR-Raum oder in der Schweiz machen, sowie für TeilnehmerInnen bestimmter AMS Lehrgänge eine Lehrlingsbeihilfe. Gefördert wird auch die Ausbildung zum/zur zahnärztlichen AssistentIn. Zumindest ein Elternteil muss zum Zeitpunkt der Antragstellung AK Umlage in Tirol bezahlen oder als AK -Mitglied in den letzten vier Jahren zwei Jahre AK Umlage in Tirol bezahlt haben. Die AK-Bildungsbeihilfe für Lehrlinge erhalten auch Kinder von ehemaligen AK-Mitgliedern. Lehrlinge, die vor der Antragstellung mindestens zwei von vier Jahren AK-Umlage bezahlt haben, können auch die AK-Bildungsbeihilfe erhalten.

8 Berufsbildentwicklung

8.1 Neuordnung des Prozesses der Lehrberufsentwicklung

Kompetenzorientierung ist sowohl in der allgemeinen als auch in der beruflichen Bildung ein aktueller Schlüsselbegriff, der den Wandel von einer Input- zu einer Outputorientierung in zentraler Weise prägt. In diesem Kontext ist auch die gesetzliche Implementierung des Nationalen Qualifikationsrahmens zu sehen (NQR-Gesetz von 2016), der österreichischen Qualifikationen auf Basis von Lernergebnissen eine Zuordnung zu acht verschiedenen Niveaus ermöglicht. Die Lehrlingsausbildung wurde mittlerweile auf Niveau 4 zugeordnet. Diese verbindliche Einordnung stellt neue Anforderungen an die Entwicklung von Lehrberufen dar. Es muss sichergestellt werden, dass das entsprechende Niveau bei Lehrberufen auch eingehalten wird. Darüber hinaus muss sich dieses Niveau auch in entsprechend formulierten Lernergebnissen ausdrücken.

In diesem Zusammenhang sind mit einer Novelle (2015) im Berufsausbildungsgesetz (BAG) neue Leitbegriffe für die Lehrlingsausbildung eingeführt worden, wie „berufliche Handlungskompetenz“ und „Schlüsselqualifikationen“ (§1a Abs. 1 BAG). Damit ist die Zielsetzung der Lehrlingsausbildung verbunden, dass Absolventen/Absolventinnen „zur Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit in Arbeits- und Lernsituationen befähigt werden“ (ebd.).

Diese neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen erfordern eine Anpassung des formalen Prozesses zur Lehrberufsentwicklung sowie der Formulierungsprinzipien der Ausbildungsziele. Daher wurden im Jahr 2018 das ibw und das öibf mit der Entwicklung von Leitlinien zur Berufsbildentwicklung beauftragt. Ziel dieser Leitlinien ist es, einen strategiebasierten systematischen Rahmen zur Lehrberufsentwicklung zu schaffen. Die Leitlinien sollen eine verbindliche Referenz für alle AkteurInnen auf der Steuerungs-, Planungs- und Umsetzungsebene mit einer Beschreibung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten in diesem Prozess herstellen.

Darüber hinaus werden in diesen Leitlinien neue Elemente in die Erarbeitung von Berufsbildern eingebracht. Dazu zählt v. a. die stärkere Einbindung von BerufspraktikerInnen im Entwicklungsprozess und die kompetenzorientierte Gestaltung von Berufsbildern und Prüfungsordnungen.

Wesentliche Grundlage bei der Entwicklung dieser Leitlinien war die Erfahrung aus zwei Pilotprojekten, in denen kompetenzorientierte Ausbildungsordnungen entwickelt wurden (etwa in den Lehrberufen Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau). Darüber hinaus ging die Expertise von zentralen StakeholderInnen (Ausbildungsbetriebe, Ministerien, Interessenvertretungen) in die Entwicklung mit ein.

Der Prozess der Lehrberufsentwicklung kann anhand des folgenden Schaubildes illustriert werden:



Quelle: Wallner, Josef / Seyer-Weiß, Silvia / Stöhr, Petra / Schlägl, Peter / Mayerl, Martin (2019). Leitlinien zur Lehrberufsentwicklung. Wien: ibw/öibf.

Zentrale Elemente der Leitlinien zur Lehrberufsentwicklung sind:

- Transparente und verbindliche Struktur
 - Vorgabe eines formal und zeitlich verbindlichen Ablaufplans zur Entwicklung/Überarbeitung einer Ausbildungsordnung durch das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
 - Klare Aufgabenbeschreibung für die involvierten Akteure/Akteurinnen
- Schlüsselpartner im Entwicklungsprozess
 - verbindliche Einbindung von facheinschlägigen Berufspraktiker/innen mit Bezug zur Lehrlingsausbildung in den Entwicklungsprozess
 - Einbindung der Sozialpartner im Prozess durch die Nominierung der BerufspraktikerInnen, eine unmittelbare Teilnahme am Entwicklungsprozess und die Rolle des Bundesberufsausbildungsbeirats (BBAB) im Verfahren
 - verbesserte Abstimmung zwischen Berufsbild- und Lehrplanentwicklung
- Evidenzbasierte Entscheidungsgrundlagen
 - vorgelegtes Screening als Grundlage der Überarbeitung von Berufsbildern
 - strukturierte Bedarfserhebung und fundierte Bedarfsfeststellung zur Schaffung eines neuen Lehrberufs
- Wissenschaftliche Fundierung
 - Berufsbild-Screening durch wissenschaftliche Begleitung eines Forschungsinstitutes (das Forschungsinstitut soll über einschlägige Erfahrung in Forschung und Entwicklung der beruflichen Bildung verfügen)
 - wissenschaftliche Leitung des Entwicklungsprozesses durch ein Forschungsinstitut bis zur Fertigstellung des Expertenentwurfs

Nach dem idealtypischen Modell der Berufsbildentwicklung können Vorschläge für neue Berufsbilder von Sozialpartnerorganisationen, Unternehmen oder dem BMAW selbst kommen. Externe Einrichtungen (Unternehmen, Sozialpartnerorganisationen, etc.) müssen diese Vorschläge dem BMAW bekanntmachen. Bei bestehenden Berufsbildern können Vorschläge zur Überarbeitung von den Sozialpartner-einrichtungen mit wissenschaftlicher Begleitung durch ein einschlägig kompetentes Forschungsinstitut auf Basis der Ergebnisse des Berufsbild-Screening-Prozesses oder dem BMAW selbst erfolgen. Die Vorschläge können laufend eingebbracht werden.

Die Bewertung der Vorschläge und die Entscheidung über die Weiterbehandlung erfolgt durch das BMAW unter Einholung der Expertise der Sozialpartner über den BBAB und allenfalls unter Einbeziehung einer wissenschaftlichen Begleitung durch ein Forschungsinstitut. Wird der Vorschlag zur Erarbeitung eines neuen Berufsbildes oder zur Überarbeitung eines bestehenden Berufsbildes positiv beschieden, soll das BMAW ein Forschungsinstitut unter Vorgabe eines konkreten Zeitplans mit der Ausarbeitung beauftragen.

Die Eckpunkte des Berufsprofils sollen durch die wissenschaftliche Begleitung durch ein Forschungsinstitut mit einer Arbeitsgruppe erarbeitet werden, die aus von den Sozialpartnereinrichtungen nominierten ExpertInnen besteht. Auf Basis des Entwurfs des Berufsprofils soll ein Berufsbild-Entwurf sowie ein Vorschlag für die Prüfungsordnung erstellt werden. Parallel dazu sollen Lehrpläne für die Berufsschulen entwickelt werden. Diese Entwürfe werden von der Arbeitsgruppe unter Beiziehung von VertreterInnen der Berufsschul-Ausbildung sowie je eine/n VertreterIn der Sozialpartner überarbeitet. So wird ein finaler Expertenentwurf erstellt, der neben dem Berufsprofil, dem Berufsbild und der Prüfungsordnung auch einen Motivenbericht und die Dokumentation allfälliger geäußerter Vorstellungen zu Lehrberufsverwandtschaften enthält. Dieser Expertenentwurf wird durch das BMAW an den BBAB für die sozialpartnerschaftlichen Prozesse weitergeleitet.

Nach der internen Begutachtung durch die Sozialpartner und die Ausschussarbeit im BBAB wird das Gutachten des BBAB an das BMAW inklusive eines Vorschlags für die Verwandtschaftsregelungen übermittelt. Das BMAW entscheidet dann über die endgültigen Inhalte der Ausbildungsordnung (z.B. bei Vorliegen unterschiedlicher Einschätzungen durch die Sozialpartner), erstellt unter wissenschaftlicher Begleitung durch ein Forschungsinstitut den endgültigen Entwurf und führt das Verordnungsverfahren mit allgemeiner Begutachtung durch. Nach Einarbeitung von Stellungnahmen aus der allgemeinen Begutachtung wird die endgültige Verordnung erlassen. Parallel zur Verordnung werden ergänzende Dokumente (Ausbildungsleitfaden, Prüferleitfaden und §3a-Leitfaden) mit wissenschaftlicher Begleitung durch ein Forschungsinstitut bzw. weitere Akteure erstellt.

8.2 Neue Berufsbilder

Eine Ausbildungsordnung umfasst die drei aufeinander abgestimmten Elemente:

Berufsprofil, Berufsbild und Prüfungsordnung.

Das Berufsprofil gibt Auskunft über die berufsspezifischen Kompetenzen einer Fachkraft. Die Entwicklung dieser Kompetenzen wird durch die Ausbildung im Lehrbetrieb und der Berufsschule ermöglicht.

Das Berufsbild benennt die Inhalte und den zeitlichen Ablauf der betrieblichen Ausbildung. Die wichtigste Frage lautet: Welche Ausbildungsinhalte sind zu vermitteln bzw. welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Schlüsselqualifikationen müssen über den Ausbildungsverlauf erreicht werden, damit eine Fachkraft über die im Berufsprofil angegebenen Kompetenzen verfügt?

Die Prüfungsordnung definiert die Elemente und zentralen Inhalte der Lehrabschlussprüfung (LAP). Aufgabe der Prüfung ist es festzustellen, ob der/ die PrüfungskandidatIn in der Lage ist, die Anforderungen des Berufes zu erfüllen. Das heißt, ob er/sie über die notwendige berufliche Handlungskompetenz verfügt. Das Berufsbild bildet die Grundlage für die (praktische) LAP.

Somit hängen die drei Elemente einer Ausbildungsordnung sowohl inhaltlich als auch in ihrem Entwicklungsprozess eng zusammen. Darüber hinaus sind die nachfolgend beschriebenen Gestaltungsgrundsätze zu beachten.

Zusätzlich soll darauf Wert gelegt werden, AkteurInnen des Berufsschulsektors frühzeitig in den inhaltlichen Entwicklungsprozess im Zuge der Workshops mit einzubeziehen. Durch den frühzeitigen inhaltlichen Austausch zwischen den PraktikerInnen und BerufsschulvertreterInnen wird erwartet, dass sich dies in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht positiv auf die (Rahmen-)Lehrplanentwicklung für den berufsschulischen Sektor auswirkt.

Die Gestaltung einer Ausbildungsordnung berücksichtigt folgende Prinzipien:

- kompetenzorientierte Formulierungen aller drei Elemente der Ausbildungsordnung, also von Berufsprofil, Berufsbild und Prüfungsordnung
- Gliederung von Berufsprofil und Berufsbild in fachliche und fachübergreifende Kompetenzbereiche
- geschlechtsneutrale Formulierung.

Ziel ist es, klar zum Ausdruck zu bringen,

- **welche Aufgaben** der Lehrling/die Fachkraft/der Prüfling ausführt
- auf Basis welcher **Kenntnisse vor dem Hintergrund weiterer Anforderungen** er/sie das kann (wenn das zur Spezifizierung bzw. besseren Veranschaulichung geboten ist) und
- in **welchem Grad der Eigenständigkeit und Verantwortungsübernahme** er/sie es tut (selbstständig, mitwirken, angeleitet etc.), sofern dies aus der Tätigkeitsbeschreibung nicht logisch ersichtlich ist.

Berufsprofil und Berufsbild weisen die gleiche Struktur hinsichtlich der Kompetenzbereiche auf, und zwar getrennt nach fachübergreifenden und fachlichen Kompetenzbereichen.

Es ist davon auszugehen, dass folgende fachübergreifende Kompetenzbereiche (in differenzierter inhaltlicher Ausgestaltung) in alle neuen Ausbildungsordnungen aufgenommen werden können:

- Arbeiten im betrieblichen und beruflichen Umfeld
- Qualitätsorientiertes, sicheres und nachhaltiges Arbeiten
- Digitales Arbeiten

Die ersten beiden fachübergreifenden Kompetenzbereiche betreffen vorwiegend allgemeine Arbeitshaltungen, Verhaltensweisen und Arbeitsmethoden. Querliegende digitale (Schlüssel-)Kompetenzen (nicht

berufs- oder branchenspezifische Anwendungskompetenzen) wie beispielsweise informations- und datenbezogene Kompetenzen sowie digitale Kommunikations-, Entwicklungs- und Gestaltungskompetenzen beschreibt der dritte fachübergreifende Kompetenzbereich.

Aber auch die Inhalte dieser drei Kompetenzbereiche werden in verschiedenen Ausbildungsordnungen nicht ident, sondern berufsspezifisch ausgewählt und spezifiziert dargestellt.

Das Berufsbild gliedert sich in fachliche und fachübergreifende Kompetenzbereiche. Diese Kompetenzbereiche entsprechen jenen des Berufsprofils (siehe oben). Die Reihenfolge, in der sie angeführt werden, weicht allerdings vom Berufsprofil ab. Das Berufsbild beginnt im Sinne der Ausbildungslogik mit der Darstellung der fachübergreifenden Kompetenzbereiche. (Beim Berufsprofil hingegen werden die fachlichen Kompetenzbereiche als zentrale Elemente des Berufs vor den fachübergreifenden Kompetenzbereichen angeführt.) Die Kompetenzbereiche werden im Berufsbild nach sachlich-inhaltlichen Gesichtspunkten gegliedert dargestellt.

Des Weiteren erfolgt bei den fachlichen Kompetenzbereichen eine Untergliederung nach Lehrjahren. Diese Gliederung sagt aus, wann mit der Vermittlung/dem Erwerb eines Ausbildungsinhalts spätestens begonnen werden muss und wann diese/dieser abgeschlossen sein soll.

Die Reihung der Inhalte innerhalb eines Kompetenzbereichs erfolgt nach inhaltlich-logischen Kriterien (so wird z. B. in kaufmännischen Berufen die Bearbeitung von Bestellungen vor der Reklamation von Bestellungen gereiht).

8.3 Transversale Kompetenzen als Fokus der Lehrberufsentwicklung

Im berufspraktischen Alltag werden neben den fachspezifischen Kompetenzen auch die transversalen (also berufsübergreifend relevanten) Kompetenzen immer wichtiger. Dies muss sich daher auch in der berufspraktischen Ausbildung, insbesondere in der dualen Berufsausbildung wiederfinden. Im Jahr 2016 hat das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort daher ein breites Berufsbild-Screening¹²⁰ in Auftrag gegeben, in dessen Rahmen die bestehenden Ausbildungsordnungen sämtlicher Lehrberufe darauf hin untersucht werden sollten, inwieweit diese den aktuellen Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt entsprechen. Im Rahmen dieses Forschungsprojektes wurde auch eine quantitative Inhaltsanalyse durchgeführt und ein Kompetenzmodell für transversale Kompetenzen entwickelt, das folgende Kompetenzkategorien umfasst:

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

Im Zuge der Arbeiten zum Berufsbild-Screening und der Prioritätenliste wurde dieses Modell verfeinert, ein allgemeiner Kompetenzraster erstellt und ein Stufenkonzept für die Integration transversaler Kompetenzen in die Ausbildungsordnungen (gestaffelt nach Grundkompetenzen, einer Erweiterungsstufe auf der Ebene breiter Berufsgruppen bzw. Branchen und einer Spezialisierungsstufe für Berufsgruppen bzw. spezifische Berufe) entwickelt. Dieses Modell wurde auch im Bundes-Berufsausbildungsbeirat vorgestellt und diskutiert. Nunmehr fließen transversale Kompetenzen in Abstimmung mit den ExpertInnen aus den jeweiligen Berufsbereichen in alle neuen Berufsbilder ein.

¹²⁰ Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland / Rechberger, Marlis / Schmözl, Alexander (2019). Berufsbild-Screening 2019 und Festlegen einer Prioritätenliste. Wien: ibw/öibf.

Entwicklung berufsübergreifender Berufsbildpositionen zu transversalen Kompetenzen

Mittelfristig sollen transversale Kompetenzen in Form berufsübergreifender Berufsbildpositionen möglichst in allen Ausbildungsordnungen verankert werden. Zur Vorbereitung dieses Prozesses wurde vom damaligen BMDW im Jahr 2021 ein Entwicklungsprojekt „Transversale Kompetenzen in der Berufsausbildung“ in Auftrag gegeben. Ziel des Projektes ist die Weiterentwicklung des Kompetenzmodells in zweierlei Hinsicht:

- Darstellung der relevanten transversalen Kompetenzen für die duale Ausbildung und die Abbildung dieser Kompetenzen auf der Ebene einzelner breiter Berufsgruppen
- Erarbeitung eines Vorschlags, wie diese transversalen Kompetenzen in die Berufsprofile und Berufsbilder der genannten Berufsgruppen einfließen können.

Im Rahmen des Projekts werden die notwendigen organisatorischen Schritte und der Abstimmungsbedarf zwischen dem (nunmehrigen) BMAW und dem Bundes-Berufsausbildungsbeirat berücksichtigt.

Ansätze und Ergebnisse internationaler Projekte zu transversalen Kompetenzen

Die Integration transversaler Kompetenzen in die Berufsbildung wird international bereits seit längerem breit diskutiert. Bereits im Jahr 2018 hat das **Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung** (EHB) im Rahmen des Projekts „Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien“ einen Bericht „Transversale Kompetenzen“¹²¹ erstellt, in dem zusammenfassend folgende Aspekte hervorgehoben wurden:

- Transversale Kompetenzen liegen „quer“ zu Fachgebieten oder Kontexten. Es handelt sich dabei um Fähigkeiten, die in einem Kontext oder in der Bewältigung einer Situation erworben wurden und andere Situationen und/oder einen anderen Kontext übertragen werden können.
- Da je nach Branche oder Funktion der Beschäftigten unterschiedliche transversale Kompetenzen als zunehmend wichtig beurteilt werden, gilt es, den zukünftigen Bedarf auf dieser Ebene genauer zu analysieren. Zudem wird die Verknüpfung von berufsspezifischen und transversalen Kompetenzen in bestimmten Branchen oder beruflichen Tätigkeitsbereichen künftig als besonders wichtig erachtet (z.B. Gesundheit, Kommunikation, Bildung, Kundenservice, Informations-technologie).
- Transversale Kompetenzen gelten nicht als unabhängig, sondern entfalten ihre Wirkung zusammen mit berufsspezifischen Kompetenzen. Sie treten also nicht allein auf, vielmehr wird ihnen eine unterstützende Funktion zugeschrieben.

Im Rahmen des **Erasmus+-Projekts TRACK VET** (Developing, assessing and validating transversal key competences in the formal initial and continuing vocational education and training (VET)) wurde im Projektzeitraum 2017 bis 2020 von einem Projektteam aus sieben Partnereinrichtungen aus Polen, Österreich, Norwegen, Frankreich, der Slowakei und Lettland unter der Führung der Warsaw School of Economics, die Frage untersucht, wie transversale Kompetenzen in der formalen beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung entwickelt, bewertet und validiert werden sollen.

Das Projekt legt den Schwerpunkt auf die Untergruppe von vier der acht Schlüsselkompetenzen, die im Referenzrahmen von 2006 definiert sind – Kompetenzen, die sich durch Querschnittscharakter auszeichnen:

- Lernen zu lernen
- Soziale Kompetenzen und Bürgerkompetenzen
- Eigeninitiative und Unternehmertum

¹²¹ Scharnhorst, Ursula / Kaiser, Hansruedi (2018). Transversale Kompetenzen. Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI im Rahmen des Projekts „Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien“. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.

- Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck

Damit will das Projekt dazu beitragen, zwei identifizierte Lücken im Literatur- und Politikfeld zu beleuchten. Erstens wurde zu diesen vier letztgenannten Schlüsselkompetenzen des Referenzrahmens weniger Forschung betrieben als zu den ersten vier (Muttersprachliche Kompetenz, Fremdsprachenkompetenz, Digitale Kompetenz, Mathematische Kompetenzen und Grundkompetenzen in Naturwissenschaft und Technologie). Lernen zu lernen, soziale und staatsbügerliche Kompetenzen, Initiative ergreifen und unternehmerische Initiative sowie kulturelles Bewusstsein und kultureller Ausdruck stellen mit geringerer Wahrscheinlichkeit ein eigenständiges Thema, Untersuchungsgegenstand oder Politikfeld dar, bei der eine Änderung offensichtlich ist. Stattdessen sind diese Kompetenzen oft in den Lernergebnissen eines Fachs oder einer Qualifikation enthalten oder mit anderen Kompetenzen kombiniert.

Es wurde festgestellt, dass der transversale Charakter der vier letztgenannten Kompetenzen ihre Bewertung in nationalen Tests erschwert. Darüber hinaus wird davon ausgegangen, dass diese Schlüsselkompetenzen die bedeutendsten Innovationen in Lehr- und Lernpraktiken, Bewertungsinstrumenten und -verfahren sowie Schulorganisation erfordern.

Während das Problem der Definition und Messung von Lernergebnissen, einschließlich Schlüsselkompetenzen, in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) seit vielen Jahren diskutiert wird, weisen EU-Strategiedokumente (z. B. Europe 2020, ET 2020, New Skills Agenda for Europe) auf die Bedeutung der Entwicklung transversaler Schlüsselkompetenzen (TKC) in der Berufsbildung hin. In den Schlussfolgerungen von Riga (2015) erklärten die für Berufsbildung zuständigen MinisterInnen, dass eine der wichtigsten Maßnahmen der Mitgliedstaaten darin besteht, Schlüsselkompetenzen in den Lehrplänen der Berufsbildung weiter zu stärken und effektivere Möglichkeiten zum Erwerb oder zur Entwicklung dieser Fähigkeiten durch die berufliche Erstausbildung (IVET) und berufliche Weiterbildung (CVET) zu schaffen. Darüber hinaus weisen politische Dokumente und Berichte der EU darauf hin, dass es eine Herausforderung bleibt, die Bewertung zu modernisieren, und dass die Bemühungen fortgesetzt werden sollten, Instrumente für die individuelle Bewertung von Fähigkeiten zu entwickeln, insbesondere in den Bereichen Problemlösung, kritisches Denken, Zusammenarbeit und unternehmerische Initiative. Dennoch wurde wenig Forschung zur Entwicklung, Bewertung und Validierung transversaler Schlüsselkompetenzen im Bereich der Berufsbildung durchgeführt.

Die wesentlichen Empfehlungen dieses Projektes lauten:

1. Förderung der Schulkultur und Ansatz, der die Entwicklung von TKCs während des Lernens in der Schule bei verschiedenen Aktivitäten fördert. Die Rolle der SchulleiterInnen und Kommunen, die die Schulen verwalten, wurde betont.
2. Einführung gemischter Bewertungsmethoden: Berufsbildungssysteme sollten eine vielfältigere Mischung von Bewertungsmethoden verwenden. Zumindest sollten die Methoden über die klassische schriftliche summative Bewertung (die zwar eine Rolle spielt, aber keinesfalls ausreicht) hinaus erweitert werden. Bemerkenswerte Beispiele waren: Gruppenprojekte, situative Bewertung und Portfolio.
3. Unterstützung von LehrerInnen und AusbilderInnen: LehrerInnen müssen Kurse angeboten werden, und einige dieser Kurse sollten obligatorisch sein. Die Vorbereitung der Lehrkräfte auf die Entwicklung und Bewertung von transversalen Kompetenzen ist von entscheidender Bedeutung, nicht nur in Form der Vorbereitung von Materialien und Richtlinien, sondern auch durch die Bereitstellung angemessener Schulungen. Darüber hinaus sollten die Berufsbildungssysteme die kompetenstesten Fachleute für den Beruf gewinnen. Ein weiterer Aspekt betrifft die Zusammenarbeit von Lehrkräften innerhalb der Schulen zwischen verschiedenen Fachlehrkräften, aber auch zwischen Lehrkräften verschiedener Schulen.
4. Operationalisierung der transversalen Kompetenzen zur Entwicklung und Bewertung: In den meisten Länderberichten wiesen befragte ExpertInnen darauf hin, dass transversale Kompetenzen für die Entwicklung und Bewertung während der Schulpraxis nicht ausreichend operationalisiert sind.

Daher ist es sowohl für Lehrkräfte als auch für Prüfungssämter schwierig, diese Kompetenzen zu entwickeln und zu bewerten.

5. Erstellung klarer Richtlinien zur Entwicklung von transversalen Kompetenzen innerhalb von Fächern, einschließlich allgemeiner und beruflicher Fächer. Zentrale Stellen oder Forschungsinstitute sollten genutzt werden, um Praxisbeispiele zu entwerfen, die sowohl gute als auch schlechte, also zu vermeidende Praktiken, aufzeigen.
6. Intensivierung der Zusammenarbeit mit ArbeitgeberInnen und Schulverwaltungen. Unternehmen sind Orte, an denen die Integration individueller Fähigkeiten zu einer Kompetenz stattfindet, transversale Kompetenzen sind als entscheidender Faktor für Fachkompetenz bzw. ganzheitliche Kompetenz zu sehen. Die Zusammenarbeit von ArbeitgeberInnen mit dem Bildungssektor sollte neben organisatorischen Aspekten zu gemeinsamen Kompetenzkonzepten führen.
7. Transversale Kompetenzen sollten in der Schulpraxis stärker priorisiert werden, es wird jedoch empfohlen, den Ansatz der kleinen Schritte zu wählen. Die Förderung von Aktivitäten im Zusammenhang mit transversalen Kompetenzen kann nicht zu umfangreich sein, da dies die Gefahr einer Abwehrhaltung der LehrerInnen bergen könnte.
8. Förderung von Schulen, die an internationalen Wettbewerben und Projekten teilnehmen.

Einer ähnlichen Aufgabenstellung widmet sich das Erasmus+ KA3-Projekt „**Validation of transversal skills across Europe (TRANSVAL-EU)**“, in dem 16 Partnerinstitutionen aus sieben Ländern beteiligt sind und das von der OeAD-GmbH geleitet wird. Aus Österreich nehmen außerdem die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg sowie die Forschungseinrichtungen 3S Unternehmensberatung GmbH und das öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) teil. Das Projekt TRANSVAL-EU basiert auf einem Paradoxon. Einerseits legen ArbeitgeberInnen zunehmend Wert auf Querschnittskompetenzen. Andererseits sind Querschnittskompetenzen nur ein impliziter Teil der Validierungs- und Beratungsprozesse. Es besteht die Notwendigkeit, die Validierungsprozesse transversaler Kompetenzen, die in nicht formalen und informellen Kontexten erworben wurden, explizit zu machen und die gewonnenen Erkenntnisse in die Validierungs- und Beratungspolitik einzubetten.

Was TRANSVAL-EU vorschlägt, ist die Erprobung innovativer Ansätze für die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens (VN FIL) von Querschnittskompetenzen in fünf Pilotländern (Österreich, Italien, Litauen, Polen und Belgien). Basierend auf EU-Politiken (Empfehlung des Rates von 2012 zu VN FIL, Upskilling Pathways, New Skills Agenda), EU-Rahmendokumenten (ET2020, ESCO, Schlüsselkompetenzen) sowie verschiedener Berichte und Studien, die bei der Ermittlung der wichtigsten Herausforderungen auf EU- und nationaler Ebene geholfen haben (Cedefop 2018 EU Inventory on VN FIL, ET2020 Monitor), zielt TRANSVAL-EU darauf ab, diese Herausforderungen anzugehen, indem es Validierungs- und BeratungspraktikerInnen professionalisiert, die verschiedenen Sektoren und Interessengruppen von Bildung und Beschäftigung verbindet und die Ergebnisse und Auswirkungen der Experimente auf PraktikerInnen und sozioökonomisch benachteiligte Erwachsene monitort und bewertet.

Die ProjektpartnerInnen werden ein Angebot an Schulungs-Toolkits, Curricula/Programmen, standardisierten Kompetenzprofilen für Validierungs- und Beratungspraktiker mit einem spezifischen Fokus auf Querschnittskompetenzen entwickeln und testen und die systematische Einbettung von Querschnittskompetenzen in Validierungs- und Beratungsprozesse durch diese ausgebildeten PraktikerInnen auf die einzelnen KandidatInnen überprüfen.

TRANSVAL-EU beabsichtigt, eines der größten europäischen Politikexperimente zu VN FIL zu sein, mit dem Ziel, Erfahrungen und bewährte Verfahren durch Peer-Learning auszutauschen, die von verschiedenen Validierungszentren in verschiedenen Regionen und Ländern übernommen werden können, um so eine langfristige Wirkung auf die Politik zu gewährleisten.

9 Digitalisierung in der berufspraktischen Ausbildung

9.1 Lernorte

Die Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt bestimmt seit mehreren Jahren zunehmend die Veränderungen in der Arbeitswelt. Dementsprechend muss die berufliche Erst- und Weiterbildung Aspekte der Digitalisierung sowohl in den zu vermittelnden Kompetenzen als auch in den in der Ausbildung angewandten Methoden und Hilfsmittel berücksichtigen. Die stärkere Fokussierung auf die Digitalisierung findet einerseits in den aktuellen Lehrberufspaketen (siehe dazu Kapitel 2.2) seinen Niederschlag, andererseits wurde im Rahmen eines Forschungs- und Entwicklungsprojektes, das im Auftrag des damaligen BMDW von ibw und öibf in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnereinrichtungen durchgeführt wurde, an einem standardisierten Ausgangsdokument für transversale Kompetenzen gearbeitet, das für die Erstellung neuer und die Adaptierung bestehender Ausbildungsordnungen als Vorlage dienen sollen (siehe dazu Kapitel 8.3). Zu diesen transversalen Kompetenzen zählen auch jene digitalen Kompetenzen, die berufsübergreifend im Rahmen der Lehrlingsausbildung vermittelt werden sollen. Darüber hinaus spielen berufsspezifische digitale Kompetenzen in der Lehrlingsausbildung eine immer stärkere Rolle.

Bei der Vermittlung digitaler Kompetenzen im Rahmen der berufspraktischen Ausbildung stellt sich auch die Frage, welche Lernorte sich dafür eignen. Im Rahmen der dualen Ausbildung können einerseits digitale Kompetenzen im Rahmen der Ausbildung in der Berufsschule vermittelt werden, andererseits bedarf es auch der Vermittlung im Rahmen der betrieblichen Lehrlingsausbildung. Nicht alle Betriebe, insbesondere Kleinbetriebe, sehen sich unter Umständen dazu in der Lage, vor allem digitale Grundkompetenzen im Rahmen ihrer Ausbildungstätigkeit im ausreichend qualitativen Ausmaß zu vermitteln. Daher sind für diese Vermittlung auch andere Lernorte anzudenken.

Dies betrifft einerseits vorgefertigte E-Learning-Elemente, die den Betrieben über eine für Lehrbetriebe frei oder zu geringen Kosten zugängliche Plattform zur Verfügung gestellt werden können. Andererseits bieten auch Ausbildungseinrichtungen der beruflichen Bildung und Erwachsenenbildung die Vermittlung von digitalen Grundkompetenzen in Form von Lehrgängen und Kursen an.

Eine weitere Möglichkeit ist die Kooperation von Ausbildungsbetrieben mit Ausbildungseinrichtungen der überbetrieblichen Berufsausbildung, die bereits Vorarbeiten zur digitalisierten Ausbildung geleistet haben bzw. digitale Ausbildungselemente in ihre Ausbildungspläne integriert haben.

Im Rahmen der COVID-19-Pandemie haben sowohl Berufsschulen als auch ÜBA-Einrichtungen Distance Learning als Ersatz für Präsenzunterricht eingesetzt. Im Bereich der ÜBA-Einrichtungen traf das teilweise auch praktische Übungseinheiten. Im Rahmen des Projektes „ÜBA goes digital“, das von der Ausbildungseinrichtung öibf unter Beteiligung der ÜBA-Ausbildungseinrichtung ipcenter durchgeführt wurde, standen einerseits die Akzeptanz und Zufriedenheit vom Distance Learning im Fokus. Andererseits wurden auch die Auswirkungen eines vermehrten Einsatzes digitaler Medien bzw. Lernorte (etwa Webinaren bzw. flipped classroom) auf die Ausbildungssituation untersucht. Im Rahmen des Projektes wurden auch Empfehlungen für mögliche Kooperationen zwischen ÜBA-Ausbildungseinrichtungen und Ausbildungsbetrieben und die Aufwertung der überbetrieblichen Berufsausbildung durch eine verstärkte Integration von Aspekten der Digitalisierung formuliert¹²².

Im Jahr 2022 hat die Arbeiterkammer Wien im Rahmen einer Studie die Varianten eines dritten Lernorts im System der dualen Berufsausbildung näher untersuchen lassen. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass – neben den bereits etablierten Formen eines dritten Lernorts (in Form der Bauakademien, der

¹²² Siehe dazu auch: Bauer, Verena / Geppert, Corinna / Schmölz, Alexander (2021). (Ü)BA goes digital – Evaluation des Distance learnings. Wien: öibf.

Ausbildungszentren großer Handelsketten, den Ausbildungsverbünden oder der für Teil- oder Spezialbereiche einzelner Berufsbilder bereits angebotenen zwischenbetrieblichen Ausbildung durch Ausbildungseinrichtungen – durchaus Bedarf für (gemeinnützige) Kompetenzzentren gäbe, die branchenspezifisch, aber berufsübergreifend Teile der dualen Berufsausbildung übernehmen und darüber hinaus auch zusätzliche Produkte, Dienstleistungen und Services (wie Ausbildungsangebote für AusbilderInnen und PrüferInnen, digitale Ausbildungsmaterialien und -formate, etc.) bereitstellen könnten, sofern eine Finanzierung gewährleistet ist.

Für die Etablierung von Kompetenzzentren der Lehrlingsausbildung sollten folgende Qualitätskriterien gelten:

- Leichte öffentliche Erreichbarkeit bzw. Verkehrsanbindung der jeweiligen Standorte
- Moderne technische Ausstattung und Infrastruktur, die den Ansprüchen des aktuellen Standes der auszubildenden Berufe entspricht
- Unterbringungsmöglichkeiten für Lehrlinge, die den dritten Lernort während ihrer Lehrzeit in Anspruch nehmen (vergleichbar mit den Unterkünften und Internatsangeboten der Berufsschulen)
- pädagogisch und fachlich kompetentes Ausbildungspersonal, welches verbindlich an Weiterbildungsmaßnahmen (berufsspezifisch, pädagogisch, didaktisch) teilnimmt
- eine klare Organisationsstruktur, sowohl in Bezug auf die pädagogisch-fachliche Führung als auch auf die kaufmännisch-administrative Leitung.

Derartige Kompetenzzentren könnten entweder direkt an die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen oder an WeiterbildungsanbieterInnen angebunden sein. Wichtig ist jedoch eine rechtliche Absicherung der Ausbildungsaktivitäten (etwa durch Bestimmungen im BAG zu einem dritten Lernort) mit verbindlicher Zusicherung von Aufgabenbereichen der Kompetenzcentren, entsprechender vertraglicher Absicherung und Anbindung an öffentliche Einrichtungen bzw. die Governance der Lehrlingsausbildung.¹²³

9.2 Methoden

In der beruflichen Erst- und Weiterbildung liegt der Schwerpunkt derzeit noch immer auf Präsenzausbildung in Betrieben und Berufsschulen bzw. in der Präsenzausbildung in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen und Berufsschulen. Nicht nur pandemiebedingt haben parallel zu den Präsenzformaten auch digitale und hybride Ausbildungsformate Einsatz gefunden. Dabei gilt es bei der Integration von Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) und Neue Medien im Rahmen von didaktischen Designs und Ausbildungen folgende Formate zu differenzieren:

- Anwendung unterschiedlicher Learning Management Systeme und deren funktionalen Möglichkeiten und Grenzen
- Einsatz von intelligenten tutoriellen IT-Lösungen
- E-Learning-Einheiten zum Selbststudium
- Distance-Learning-Einheiten mit virtuell durchgeführten Ausbildungseinheiten mithilfe digitaler Kommunikationsmedien
- Blended Learning
- Instruktions- und Erklärvideos und Podcasts
- Flipped classroom: virtuell durchgeführter Unterricht mit wechselnden Unterrichtsformaten (Vortrag, Gruppenarbeiten, Selbstlernphasen, Bearbeitung von Einzelaufgaben, Gruppendiskussionen, etc.)

¹²³ Löffler, Roland / Schmözl, Alexander (2022). Kompetenzzentren für die Lehre. Varianten eines dritten Lernorts im System der dualen Berufsausbildung. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, öibf, Wien.

- Gamification und game-based Learning: Vermittlung und Leistungsfeststellung mittels spielerisch aufgelöster bzw. eingebetteter Aufgabenstellungen.

Als Beispiel kann das Erasmus+-Projekt „Moderne Ausbildung“ angeführt werden, das vom öibf als Partner von bfz Tschechien und bfz Deutschland durchgeführt wurde. Ziel war es, für arbeitssuchende Personen, die eine berufliche Ausbildung analog zur Lehrlingsausbildung benötigen, Elemente von E-Learning zu entwickeln, die es den Ausbildungseinrichtungen ermöglichen, orts- und regionsübergreifend auszubilden. Dabei wurden in einem ersten Schritt jene Ausbildungsinhalte in den Berufen „Koch/Köchin“ und „Florist/in“ identifiziert, die sich für die Erarbeitung in E-Learning-Selbstlernseinheiten eignen. Im nächsten Schritt wurden mit ExpertInnen (Ausbildungsberechtige aus diesen Berufen, MedienpädagogInnen und -didaktikerInnen) die zu vermittelnden Kompetenzen ermittelt und entsprechende Vermittlungsformen (Textfolien, Grafiken, Schaubilder, Audiosequenzen, Videos) ausgewählt und die E-Learning-Einheiten mittels audiovisueller Methoden als Selbstlernseinheiten erstellt, in denen auch Rückkoppelungsfragen zur Sicherung des Lernfortschritts integriert wurden. Nach einer Pretest-Phase mit österreichischen Lehrlingen wurden diese Lernseinheiten in eine Lernplattform, die von bfz Deutschland entwickelt und für das Projekt adaptiert wurde, eingepflegt.

Als weiteres Beispiel kann das Erasmus+ Projekt SMART & STEAM VET dienen. Dies ist ein sektorübergreifendes Projekt zwischen Berufsbildung und Schulbildung und konzentriert sich auf den Zusammenhang von Attraktivität der Berufsbildung im digitalen Zeitalter, der beruflichen Entwicklung und der sozialen Inklusion in fünf europäischen Ländern: Rumänien, Österreich, Italien, Polen und Spanien. Im Projekt wird an der Innovation von IKT-Werkzeugen, Gamification und Trainingsprogrammen gearbeitet, die die Beratungsaktivitäten für SchülerInnen und Eltern während der Übergangszeit von der Schule in den Beruf unterstützen soll.

Serious gaming for guidance ist die gewählte Methodik. Das allgemeine Ziel des Projekts ist es, ein übertragbares Serious Learning Game und die dazugehörigen Trainingsinhalte und Webinare für die Verbesserung der beruflichen Kompetenzen von Bildungs- und BerufsbildungsexpertInnen sowie LehrerInnen zu entwickeln, die täglich in Beratungsaktivitäten, die auf qualitatives Wachstum von hochwertigen Fähigkeiten und Kompetenzen abzielen, involviert sind. Die strategische Partnerschaft zielt darauf ab, ein systematischeres Engagement von Schulen der Sekundarstufe I und II, Berufsbildungsanbietern und Unternehmen zu schaffen und nachhaltige politische Reformen in den Bereichen Bildung und Beschäftigung anzuregen, wobei der Schwerpunkt auf Geschlechterfragen im Zusammenhang mit S.T.E.A.M.-Fächern und der technischen Kultur in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt liegt.

Ein wesentliches Element, das in der beruflichen Erst- und Weiterbildung noch zu wenig zum Einsatz kommt, ist die Nutzung von Ausbildungsverbünden (zwischen Betrieben bzw. zwischen (überbetrieblichen) Ausbildungseinrichtungen und Betrieben) zur Verbreiterung der Ausbildung, v.a. auch im berufspraktischen Teil der Ausbildung sowie die (temporäre) Einbeziehung von „dritten“ Lernorten (Ausbildungseinrichtungen, zwischenbetriebliche Ausbildungseinrichtungen wie Bauakademien). Dies gilt es sowohl in der beruflichen Erstausbildung als auch in der beruflichen Weiterbildung sowie in der Ausbildung von AusbildnerInnen stärker zu nutzen. Ein erstes Pilotprojekt wurde vom öibf in Zusammenarbeit mit dem ibw im Auftrag des waff im Zuge der COVID-19-Pandemie entwickelt.¹²⁴

Gleichzeitig erfordert ein verstärkter Einsatz von alternativen Ausbildungsformaten auch eine entsprechende Aus- und Weiterbildung des beruflichen (Aus-)Bildungspersonals (AusbilderInnen, PrüferInnen) sowie eine Professionalisierung durch eine Aufwertung dieser Tätigkeiten. Dazu gilt es ebenfalls, alternative Ausbildungsformate zu entwickeln.

¹²⁴ Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland (2022). Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland (2022): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2020 – 2021, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMAW, Kapitel 2.3.2)

9.3 Initiativen und Maßnahmen

Für die zunehmende Integration von digitalen Tools und Methoden in die berufspraktische Ausbildung werden von der öffentlichen Hand Unterstützungsmaßnahmen bereitgestellt.

Eine Maßnahme, die gefördert wird, ist der **DigiScheck**, der die Teilnahme an Kursen, welche die Inhalte des Berufsbildes oder der Berufsschule sowie berufsbildübergreifende berufliche Kompetenzen vermitteln oder festigen (z.B. in den Bereichen Digitalisierung, Ressourcenmanagement oder Klimaschutz), fördert (siehe dazu Kapitel 5.2)

Auch in den Ausbildungsleitfäden (siehe dazu Kapitel 5.2) werden digitale Tools zur Lehrlingsausbildung angeführt und Best Practice Beispiele von branchenführenden Unternehmen aufgezeigt.

Das damalige Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) hat 2021 mit der interdisziplinären österreichischen **Taskforce „Digitale Kompetenzen“**¹²⁵ ein Beratungsorgan für digitale Kompetenzen geschaffen, dessen Empfehlungen allen Stakeholdern in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft öffentlich zur Verfügung stehen. Mit der Einrichtung und dem Vorsitz wurde der Verein fit4internet betraut. Die Mitglieder aus den Bereichen Erwachsenenbildung, Wissenschaft und Forschung sowie Wirtschaft wurden vom BMDW auf Vorschlag des Generalsekretariats von fit4internet eingeladen und arbeiten unentgeltlich. Insgesamt leitende Kriterien für die Besetzung der Taskforce sind fachliche Expertise, Interdisziplinarität, Unabhängigkeit und Überparteilichkeit.

Ziele, Aktivitäten und Projekte der Taskforce sind:

- **Akzeptanz:** Das Digitale Kompetenzmodell für Österreich soll eine breit akzeptierte und kohärent verstandene Arbeitsgrundlage in Österreich zur Entwicklung und Verbesserung digitaler Kompetenzen aller BürgerInnen werden und bleiben.
- **Aktualisierung:** Das Digitale Kompetenzmodell für Österreich und seine davon abgeleiteten Anwendungsszenarien sollen durch die Arbeit der Taskforce laufend aktualisiert und gegebenenfalls erweitert werden und so mit der Dynamik der Digitalisierung und ihren Chancen und Herausforderungen Schritt halten können.
- **Vernetzung:** Initiativen, Maßnahmen, gute Praxis und neue Ideen sollen durch die Taskforce und ihre Mitglieder kontinuierlich möglichst breit und intensiv ausgetauscht und vernetzt werden.
- **Qualitätssicherung:** Die Mitglieder der Taskforce sichern durch ihre Mitarbeit in konkreten Projekten (Förderprogramme; Forschungsprojekte; Arbeitsgruppen; Referenzierungs-, Evaluierungs- und Zertifizierungsmaßnahmen etc.) die Qualität und Kohärenz dieser Maßnahmen.

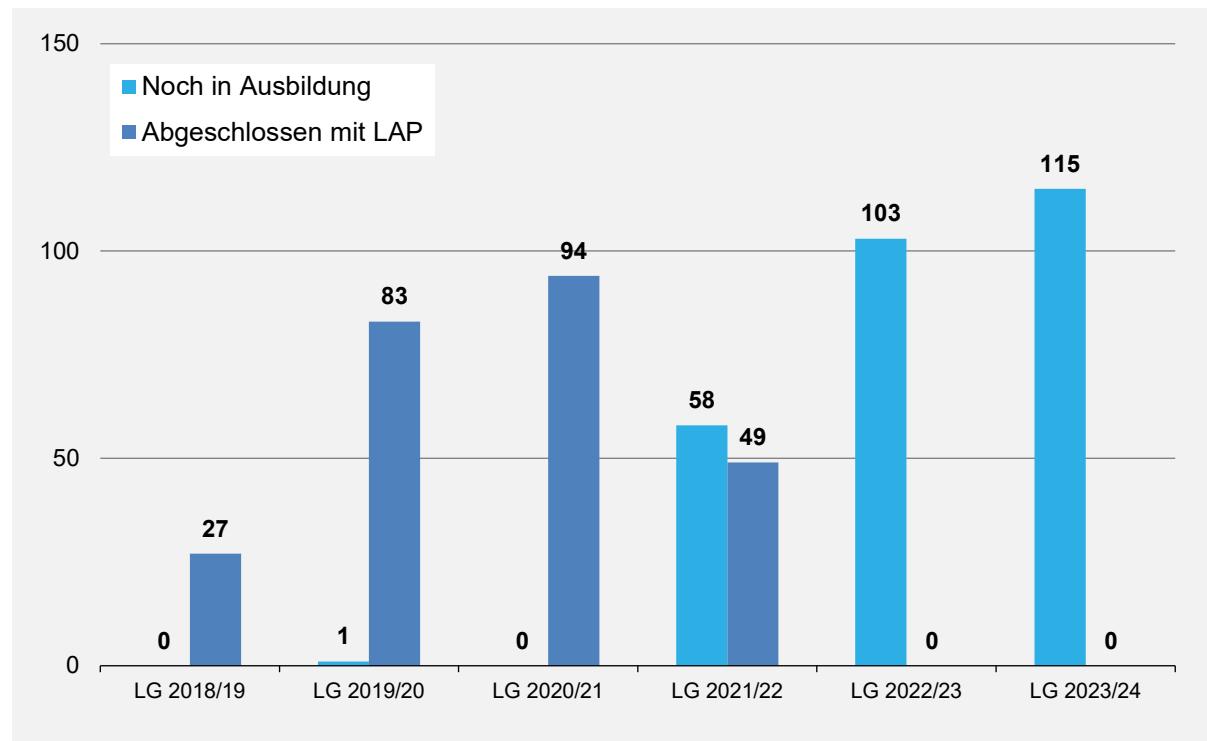
¹²⁵ https://www.verwaltungspreis.gv.at/Taskforce_Digitale_Kompetenzen

10 Lehre nach der Matura: Duale Akademie

Die Duale Akademie ist eine erweiterte Form der Lehrlingsausbildung speziell für die Zielgruppe AHS-MaturantInnen und StudienabbrecherInnen, welche auch mit einem höheren (Lehrlings-)Einkommen verbunden ist. Die Ausbildungsinnovation startete 2018 in Oberösterreich und wird seit 2022 basierend auf der Richtlinie für die „Duale Akademie“ des BMAS und der Einrichtung eines Dualen Akademie Bundesbüros österreichweit in 13 Lehrberufen angeboten. Der erfolgreiche Abschluss der Dualen Akademie umfasst einen fachspezifischen Lehrabschluss, die Fachtheorie in eigenen Dualen Akademie Berufsschulklassen inkl. fachvertiefenden Inhalt durch eine Fachhochschule oder eine Erwachsenenbildungseinrichtung, den erfolgreichen Abschluss der Zukunftskompetenzen, ein absolviertes Auslandspraktikum und ein bewertetes „Zukunftsprojekt“. Ab einem Jahr Berufspraxis nach Abschluss besteht die Möglichkeit zur Zertifizierung zum „DA Professional“ auf NQR-Stufe 5.¹²⁶

Die Zahl der (erfolgreichen) TeilnehmerInnen an der dualen Akademie beträgt seit 2019 rund 80-100 Personen pro Jahr (vgl. Grafik 10-1). Die häufigsten Lehrberufe bisher waren Mechatronik, Speditionskaufmann/-frau, Bankkaufmann/-frau sowie Applikationsentwicklung-Coding (Quelle: Duale Akademie Bundesbüro).

Grafik 10-1 TeilnehmerInnen und AbsolventInnen „Duale Akademie“
(Lehrgang 2018/19 – Lehrgang 2023/24)



Stand: 17.04.2024

Quelle: Duale Akademie Bundesbüro (Linz)

LAP = Lehrabschlussprüfung

LG = Lehrgang

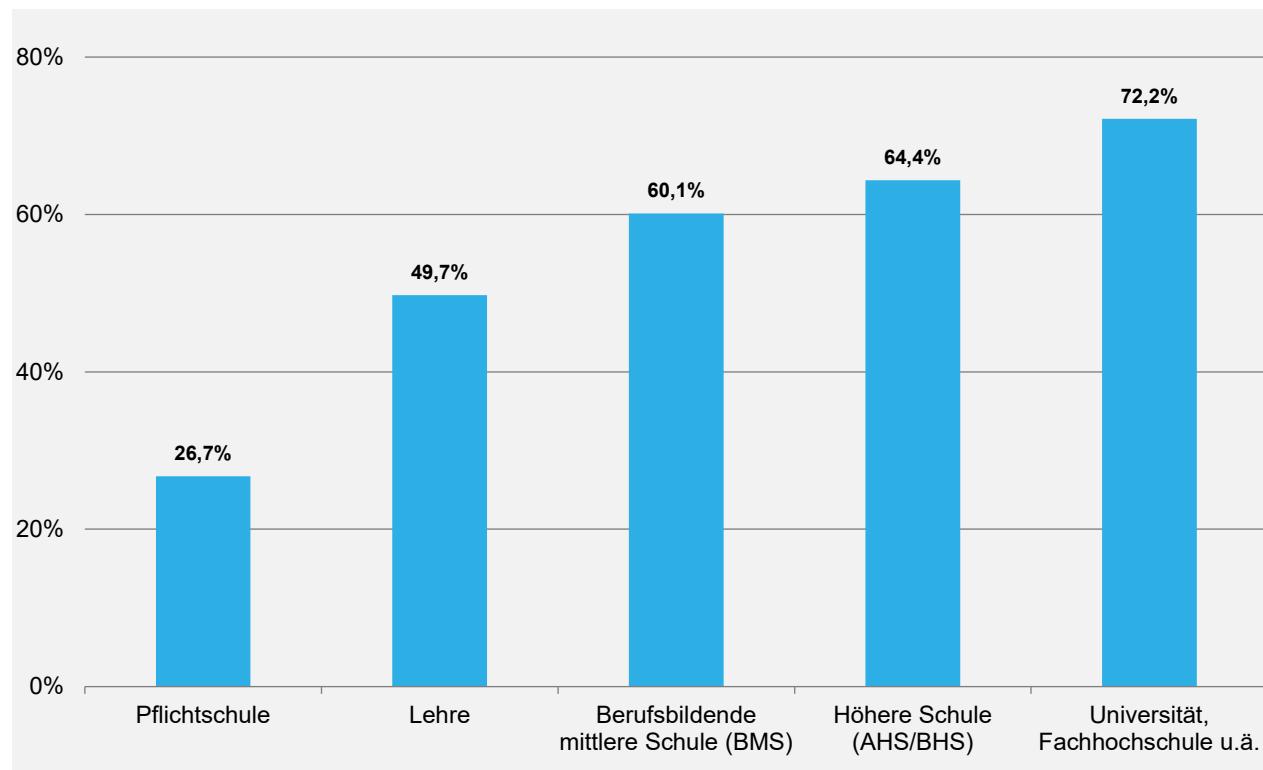
¹²⁶ Mit Stand 04/2024 stehen folgende 13 Lehrberufe für die Ausbildung zum „DA Professional“ zur Verfügung: Mechatronik, Metalltechnik, Kunststofftechnologie, Tischlereitechnik, Elektrotechnik, Großhandelskaufmann/-kauf-frau, Speditionskaufmann/-kauffrau, Betriebslogistikkaufmann/-kauffrau, Applikationsentwicklung-Coding, IT-Systemtechnik, Bankkaufmann/-kauffrau; Garten- und Grünflächengestaltung, Florist/Floristin. Quelle: <https://www.dualeakademie.at/wien/ausbildungsantrag/ausbildungsantrag.html>

11 Berufliche Weiterbildung und tertiäre Bildung für LehrabsolventInnen

11.1 Weiterbildung von LehrabsolventInnen

Gemäß Adult Education Survey (AES) - einer Erhebung über die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen innerhalb der Europäischen Union – betrug in Österreich 2022/23 der Anteil von 25-64-jährigen Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre, die in den letzten 12 Monaten an nicht-formalen Bildungsaktivitäten teilgenommen haben, 50%. Er war deutlich höher als bei Personen, welche nur die Pflichtschule abgeschlossen haben (27%), aber niedriger als bei AbsolventInnen höherer Schulen (64%) bzw. einer Universität, Fachhochschule oder hochschulverwandten Ausbildung (72%).

Grafik 11-1 Teilnehmende an nicht-formalen Bildungsaktivitäten in den letzten zwölf Monaten nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2022/23)



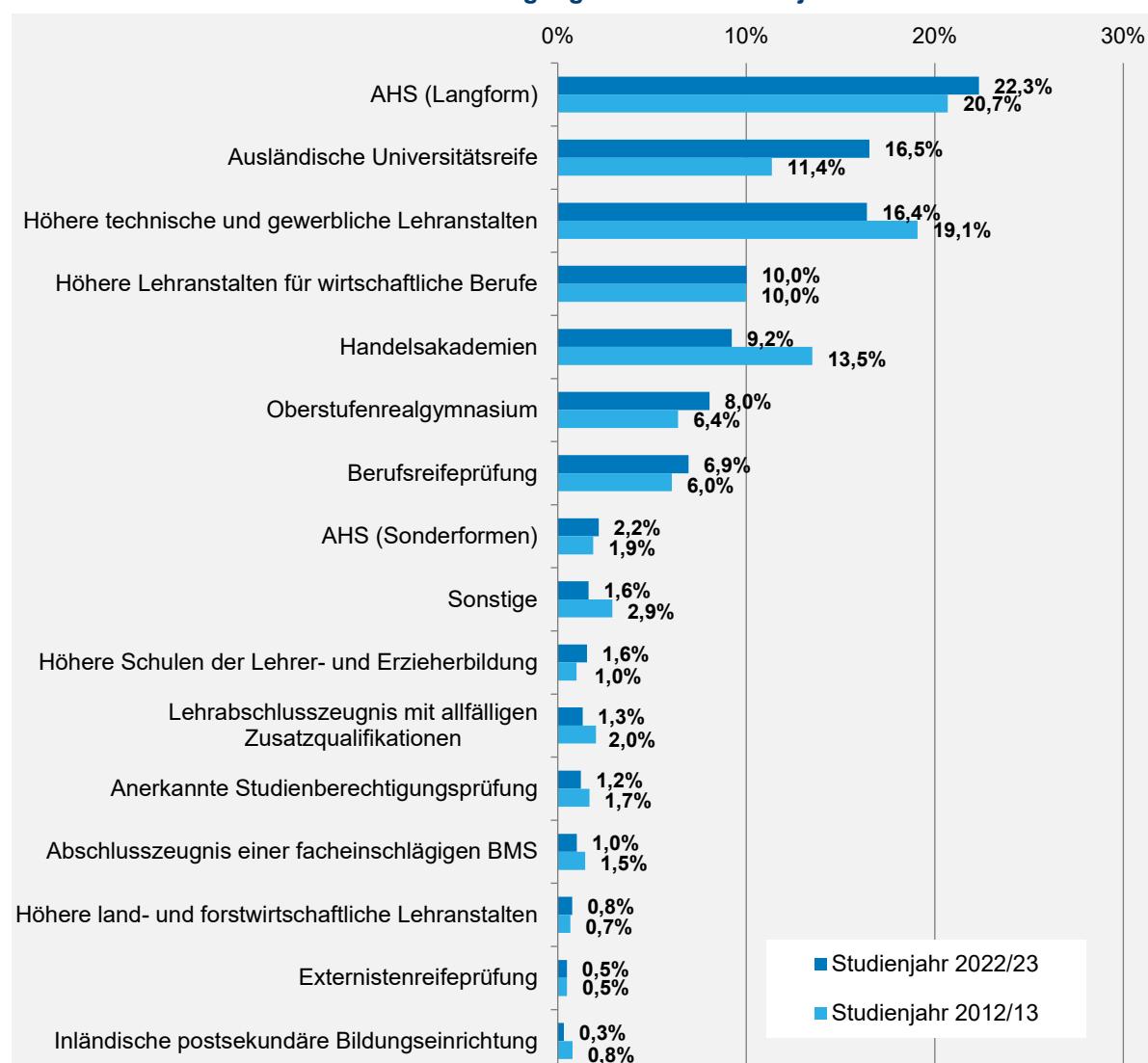
Quelle: STATISTIK AUSTRIA (2024), Erwachsenenbildungserhebung 2022/23 (AES). Erstellt am 27.03.2024.

Anmerkung: „Universität, Fachhochschule u.ä.“ = Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Ausbildung.

11.2 Lehre und (Fach-)Hochschulstudium

Die österreichischen Fachhochschulen wurden u.a. mit dem besonderen Ziel eingerichtet, die Durchlässigkeit des österreichischen Bildungssystems zu fördern (vgl. § 3, Abs.1 FHStG¹²⁷). 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 ordentlichen StudienanfängerInnen an Fachhochschul-Studiengängen der Anteil von Studierenden, welche vorher „nur“ eine Lehrausbildung absolviert haben, aber relativ gering. Im Studienjahr 2022/23 betrug dieser Anteil lediglich 1,3% der ordentlichen StudienanfängerInnen. 2011/12 war der Anteil unter den ordentlichen StudienanfängerInnen, welche vorher „nur“ eine Lehrausbildung absolviert hatten, noch etwas höher (2,0%). Generell haben im Studienjahr 2022/23 nur sehr wenige der ordentlichen StudienanfängerInnen an Fachhochschulen vor Studienbeginn keine Reifeprüfung abgelegt (Lehre: 1,3%; Studienberechtigungsprüfung: 1,2%; BMS: 1,0%; Sonstige: 1,6%).

Grafik 11-2 Vorbildung (Form der Hochschulreife) von ordentlichen StudienanfängerInnen an Fachhochschul-Studiengängen in den Studienjahren 2022/23 und 2012/13



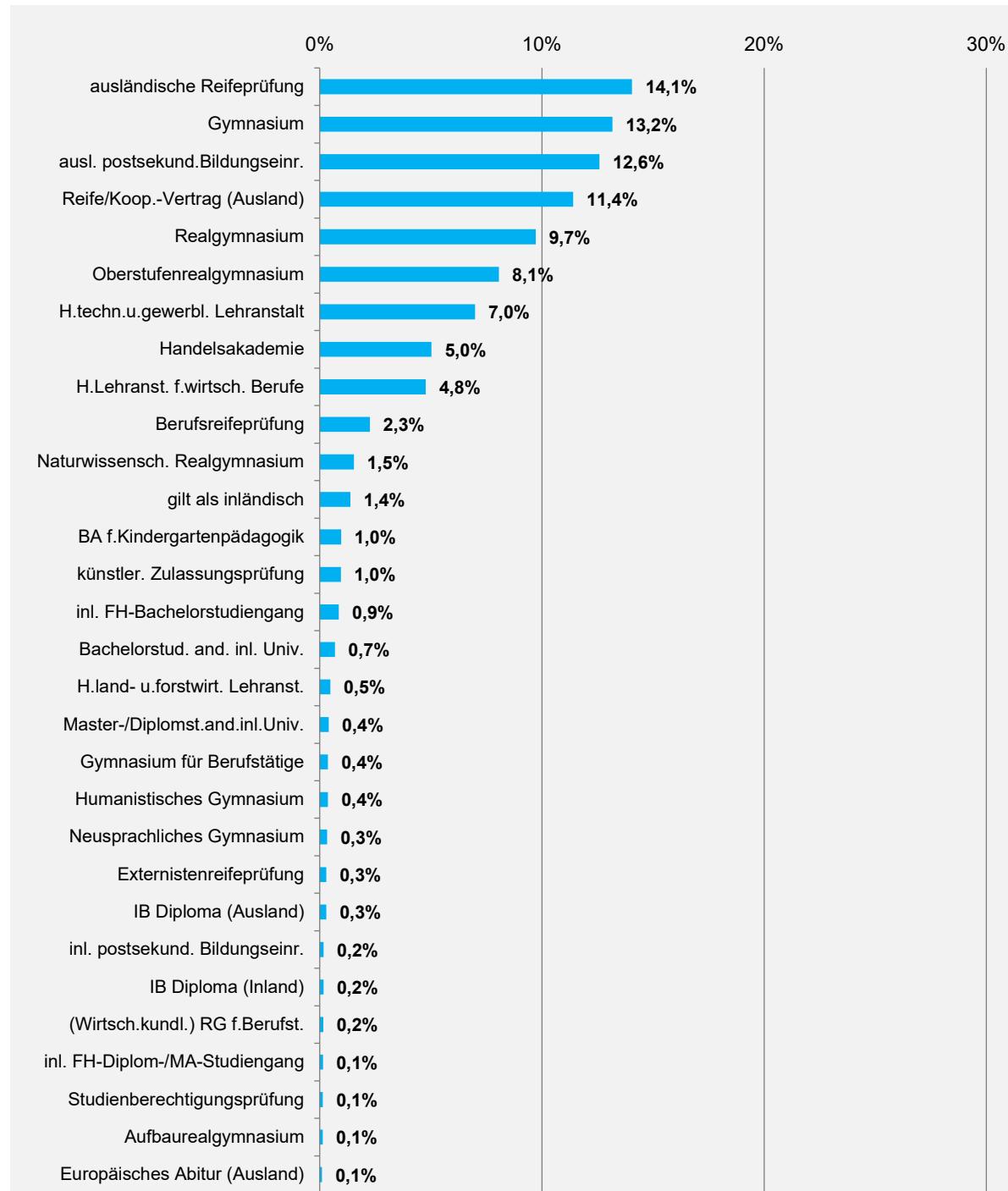
Quelle: uni:data + ibw-Berechnungen

¹²⁷ Fachhochschul-Studiengesetz

Noch geringer ist der Anteil an ordentlichen Neuzugelassenen ohne Reifeprüfung an den österreichischen Universitäten: Eine direkte Zulassung (inkl. Aufnahmeprüfung) ist in Österreich de facto nur an Kunstuuniversitäten möglich, den Weg über eine Studienberechtigungsprüfung beschritten im Studienjahr 2022/23 nur 0,1% der ordentlichen Neuzugelassenen (vgl. Grafik 11-3).

Auch der Zugang über eine Berufsreifeprüfung erfolgt an österreichischen Universitäten wesentlich seltener (2,3%) als an Fachhochschulen (6,9% - siehe Grafik 11-2).

Grafik 11-3 Vorbildung (Form der Universitätsreife) von ordentlichen Neuzugelassenen an Universitäten im Studienjahr 2022/23



Quelle: uni:data + ibw-Berechnungen

12 Österreich im europäischen Vergleich (EU-27-Länder)

12.1 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 vier wesentliche ökonomische Indikatoren und die diesen zugrundeliegende Position Österreichs im Vergleich mit den EU-27-Ländern beschrieben.

Österreich liegt in vielen ökonomischen Indikatoren deutlich günstiger als der Durchschnitt der EU-27-Länder, wobei allerdings auch die zeitlichen Veränderungen/Trends zu beachten sind.

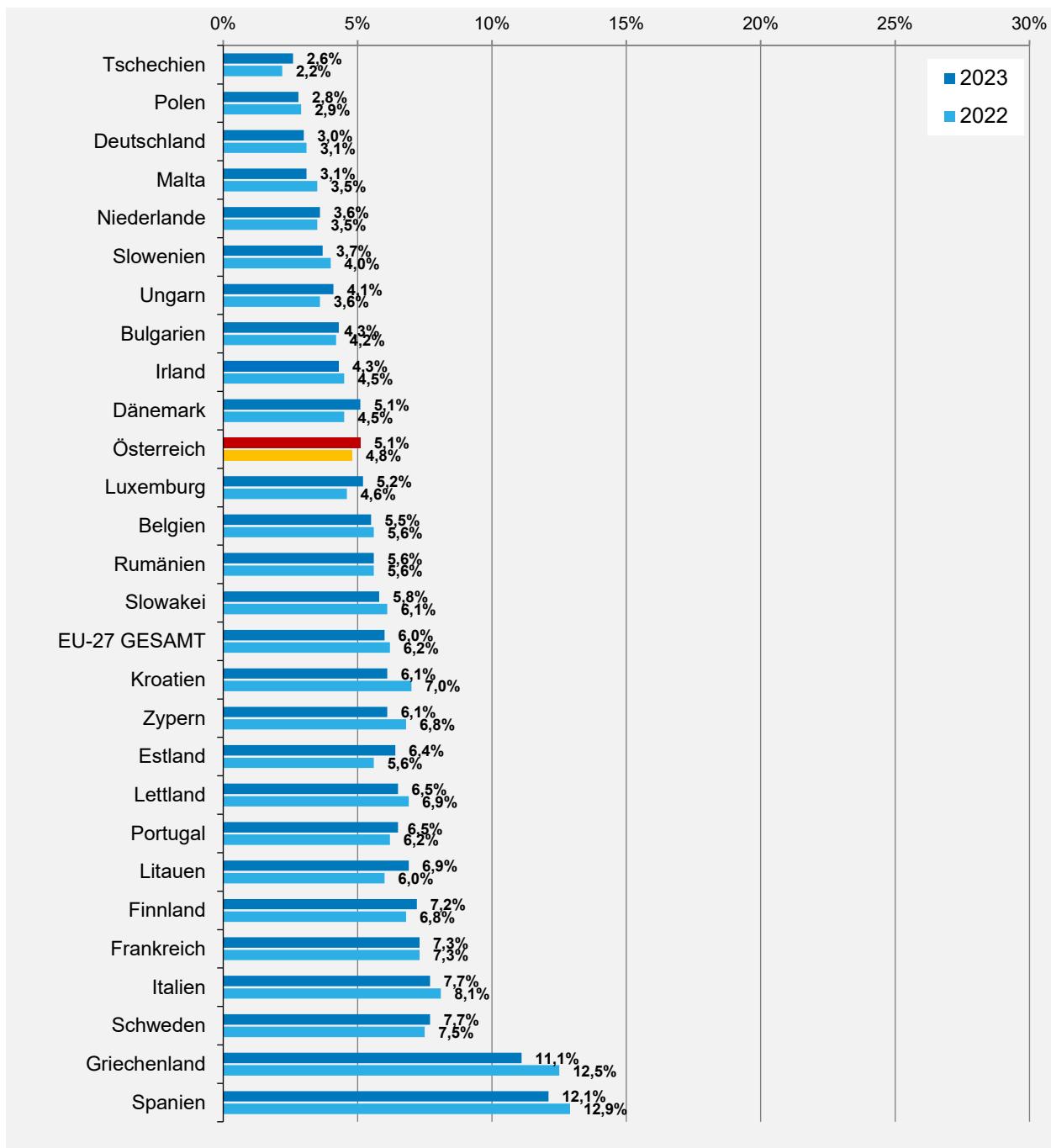
Die **Arbeitslosenquote** (vgl. Grafik 12-1) betrug 2023 in Österreich 5,1%, jene der EU-27-Länder zusammen 6,0%. Allerdings hat in Österreich die Arbeitslosenquote in den letzten 10 Jahren de facto (bestenfalls) stagniert (2013: 5,7%), während sie EU-weit seit 2013 (11,6%) stark gesunken ist.

Das **Bruttoinlandsprodukt** (BIP) zu Marktpreisen (vgl. Grafik 12-2) lag 2023 in Österreich pro Kopf bei EUR 52.250, in den EU-27-Ländern zusammen pro Kopf bei EUR 37.610.

Auch die **nominale Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen** (vgl. Grafik 12-3) war in Österreich (Indexwert=114) 2023 höher als der Durchschnitt der EU-27-Länder (Indexwert = 100).

Nicht im vorderen Bereich der EU-27-Länder befindet sich Österreich hinsichtlich der öffentlichen Verschuldung (vgl. Grafik 12-4): Die **öffentliche Bruttoverschuldung** betrug 2022 78,4% des Bruttoinlandsprodukts (BIP) und lag damit nur etwas unter dem Durchschnitt der EU-27-Länder (83,5%), welcher stark von einzelnen Ländern mit besonders großer Verschuldung (vor allem Griechenland und Italien) beeinflusst wird.

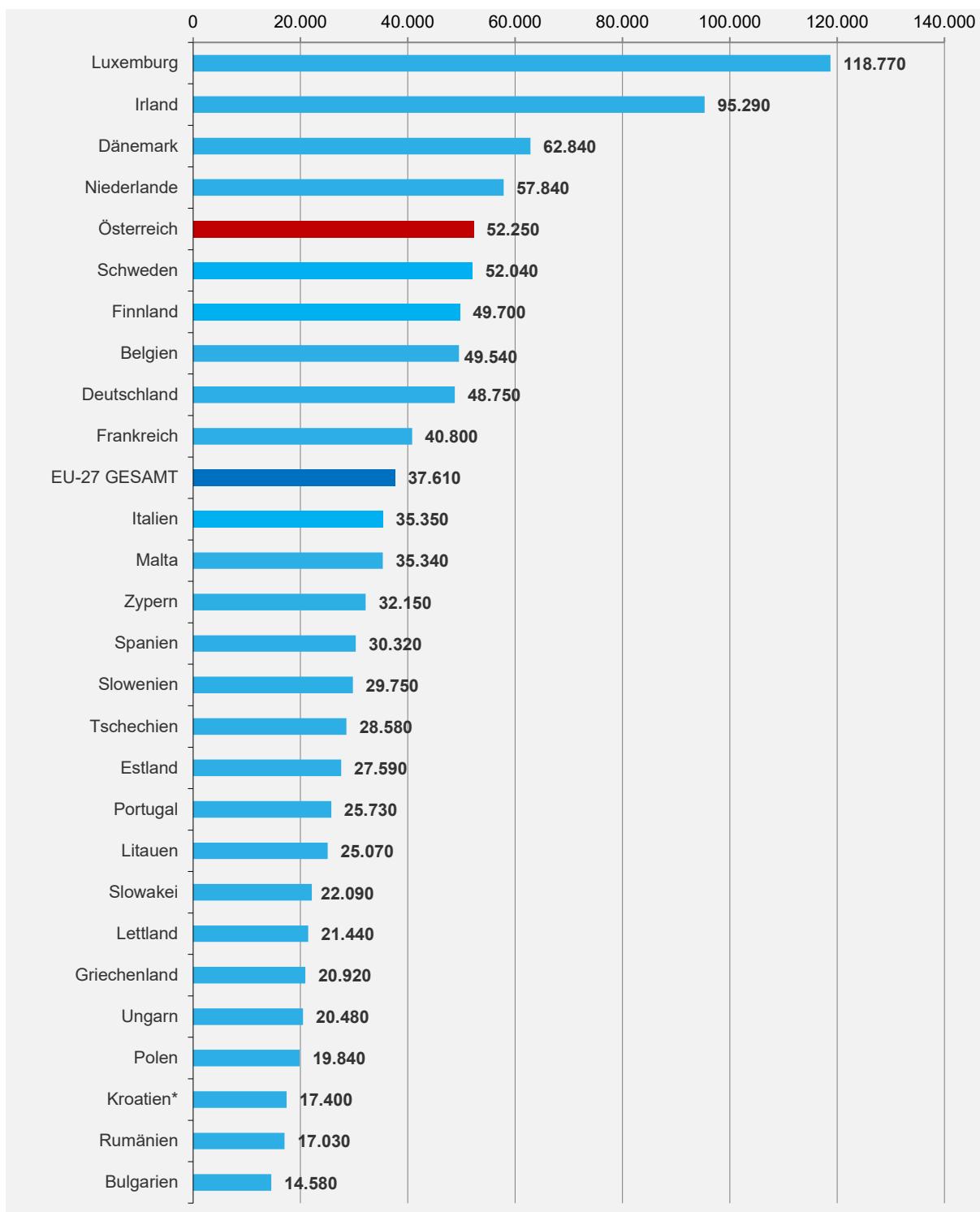
Grafik 12-1 Arbeitslosenquote insgesamt
 (2023 und 2022, EU-27-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 14.3.2024 / Datum der Extraktion: 17.4.2024)

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 weiters, dass EUROSTAT die Quoten häufig im Nachhinein revidiert/ändert.

Grafik 12-2 BIP pro Kopf zu Marktpreisen
 (2023, Jeweilige Preise, Euro pro Kopf, EU-27-Länder)



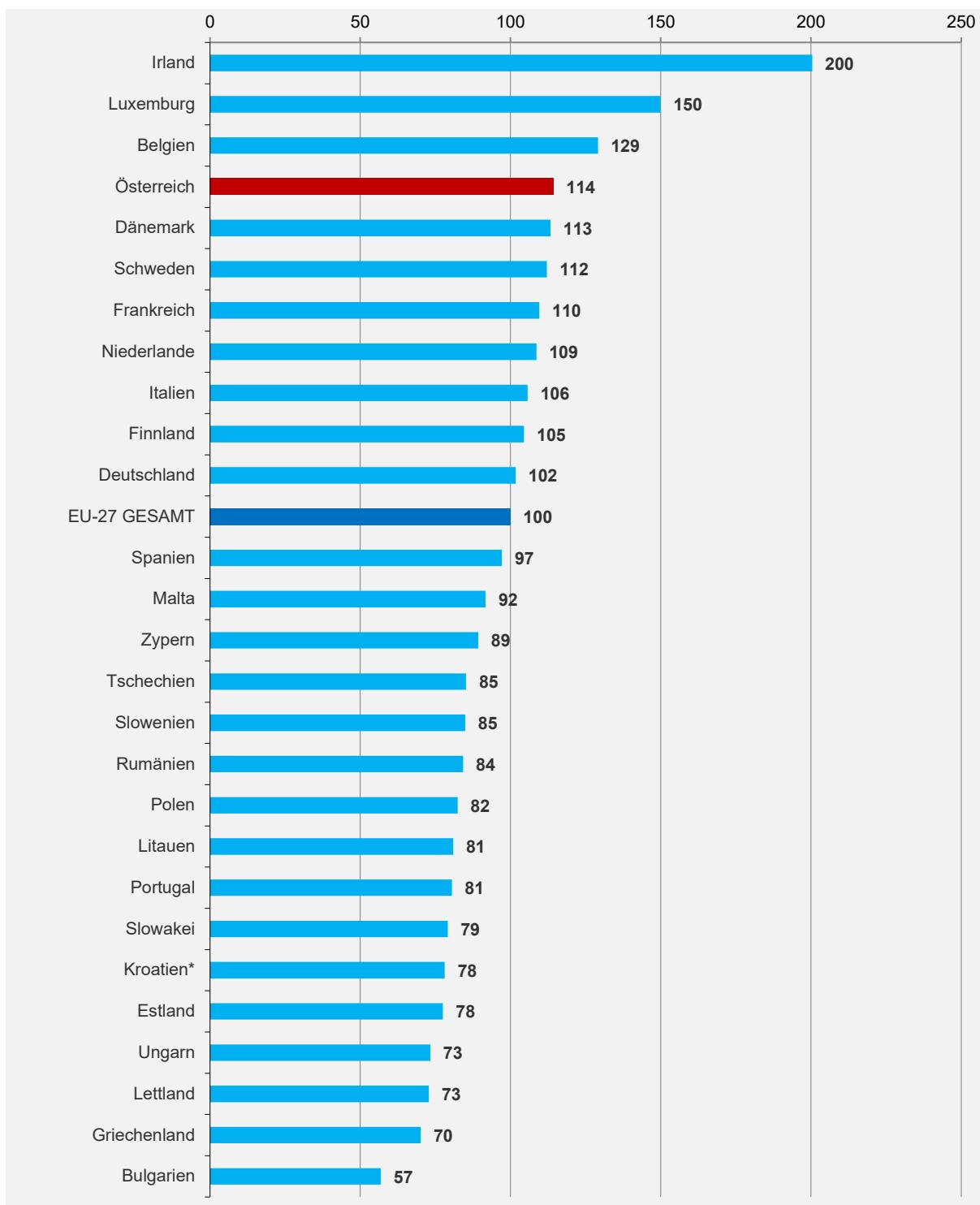
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 17.4.2024 / Datum der Extraktion: 17.4.2024)

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.

Vorläufige Werte für Belgien, Bulgarien, Deutschland, Griechenland, Spanien, Frankreich, Zypern, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Rumänien.

*Wert von Kroatien aus dem Jahr 2022 (geschätzt).

Grafik 12-3 Nominale Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen
 (2023, Index (EU27=100))



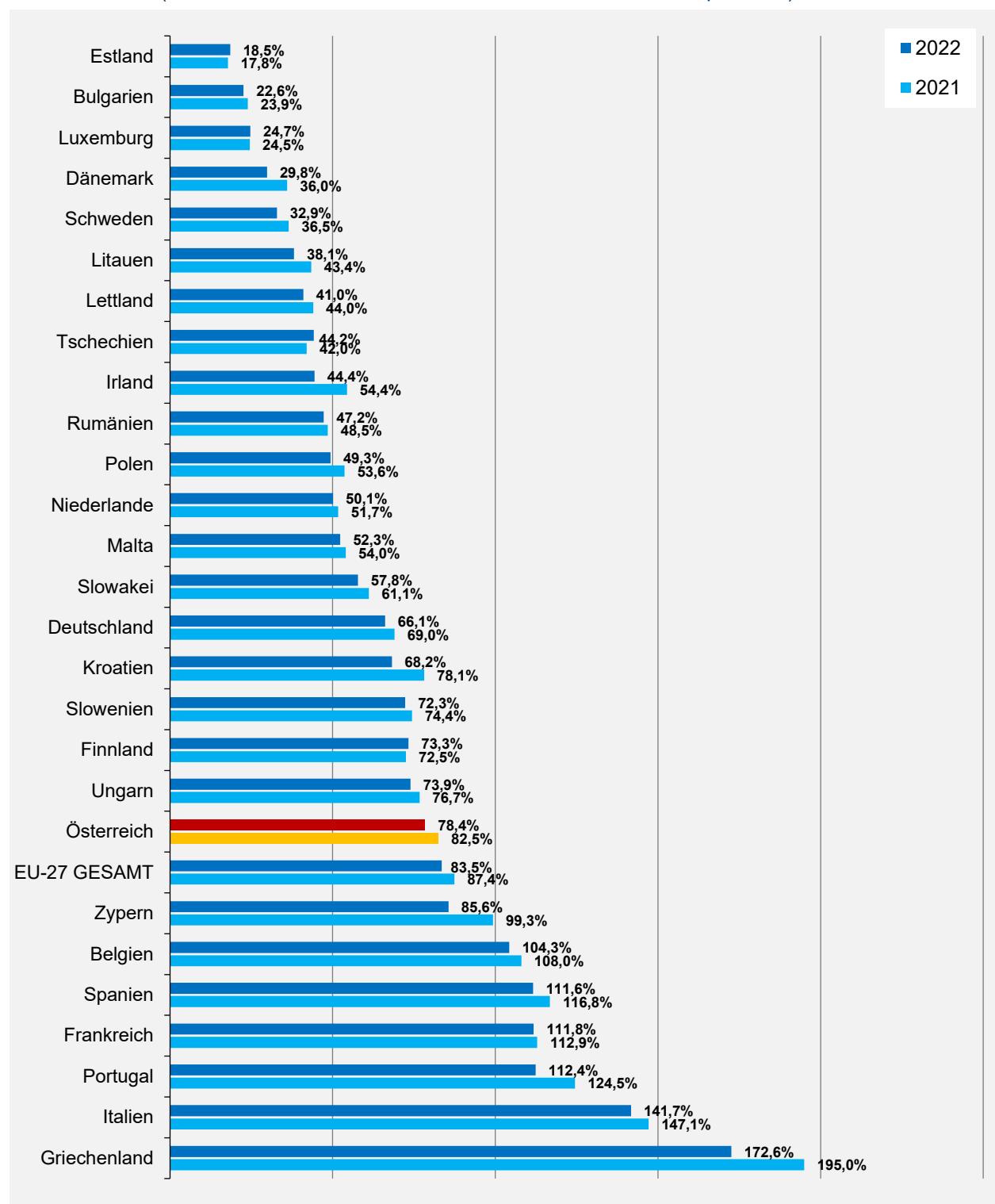
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 17.4.2024 / Datum der Extraktion: 17.4.2024)

Anmerkungen:

Vorläufige Werte für 2023.

*Wert von Kroatien aus dem Jahr 2022 (geschätzt).

Grafik 12-4 Öffentlicher Bruttoschuldenstand (in % des BIP)
 (2022 und 2021, EU-27-Länder, Prozent des Bruttoinlandsprodukts)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 23.10.2023 / Datum der Extraktion: 17.4.2024)

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 Teilsektoren: Zentralregierung, Staatsregierung, Kommunen und Sozialversicherungsfonds.

12.2 Indikatoren zu Jugendbeschäftigung und Bildung

Österreich weist im europäischen Vergleich (EU-27-Länder) in den meisten der 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-27-Länder) auf (vgl. Grafik 12-5 bis Grafik 12-12).

Beispielsweise betrug die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen (gemäß EUROSTAT) in Österreich im Jahr 2023 10,4%, in den EU-27-Ländern zusammen aber 14,5% (vgl. Grafik 12-5). Österreich liegt damit innerhalb der EU hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2023 an sechster Stelle (an der Spitze Deutschland mit lediglich 5,8%). 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.¹²⁸ In Österreich ist dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung relativ hoch (vgl. Grafik 12-8 bis Grafik 12-12).

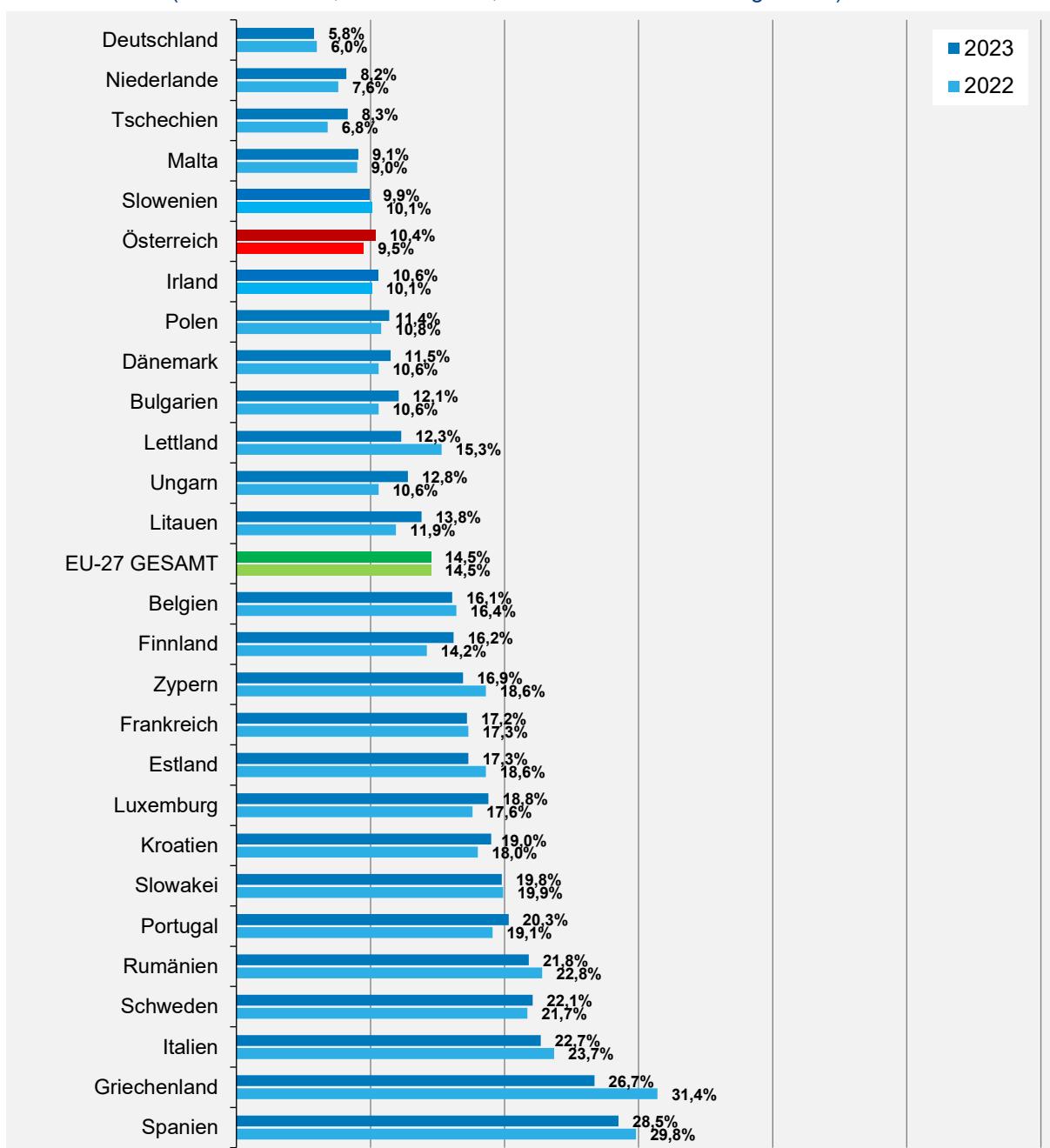
Allerdings ist 2023 (im Vergleich zu 2022) die Arbeitslosenquote der 15-24-Jährigen in den EU-27-Ländern konstant geblieben (in Deutschland sogar weiter gesunken), während diese in Österreich von 9,5% (2022) auf 10,4% (2023) gestiegen ist. Auch im 10-Jahres-Vergleich (vgl. Grafik 12-6) ist die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen in den EU-27-Ländern deutlich gefallen (von 25,2% im Jahr 2013 auf 14,5% 2023), während sie sich in Österreich kaum verändert hat (10,3% im Jahr 2013, 10,4% im Jahr 2023).

In Österreich war auch die Jugendarbeitslosenquote zu Beginn der „Corona-Krise“ (COVID19-Pandemie) im Jahr 2020 stärker gestiegen als im EU-Durchschnitt. In Österreich nahm die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen von 9,1% (2019) auf 11,7% (2020) zu, in den EU-27-Ländern insgesamt im selben Zeitraum von 15,3% auf 17,1% (vgl. Grafik 12-6). Von den Folgen der „Corona Krise“ waren zuerst – sowohl in Österreich als auch in der EU insgesamt – besonders die Jugendlichen betroffen. Die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen, die ohnehin auf einem deutlich höheren Niveau als jene der Über-25-Jährigen liegt, ist (gemäß EUROSTAT-Berechnungsweise) 2020 zunächst wesentlich stärker gestiegen als die Arbeitslosenquote der Über-25-Jährigen (vgl. Grafik 12-6) – ähnlich wie auch schon in Folge der im Jahr 2008 akut gewordenen internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise. Als primäre Ursache für diesen überproportionalen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in einer Krise 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. Die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen hat in Österreich 2023 (10,4%) nicht mehr das Niveau von 2019 (d.h. vor der „Corona-Krise“) mit 9,1% erreicht, EU-weit lag sie 2023 (14,5%) hingegen deutlich unter dem Wert von 2019 (15,6%).

¹²⁸ 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.

Grafik 12-5 Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen

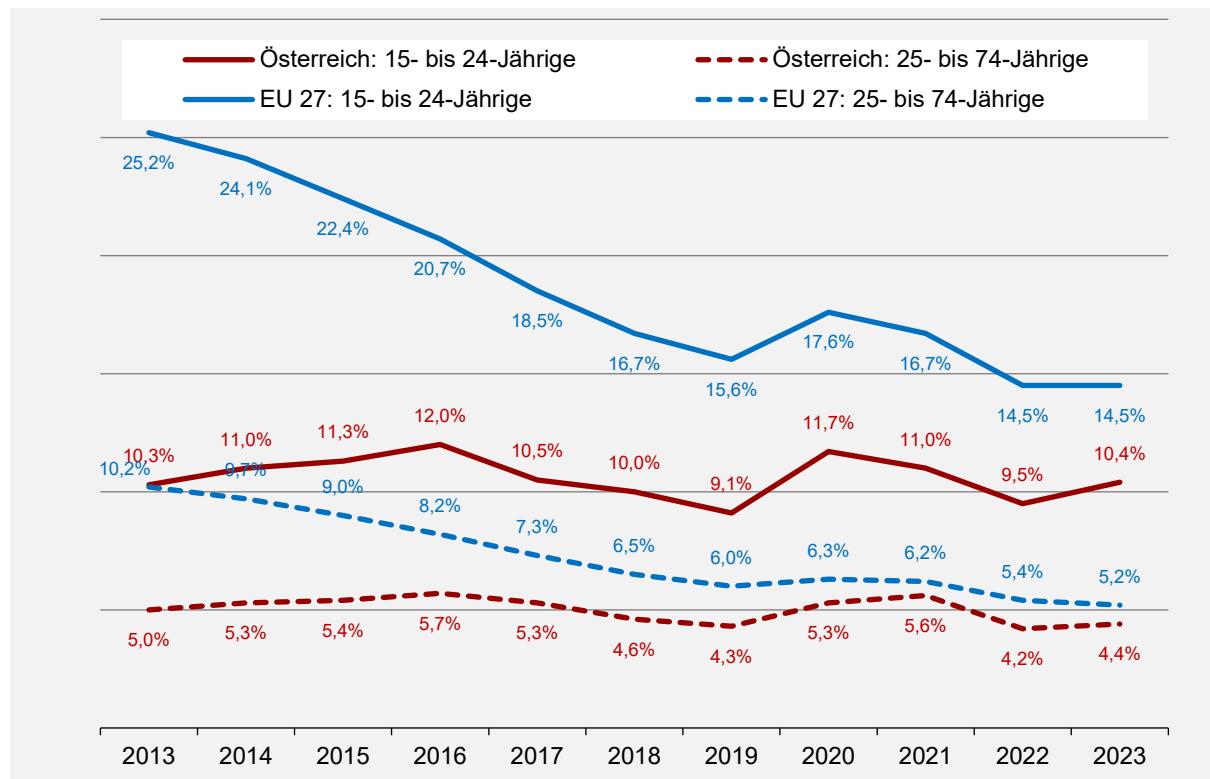
(2022 und 2023, EU-27-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 14.3.2024 / Datum der Extraktion: 10.4.2024)

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 12-6 Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen und der 25- bis 74-Jährigen (2013 – 2023)
(Österreich + EU-27-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)

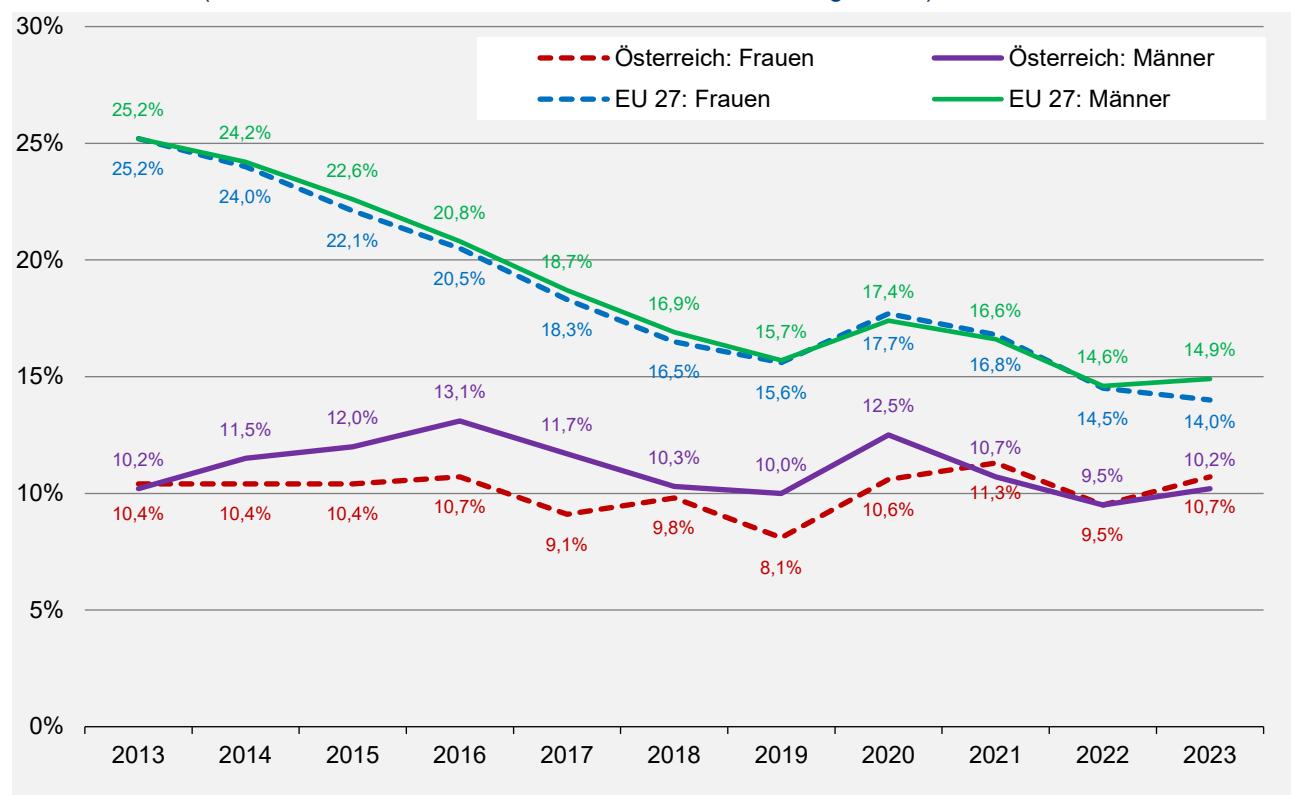


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 14.3.2024 / Datum der Extraktion: 10.4.2024)

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 selbstständige 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 selbstständige 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.

Die Jugendarbeitslosenquote (Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen) weist für Österreich ähnlich wie in der gesamten EU nur geringe geschlechtsspezifischen Unterschiede auf (vgl. Grafik 12-7). In Österreich war von 2014 bis 2020 die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-jährigen Männer höher als jene der Frauen, 2021 hatte sich diese Situation umgedreht (11,3% bei den Frauen und 10,7% bei den Männern), auch zuletzt (2023) war die Arbeitslosenquote der unter-25-jährigen Frauen etwas höher (10,7%) als jene der Männer (10,2%).

Grafik 12-7 Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen nach Geschlecht (2013 – 2023)
(Österreich + EU-27-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 14.3.2024 / Datum der Extraktion: 10.4.2024)

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 selbstständige 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 selbstständige 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.

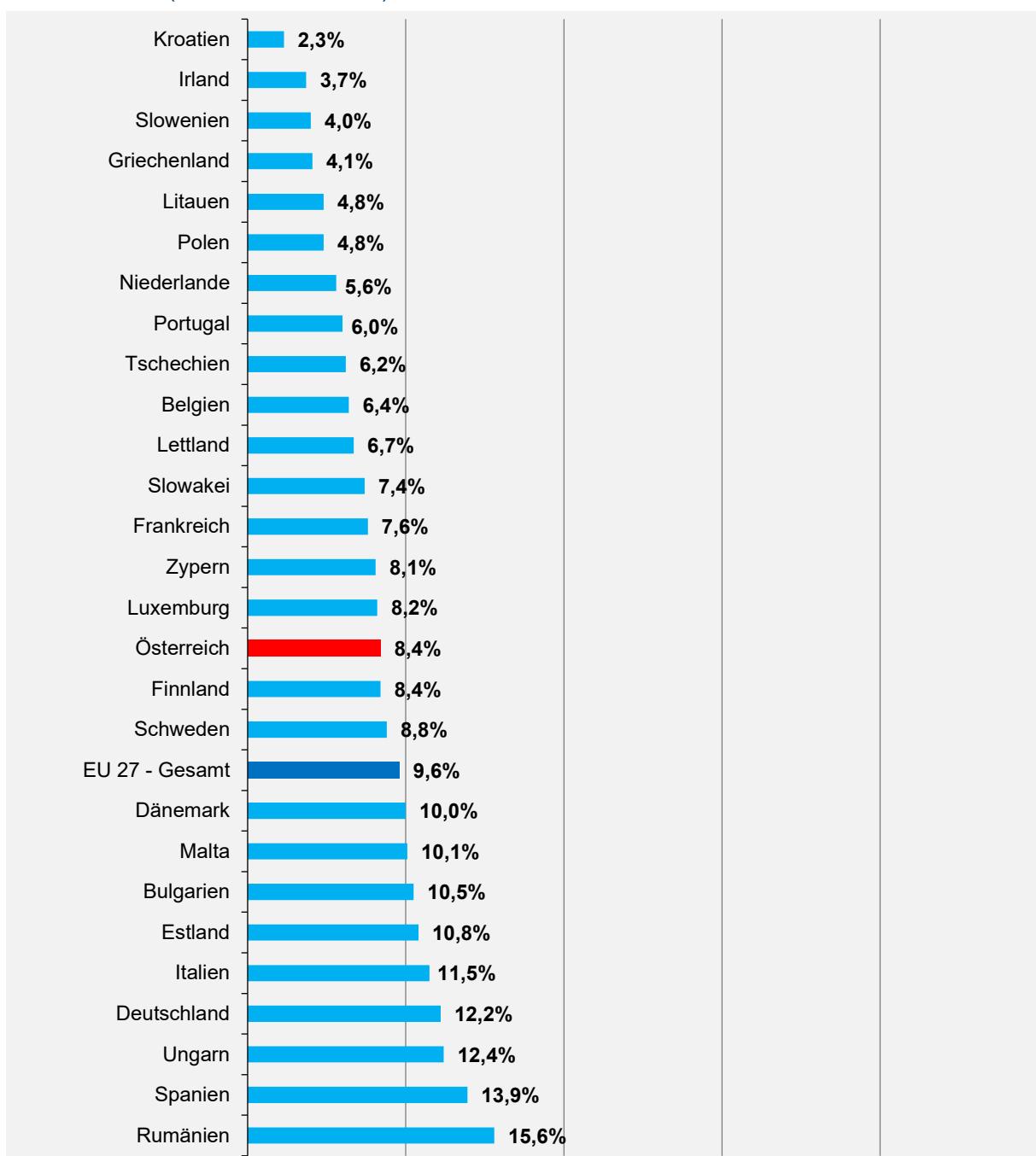
Der Anteil frühzeitiger SchulabgängerInnen – d. h. der Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die auch aktuell an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen – betrug im Jahr 2022 in Österreich 8,4%, innerhalb der EU-27-Länder insgesamt 9,6% (vgl. Grafik 12-8). In den meisten EU-27-Ländern ist dabei der Anteil der Männer deutlich höher (vgl. Grafik 12-9). Auch in Österreich bestehen mittlerweile starke geschlechtsspezifische Unterschiede (2,1%), noch etwas niedriger allerdings als im EU-Durchschnitt (EU-weite Differenz: 3,1%), der Anteil der frühzeitigen SchulabgängerInnen war jedenfalls auch in Österreich im Jahr 2022 bei den Männern (9,5%) deutlich höher als bei den Frauen (7,4%). Für die Ausbildungsintegration männlicher Jugendlicher ist in Österreich primär das (stärker von männlichen Jugendlichen nachgefragte) System der Lehrlingsausbildung („duale“ Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule) 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 über dem EU-Durchschnitt liegenden Ausbildungsintegration der österreichischen Jugendlichen war auch 2022 der Anteil der 20- bis 24-Jährigen, die zumindest über einen Sekundarabschluss II verfügen, noch etwas höher als der EU-Durchschnittswert (vgl. Grafik 12-10). In Österreich lag dieser Anteil gemäß EUROSTAT im Jahr 2022 bei 85,4%, in den EU-27-Ländern insgesamt bei 83,6%. Bei dieser Betrachtungsweise war in Österreich der Unterschied zwischen Frauen (88%) und Männern (83%) ähnlich groß wie im EU-Durchschnitt (86% zu 81%) (vgl. Grafik 12-11).

Eine wichtige Rolle für die vergleichsweise gute Position Österreichs bezogen auf Jugendarbeitslosigkeit und Arbeitsmarktintegration der Jugendlichen spielt – wie schon erwähnt – der hohe Anteil der beruflichen Bildung innerhalb der Sekundarstufe II (vgl. Grafik 12-12). In Österreich befanden sich gemäß EUROSTAT im Jahr 2021 rund 69% der SchülerInnen/Auszubildenden innerhalb der Sekundarstufe II in einem berufsbildenden Ausbildungsgang. Österreich weist damit unter allen EU-Ländern den vierthöchsten Anteil an SchülerInnen in beruflicher Bildung innerhalb der Sekundarstufe II auf (EU 27-Gesamt: 49%).

Grafik 12-8 Anteil frühzeitiger Schul- und AusbildungsabgängerInnen

(Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen),
(2022, EU-27-Länder)

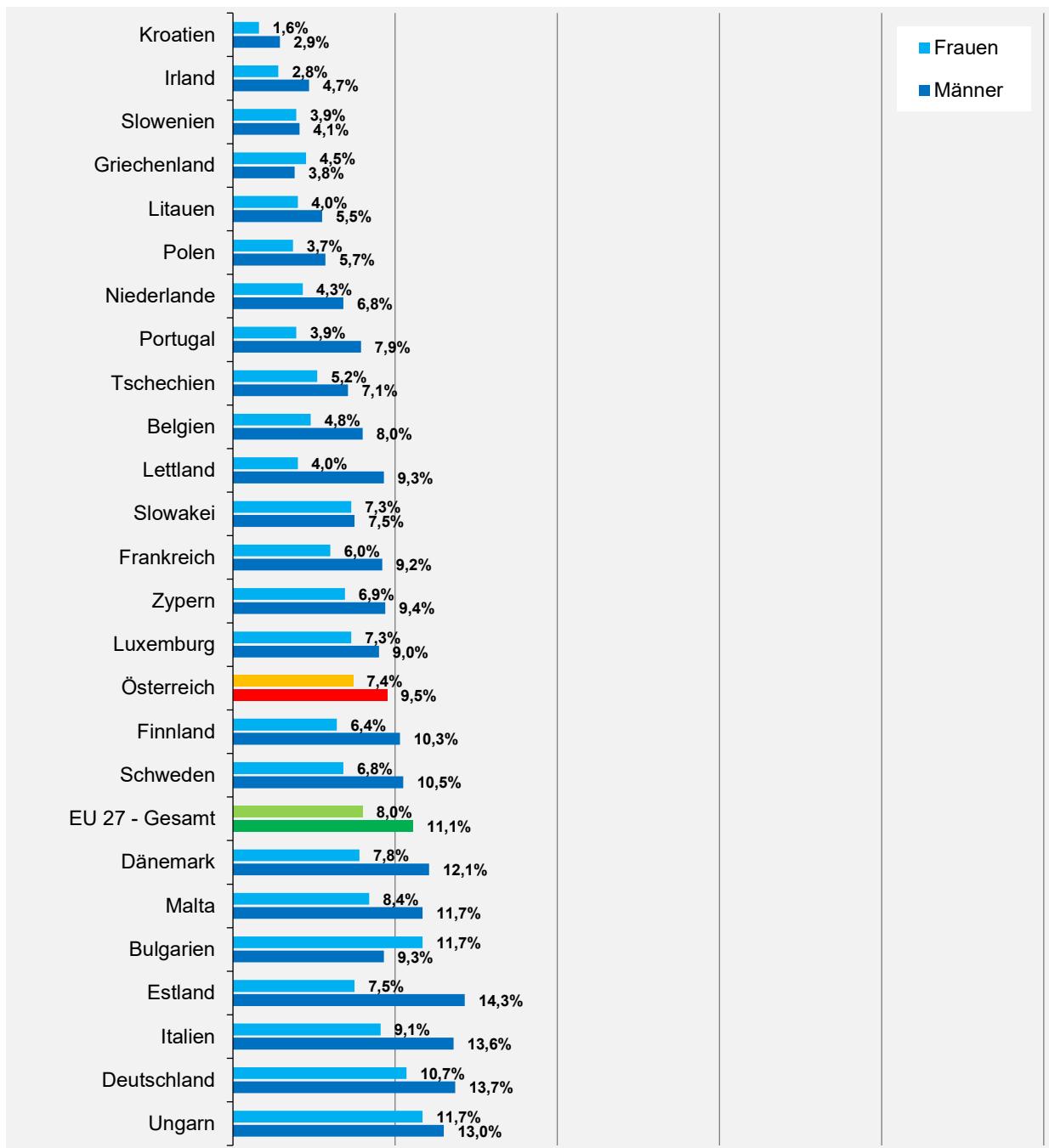


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 14.09.2023 / Datum der Extraktion: 2.11.2023)

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 12-9 Anteil frühzeitiger Schul-/AusbildungsabgängerInnen nach Geschlecht

(Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen),
(2022, EU-27-Länder)

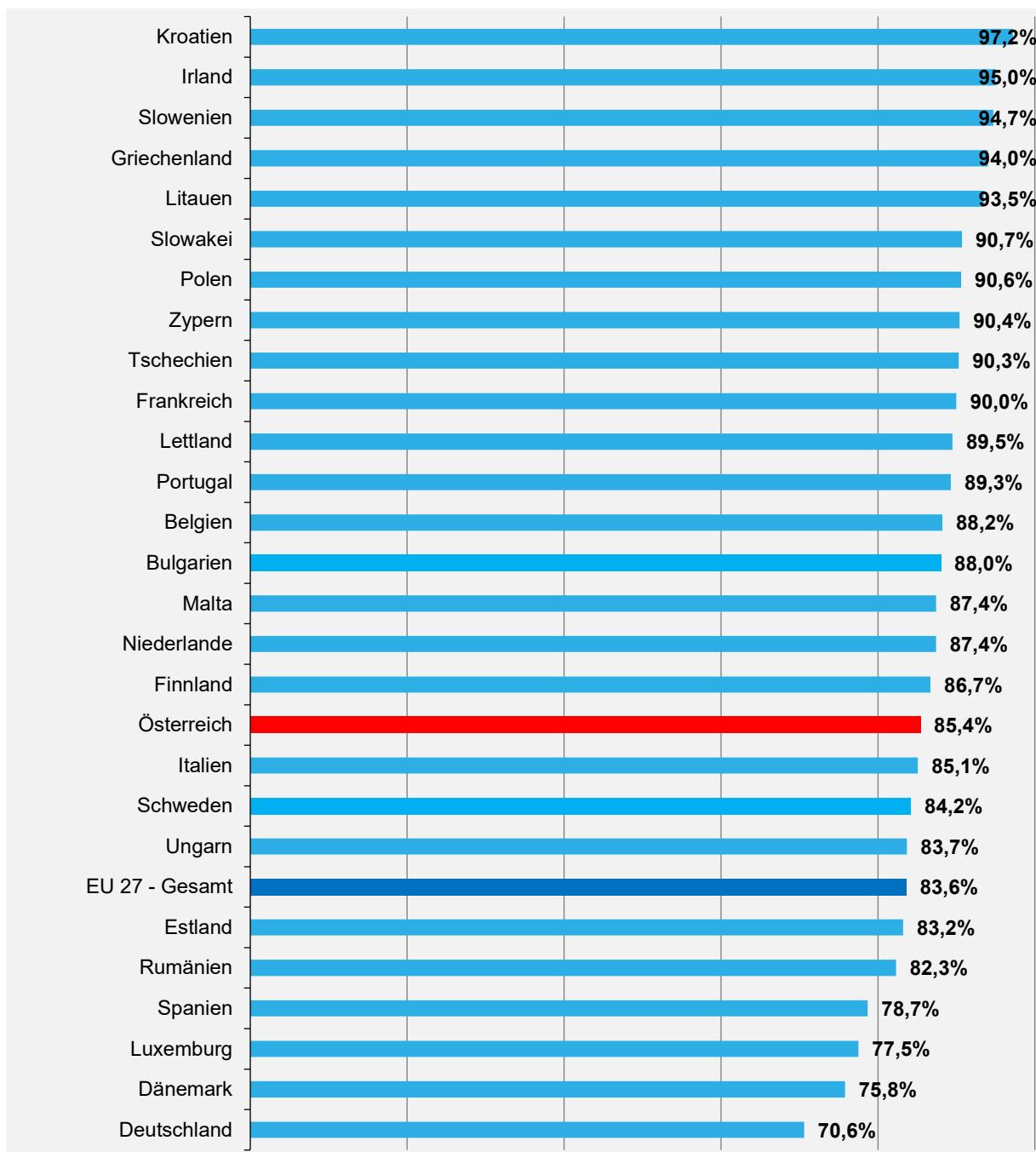


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 14.09.2023 / Datum der Extraktion: 2.11.2023)

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 12-10 Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II

(Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss),
(2022, EU-27-Länder)

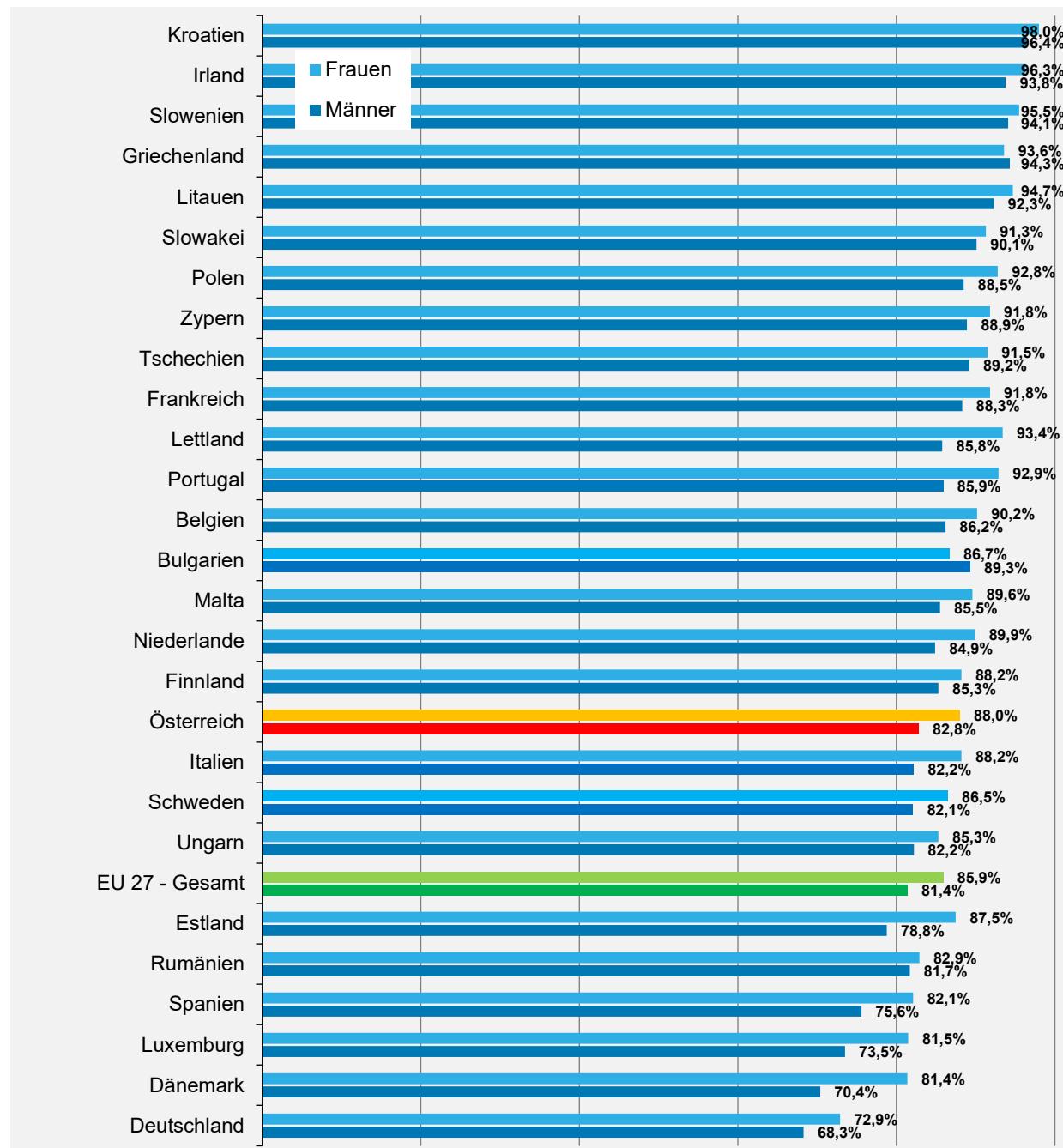


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 14.9.2023 / Datum der Extraktion: 2.11.2023)

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 12-11 Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II nach Geschlecht

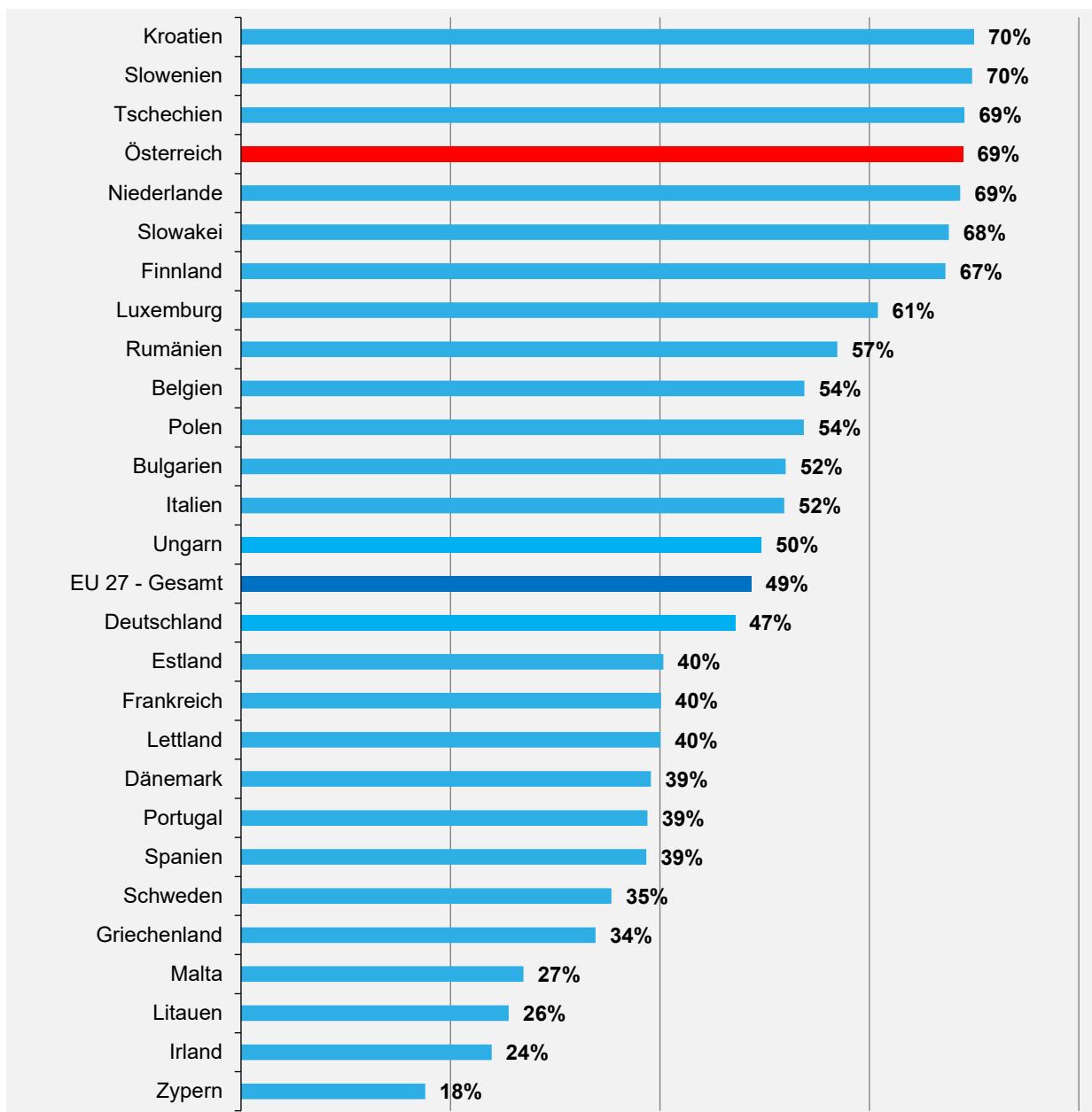
(Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss)
(2022, EU-27-Länder)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 14.9.2023 / Datum der Extraktion: 2.11.2023)

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 12-12 Anteil der SchülerInnen an berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II
(2021*, EU-27 Länder)**



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 19.6.2023 / Datum der Extraktion: 6.11.2023) + ibw-Berechnungen

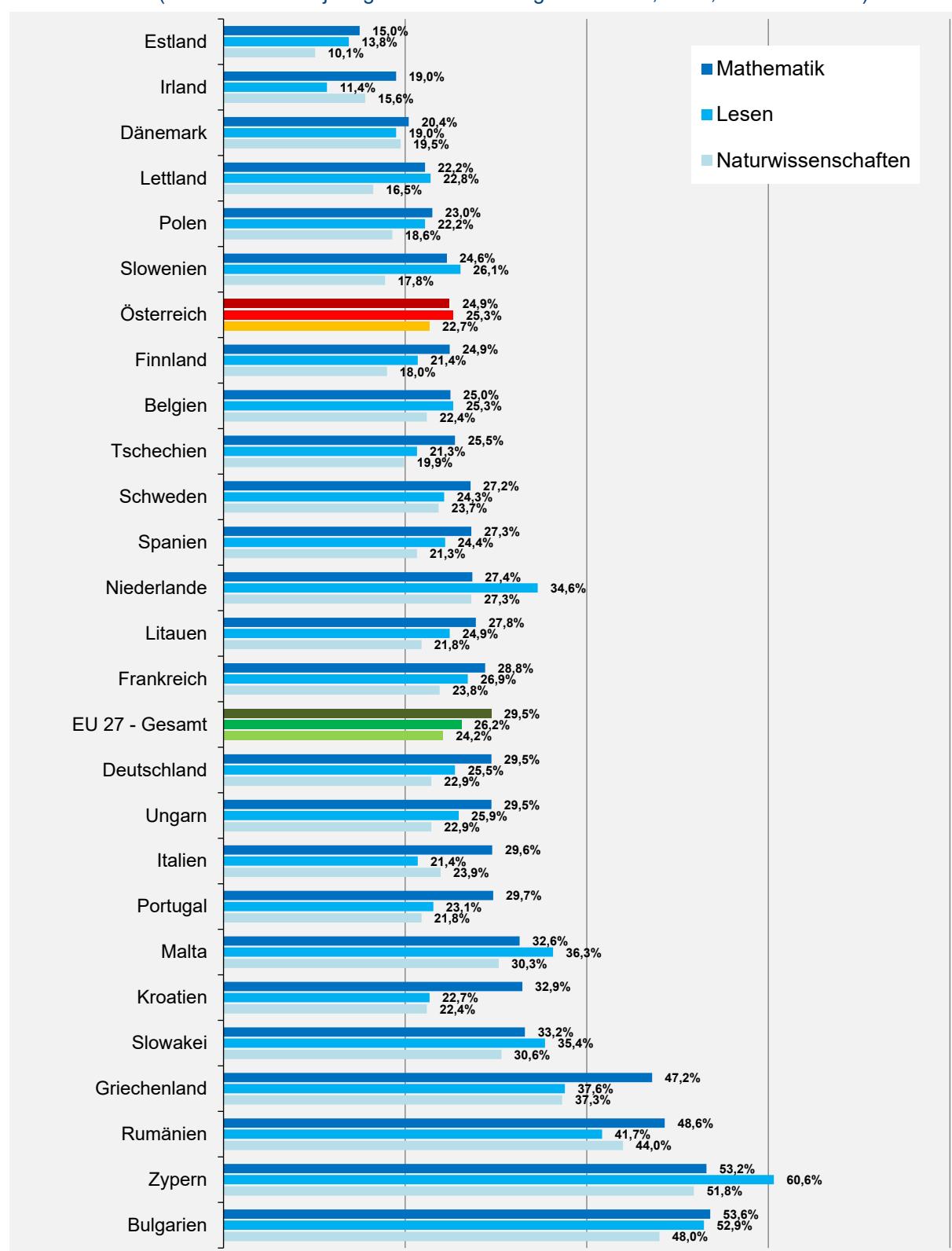
Anmerkungen: Der Indikator „Anteil der SchülerInnen an berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II“ beschreibt den Prozentsatz der Schüler und Schülerinnen in der Sekundarstufe II, die einen berufsbildenden Zweig besuchen. Er veranschaulicht somit die Bedeutung der beruflichen Bildung und Ausbildung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

*Daten für 2022 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor.

Mittlerweile ebenfalls relativ gut im europäischen Vergleich schneidet Österreich bei den Eingangsvoraussetzungen von beruflicher Bildung ab, konkret bei dem im Rahmen der PISA-Studie (2022) erhobenen Leistungs- bzw. Kompetenzlevel der 15-Jährigen (vgl. Grafik 12-13). Der Anteil der 15-Jährigen, die nicht die Stufe 2 („Grundfertigkeiten“) auf der PISA-Skala für die drei Kompetenzbereiche Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften erreicht haben, lag hier in Österreich 2022 in Mathematik bei 24,9%, in Lesen bei 25,3% sowie in Naturwissenschaften bei 22,7%, bei Lesen im Gegensatz zu 2018 (vgl. auch Grafik 12-14) nunmehr auch unter dem EU-Durchschnitt von 26,2%.

Grafik 12-13 Leistungsschwächen in Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften

(Anteil an den 15-jährigen SchülerInnen gemäß PISA; 2022; EU-27-Länder*)



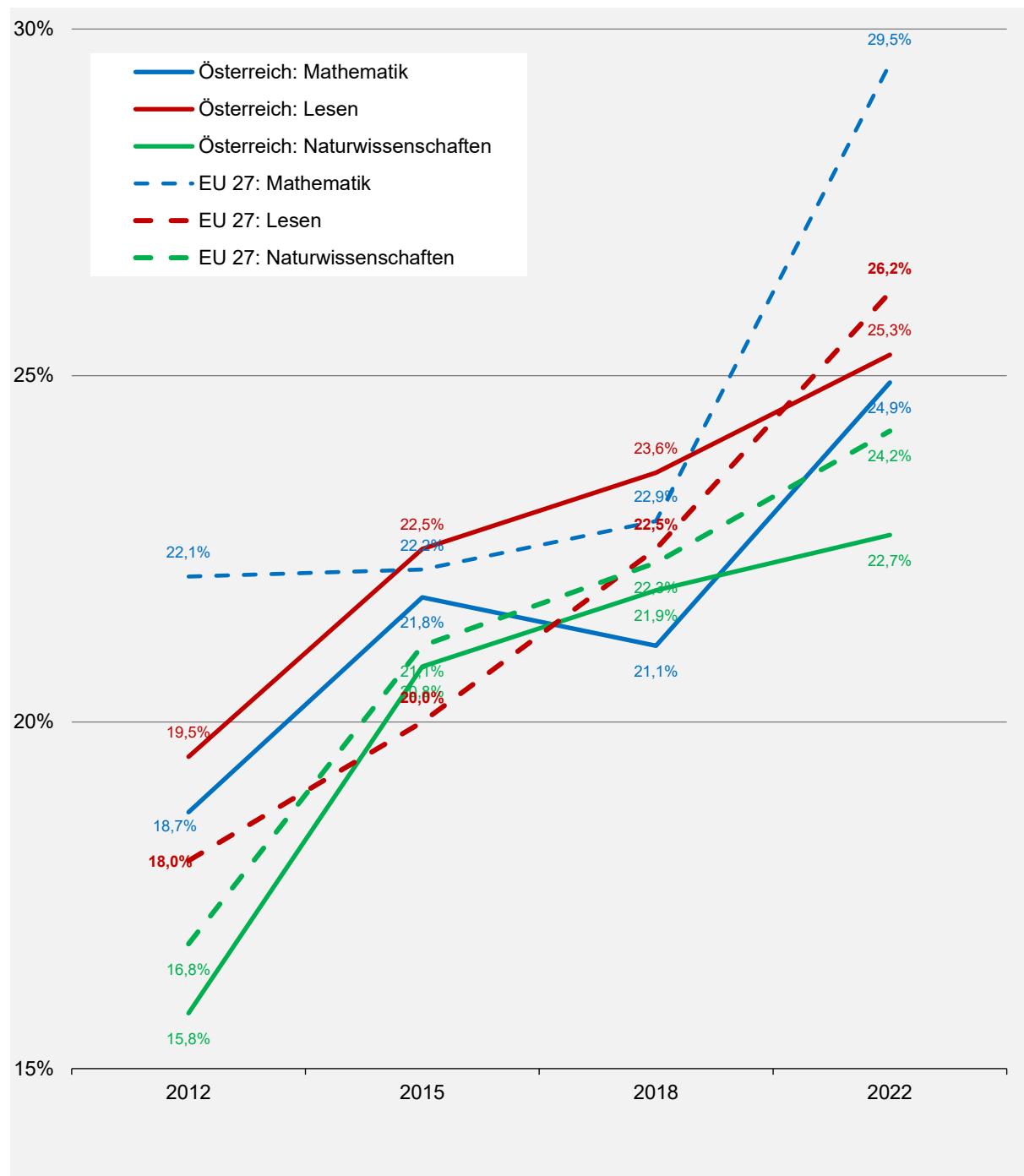
Quelle: EUROSTAT bzw. OECD (Letztes Update: 14.12.2023 / Datum der Extraktion: 8.1.2024)

* Für Luxemburg lagen für 2022 keine Daten vor.

Anmerkungen: Der Indikator misst den Anteil der 15-Jährigen, die nicht die Stufe 2 („Grundfertigkeiten“) auf der PISA-Skala für die drei Kompetenzbereiche Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften erreicht haben. Die Daten stammen aus der internationalen Schulleistungsstudie PISA.

Im Zeitverlauf betrachtet (vgl. Grafik 12-14) ist der Anteil der 15-Jährigen mit Leistungsschwächen in den (traditionellen) Kompetenzbereichen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften (vor allem seit 2018) allerdings deutlich gestiegen, in der Europäischen Union insgesamt noch stärker als in Österreich. Erst ab 2025 sollen im Rahmen der PISA-Erhebung auch digitale Kompetenzen untersucht werden.

Grafik 12-14 Leistungsschwächen in Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften im Zeitverlauf (Österreich + EU-27-Länder)
 (Anteil an den 15-jährigen SchülerInnen gemäß PISA; 2012-2022)



Quelle: EUROSTAT bzw. OECD (Letztes Update: 14.12.2023 / Datum der Extraktion: 8.1.2024)

Anmerkungen: Der Indikator misst den Anteil der 15-Jährigen, die nicht die Stufe 2 („Grundfertigkeiten“) auf der PISA-Skala für die drei Kompetenzbereiche Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften erreicht haben. Die Daten stammen aus der internationalen Schulleistungsstudie PISA.

12.3 Österreich im Kontext der aktuellen europäischen Berufsbildungspolitik

Die Osnabrücker Erklärung und die EU-Ratsempfehlung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung

Ende 2020 hat der Rat der Europäischen Union die Empfehlung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz verabschiedet. Parallel wurde die Osnabrücker Erklärung der europäischen BildungsministerInnen zur beruflichen Bildung für einen Übergang zu einer digitalen und ökologischen Wirtschaft abgegeben. Für den Zeitraum 2021 bis 2025 definiert die Osnabrücker Erklärung vier Hauptziele der Zusammenarbeit in der Berufsbildung:

1. Widerstandsfähigkeit und Exzellenz durch hochwertige, inklusive und flexible berufliche Bildung.
2. Etablierung einer neuen Kultur des lebenslangen Lernens.
3. Bedeutung der beruflichen Weiterbildung und der Digitalisierung.
4. Nachhaltigkeit – eine grüne Perspektive in der beruflichen Bildung.
5. Europäischer Berufsbildungsraum und internationale berufliche Bildung.

Die EU-Ratsempfehlung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung bildet dabei den übergeordneten Rahmen für die Umsetzung der Ziele der Osnabrücker Erklärung.¹²⁹

Digitale Infrastruktur schaffen und Nähe zur Hochschule fördern

In der Erklärung plädieren die Europäische Kommission und die EU-Mitgliedsländer dafür, die Kapazitäten der Berufsbildungseinrichtungen unter aktiver Einbeziehung der Stakeholder auszubauen. Sie betonen die Relevanz von Berufsbildungsprogrammen auf den EQR-Stufen fünf bis acht, die gleichwertig zu Hochschulabschlüssen zu sehen sind.

Agenden rund um die digitale Transformation finden an mehreren Stellen der Erklärung Platz. So wollen die Unterzeichnenden u.a. das Potenzial des digitalen Lernens und der künstlichen Intelligenz nutzen, um Lernende bei der Entwicklung ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu unterstützen. Die Mitgliedstaaten sollen daher zwischen 2021 und 2025 u.a. die Entwicklung einer digitalen Infrastruktur für Lern- und Lehrzwecke in der Berufsbildung unterstützen, einschließlich künstlicher Intelligenz und AR/VR-Technologien.

Verbessern wollen die Mitgliedstaaten auch die Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und akademischen Bildungswegen. Berufsbildung, Hochschulen und Forschungszentren sollen verstärkt zusammenarbeiten.

Kultur des lebenslangen Lernens stärken und Bildungspersonal unterstützen

Berufliche Aus- und Weiterbildungsangebote sollen zukünftig besser miteinander verknüpft werden, ist im Papier zu lesen. Es braucht effektive Berufsberatung und den Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung für alle, insbesondere für vulnerable Lernende. Dies könnte durch unterschiedliche Anreize und Maßnahmen passieren, beispielsweise durch einen Anspruch der BürgerInnen auf (Weiter-)Bildung.

Als wesentlichen Schlüssel zur Etablierung einer Kultur des lebenslangen Lernens sehen die Unterzeichnenden das Bildungspersonal. Die Attraktivität der LehrerInnen- und TrainerInnenberufe müsste

¹²⁹ https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjwrsqQ_ML3AhUJQvEDHdZaDIoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.bibb.de%2Fdokumente%2Fpdf%2Fab31_corrigendum_osnabuecker_erklaerung.pdf&usg=AOvVaw0j17euAcvAe5LetCYFWzOu

erhöht werden, beispielsweise durch Unterstützung des Zugangs zu den TrainerInnen-Berufen in den Berufsbildungseinrichtungen für ExpertInnen aus der Privatwirtschaft gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Bedingungen für den Zugang zum Beruf.

Bis 2025 wollen die Mitgliedstaaten nationale "skills strategies" für Qualität und inklusives lebenslanges Lernen entwickeln – und dabei relevante Stakeholder und Sozialpartner einbeziehen. Auch das Bildungspersonal wollen sie unterstützen. Für dieses soll es möglich sein, die entsprechenden digitalen Kompetenzen zu erlangen, und es sollen passende Tools für sie zur Verfügung stehen.

„Grüne“ Programme und Kompetenzen fördern

Das Thema Nachhaltigkeit beschreiben die EU-Kommission und die Mitgliedstaaten als Querschnitts-thema über viele Bereiche hinweg, wobei sie einen besonderen Zusammenhang mit der digitalen Transformation sehen. Durch die Entwicklung von Open Source und digitalen Lernumgebungen könne Bildung für eine nachhaltige Entwicklung sowohl innerhalb als auch außerhalb von traditionellen Bildungs-settings, also z.B. in Unternehmen oder zu Hause, zugänglicher werden.

Bis 2025 wollen die Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene Anreize für die Ökologisierung von Berufsbildungsprogrammen schaffen, einschließlich der Aus- und Weiterbildung zu u.a. grünen Technologien und Innovationen, zu Energieeffizienz, Umweltbewusstsein oder zur nachhaltigen Nutzung von Lehr-/Lernmaterialien.

Zudem erklären sie, dass sie bis 2025 arbeitsmarktrelevante Kompetenzen für den grünen Wandel definieren, die Einzug in Curricula und Bildungsangebote finden sollen. Auch hierbei spielt das Bildungspersonal, genauso wie EntscheidungsträgerInnen von Berufsbildungsanbietern und BeraterInnen in Unternehmen, eine wichtige Rolle. Sie sollen als MultiplikatorInnen fungieren.

Bildungsmobilität erhöhen

Die EU-Mitgliedstaaten und die Kommission beschreiben in der Erklärung verschiedene Arten und Ebenen von Mobilität: virtuelle/hybride Mobilität, Migration, Transparenz und Vergleichbarkeit von Kompetenzen. In diesem Zusammenhang sprechen sie sich dafür aus, die bestehenden EU-Initiativen, wie z.B. Europass, EQR und Erasmus+ in weitem Umfang nutzen zu wollen. Bis 2025 wollen die Mitgliedstaaten die Mobilität von Lernenden sowie LehrerInnen und TrainerInnen in der Berufsbildung erhöhen und dabei Qualität sicherstellen sowie die Anerkennung von Lernergebnissen fördern. Auch interkulturelle Kompetenzen sollen eine größere Rolle spielen: Sie sollen künftig in Qualifikationsanforderungen und Curricula der Berufsbildung enthalten sein.¹³⁰

Von der Osnabrücker Erklärung zur beruflichen Weiterbildung, aber auch von der kurz zuvor herausgegebenen Ratsempfehlung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz sind wichtige Impulse für bildungspolitische Initiativen/Maßnahmen ausgegangen, die in Bezug zu den Zielen und Prioritäten dieser beiden europäischen Grundlagendokumente stehen. Diese Maßnahmen haben auch Eingang in den „National Implementation Plan“ (NIP) gefunden, der in Verantwortung der VertreterInnen des Advisory Committee for Vocational Training (ACVT) in Kooperation mit den GeneraldirektorInnen für Berufsbildung (DGVT) in Österreich erstellt und (laut Plan) Ende Mai 2022 an die Kommission übermittelt wurde. Die Maßnahmen sind dabei einerseits den drei Teilelementen der beruflichen Bildung in Österreich – der schulischen Berufsbildung, der du-

¹³⁰ Quelle: EPALE E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa

alen Berufsbildung sowie der beruflichen Weiterbildung – und andererseits inhaltlichen Themenbereichen zugeordnet, die gegenwärtig aber auch in den nächsten Jahren die Bildungspolitik maßgeblich bestimmen werden.

Entwicklungen und Aktivitäten 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 „Kommuqué von Brügge“¹³¹ 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 Jugendbeschäftigungsinitiative umfasst 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 Apprenticeship¹³²) 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 12-8), der spezifischen Förderung von „Risikogruppen“ - z. B. mittels Überbetrieblicher Lehrausbildung, Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung, AusbildungsFit, Lehrlings- und Jugendcoaching, Lehrstellenförderung des AMS (vgl. Kapitel 6) und der Unterstützung des praxisorientierten Lernens. Letzteres erfolgt beispielsweise in Form der hohen Bedeutung des dualen Systems der Lehrlingsausbildung, bei der die Ausbildung zum Großteil direkt im Betrieb erfolgt, aber auch in unterschiedlicher Intensität und Qualität an den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (z. B.

¹³¹ Kommuqué 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)

¹³² 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).

mittels Praktika, Betriebskontakte, praktischem Lernbezug, LehrerInnen mit spezifischen Berufserfahrungen).

Ein wichtiges Instrument der europäischen Berufsbildung ist der **Europäische Qualifikationsrahmen** und seine nationale Umsetzung in Form des Nationalen Qualifikationsrahmens. Der Nationale Qualifikationsrahmen wurde im März 2016 mit dem „Bundesgesetz über den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR)“ im Nationalrat beschlossen¹³³.

Gemäß den Empfehlungen zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen¹³⁴ 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 sowie 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 dem Vorgehen 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.¹³⁵

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, sektorale) 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 angestrebten NQR-Niveaus sicherstellen.

¹³³ Vgl: BGBl. I Nr.14/2016

¹³⁴ ABI. Nr. C111 vom 06.05.2008

¹³⁵ Weitere Informationen unter http://www.lebenslanges-lernen.at/home/nationalagentur_lebenslanges_lernen/nqr_koordinierungsstelle/

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

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

Mit einer Mitteilung der Kommission aus dem August 2015¹³⁶, 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, setzte 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 sind 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:

- Verringerung der Quote der frühen SchulabbrecherInnen 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.)

¹³⁶ Com (2015) 408 final – Neue Prioritäten für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung {SWD(2015) 161 final}

- Verbesserung der Beschäftigungschancen junger 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 AusbildungsabbrecherInnen 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.

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.

Im Herbst 2020 wurde eine verstärkte Jugendgarantie mit dem Titel „Eine Brücke ins Arbeitsleben – Stärkung der Jugendgarantie“ verankert. Wie die bereits 2013 beschlossene Jugendgarantie sieht sie vor, dass alle Jugendlichen innerhalb von vier Monaten ein qualitativ hochwertiges Angebot erhalten. Neu ist, dass die Altersgruppe auf alle Jugendlichen unter 30 ausgedehnt wird. Die Jugendgarantie unterscheidet nun stärker zwischen temporären NEETs und längerfristigen NEETs. Damit soll der Fokus nun stärker auf die zweite Gruppe gelegt werden, was stärkere individuelle Betreuung, Coaching, mehr Basisqualifikation etc. bedeutet. Außerdem sollen Kompetenzen im Hinblick auf eine digitale und grüne Wirtschaft eine stärkere Rolle spielen. Die Jugendgarantie orientiert sich künftig stärker an den vier Phasen: Bestandsaufnahme (Mapping), Information (Outreach), Vorbereitungsphase und Angebot:

- Bestandsaufnahme/Mapping: Identifikation der Zielgruppe, der verfügbaren Angebote und der benötigten Kompetenzen. Stärkere Prävention durch Frühwarnsysteme und Maßnahmen.
- Information/Outreach: eine Kommunikations- und Kontaktstrategie, insbesondere für schwer erreichbare Jugendliche (vgl. z.B. Ausbildung bis 18, offene Jugendarbeit).
- Vorbereitungsphase: Entwicklung von individuellen Aktionsplänen, die die Bedürfnisse der Jugendlichen berücksichtigen. Durchführung von Beratung, Begleitung und Mentoring. Verbesserung der digitalen Fähigkeiten durch vorgesetzte Maßnahmen. Bewertung, Förderung und Validierung anderer wichtiger Fähigkeiten.
- Angebot: Die vierte Phase ist die Aufnahme des Angebotes, mit dem das Jugendgarantie-Programm verlassen wird. Ein qualitativ hochwertiges Angebot kann – jeweils gefördert oder nicht gefördert – Beschäftigung, (Weiter-)Bildung, Lehre oder Praktikum umfassen.

Kern der österreichischen Umsetzung der Jugendgarantie sind die Ausbildung bis 18, die Überbetriebliche Lehrausbildung, Jugendcoaching, AusbildungsFit und die Ausbildungsgarantie bis 25 (siehe Kap. 7). Die Pläne aller EU-Mitgliedstaaten und aktuelle Entwicklungen sind auf einer Website der Europäischen Kommission abrufbar¹³⁷.

¹³⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=de>

Agenda neue Kompetenzen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten

Die Leitinitiative „Agenda neue Kompetenzen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ (Agenda New Skills for New Jobs) sollte dazu beitragen, die Europa-2020-Ziele – insbesondere die Steigerung der Beschäftigungsquote und des Anteils der Personen mit Hochschulabschluss sowie die Verringerung der Quote der frühen SchulabrecherInnen und der von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffenen Menschen – zu erreichen.

Die Initiative umfasste eine Reihe von Maßnahmen, die zum Ziel hatten...

- 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>

Beschäftigungsinitiative für junge Menschen

Zur Unterstützung der Umsetzung der Jugendgarantie wurde 2013 als eine der Hauptfinanzierungsquellen der EU die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen in jenen Regionen eingeleitet, in denen die Jugendarbeitslosigkeit mehr als 25% betrug. In den Jahren 2021 bis 2023 konnten die Mitgliedstaaten dank der zusätzlichen Mittel, die im Rahmen der Aufbauhilfe für den Zusammenhalt und die Gebiete Europas (REACT-EU) zur Verfügung stehen, ihre Mittel für die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen und ihre Mittel im Rahmen des Europäischen Sozialfonds aufstocken, um von der Coronakrise betroffene junge Menschen zu unterstützen.

Die Initiative richtet sich ausschließlich an junge Menschen, die sich weder in Ausbildung noch in Beschäftigung (NEETs), lange arbeitslos oder nicht als arbeitssuchend gemeldet sind. Dadurch soll gewährleistet werden, dass in den Teilen Europas, wo die Probleme am dringendsten sind, junge Menschen gezielt gefördert werden. Die Initiative unterstützt in erster Linie die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen, Praktika, Stellenangeboten und Fortbildungsmaßnahmen, die zu einer Qualifikation führen.¹³⁸

Im Rahmen der Jugendgarantie sollen die Mitgliedstaaten Maßnahmen treffen, um zu gewährleisten, dass Menschen unter 25 Jahren binnen vier Monaten nach dem Verlassen der Schule oder dem Verlust des Arbeitsplatzes eine hochwertige Arbeitsstelle, eine Weiterbildungsmaßnahme oder ein hochwertiger Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angeboten wird. Im Hinblick auf die Umsetzung von Jugendgarantie-Programmen ergänzt die Beschäftigungsinitiative andere Maßnahmen, insbesondere solche, die aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert werden. Neben der direkten Unterstützung für einzelne Menschen kann der ESF zur Reform von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung sowie Sozialsystemen und -diensten beitragen.

Für den Zeitraum 2021 bis 2027 haben die EU-Organe die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen zur Vereinfachung in den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) integriert, wobei der Schwerpunkt weiterhin auf der Beschäftigung junger Menschen liegt. Alle Mitgliedstaaten müssen einen angemessenen

¹³⁸ https://ec.europa.eu/Social/main.jsp?catID_1176&langID=de

Beitrag ihrer ESF+-Mittel in gezielte Maßnahmen und Strukturreformen zur Förderung der Jugendbeschäftigung und der Aus- und Weiterbildung investieren.

Darüber hinaus sollen Mitgliedstaaten, in denen die Quote junger Menschen im Alter von 15 bis 29 Jahren, die weder eine Arbeit haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren (NEET), in den Jahren 2017 bis 2019 über dem EU-Durchschnitt lag, mindestens 12,5% ihrer ESF+-Mittel für junge Menschen bereitstellen.

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 Arbeitnehmern/Innen 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, aktiver Teilhabe am gesellschaftlichen Leben etc.

Im Rahmen der Europäischen Ausbildungsallianz bemühen sich Regierungen und wichtige Interessenträger darum, die Qualität, das Angebot und generell das Image der Lehrausbildung in ganz Europa zu verbessern und gleichzeitig etwas für die Mobilität von Auszubildenden zu tun. Diese Maßnahmen werden durch nationale Verpflichtungen und freiwillige Zusagen von Interessenträgern gefördert.

Im Juli 2020 brachte die Europäische Kommission als Teil des Pakets zur Förderung der Jugendbeschäftigung die neue Europäische Ausbildungsallianz auf den Weg. In der verstärkten Allianz werden neue Verpflichtungen für digitale und grüne Lehrlingsausbildungen vor allem für jene Branchen gefordert, die beim Übergang zu einem klimaneutralen Europa an vorderster Front stehen werden.

Durch die neue Europäische Ausbildungsallianz werden nationale Koalitionen begünstigt, KMU unterstützt und die Sozialpartner, auch auf sektoraler Ebene, verstärkt einbezogen sowie lokale und regionale Behörden mobilisiert und Auszubildende in den Mitgliedstaaten besser vertreten. Darüber hinaus wird sich die neue Allianz mit wichtigen Querschnittsthemen wie Gleichstellung, soziale Inklusion und Internationalisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung befassen. 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 Institutionen und Körperschaften 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 367 Einrichtungen der Ausbildungsallianz beigetreten, die Zahl der seit 2013 zugesagten Lehrstellen beläuft sich auf mehr als 1.055.000.¹³⁹

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.

Europäisches Jahr der Jugend 2022

Im Dezember 2021 wurde eine politische Einigung über das Europäische Jahr der Jugend erzielt. Ein ganzes Jahr hat die Kommission eine Vielzahl von Aktivitäten in enger Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament, den Mitgliedstaaten, regionalen und lokalen Behörden, Jugendorganisationen und jungen Menschen koordiniert.

Europäisches Jahr der Kompetenzen 2023

Das Europäische Jahr der Kompetenzen (European Year of Skills) zielt darauf ab, Qualifikationslücken in der Europäischen Union zu schließen und die EU-Kompetenzstrategie voranzutreiben, die dabei helfen wird, Menschen neu zu qualifizieren, wobei der Schwerpunkt auf digitalen und grünen Technologiekompetenzen liegt. Dazu müssen wir den Menschen dabei helfen, die richtigen Fähigkeiten für hochwertige Arbeitsplätze zu erwerben, und Unternehmen, insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen, dabei helfen, nationale Anstrengungen sowie bestehende und neue EU-Initiativen und EU-Finanzierungsmöglichkeiten hervorzuheben. Es wird kompetenzbezogene Aktivitäten und Veranstaltungen in ganz Europa unterstützen.¹⁴⁰

Das ganze Jahr über werden verschiedene Interessengruppen, darunter die Kommission, das Europäische Parlament, die Mitgliedstaaten, Sozialpartner, öffentliche und private Arbeitsverwaltungen, Handels- und Industriekammern, Bildungs- und Ausbildungsanbieter sowie Arbeitnehmer und Unternehmen, gemeinsam an der Förderung arbeiten Kompetenzentwicklung.

Die Schwerpunkte des Europäischen Jahrs der Kompetenzen sind folgende:

- Förderung von Investitionen in Ausbildung und Weiterqualifizierung, damit Menschen ihren Arbeitsplatz behalten oder einen neuen finden können
- Durch eine enge Zusammenarbeit mit Sozialpartnern und Unternehmen wird sichergestellt, dass die Qualifikationen den Bedürfnissen der ArbeitgeberInnen entsprechen
- Die Wünsche und Fähigkeiten der Menschen mit den Chancen auf dem Arbeitsmarkt in Einklang bringen, insbesondere im Hinblick auf den grünen und digitalen Wandel und die wirtschaftliche Erholung
- Menschen von außerhalb der EU mit den erforderlichen Fähigkeiten anziehen.

Diese Ziele sollen durch folgende Maßnahmen und Programme erreicht werden:

- Green-Deal-Industrieplan – Fachkräftelücke schließen: Der Green-Deal-Industrieplan wird Europas Clean-Tech-Industrien dabei helfen, Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Der

¹³⁹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1499&langId=en>

¹⁴⁰ https://year-of-skills.europa.eu/about_en

Schwerpunkt liegt auf Investitionen in Schulung, Weiterqualifizierung und Umschulung, um die Herausforderungen und Chancen einer klimaneutralen Industrie zu bewältigen.

- Schließen der Lücke bei den digitalen Kompetenzen: Digitale Kompetenzen sind für die Teilhabe an der Gesellschaft, die Arbeit und die soziale Integration von entscheidender Bedeutung. Sie sind auch für das Wirtschaftswachstum und die Wettbewerbsfähigkeit der EU von entscheidender Bedeutung und bieten mehr Autonomie, Kompetenzentwicklung und Arbeitszufriedenheit.
- Beseitigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt: Die EU-2030-Kernziele des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte, wonach jedes Jahr mindestens 78 % der Erwachsenen erwerbstätig sein und 60 % an Schulungen teilnehmen sollen, erfordern erhebliche Anstrengungen, um Hürden zu beseitigen und die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zu fördern.
- Das Potenzial der Fähigkeiten junger Menschen freisetzen: Junge EuropäerInnen verfügen über das Potenzial und die Fähigkeiten, die dazu beitragen können, den Arbeitskräftemangel zu beheben und die schrumpfende Arbeitskräftezahl in der EU zu stärken. Ihnen sollte jede erdenkliche Chance gegeben werden, im grünen und digitalen Wandel erfolgreich zu sein und die Zukunft der EU mitzugestalten. Die EU trägt dazu bei, junge Menschen durch politische Maßnahmen, Initiativen und Finanzierung zu stärken, die ihre Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern und die ihnen zur Verfügung stehenden Ausbildungsmöglichkeiten verbessern.
- Transversale Kompetenzen: Querschnittskompetenzen wie kritisches Denken, Teamarbeit und Lernfähigkeit sind für Arbeit, Bildung und das tägliche Leben unerlässlich. Die Entwicklung und Anerkennung dieser Fähigkeiten spielen eine wichtige Rolle bei der Förderung von nachhaltigem Wirtschaftswachstum, sozialer Eingliederung und Wettbewerbsfähigkeit. Die EU unterstützt ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und Ausbildungseinrichtungen bei der Weiterentwicklung dieser Fähigkeiten.

Das Jahr hat am 9. Mai 2023 begonnen und wird 12 Monate dauern, wobei viele Aktionen und Initiativen gestartet und gefördert werden sollen. Zur Vernetzung der relevanten AkteureInnen, der Koordinierung der Aktivitäten auf nationaler Ebene und für den Austausch auf europäischer Ebene wurden von den Mitgliedstaaten nationale KoordinatorInnen nominiert. Als Vernetzungs- und Informationsplattform wurde in Österreich eine Stakeholder-Gruppe mit allen relevanten AkteurInnen eingerichtet. Die Gruppe soll dazu beitragen, die verschiedenen Aktivitäten, Initiativen und Maßnahmen zur Vermittlung und Förderung von Kompetenzen in Österreich sichtbar zu machen. Die Auftaktveranstaltung fand am 21. April 2023 statt.

Erasmus+

Erasmus+ ist das EU-Programm für die Bereiche Bildung, Jugend und Sport. 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. Neben den 27 EU-Mitgliedstaaten nehmen auch Island, Liechtenstein, Norwegen, Nordmazedonien, Serbien und die Türkei am Programm teil. Es ermöglicht Jugendlichen und jungen Erwachsenen u.a. im Ausland Erfahrung zu sammeln, sei es durch Studium, Arbeit oder Freiwilligenarbeit.

Erasmus+ soll einerseits die Mobilität von Personen wie (Hochschul-)Lehrenden, Studierenden, SchülerInnen und auch Lehrlingen unterstützen. Mit Studienaufenthalten, Praktika für Studierende und Auszubildende, Lehr- und Fortbildungsaktivitäten, Jugendaustauschprojekte, Jugendarbeit und Maßnahmen im Sportbereich können die TeilnehmerInnen ihre Kompetenzen verbessern. Andererseits sollen die internationale Zusammenarbeit und Partnerschaften zwischen Institutionen und Ländern gefördert

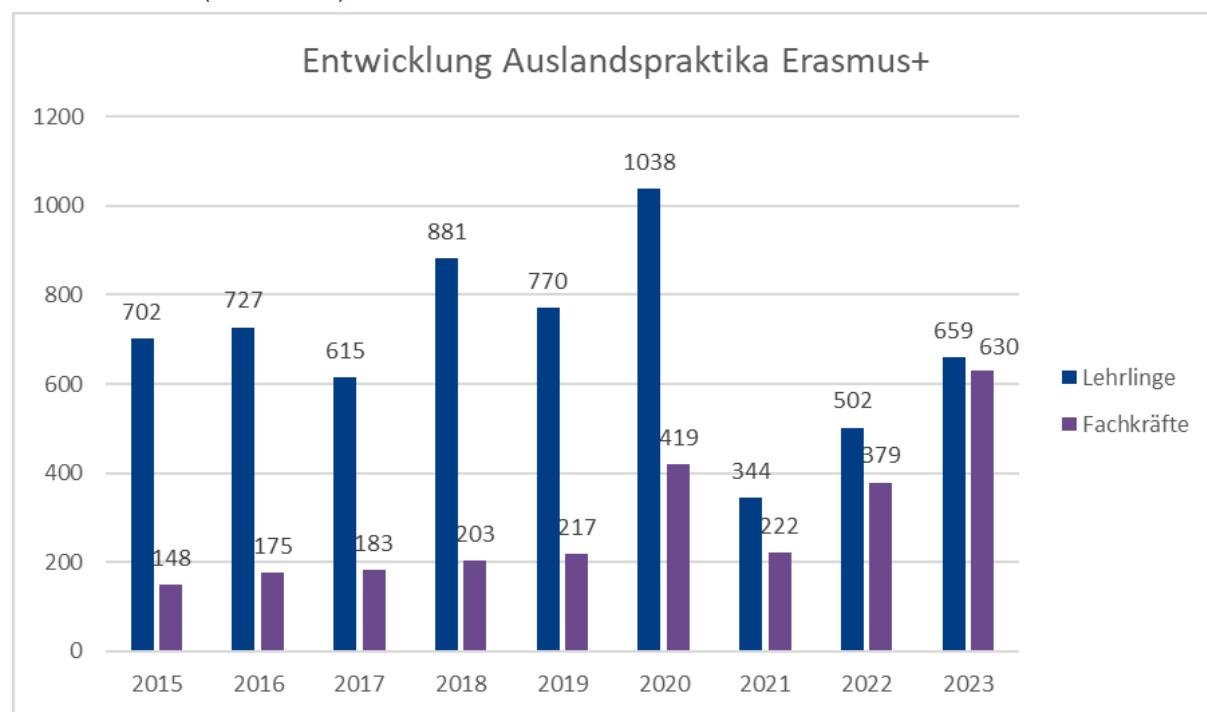
werden. Erasmus+ trägt damit zu einem erhöhten Bewusstsein für ein gemeinsames Europa und seiner Vielfalt bei.

Darüber hinaus wirkt Erasmus+ auch systemisch, indem es eine nachhaltige horizontale Internationalisierung des österreichischen Bildungssystems von der Elementarpädagogik über alle Schulformen und die Hochschulbildungseinrichtungen bis hin zur Erwachsenenbildung stärkt, nationale bildungspolitische Schwerpunktsetzungen unterstützt sowie Transparenz- und Anerkennungsinstrumente sowie europaweite Netzwerke fördert. Zudem beinhaltet das Programm Exzellenzinitiativen wie die Europäischen Hochschulen, gemeinsame Masterabschlüsse, Zentren der beruflichen Exzellenz, Jean Monnet-Maßnahmen (Europastudien) und Erasmus+ Lehrkräfteakademien. Erasmus+ leistet einen wesentlichen Beitrag zur Ausgestaltung des Europäischen Bildungsraums sowie des Europäischen Hochschulraums und unterstützt die Implementierung des Aktionsplans für digitale Bildung und der European Skills Agenda. Zwischen 2021 und 2027 werden von der Europäischen Union mehr als 26 Milliarden Euro für das Programm bereitgestellt. Mit diesen Mitteln sollen rund zehn Millionen Menschen die Möglichkeit erhalten, an Erasmus+ teilzunehmen. Das BMBWF ist in Österreich die koordinierende nationale Behörde zur Umsetzung von Erasmus+. Die OeAD-GmbH ist als nationale Agentur mit der Umsetzung und Verwaltung von Erasmus+ beauftragt.

Grafik 12-15 zeigt, dass die Zahl der TeilnehmerInnen (sowohl Lehrlinge als auch AusbilderInnen) an Mobilitätsprojekten für Einzelpersonen (KA 1) von 2015 bis 2020 kontinuierlich gestiegen ist. In den Jahren 2021 und 2022 sank die Zahl der Mobilitäten im Bereich Berufsbildung – wie auch in den anderen Bereichen von Erasmus+ - pandemiebedingt deutlich: Im Jahr 2021 wurden insgesamt 2.390 Mobilitäten verzeichnet (davon 1.640 SchülerInnen, 344 Lehrlinge und 222 AusbilderInnen), im Jahr 2022 waren es 4.021 Mobilitäten (davon 2.751 SchülerInnen, 502 Lehrlinge und 379 AusbilderInnen).¹⁴¹ 2023 erfolgte wieder ein deutlicher Anstieg (659 Lehrlinge, 630 AusbilderInnen).

¹⁴¹ OeAD Jahresbericht 2021 und OeAD Jahresbericht 2022.

Grafik 12-15 Erasmus+ Berufsbildung: TeilnehmerInnen in KA 1 Mobilitätsprojekten (2015-2023)



Quelle: OeAD 2023

Anmerkung: TeilnehmerInnen exkl. Begleitpersonen und Vorbereitenden Besuchen.

Der Europäische Sozialfonds

Der Europäische Sozialfonds (ESF) unterstützt Beschäftigungsmaßnahmen und die wirtschaftliche und soziale Kohäsion in den Mitgliedstaaten 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 betrug rund 531 Millionen Euro zuzüglich Kofinanzierung durch nationale PartnerInnen. 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 Erwachsene, die sich weder in Ausbildung noch in Beschäftigung befinden (NEET). Ziele sind die Rückführung in das Ausbildungssystem sowie flankierende Maßnahmen zur Stabilisierung und Persönlichkeitsbildung.

Ferner unterstützt der ESF Maßnahmen, die an den berufsbildenden Schulen der Gefahr entgegenwirken, dass SchülerInnen die an sie gestellten Anforderungen nicht bewältigen können. Dies erfolgt beispielsweise durch Lernbegleitung oder Lernberatung oder durch intensives Training in den Bereichen Sprachförderung, Mathematik und Naturwissenschaften.

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

Darüber hinaus unterstützt der ESF noch eine Reihe weiterer Angebote, wie zum Beispiel Bildungsberatungsangebote oder Entwicklungsprojekte, die einen zeitgemäßen Pflichtschulabschluss unterstützen und die Anschlussfähigkeit an weiterführende Bildung in den Mittelpunkt stellen.

Das neue ESF+ Programm 2021-2027 adressiert schwerpunktmäßig die länderspezifischen Empfehlungen der Europäischen Kommission. Demgemäß liegt ein Programmokus auf der Förderung einer ausgewogenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern sowie gleicher Arbeitsbedingungen und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, unter anderem durch vereinfachten Zugang zu Kinderbetreuung. Außerdem sollen Ältere am Arbeitsmarkt unterstützt und Maßnahmen zur Verringerung und/oder Vermeidung der Entstehung von Armut umgesetzt werden.

Besonderes Augenmerk liegt auf der Förderung von Jugendlichen. Einerseits wird dem vorzeitigen Schulabbruch mit schulischer und außerschulischer Lernunterstützung sowie mit sozialpädagogischer und regionaler mobiler Betreuung entgegengewirkt. Andererseits zielt ein differenziertes Angebot an Assistenzleistungen auf die Heranführung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen an für sie geeignete Ausbildungsformen bzw. auf eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt ab.

Über zusätzliche Maßnahmen, die ab dem Jahr 2021 zugänglich sind, versucht der ESF den negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie entgegenzuwirken. Hierzu wurden in einer ersten Tranche rund 88,5 Millionen Euro verfügbar gemacht, mit denen Jüngere und junge Erwachsene in ihrer Schullaufbahn durch diverse Zusatzangebote unter Berücksichtigung des digitalen Lernens gefördert werden. Das Nachholen eines Pflichtschulabschlusses und eine ausreichende Basisbildung oder auch Umschulungen in die Bereiche Gesundheit/Pflege, IKT und Nachhaltigkeit wird jenen ermöglicht, die besonders von der COVID-19-Pandemie betroffen sind. Überdies werden verschiedene bestehende Ausbildungsmaßnahmen und Beschäftigungsprojekte für Benachteiligte ausgeweitet.

Praktika

Praktika sind bezahlte oder unbezahlte Arbeitserfahrungen von begrenzter Dauer mit einer Lern- und/oder Ausbildungskomponente. Praktika sind für junge Menschen eine gängige Möglichkeit, nötige Berufserfahrung zu sammeln, bevor sie reguläre Arbeitsverhältnisse eingehen. Eine Eurobarometer-Umfrage zu Praktika ergab, dass fast jeder zweite junge Mensch mindestens ein Praktikum absolviert hat. Außerdem kommen Praktika auch den ArbeitgeberInnen zugute, die dadurch Zugang zu einem Pool talentierter junger Menschen haben, der ihnen mitunter langwierige und komplexe Einstellungsverfahren ersparen kann.

Von verschiedenen Interessenträgern werden jedoch Bedenken hinsichtlich der Qualität von Praktika geäußert. Bei einigen Praktika fehlen Lerninhalte, andere werden mit schlechten Arbeitsbedingungen in Verbindung gebracht, zudem sind PraktikantInnen eventuell nicht ausreichend sozialversichert oder erhalten keinen Lohn für ihre Arbeit. Die Kommission hat daher eine Studie zu den Vergütungspraktiken für sogenannte „auf dem freien Markt angebotene Praktika“ in den EU-Mitgliedstaaten in Auftrag gegeben.

Als Reaktion der EU auf diese Qualitätsbedenken nahm der Rat im März 2014 auf der Grundlage eines Kommissionsvorschlags die Empfehlung zu einem Qualitätsrahmen für Praktika (QRP) an. In diesem Qualitätsrahmen werden 21 Grundsätze empfohlen, die als Leitlinien für die Gewährleistung hochwertiger Lerninhalte und fairer Arbeitsbedingungen dienen, mit dem Ziel, durch Praktika den Übergang von der Ausbildung in das Berufsleben zu erleichtern und die Beschäftigungsfähigkeit der PraktikantInnen zu verbessern. Die Kommissionen bewertet derzeit, inwieweit die Ziele des QRP erreicht wurden.

2024 ergriff die Kommission Maßnahmen und schlug vor, die Arbeitsbedingungen von PraktikantInnen in der EU, unter anderem in Bezug auf Vergütung, und Qualität der Praktika zu verbessern. Die Initiative umfasst Folgendes: einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen von PraktikantInnen, zur Bekämpfung von Scheinpraktika und einen Vorschlag zur Überarbeitung der Empfehlung des Rates¹⁴² von 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika, um Fragen der Qualität und der Inklusivität, wie Vergütung und Zugang zum Sozialschutz, Rechnung zu tragen.¹⁴³

¹⁴² European Commission. Proposal for a Council Recommendation on a reinforced Quality Framework for Traineeships, Brussels 20.3.2024.

¹⁴³ https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catID_1045&langID=de

13 Betriebliche AusbilderInnen

Insgesamt gab es gemäß Lehrlingsstatistik der WKO zum Stichtag 9.5.2022 rund 44.400 (aktive¹⁴⁴) 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 Österreich¹⁴⁵:

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 13-1). 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.

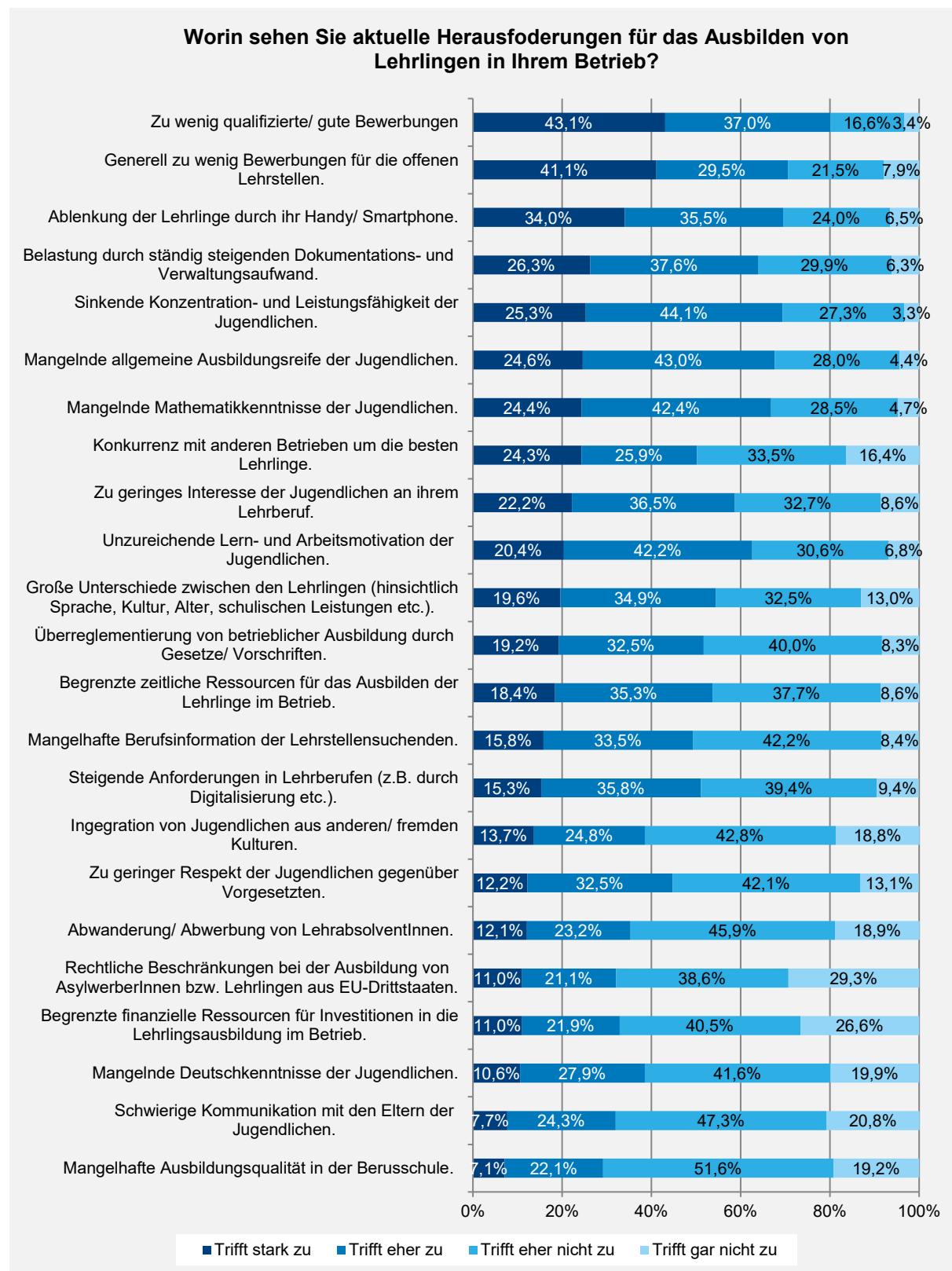
Als erschwerend für das Ausbilden von Lehrlingen empfinden die AusbilderInnen zudem die Ablenkung der Lehrlinge durch ihr Handy/Smartphone (70% stark oder eher zutreffend) sowie die Belastung durch den ständig steigenden Dokumentations- und Verwaltungsaufwand (64%). Nur ein Drittel der AusbilderInnen (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 13-2). 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 vmtl. auch die Wünsche nach mehr öffentlichen Mitteln/Förderungen für die betriebliche Lehrlingsausbildung (90%) und nach kosten-losen Weiterbildungsangeboten für AusbilderInnen (88%).

¹⁴⁴ Damit sind jene LehrlingsausbilderInnen gemeint, die zum Stichtag als verantwortliche/r Ausbilder/-in in einem aufrechten Lehrvertrag eingetragen waren.

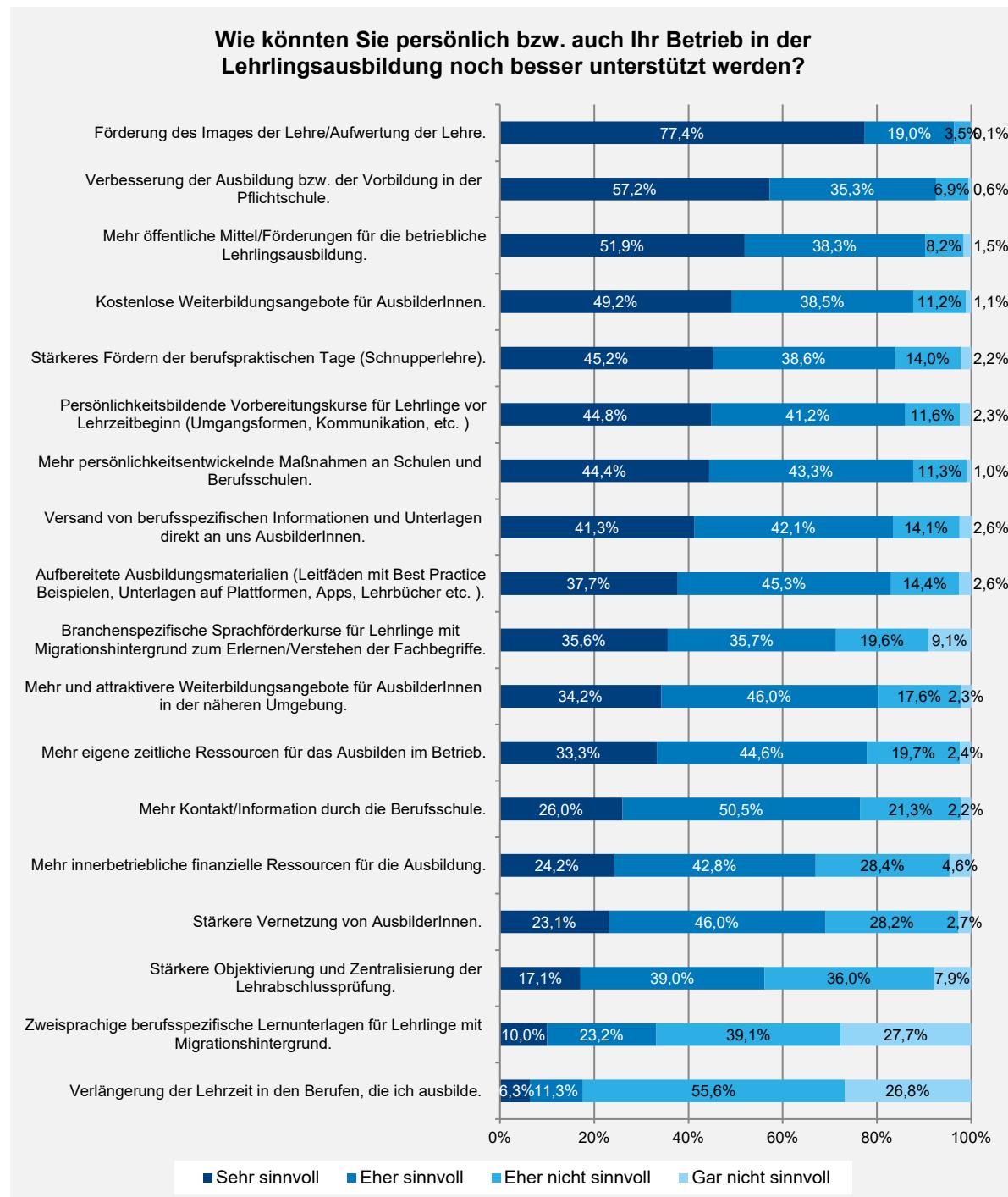
¹⁴⁵ Vgl. Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Rechberger, Marlis (2019): Betriebliche AusbilderInnen in Österreich – Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche. ibw-Forschungsbericht Nr. 196. Wien.

Grafik 13-1 Herausforderungen für das Ausbilden von Lehrlingen

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 13-2 Persönliche/betriebliche Unterstützung in der Lehrlingsausbildung



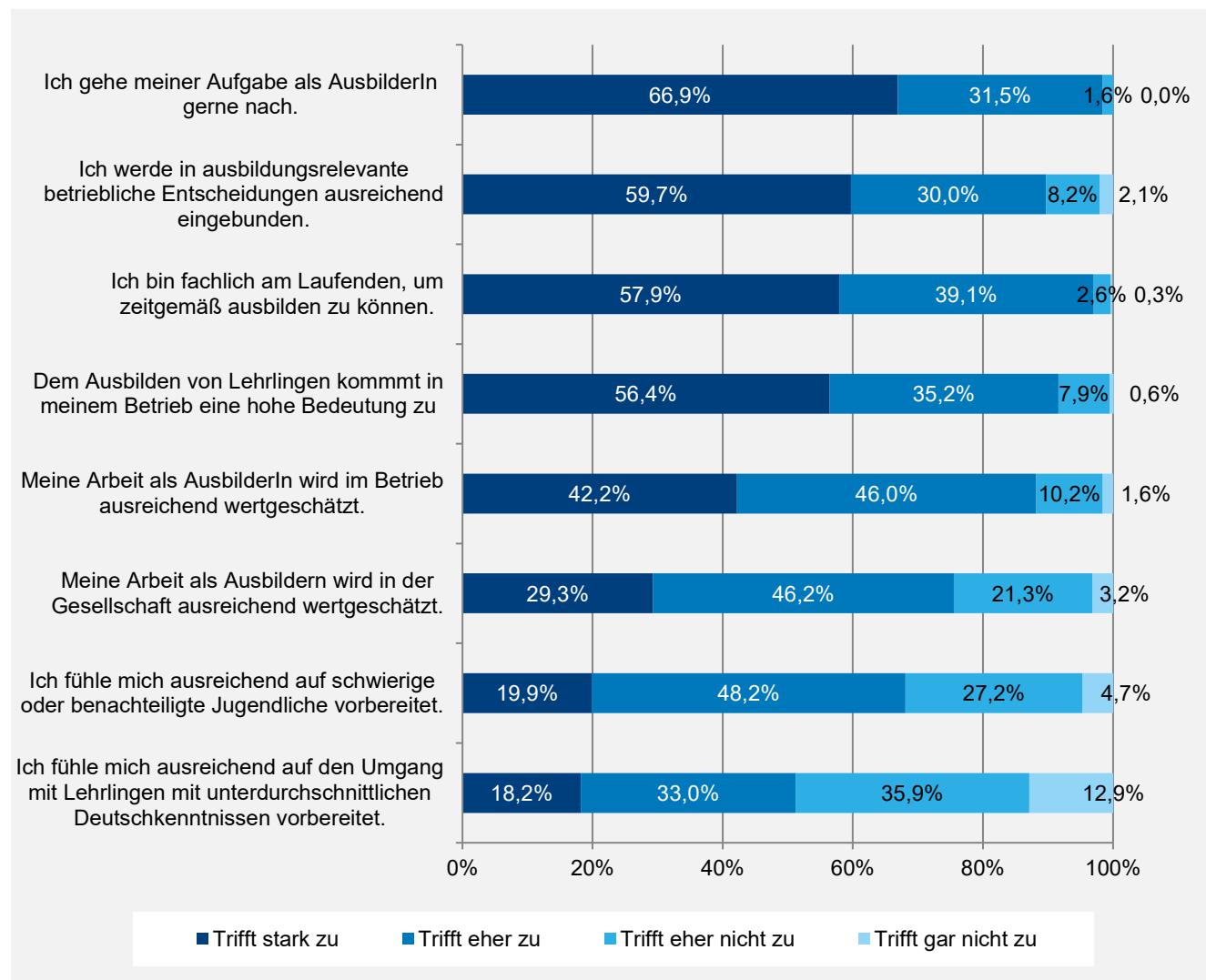
Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

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 13-3): 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 13-3 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.

14 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende

Die Zahl der Lehrlinge ist in Wahrheit 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 vorgemerkt offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden.

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.

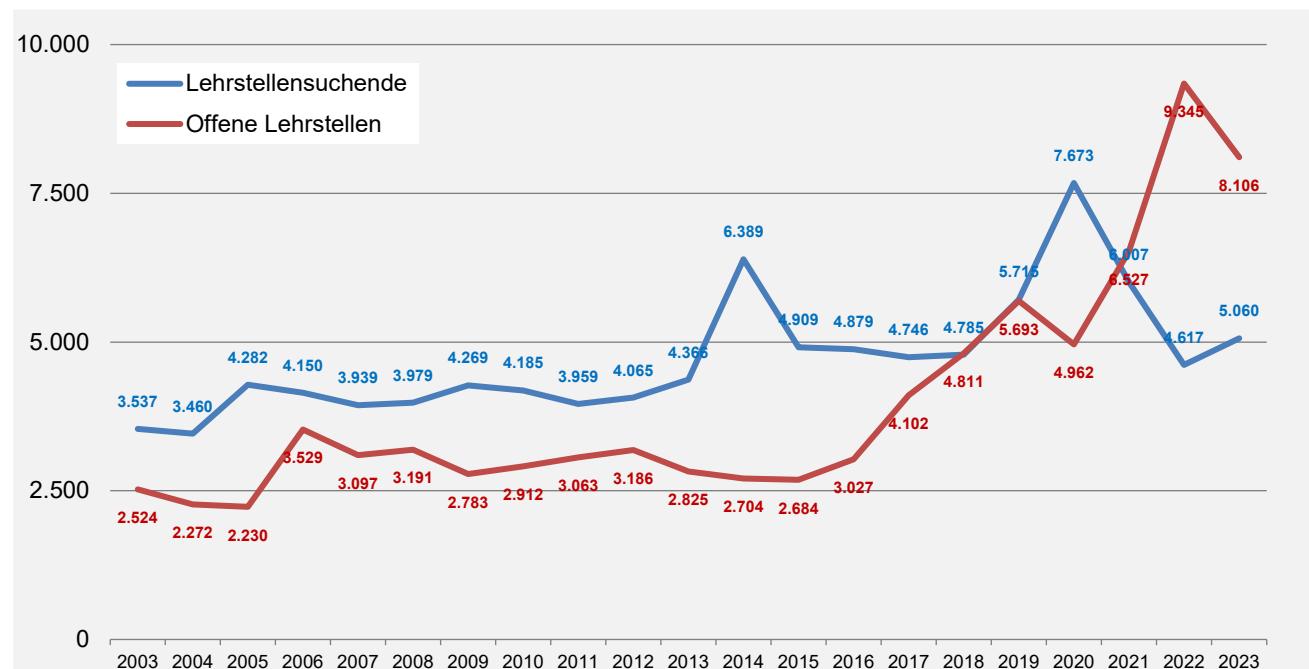
Die Gegenüberstellung von offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden weist immer einen gewissen „Sockel“ (bzw. Mismatch) von unbesetzten offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden auf. Dieser „Sockel“ beinhaltet sowohl friktionelle (z. B. Dauer für die Besetzung bzw. Personalauswahlentscheidung im Falle einer als offen gemeldeten Lehrstelle) als auch strukturelle Aspekte (z.B. Nicht-Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage in regionaler Hinsicht oder in Bezug auf gesuchten und angebotenen Lehrberuf (vgl. Grafik 14-3)).

Aus Aktualitäts- und Plausibilitätsgründen werden in den folgenden Darstellungen nur die „**sofort verfügbaren**“ Lehrstellensuchenden und Lehrstellen beschrieben. Bei diesem methodischen Konzept der Fokussierung auf „sofort verfügbare“ Lehrstellensuchende und Lehrstellen ist zu beachten, dass Lehrstellensuchende, die vor der Verfügbarkeit eine Lehrstelle finden, und offene Lehrstellen, die vor der Verfügbarkeit besetzt werden, im Falle der zeitgerechten Erfassung dieses Besetzungs-/Vermittlungserfolges nie als „sofort verfügbar“ gezählt werden, so wie ja auch generell jeder Besetzungsprozess ohne Meldung beim AMS nicht erfasst wird.

14.1 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende im Langzeitvergleich

Betrachtet man zunächst nur die Entwicklung der beim AMS vorgemerkten (sofort verfügbaren) offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden¹⁴⁶ im Juni des jeweiligen Jahres (vgl. dazu Grafik 14-1), so lässt sich erkennen, dass die Zahl der Lehrstellensuchenden im Juni 2020 („Corona-Krise“) einen Langzeit-höhepunkt erreichte (7.673 Lehrstellensuchende) und danach rückläufig war (4.617 Lehrstellensuchende im Juni 2022). Von Juni 2022 bis Juni 2023 erfolgte wieder ein leichter Anstieg (auf 5.060 Lehrstellensuchende). Die Zahl der gemeldeten offenen Lehrstellen lag im Juni 2015 noch deutlich unter der Zahl der Lehrstellensuchenden und ist danach bis Juni 2022 relativ kontinuierlich gestiegen (Ausnahme: „Corona-Krise“ im Juni 2020). Im Juni 2023 lag die Zahl gemeldeter offener Lehrstellen (8.106 offene Lehrstellen) unter dem Wert von Juni 2022 (9.345 offene Lehrstellen), aber noch immer um rund 3.000 Stellen über der Zahl vorgemerkt Lehrstellensuchender.

Grafik 14-1 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (2003-2023: Bestand Ende Juni)



Quelle: BMAW (amis)

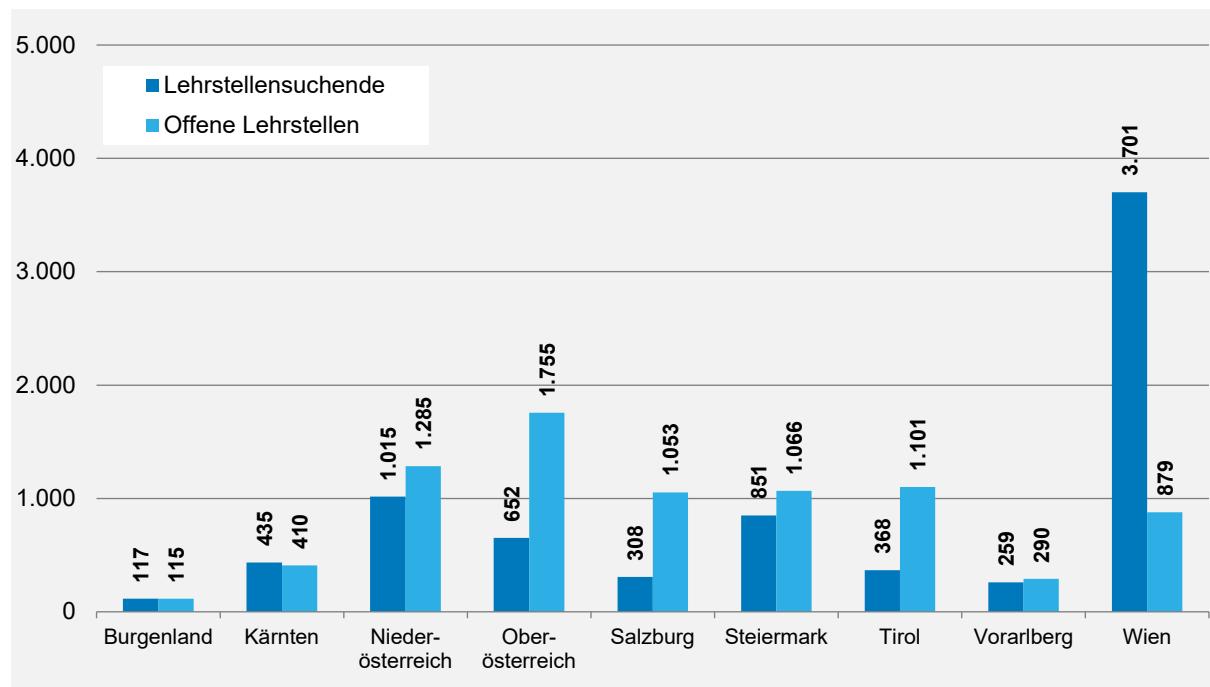
Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Juni des jeweiligen Jahres.

¹⁴⁶ 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 vorgemerkt 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.

14.2 Offene Lehrstellen/Lehrstellensuchende nach Bundesländern/Berufsübergruppen

Die ausgeprägten regionalen Ungleichgewichte am Lehrstellenmarkt können anhand von Grafik 14-2 veranschaulicht werden: Während Ende Dezember 2023 in Wien 3.701 vorgemerkt Lehrstellensuchenden lediglich 879 gemeldete (sofort verfügbare) offene Lehrstellen gegenüberstanden, lag vor allem in den Bundesländern Oberösterreich, Salzburg und Tirol die Zahl der offenen Lehrstellen deutlich über jener der Lehrstellensuchenden. In Oberösterreich waren beispielsweise Ende Dezember 2023 beim AMS 1.755 (sofort verfügbare) offene Lehrstellen gemeldet, aber nur 652 (sofort verfügbare) Lehrstellensuchende vorgemerkt. Die regionalen Ungleichgewichte am Lehrstellenmarkt sind im Vergleich zu den Vorjahren relativ stabil geblieben.

Grafik 14-2 Sofort verfügbare offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende nach Bundesland
(Bestand; Ende Dezember 2023)

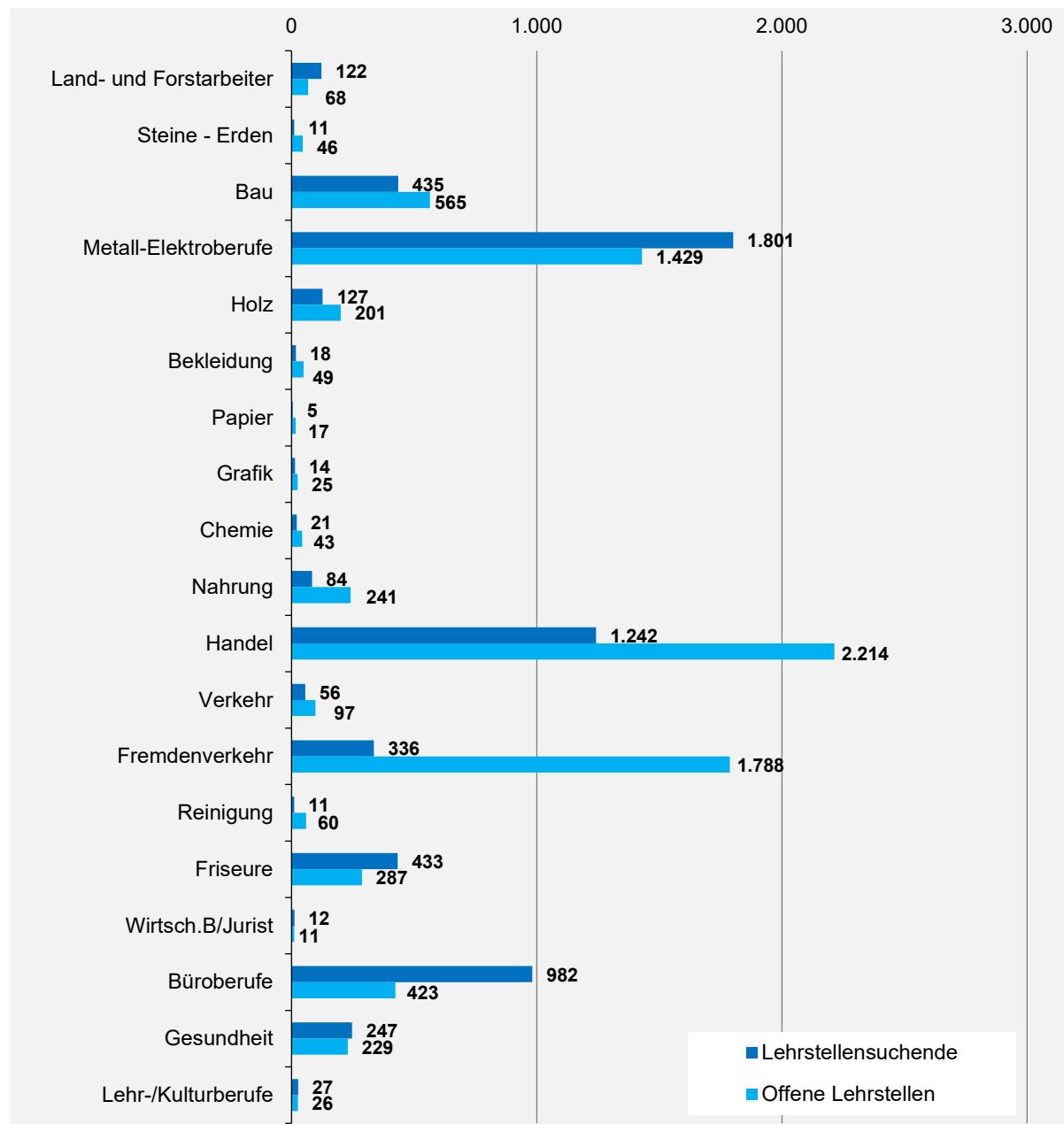


Quelle: BMAW (amis)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Dezember 2023

Nach Lehrberufen (Berufsobergruppen) betrachtet gab es Ende Dezember 2023 (vgl. Grafik 14-3) nach wie vor den mit Abstand größten Überhang an offenen Lehrstellen im Fremdenverkehr (+1.452), den größten Mangel – d. h. mehr (sofort verfügbare) Lehrstellensuchende als (sofort verfügbare) offene Lehrstellen – in den Büroberufen (-559)¹⁴⁷. Die höchste Zahl an offenen Lehrstellen gibt es in den Handelsberufen (2.214). In den Metall-Elektroberufen (siehe auch Grafik 14-4) gibt es sowohl viele offene Lehrstellen (1.429) als auch Lehrstellensuchende (1.801). (Quelle: BMAW (amis) + ibw-Berechnungen)

Grafik 14-3 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende nach Berufsobergruppen
(Bestand; Ende Dezember 2023)



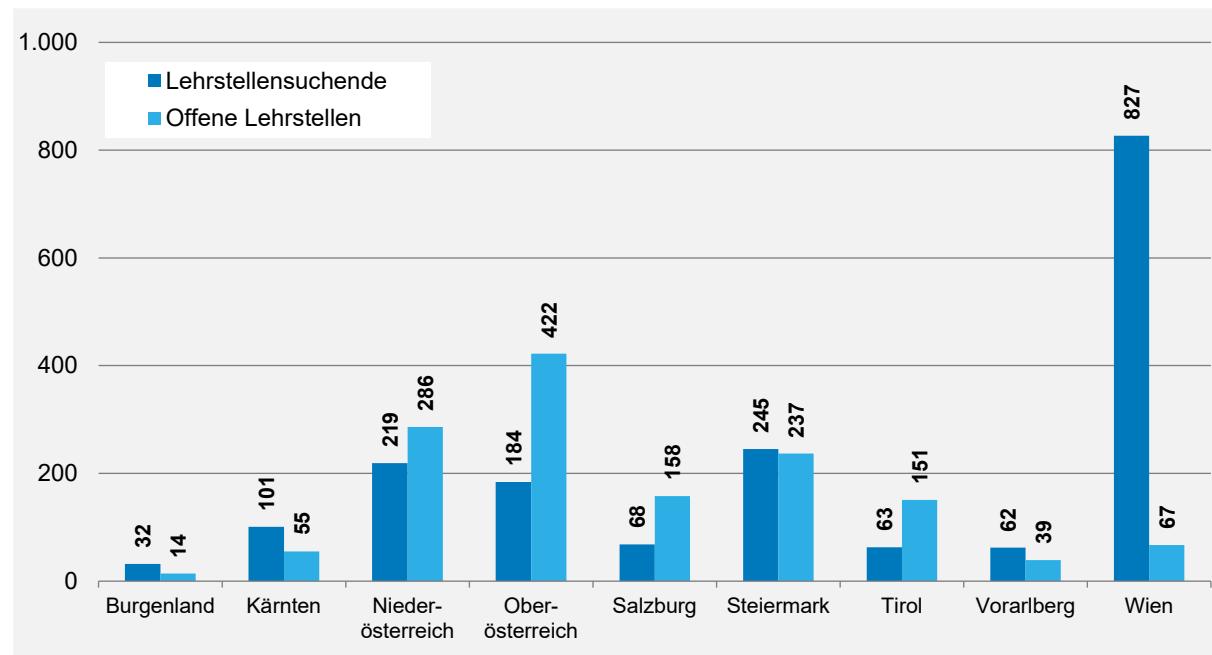
Quelle: BMAW (amis)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Dezember 2023.

¹⁴⁷ Anmerkung: Die in der AMS-Systematik verwendeten Berufsobergruppen „Unbestimmt“, „Hilfsberufe“ bzw. „Techniker“ können keinen Lehrberufen zugeordnet werden und sind daher von dieser Betrachtungsweise ausgenommen, ebenso jene Berufsobergruppen, in denen es keine/kaum Lehrstellensuchende/n und offene Lehrstellen gibt.

Gerade anhand der Metall-Elektroberufe lässt sich erneut das große regionale Ungleichgewicht demonstrieren (vgl. Grafik 14-4): Die Lehrstellensuchenden wohnen vor allem in Wien, die Betriebe mit den offenen Lehrstellen befinden sich großteils in den westlichen Bundesländern (inkl. Oberösterreich sowie Salzburg und Tirol).

Grafik 14-4 Sofort verfügbare offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende in den Metall-Elektroberufen nach Bundesland
(Bestand; Ende Dezember 2023)



Quelle: BMAW (amis)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Dezember 2023

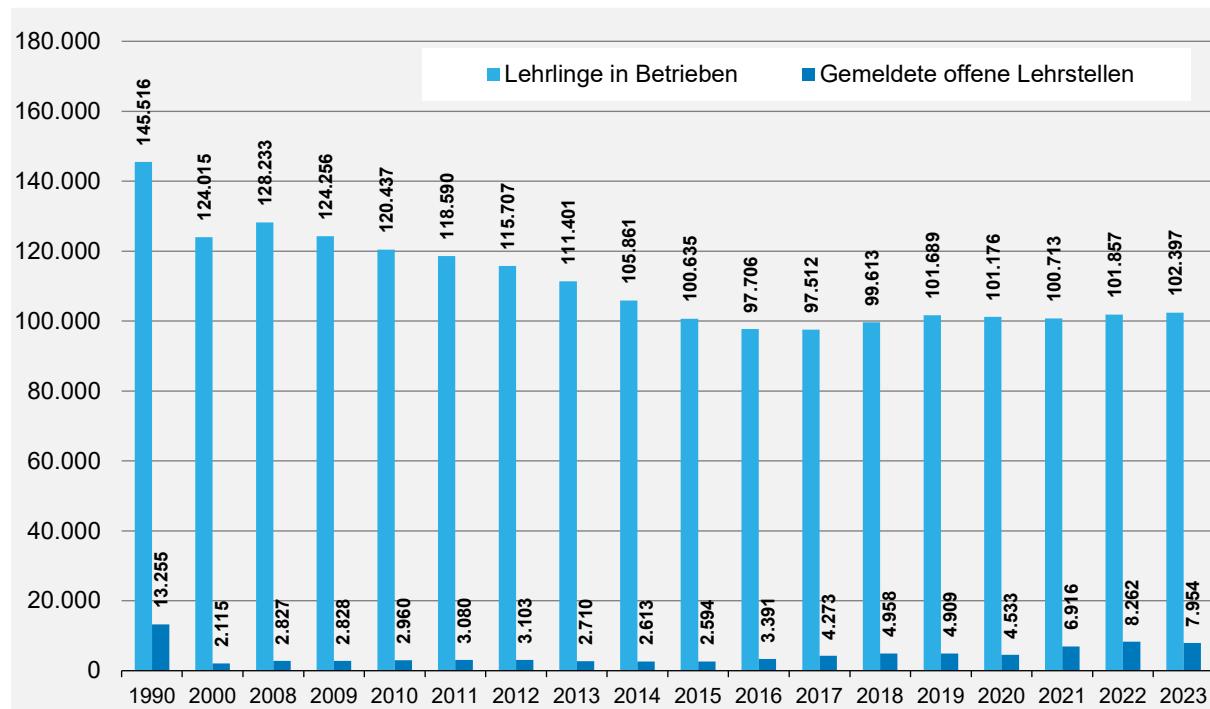
15 Betriebliches Lehrstellenangebot

Grafik 15-1 veranschaulicht die Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots, dargestellt anhand der Zahl der Lehrlinge in Betrieben und der (beim AMS gemeldeten) offenen Lehrstellen¹⁴⁸ – jedoch ohne Lehrlinge in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (gemäß § 8c, § 29, § 30 oder § 30b BAG) von 1990 bis 2023. 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 14-1). 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 3 – 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 (erneut) deutlichen Rückgang des betrieblichen Lehrstellenangebots gekommen.¹⁴⁹ 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). 2020 und 2021 (Stichwort: „Corona-Krise“) erfolgte dann allerdings erneut ein Rückgang der Gesamtzahl der Lehrlinge in Betrieben (auf 100.713 Lehrlinge im Jahr 2021). 2022 und 2023 stieg hingegen die Gesamtzahl der betrieblichen Lehrlinge wieder an (2023: 102.397 Lehrlinge) und lag damit wieder über dem Niveau von 2019 (d.h. vor der „Corona-Krise“), verbunden mit einer stark gestiegenen Zahl an gemeldeten offenen (unbesetzten) Lehrstellen (7.954 Ende Dezember 2023). Noch deutlicher sichtbar wird der Rückgang durch die „Corona-Krise“ und der anschließende Auf- bzw. Nachholeffekt, wenn nur die Zahl der betrieblichen Lehrlinge im 1. Lehrjahr betrachtet wird (vgl. Grafik 15-2). 2022 erfolgte im Vergleich zu 2021 und 2020 ein deutlicher Anstieg an betrieblichen Lehrlingen im 1. Lehrjahr (auf 32.064 Lehrlinge), der das Niveau („vor Corona“) von 2019 (30.785 betriebliche Lehrlinge im 1. Lehrjahr) deutlich übertraf. 2023 (31.111 betriebliche Lehrlinge im 1. Lehrjahr) lag die Zahl noch immer geringfügig über dem Wert von 2019.

¹⁴⁸ Zu beachten ist allerdings, dass nicht alle offenen Lehrstellen dem AMS gemeldet werden.

¹⁴⁹ 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 16). Wenn die Betrachtung auf die betrieblichen Lehrlinge im 1. Lehrjahr – d. h. nur auf die neuen Lehrverträge eines Ausbildungsjahrs – beschränkt wird (vgl. Grafik 15-2), 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 16) 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. 2020 wurden dann die Auswirkungen der „Corona-Krise“ sehr deutlich sichtbar: Die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Betrieben ging um 8,2% zurück, nicht ganz so stark wie 2009 im Zuge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise (Hintergründe dazu siehe Abschnitt 3.4 und 3.5).

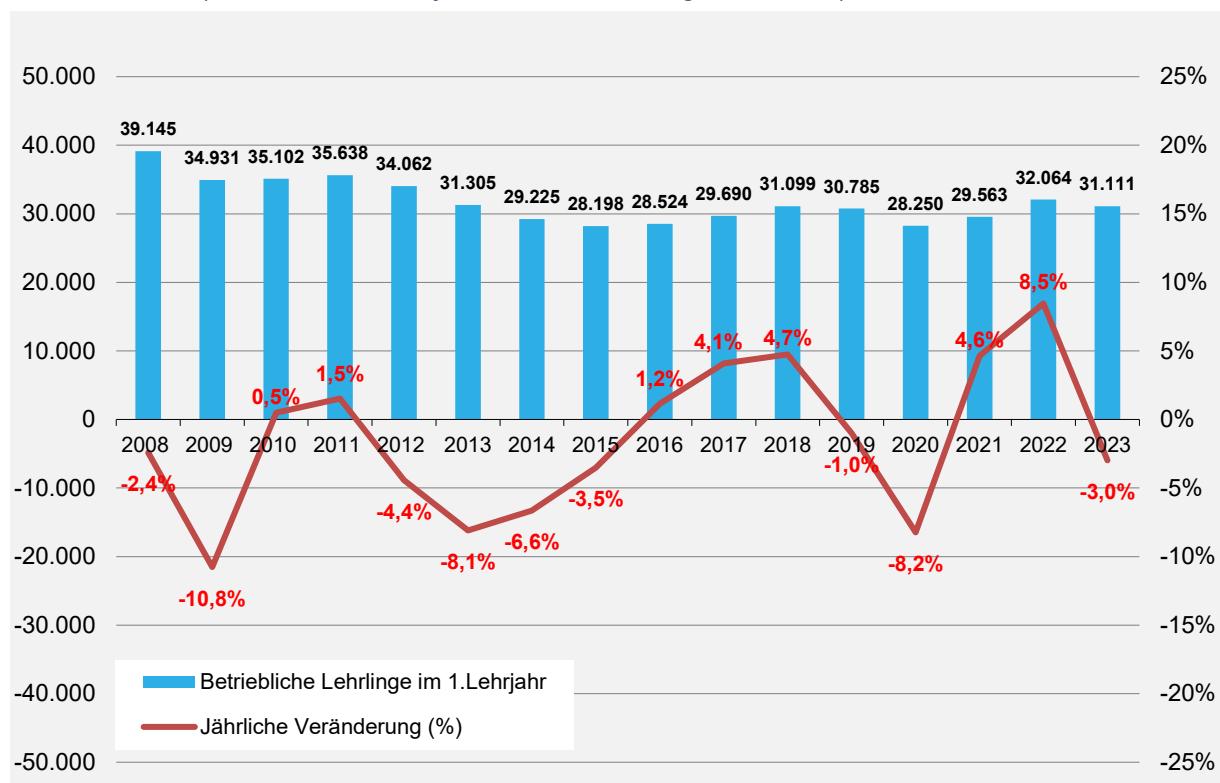
Grafik 15-1 Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots (Ende Dezember)

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 beim AMS gemeldeten (sofort verfügbaren) offenen Lehrstellen (Ende Dezember).

Grafik 15-2 Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Betrieben

(Absolutzahlen und jährliche Veränderung; 2008-2023)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

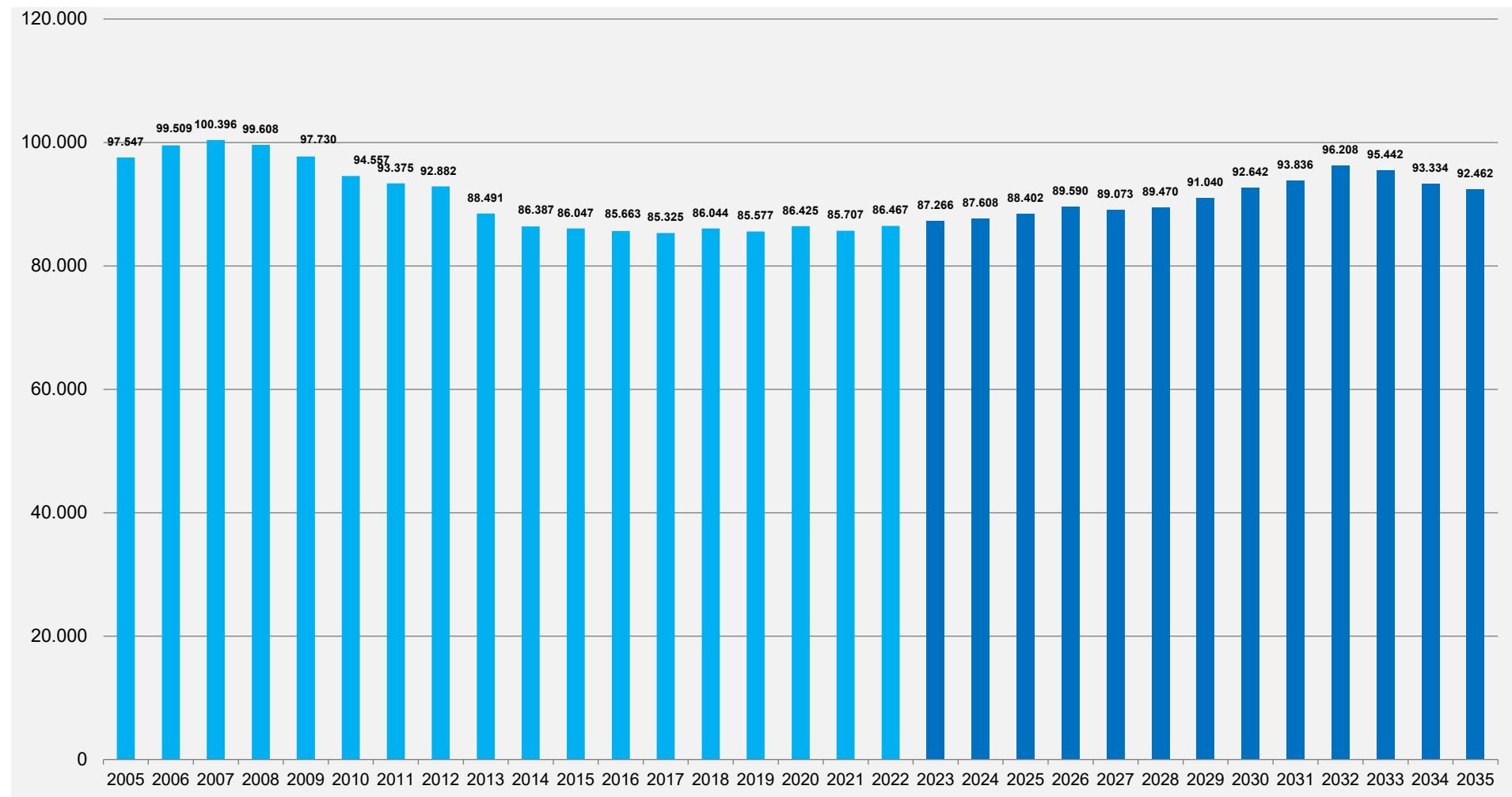
Erläuterung: „Betriebliche Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ = Zahl der Lehrlinge (Ende Dezember) im 1. Lehrjahr in Betrieben, d. h. ohne Lehrlinge in Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen.

16 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 26). 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 16-1). Bis 2020 erfolgte schließlich wieder ein leichter Anstieg auf 86.425 15-Jährige, 2021 ein Rückgang auf 85.707, 2022 ein erneuter Anstieg auf 86.467 15-Jährige. Ab 2023 wird sich die Zahl der 15-Jährigen gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria jährlich um rund 500-1.000 Personen erhöhen (mit Ausnahme des Jahres 2027) und ab 2030 sogar noch stärker bis auf 96.208 15-Jährige im Jahr 2032 steigen. Aus demografischer Perspektive ist daher für die unmittelbar nächsten Jahre mit einer tendenziell steigenden Lehrstellennachfrage zu rechnen, wobei zu beachten ist, dass die Zahl der 15-Jährigen mit einer gewissen Zeitverzögerung auf die Lehrstellennachfrage wirkt (da viele LehranfängerInnen bzw. Lehrlinge älter als 15 Jahre sind).

Grafik 16-1 Zahl der 15-Jährigen in Österreich
(Prognosewerte ab 2023 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Datenabfrage: 18.10.2023; letzte Aktualisierung: 17.4.2024)

17 Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund

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).¹⁵⁰

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 30 „Jugend ohne Ausbildung“).¹⁵¹

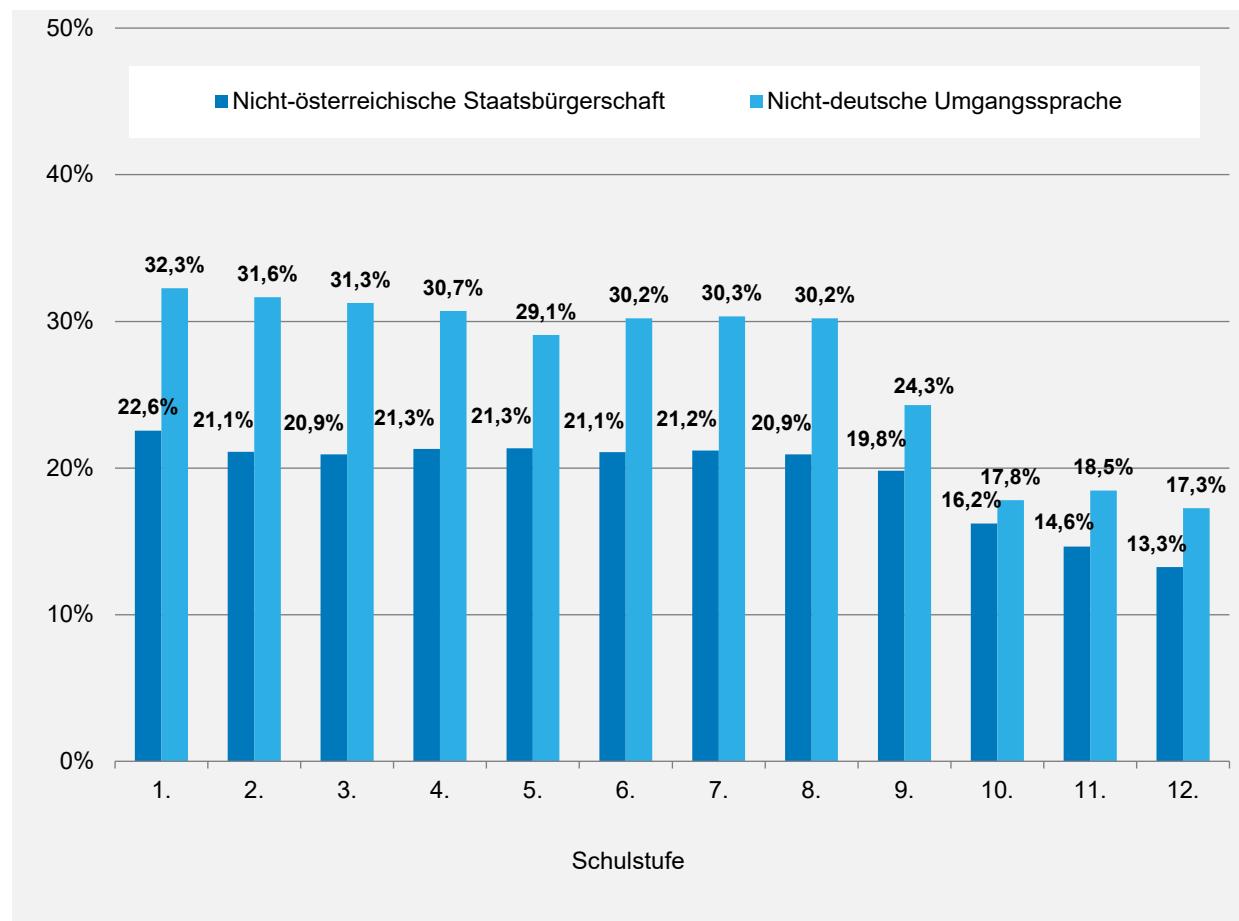
Besonders aussagekräftige Zahlen über das frühe Ausscheiden von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus dem (weiterführenden) Bildungswesen liefert die Schulstatistik, weil hier nicht nur die Staatsbürgerschaft, sondern auch die Umgangssprache erhoben wird.

Grafik 17-1 (Schuljahr 2022/23) zeigt, dass sich in der 9. Schulstufe noch rund 20% Jugendliche mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und rund 24% Jugendliche mit nicht-deutscher Umgangssprache befinden. In der 12. Schulstufe liegt der Anteil an Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nur mehr bei rund 13%, jener an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache bei rund 17%. In der 1. Schulstufe hingegen beträgt im Schuljahr 2022/23 der Anteil von Kindern mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (noch) 23% und von Kindern mit nicht-deutscher Umgangssprache sogar (noch) 32%. Generell ist in Grafik 17-1 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 über 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.)

¹⁵⁰ 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.

¹⁵¹ Natürlich sind Kategorien wie „Migrationshintergrund“ bzw. „nicht-deutsche Umgangssprache“ wissenschaftliche Abstraktionen, die sowohl extrem unterschiedliche Einzelfallbiografien als auch stark divergierende Gruppen (z.B. in Abhängigkeit von den Herkunfts ländern der Einwanderungsgeneration) aggregieren. Für die Analyse grundsätzlicher Strukturen und quantitativer Daten sind diese Klassifikationen dennoch hilfreich, weil eine systematische Einzelfallanalyse meist weder möglich noch repräsentativ wäre.

Grafik 17-1 Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen
 (Schuljahr 2022/2023)



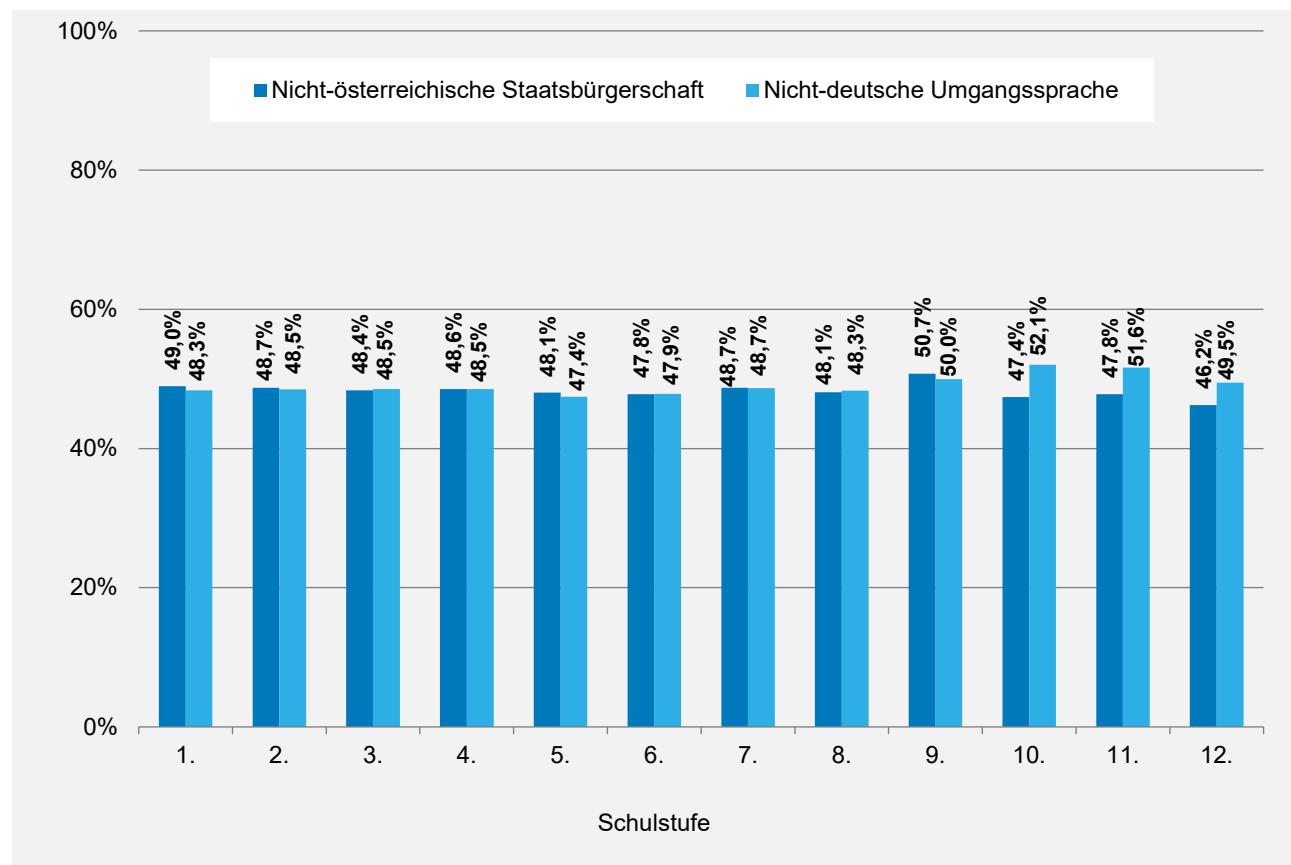
Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2022/23 + ibw-Berechnungen

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 lag im Schuljahr 2022/23 in allen Schulstufen weitgehend konstant im Bereich von ca. 46 – 52% (vgl. Grafik 17-2).

Dieses Ergebnis bedeutet jedenfalls, dass nicht davon ausgegangen werden könnte, dass – insgesamt betrachtet – bei weiblichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Ausbildungsintegration wesentlich schwieriger wäre als bei männlichen (oder umgekehrt). Die Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen mit Migrationshintergrund sind hier relativ gering, sodass generell kaum von einem geschlechtsspezifischen Effekt gesprochen werden kann. Im Schuljahr 2022/23 war lediglich in der 12. Schulstufe der Anteil an Mädchen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (12. Schulstufe: 46,2%) etwas niedriger als in den unteren Schulstufen (1. Schulstufe: 49,0%).

Grafik 17-2 Mädchenanteil an den SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen
(Schuljahr 2022/2023)



Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik 2022/23 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

Die Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist in der Lehrlingsausbildung besonders stark ausgeprägt (vgl. Grafik 17-3). Während im Schuljahr 2022/23 der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in den Volksschulen 32,3% betrug, lag er in den Berufsschulen lediglich bei 11,6% (ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen). Selbst in der AHS-Oberstufe (22,1%) bzw. in den kaufmännischen höheren Schulen (Handelsakademien) (34,1%) 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. Kritisch zu betrachten ist auch der hohe Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund (vor allem mit nicht-deutscher Umgangssprache) in den Sonderschulen. Eine reine Kompensation sprachlicher Defizite würde jedenfalls nicht der eigentlichen Intention dieses Schultyps entsprechen.¹⁵²

¹⁵² „Gemäß § 8 Abs. 1 Schulpflichtgesetz 1985 liegt dann ein sonderpädagogischer Förderbedarf vor, wenn eine Schülerin oder ein Schüler infolge einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen dem Unterricht in der Volksschule, Mittelschule oder Polytechnischen Schule ohne sonderpädagogische Förderung nicht zu folgen vermag und nicht gemäß § 15 Schulpflichtgesetz 1985 vom Schulbesuch befreit ist.“ (Quelle: BMBWF)

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 3) und der erwartbaren Fachkräftelücke aufgrund einer hohen Zahl an bevorstehenden Pensionierungen (vgl. Kapitel 34) 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 2022/23 der Anteil Jugendlicher mit nicht-deutscher Umgangssprache (13,7%) in den (gewerblich-kaufmännischen) Berufsschulen im Gegensatz zu den meisten anderen Schultypen sogar unter dem Anteil Jugendlicher mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (15,5%) lag (vgl. Grafik 17-3).¹⁵³ 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.¹⁵⁴ 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).

Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Schulleistungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durchschnittlich betrachtet auch in anderen Fächern/Bereichen als geringer eingestuft werden.¹⁵⁵

Zum angesprochenen Ursachenbündel sind aber vermutlich auch Informationsdefizite und spezifische Ausbildungspräferenzen der Jugendlichen sowie Ängste und Vorurteile der Lehrbetriebe (z. B. hinsichtlich befürchteter kultureller Unterschiede) sowie die bürokratischen Erfordernisse/Beschränkungen der Beschäftigung von Jugendlichen mit einer Nicht-EU-Staatsbürgerschaft zu zählen (Erfordernis einer Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung¹⁵⁶). Biffl/Skrivanek¹⁵⁷ 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(r)e Chancen anti-

¹⁵³ Allerdings wurde die Umgangssprache im Schuljahr 2021/22 in den oberösterreichischen Berufsschulen nur unzureichend erfasst (vgl. Grafik 17-4).

¹⁵⁴ Vgl. etwa:

Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit (2022): Anforderungen in Lehrberufen – Lehrbetriebsbefragung, ibw-Forschungsbericht Nr. 211, 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.

¹⁵⁵ Vgl. Biffl, Gudrun / Skrivanek, Isabella (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre – Strukturen, Barrieren, Potentiale; Donau-Universität Krems.

¹⁵⁶ Der (vereinfachte) Aufenthaltstitel „Rot-Weiß-Rot-Karte“ setzt etwa eine abgeschlossene Berufsausbildung bereits voraus und kann daher für jugendliche Lehrlinge nicht zur Anwendung kommen.

¹⁵⁷ Vgl. Biffl, Gudrun / Skrivanek, Isabella (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre – Strukturen, Barrieren, Potentiale; Donau-Universität Krems.

zipieren 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).¹⁵⁸

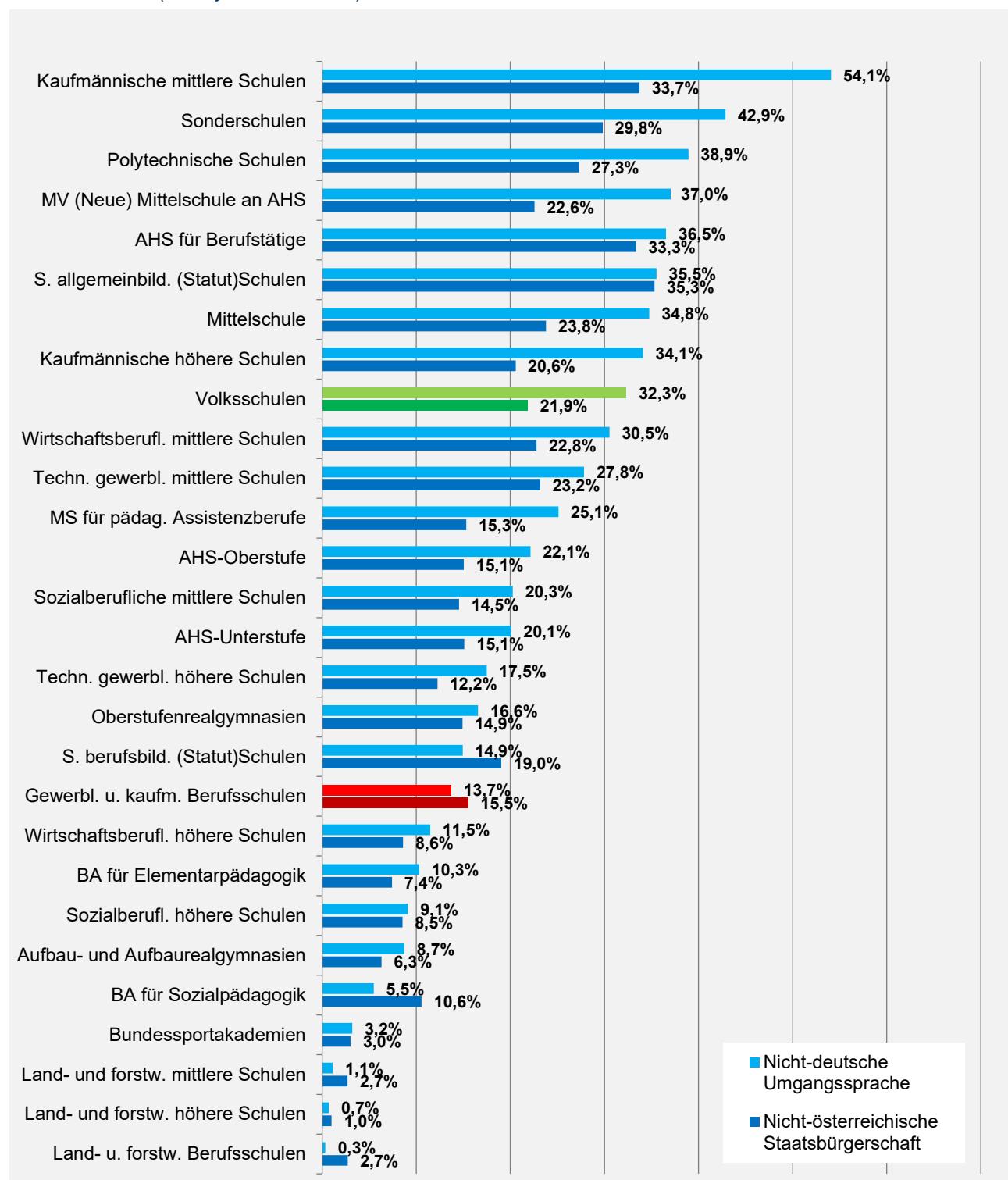
An dieser Stelle müssen nochmals Informationsdefizite und unzureichende Berufsorientierung, welche gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund besonders häufig anzutreffen sind¹⁵⁹, als Ursachen genannt werden, die noch dadurch verstärkt werden, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufig aus besonders bildungsfernen Herkunftsfamilien stammen (vor allem jene mit türkischem oder serbischem Migrationshintergrund)¹⁶⁰. Geringe Kenntnis des österreichischen Systems der Lehrlingsausbildung und fehlende Unterstützung bzw. fehlendes Wissen der Eltern können 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 Hilfsarbeitertätigkeiten eine wichtige Rolle.

¹⁵⁸ Vgl. Krenn, Manfred (2015): Im Brennpunkt: Lehre und Migrationshintergrund, Trendreport 1/2015, Wien.

¹⁵⁹ Vgl. Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

¹⁶⁰ 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 17-3 Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schultyp
 (Schuljahr 2022/2023)



Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2022/23 (korrigiert am 16.4.2024) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

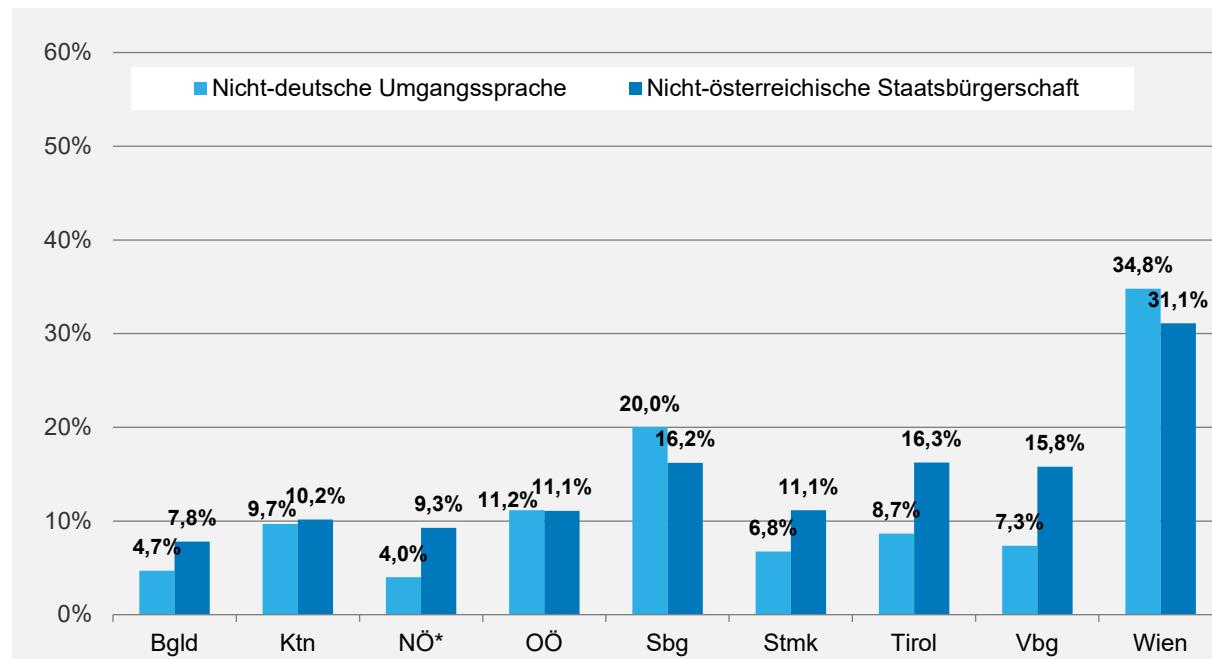
Reihung nach dem Anteil an SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache.

MV = Modellversuch, S. = Sonstige, 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 2022/2023 der Anteil von Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache innerhalb der Berufsschule in Wien 35%, in den anderen Bundesländern jeweils unter/bis 20% (vgl. Grafik 17-4). In Niederösterreich wurde allerdings die Umgangssprache im Schuljahr 2022/23 nur unzureichend erfasst.

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

Grafik 17-4 Anteil an SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache in den Berufsschulen (Bundesländer)
(Schuljahr 2022/2023)



Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2022/23 (korrigiert am 16.4.2024) + ibw-Berechnungen

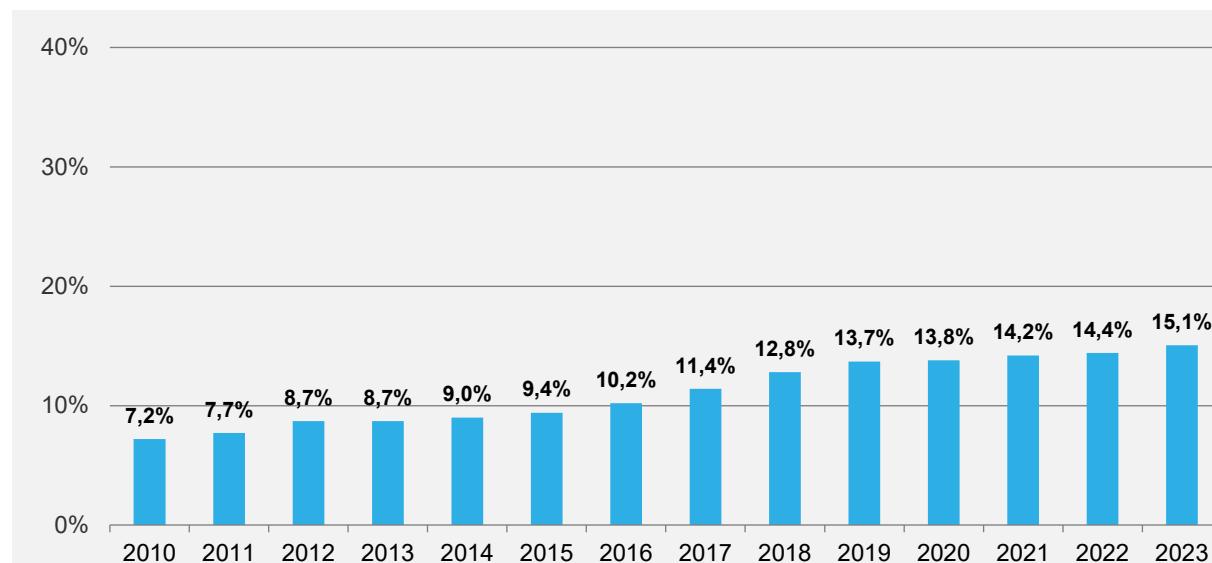
Anmerkungen: Ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen. Bundesländerzuordnung gemäß Standort der Berufsschule. Die überregionale „Beschulung“ mancher Lehrberufe ist dabei zu beachten.

In NÖ wurde die Umgangssprache im Schuljahr 2022/23 nur unzureichend erfasst.

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 17-6). Insgesamt betrug gemäß WKO der Anteil der Lehrlinge mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Ende Dezember 2023 österreichweit 15,1% (vgl. Grafik 17-5). Dieser Wert hat sich seit 2010 mehr als verdoppelt. (Anm.: Die Umgangssprache wird in der Lehrlingsstatistik der WKO – im Gegensatz zur Schulstatistik – übrigens nicht erfasst.)

Grafik 17-5 Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft im Zeitverlauf

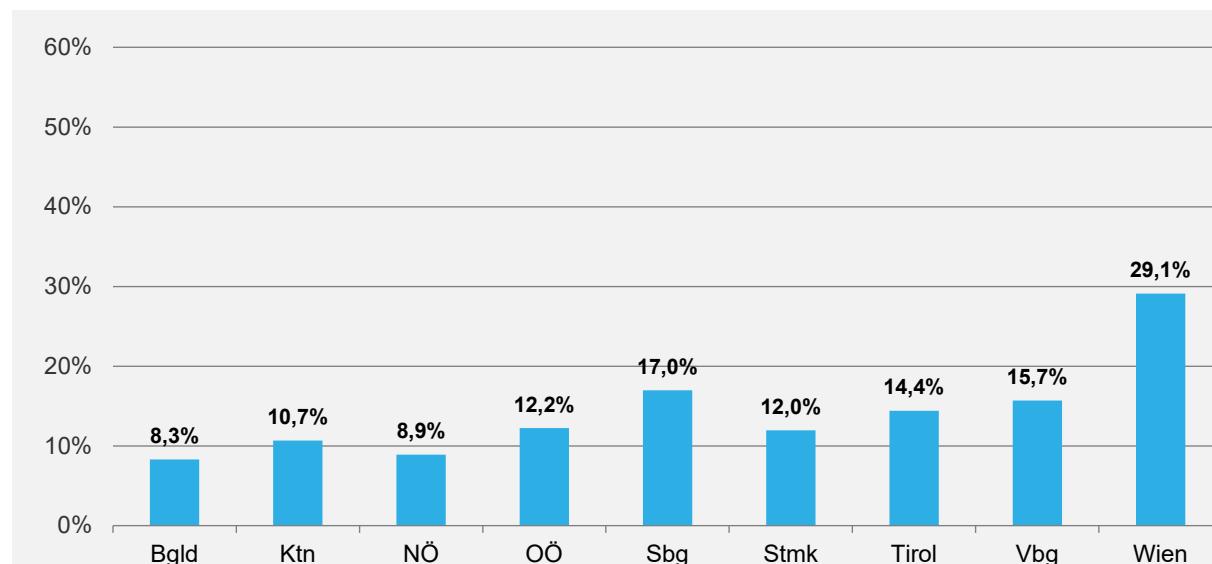
(WKO-Lehrlingsstatistik, Ende Dezember 2010-2023)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Grafik 17-6 Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Bundesländern

(WKO-Lehrlingsstatistik, Ende Dezember 2023)



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 17-1). Am niedrigsten ist dieser (Ende Dezember 2023) im Bereich der Industrie (11,4%) und der „Sonstigen Lehrberechtigten“¹⁶¹ (11,9%). Besonders hoch ist der Anteil in der Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft (21,2%), wobei hier vor allem besonders viele deutsche StaatsbürgerInnen (5,1%) als Lehrlinge ausgebildet werden.

Noch höher ist der Anteil von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Ende Dezember 2023 in der überbetrieblichen Lehrausbildung (33,5%). In diesen Ausbildungseinrichtungen finden sich unter den Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft vor allem Jugendliche mit syrischer (5,7%) und afghanischer (4,4%) Nationalität.

**Datentabelle 17-1 Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Sparten und (häufigsten) Staatsbürgerschaften
(Ende Dezember 2023)**

Sparte	GE-SAMT	Afghanistan	BIH*	Deutschland	Kroatien	Rumänien	Serben	Syrien	Türkei
Gewerbe und Handwerk	13,0%	1,1%	0,9%	1,6%	1,0%	1,1%	0,8%	1,0%	1,3%
Industrie	11,4%	0,7%	0,8%	2,0%	1,1%	0,8%	0,7%	0,6%	1,1%
Handel	17,4%	0,8%	1,2%	2,2%	1,4%	1,3%	1,8%	0,7%	1,8%
Bank & Versicherung	16,2%	0,9%	1,5%	2,3%	1,3%	1,0%	1,9%	0,7%	0,8%
Transport & Verkehr	16,5%	0,4%	1,3%	2,7%	1,4%	1,3%	1,6%	0,6%	1,6%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	21,2%	1,2%	0,5%	5,1%	0,9%	1,7%	1,7%	0,9%	0,8%
Information & Consulting	13,5%	0,6%	0,4%	2,7%	1,0%	1,0%	0,9%	0,7%	0,9%
Sonstige Lehrberechtigte**	11,9%	1,0%	0,6%	1,1%	0,7%	0,9%	1,2%	1,3%	0,8%
Überbetriebliche Lehrausbildung	33,5%	4,4%	0,7%	1,0%	0,8%	2,1%	2,8%	5,7%	2,9%
GESAMT	15,1%	1,1%	0,9%	2,0%	1,0%	1,1%	1,2%	1,2%	1,4%

Stand: 31.12.2023

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

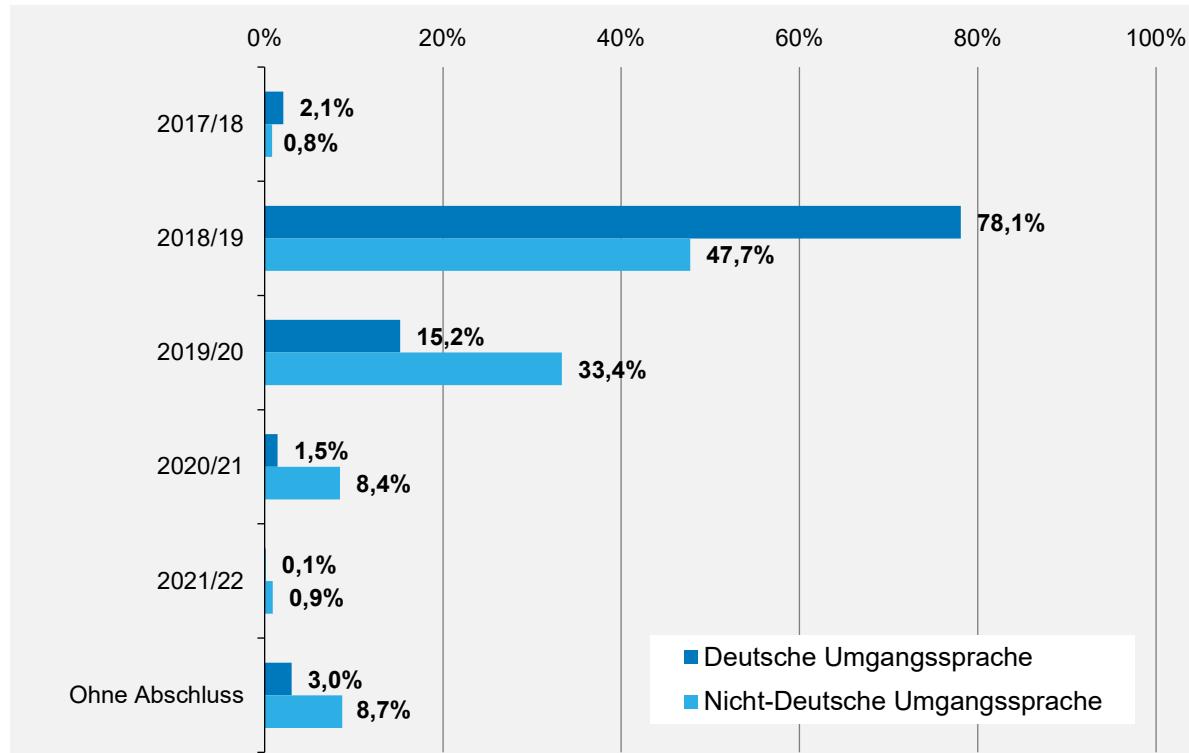
*BIH = Bosnien-Herzegowina

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

¹⁶¹ Dazu werden alle Ausbildungsbetriebe gezählt, 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 17-7). Von den 14-Jährigen des Schuljahres 2019/20 erreichten fast vier Fünftel (78%) der Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache einen Abschluss der Sekundarstufe I (8. Schulstufe) bereits im Schuljahr 2018/19, bei den Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache erreichten gar keinen Abschluss der Sekundarstufe I („Pflichtschulabschluss“), bei den Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache waren dies wesentlich weniger – nämlich 3,0%. 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.¹⁶²

Grafik 17-7 Abschluss der Sekundarstufe I der 14-jährigen* SchülerInnen des Schuljahres 2019/20 nach Abschlussjahr und Umgangssprache
(Österreich)**



Quelle: Statistik Austria (2024): www.statistik.at

Anmerkungen:

* 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2019) des Schuljahres 2019/20

** Erfolgreicher Abschluss der 8. Schulstufe

Die 14-Jährigen zum Stichtag 1.9.2019 befanden sich – bei einer „regulären“ Einschulung im Alter von 6 Jahren – im Schuljahr 2019/20 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.

¹⁶² Die Auswirkungen der Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, welche erstmals für Jugendliche gilt, welche die Schulpflicht im Juli 2017 beendet haben, dürften auf den Verbleib im Pflichtschulwesen gering sein.

18 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen und Lehrabbrüche

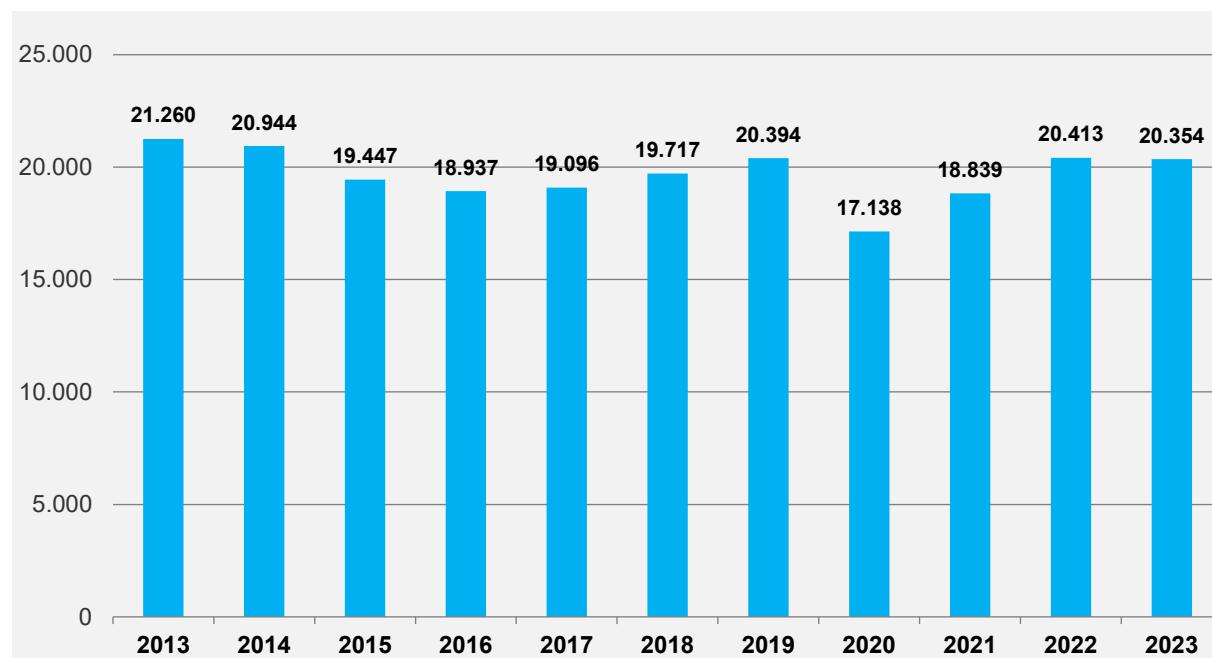
18.1 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen

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 Ausbildungsübertritt gemäß § 15a BAG). Wie weiter unten gezeigt wird, wurde diese Möglichkeit aber bisher kaum in Anspruch genommen.

Im Jahr 2023 wurden (gemäß Lehrlingsstatistik der WKO) insgesamt 20.354 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 18-1).

Die Zahl der gelösten Lehrverhältnisse kann auch im Zeitvergleich (vgl. Grafik 18-1) nur eingeschränkt interpretiert werden. Allerdings ist nicht zu übersehen, dass unter dem Einfluss der „Corona-Krise“ die Zahl der (vorzeitigen) Lösungen von Lehrverhältnissen (2020: 17.138 vorzeitige Lösungen, 2021: 18.839 vorzeitige Lösungen) deutlich gesunken war. 2022 (20.413 vorzeitige Lösungen) stieg die Zahl wieder auf das „Vor-Corona-Niveau“ (2019: 20.394 vorzeitige Lösungen), wo sie nun auch 2023 wieder verharrete (20.354 vorzeitige Lösungen).

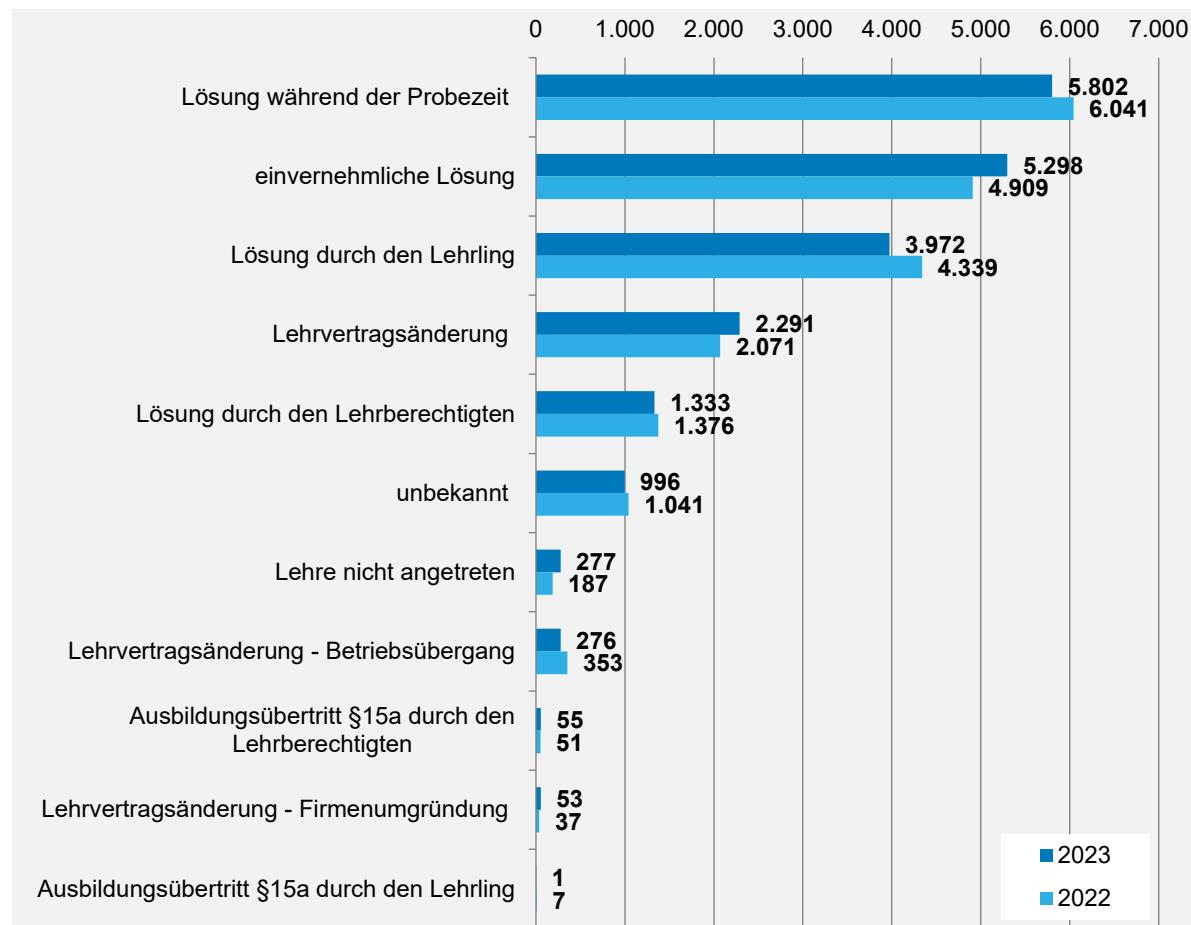
**Grafik 18-1 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen
(2013-2023)**



Quelle: WKO

In der Lehrlingsstatistik (der WKO) wird auch die Art der Lösungsgründe erfasst (vgl. Grafik 18-2), 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 (5.802 Fälle im Jahr 2023), welche gegenüber 2022 (6.041 Fälle) etwas abgenommen hat. Bei diesem Lösungsgrund wird die Lösungsart (einvernehmlich, durch den Lehrberechtigten, durch den Lehrling) nicht erfasst. An zweiter Stelle der Lösungsgründe (5.298 Fälle im Jahr 2023 und 4.909 Fälle im Jahr 2022) folgt die einvernehmliche Lösung, an dritter Stelle die Lösung durch den Lehrling (nach der Probezeit) mit 3.972 Fällen im Jahr 2023 (4.339 Fälle im Jahr 2022). Wesentlich seltener erfolgt eine Lösung durch den Lehrberechtigten (1.333 Fälle im Jahr 2023, 1.376 Fälle im Jahr 2022). 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 Ausbildungsübertritte gemäß (dem 2008 neu geschaffenen) § 15a BAG (sog. „Lehrlingskündigungen“ - meist durch den Lehrberechtigten) nach einem vorher durchgeföhrten Mediationsverfahren (55 Auflösungen durch den Lehrberechtigten, eine Auflösung durch den Lehrling im Jahr 2023).

Grafik 18-2 Lösungen von Lehrverhältnissen nach Gründen
(2023 und 2022)



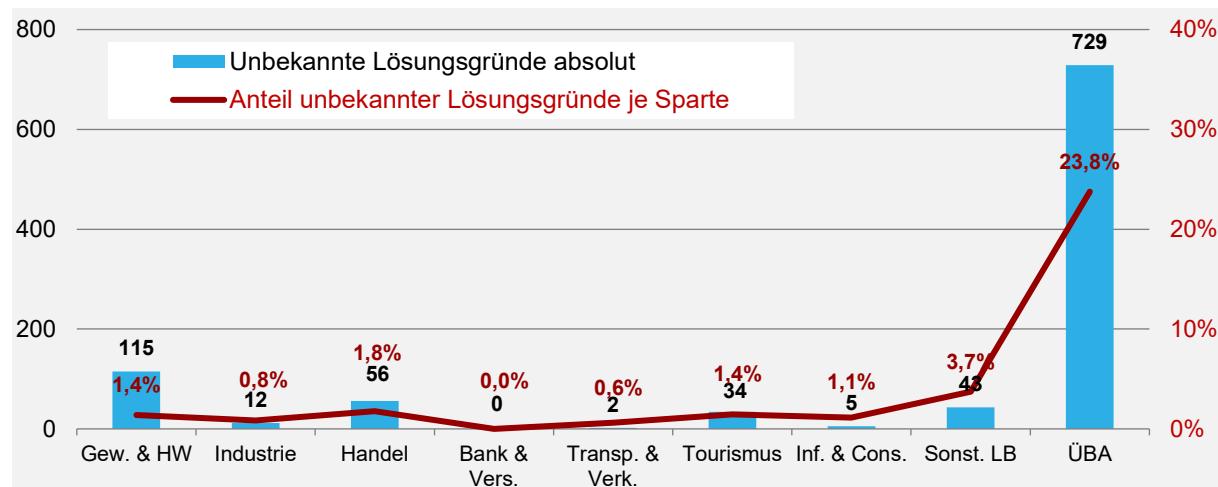
Quelle: WKO

Anmerkungen: Datenstichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres (2023 bzw. 2022).

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 (729 von insgesamt 996 unbekannten Lösungen im Jahr 2023) vorzufinden sind (vgl. Grafik 18-3). Dies dürfte vor allem mit der Konzeption der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS in Verbindung stehen, welche in unterschiedlicher Intensität entsprechende Outplacement-Aktivitäten vorsieht und in Abhängigkeit von Bundesland und Ausbildungsmodell den Wechsel in ein reguläres betriebliches Lehrverhältnis oftmals explizit zum Ziel hat.¹⁶³ Die (vorzeitige) Lösung von Lehrverhältnissen inklusive Wechsel in ein reguläres, betriebliches Lehrverhältnis kann in diesem Fall als systemimmanent und erwünscht betrachtet werden.

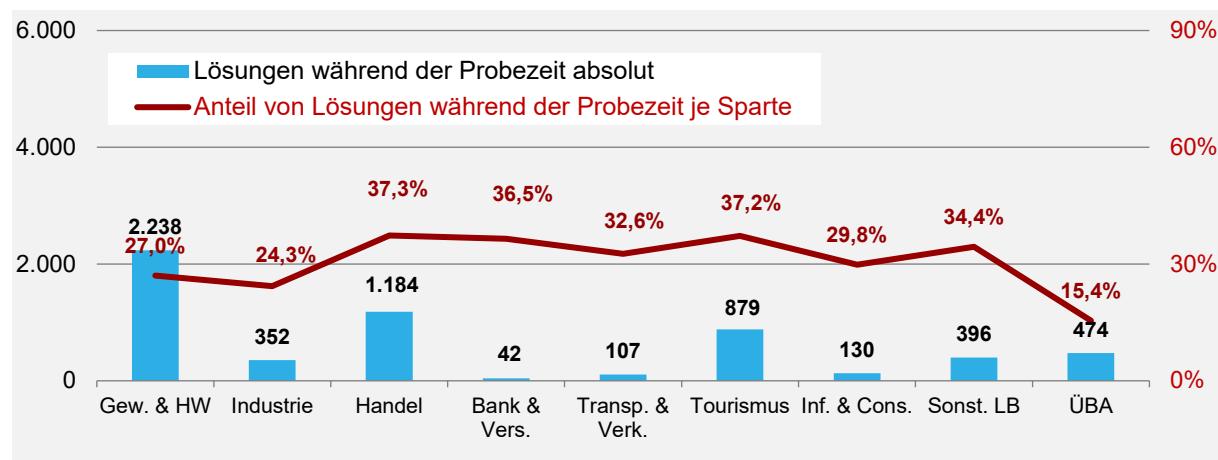
Grafik 18-3 Zahl und Anteil unbekannter Lösungsgründe nach Sparten (2023)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Lösungen während der Probezeit kamen 2023 hingegen überdurchschnittlich häufig in den Sparten „Handel“ (37% aller Lösungen in dieser Sparte) sowie „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (ebenfalls 37% aller Lösungen) vor (vgl. Grafik 18-4). Insgesamt (über alle Sparten betrachtet) bildeten die Lösungen während der Probezeit 29% aller (erfassten) Lösungsgründe.

Grafik 18-4 Zahl und Anteil von Lösungen während der Probezeit nach Sparten (2023)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

¹⁶³ Vgl. Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien.

18.2 Lehrabbrüche (Sonderauswertung WKO)

Wie in Abschnitt 18.1 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. LehrabbrecherInnen 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 2022. Anhand dieser Berechnungsmethode können auch bereits bis zum Jahr 2010 zurück die entsprechenden Daten ermittelt werden (vgl. Grafik 18-5). Besonders zu beachten sind die nachfolgenden methodischen Erläuterungen zur vorhandenen WKO-Datenbasis.

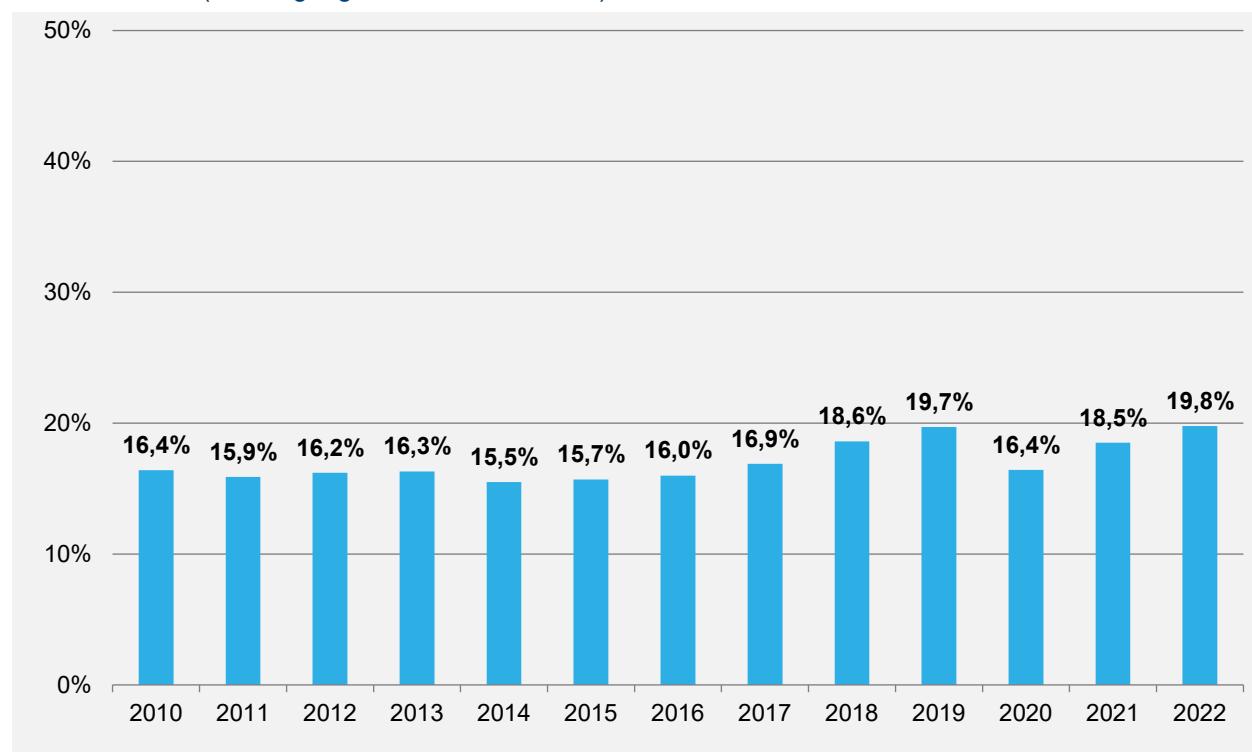
Methodische Erläuterungen zu den personenbezogenen Auswertungen der LAP-Statistik (WKO):

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 LehrabbrecherInnen 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 AbbrecherInnen und AbsolventInnen eines Kalenderjahres aber großteils aus unterschiedlichen Ausbildungskohorten (Beginnjahrgängen) stammen, kommt es bei Schwankungen der Lehrlingszahlen zu relevanten Verzerrungen. Insbesonders 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 AbbrecherInnen 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 18-5 Anteil der LehrabbrecherInnen („Drop-Outs“) im Zeitverlauf*
 (LehrabgängerInnen 2010 – 2022)



Quelle: WKO 2024 (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.

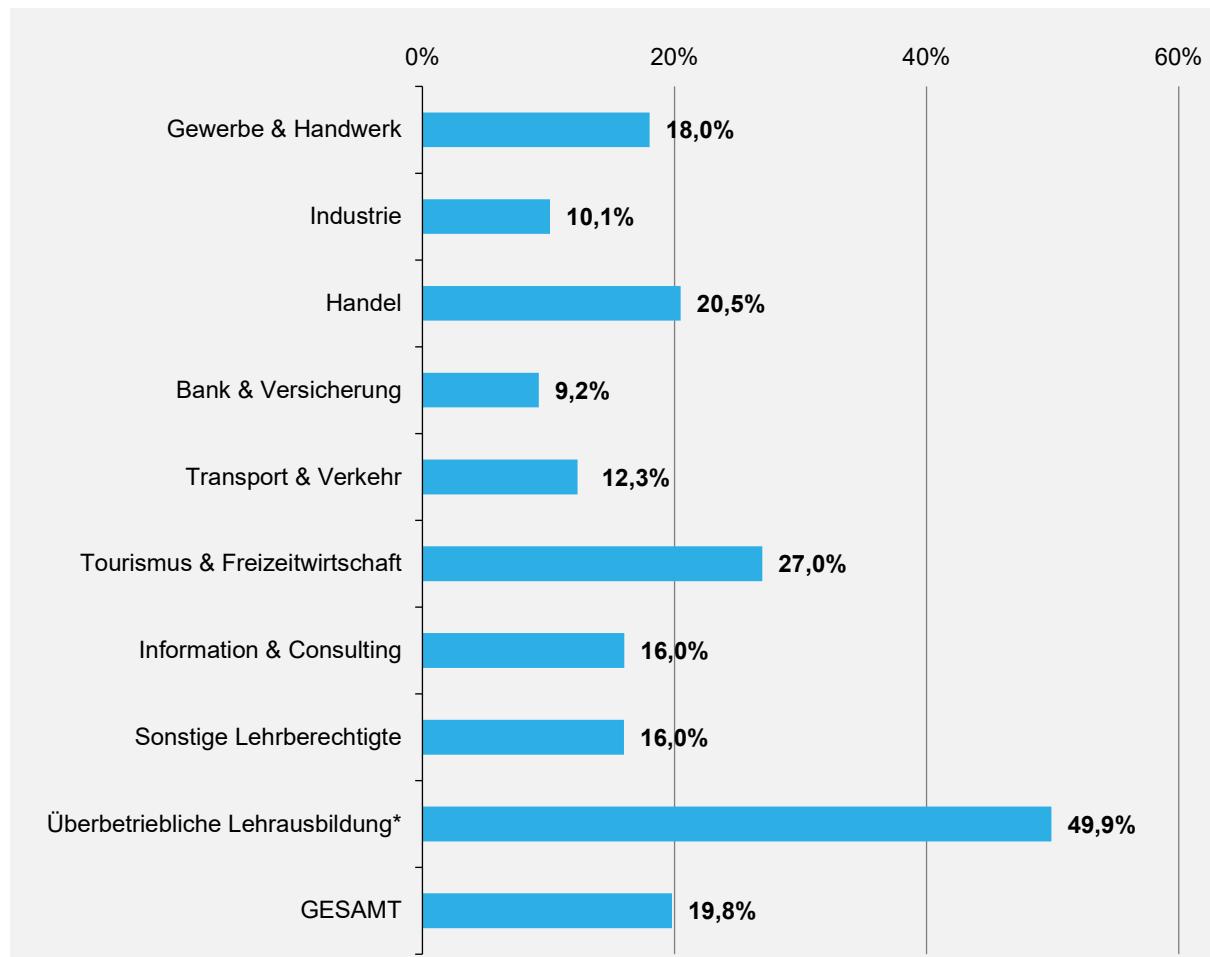
* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Insgesamt haben im Jahr 2022 in Österreich 36.810 Lehrlinge ihr Lehrverhältnis beendet, ohne (bis Ende 2023) einen weiteren Lehrvertrag abzuschließen. Davon haben **19,8%** ihre Lehrzeit nicht abgeschlossen und auch bis Ende 2023 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt, sie gelten somit als **LehrabbrecherInnen**. Dieser Anteil ist nach einem starken Anstieg bis 2019 im Zuge der „Corona-Krise“ im Jahr 2020 wieder fast auf das Niveau des Jahres 2016 gesunken, um 2022 wieder deutlich (auf das Niveau von 2019) zu steigen, was aber auch in Zusammenhang mit der Berechnungsmethodik¹⁶⁴ zu sehen ist, welche im Zeitvergleich zu Verzerrungen führt.

¹⁶⁴ 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 2021 und 2022, sowie 2017 bis 2019 (vgl. Grafik 3-11) diese (besonders stark von Lehrabbrüchen betroffene – vgl. Grafik 18-9) Gruppe unter den LehrabgängerInnen stärker repräsentiert war. Der Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr, in welchem der Großteil der Lehrabbrüche erfolgt, beeinflusst somit auch den (auf die beschriebene Weise berechneten) Anteil der LehrabbrecherInnen. Auch der Rückgang des AbbrecherInnen-Anteils im Jahr 2020 („Corona“) ist daher im Zusammenhang mit dem starken Rückgang der Lehrlinge im 1. Lehrjahr zu sehen.

Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 18-6) war der Anteil der LehrabrecherInnen (unter den LehrabgängerInnen 2022) in Österreich besonders hoch in der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)¹⁶⁵ (49,9%), 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 war der Anteil der LehrabrecherInnen (auch) in der Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft (27,0%). Ganz besonders niedrig war der Anteil der LehrabrecherInnen 2022 hingegen in der Sparte „Bank & Versicherung“ (9,2%) sowie in der Industrie (10,1%).

Grafik 18-6 Anteil der LehrabrecherInnen („Drop-Outs“) nach Sparten*
(LehrabgängerInnen 2022, Österreich)



Quelle: WKO 2024 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen:

LehrabgängerInnen 2022 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2022 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2023) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2023)

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.

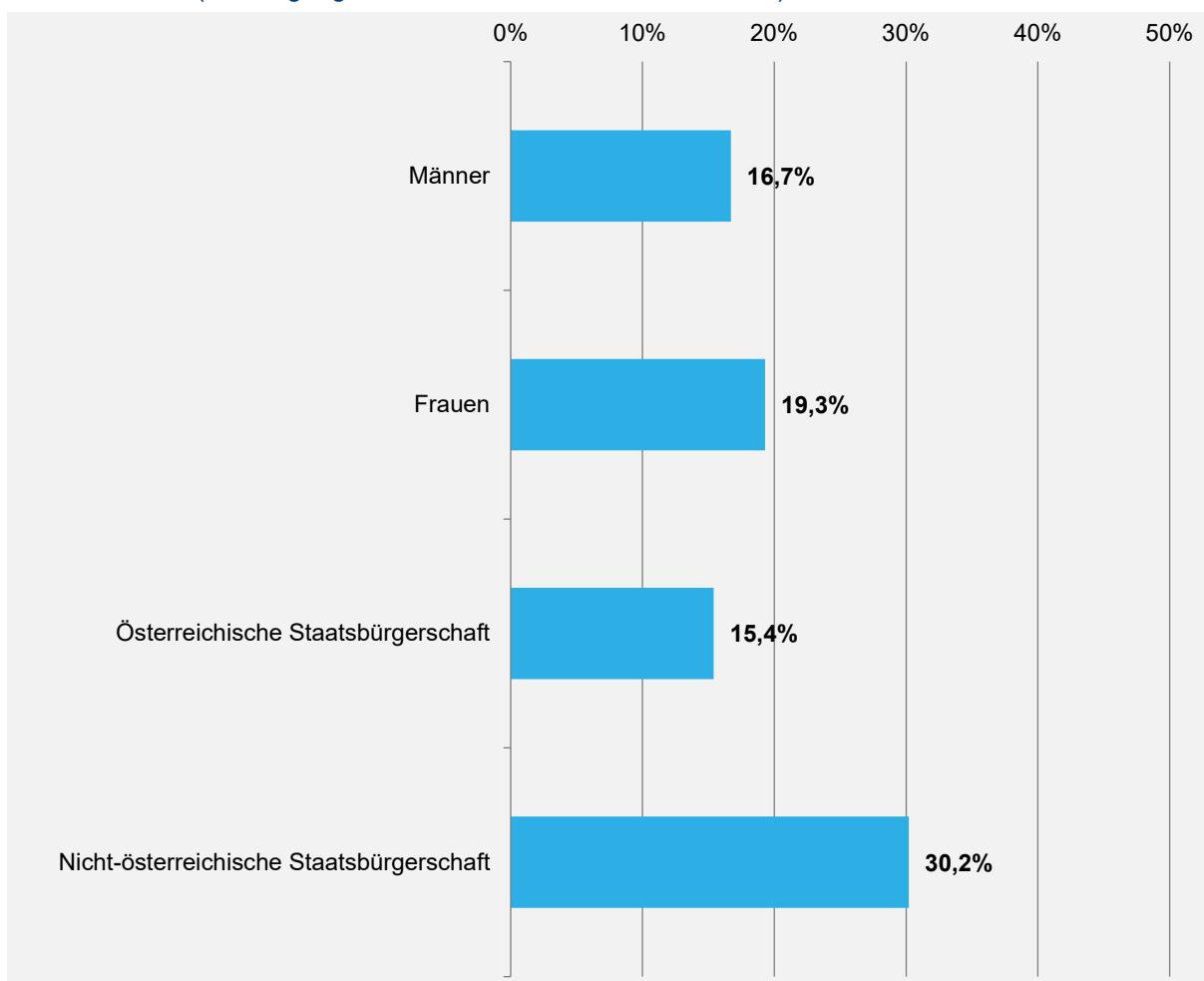
¹⁶⁵ Bei der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) handelt es sich genau genommen auch nicht um eine Sparte sondern um eine eigene Form der Lehrlingsausbildung für besonders benachteiligte Jugendliche, welche Wirtschaftsbereiche aus allen Sparten umfasst.

Die folgenden Daten (Grafik 18-7 bis Grafik 18-9) 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 – betrug der Anteil der LehrabbrecherInnen im Jahr 2022 insgesamt 17,7%.

Der Anteil der LehrabbrecherInnen (unter den LehrabgängerInnen 2022) war bei weiblichen Lehrlingen (19,3%) deutlich höher als bei männlichen (16,7%), bei Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (30,2%) fast doppelt so hoch als bei Lehrlingen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (15,4%).

Grafik 18-7 Anteil der LehrabbrecherInnen („Drop-Outs“) nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft*

(LehrabgängerInnen 2022, Österreich, ohne ÜBA)



Quelle: WKO 2024 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2022 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2022 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2023) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

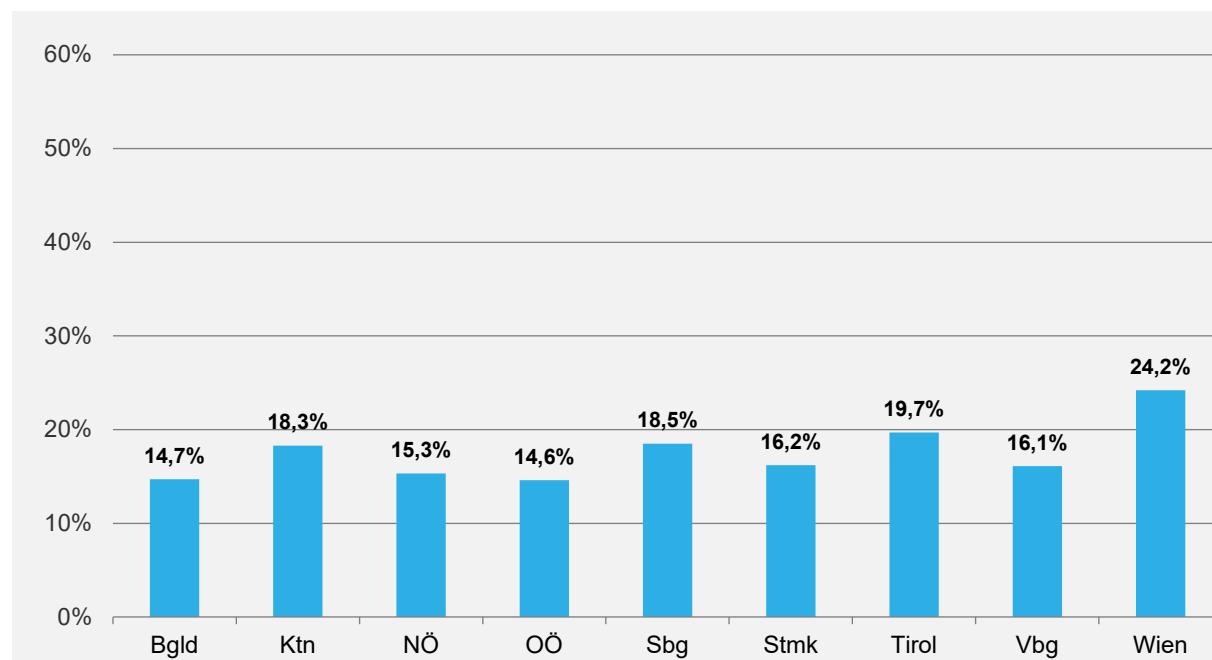
„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2023)

Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Nach Bundesländern betrachtet (und wiederum ohne Berücksichtigung der überbetrieblichen Lehrausbildung) lässt sich in Oberösterreich (14,6%) der geringste Anteil an LehrabrecherInnen (unter den LehrabgängerInnen 2022) feststellen, der höchste in Wien (24,2%).

Grafik 18-8 Anteil der LehrabrecherInnen („Drop-Outs“) nach Bundesländern*
(LehrabgängerInnen 2022, ohne ÜBA)



Quelle: WKO 2024 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2022 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2022 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2023) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2023)

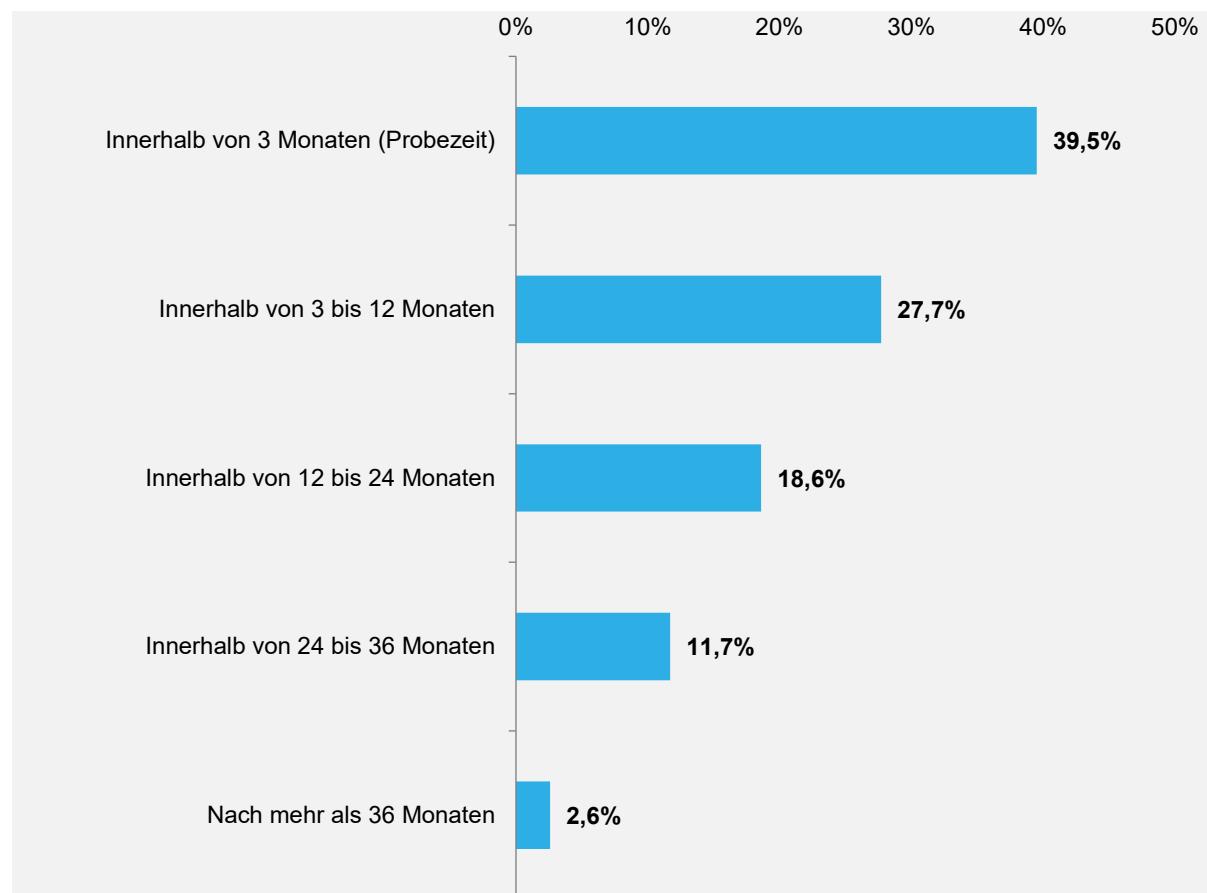
Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Die (relativ gesehen) meisten Lehrabbrüche (nämlich knapp 40%) unter den LehrabgängerInnen 2022 fanden innerhalb von 3 Monaten – also noch während der Probezeit – statt (vgl. Grafik 18-9). Insgesamt fanden rund zwei Drittel (67%) aller Lehrabbrüche innerhalb des ersten Ausbildungsjahres statt.

Grafik 18-9 Zeitpunkt des Lehrabbruchs*

(LehrabbrecherInnen unter den LehrabgängerInnen 2022, ohne ÜBA)



Quelle: WKO 2024 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2022 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2022 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2023) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2023)

Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Mithilfe der von der WKO geschaffenen Datenbasis im Rahmen des QML¹⁶⁶-Prozesses in Österreich konnten weitere vertiefende Analysen zur Struktur der Lehrabbrüche in Österreich betreffend alle LehrabgängerInnen der Jahre 2011 – 2020 (ibw-LehrabsolventInnenmonitoring) durchgeführt werden.¹⁶⁷ 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.

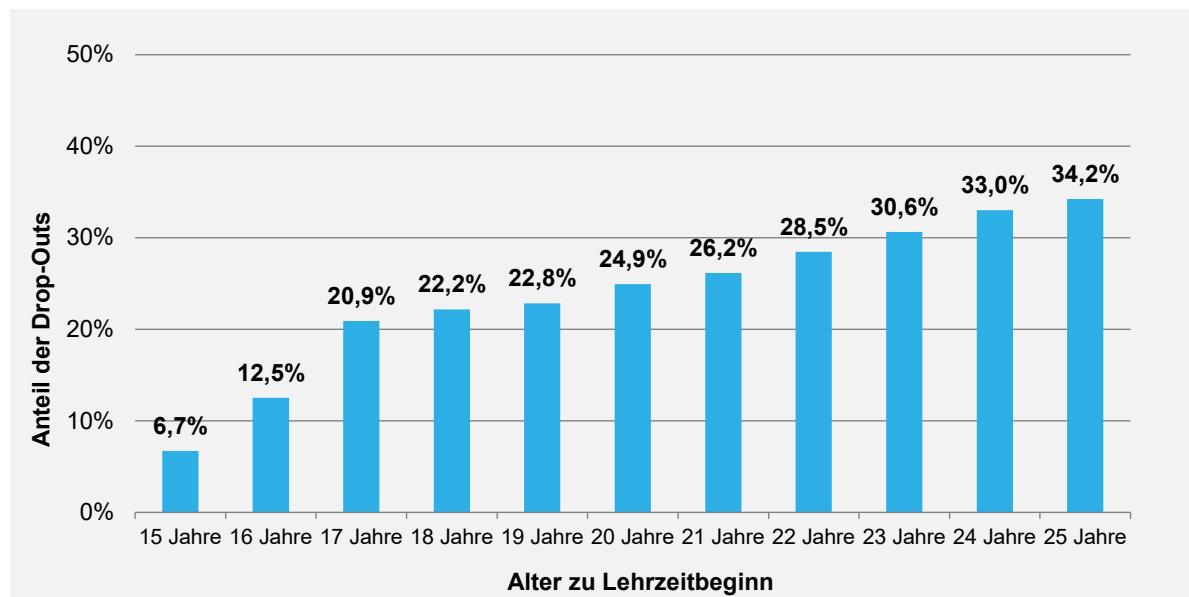
Der Anteil der LehrabbrecherInnen („Drop-Outs“) steigt mit zunehmendem Alter bei Lehrzeitbeginn stark an. Für die LehrabgängerInnen 2011 – 2021 lässt sich feststellen, dass nur 6,7% jener die

¹⁶⁶ QML = Qualitätsmanagement in der Lehrlingsausbildung

¹⁶⁷ Vgl. Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von LehrabgängerInnen: LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien 2023.

Lehre abgebrochen haben, welche zu Beginn der Lehrzeit 15 Jahre alt waren. Dieser Anteil verdoppelte sich fast bei den 16-Jährigen (12,5%) und verdreifachte sich bei den 17-jährigen LehrlingInnen (20,9%). Danach steigt dieser Anteil in schwächerem Umfang kontinuierlich weiter. Bei den 25-jährigen LehrlingInnen betrug der Anteil der „Drop-Outs“ (unter den LehrabgängerInnen 2011 – 2021) bereits 34,2%.

Grafik 18-10 Anteil der LehrabbrecherInnen („Drop-Outs“) nach Alter zu Lehrzeitbeginn
(LehrabgängerInnen 2011 – 2021; ohne Teilqualifizierung)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2011 – 2021 (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 LehrlingInnen 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 Beschäftigungsmöglichkeiten¹⁶⁸, Anstieg von Schwangerschaften etc.) können dabei eine Rolle spielen.

¹⁶⁸ Z. B. besonders geringe Arbeitsmarktchancen für HilfsarbeiterInnen unter 18 Jahren, Mindestalter von 17 Jahren für die Ausbildung zum/r Pflegehelfer/-in etc.

18.3 Schulabbrüche (laut Schulstatistik)

Insgesamt betrachtet dürfte der Anteil an LehrabbrecherInnen (19,8% im Jahr 2022 – vgl. Grafik 18-5) trotz eher steigender Tendenz in Österreich noch unter dem **Anteil an AbbrecherInnen von vollzeit-schulischen Ausbildungen** - vor allem den berufsbildenden - liegen (BMS: 46%; BHS: 36%, AHS-Oberstufe: 25% für SchülerInnen des Schuleintrittsjahres 2017/18 bis zum Schuljahr 2022/23). Es muss aber darauf hingewiesen werden, dass die **direkte Vergleichbarkeit mit den Daten der Schulstatistik nicht gegeben** ist (vgl. Grafik 18-11) 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 2017/18 in der Eintrittsstufe des jeweiligen Schultyps waren, lässt sich bis zum Schuljahr 2022/23 hinsichtlich des Anteils an SchulabbrecherInnen Folgendes sagen:

Die höchste Abbruch- bzw. Verlustquote¹⁶⁹ weisen in Österreich die berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) auf (vgl. Grafik 18-11). 46% brachen hier die Ausbildung ab, 29% sogar vor Beginn des 2. Schuljahres¹⁷⁰. 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 SchulabbrecherInnen in der AHS-Oberstufe (25%), 12% beendeten diese bereits vor Beginn des 2. Schuljahrs. In den berufsbildenden höheren Schulen (BHS) verließen 36% der SchülerInnen die Schule ohne Abschluss, rund die Hälfte davon (19%) bereits vor dem 2. Schuljahr.

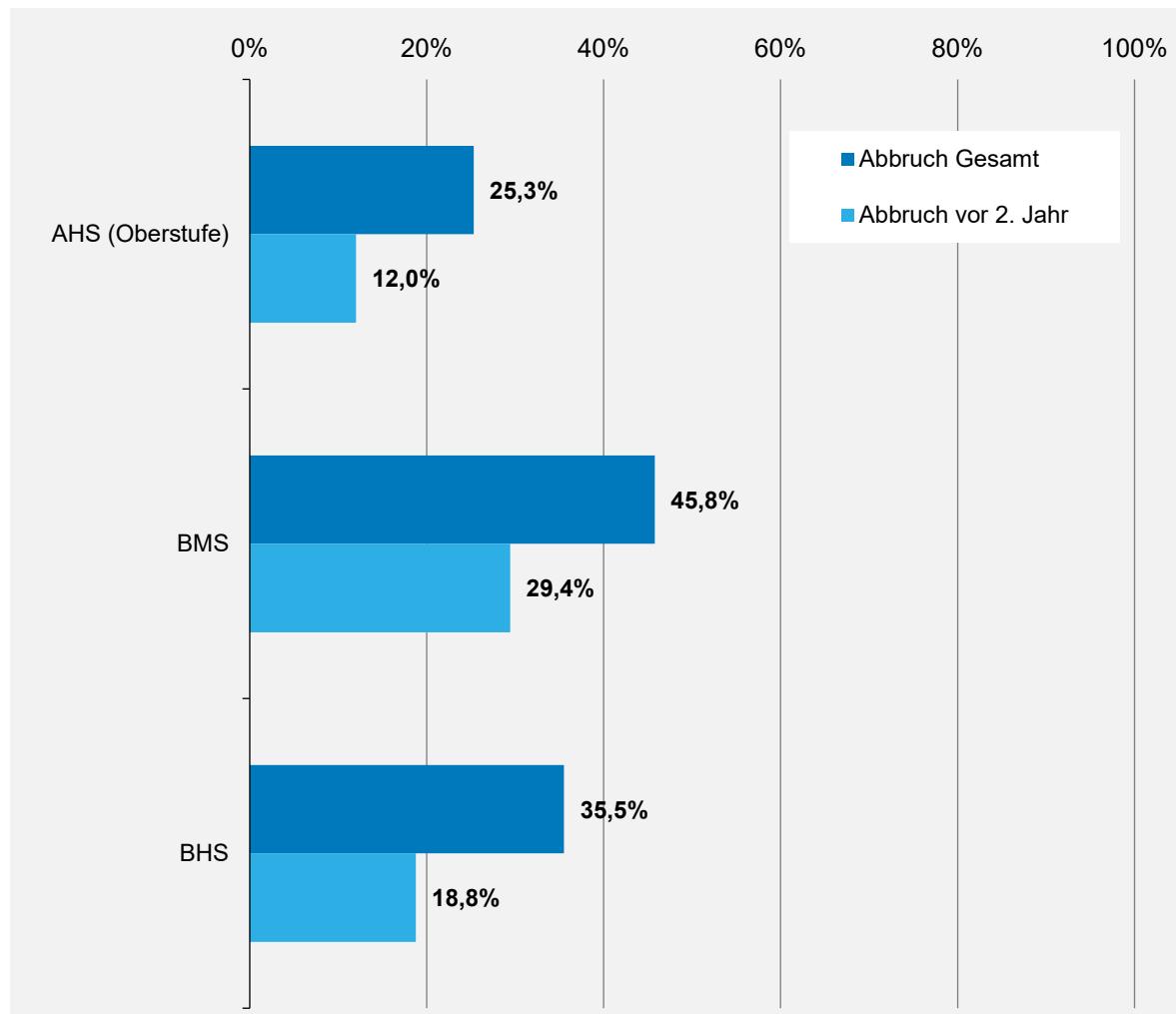
Erwähnenswert (aber nicht mehr grafisch abgebildet) ist weiters, dass (im Gegensatz zu den Lehrabbrüchen) bei den Schulabbrüchen die Abbruchquoten der männlichen SchülerInnen in allen Schultypen über jenen der weiblichen lagen (wohl auch weil männliche Jugendliche häufiger auf eine Lehrstelle wechseln). Besonders auffällig ist die Betrachtung nach der Umgangssprache (vgl. Grafik 18-12): 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 2017/18: 31,0%, bei SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache: 51,9%).

¹⁶⁹ „Schulabbruch“ wird hier definiert als Wechsel in eine andere schulische Ausbildung (auch innerhalb desselben Schultyps z. B. BMS) oder gänzlicher Abbruch der schulischen Ausbildung.

¹⁷⁰ In der Regel ist das 2. Schuljahr die 10. Schulstufe (Ausnahme: z. B. Klassenwiederholungen).

Grafik 18-11 Verlustquoten in AHS, BMS* und BHS*

(SchülerInnen des Eintritts-Schuljahres 2017/18** bis zum Schuljahr 2022/23, Österreich)

Quelle: Statistik Austria (2024): www.statistik.at (letzte Aktualisierung: 10.1.2024)

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.).

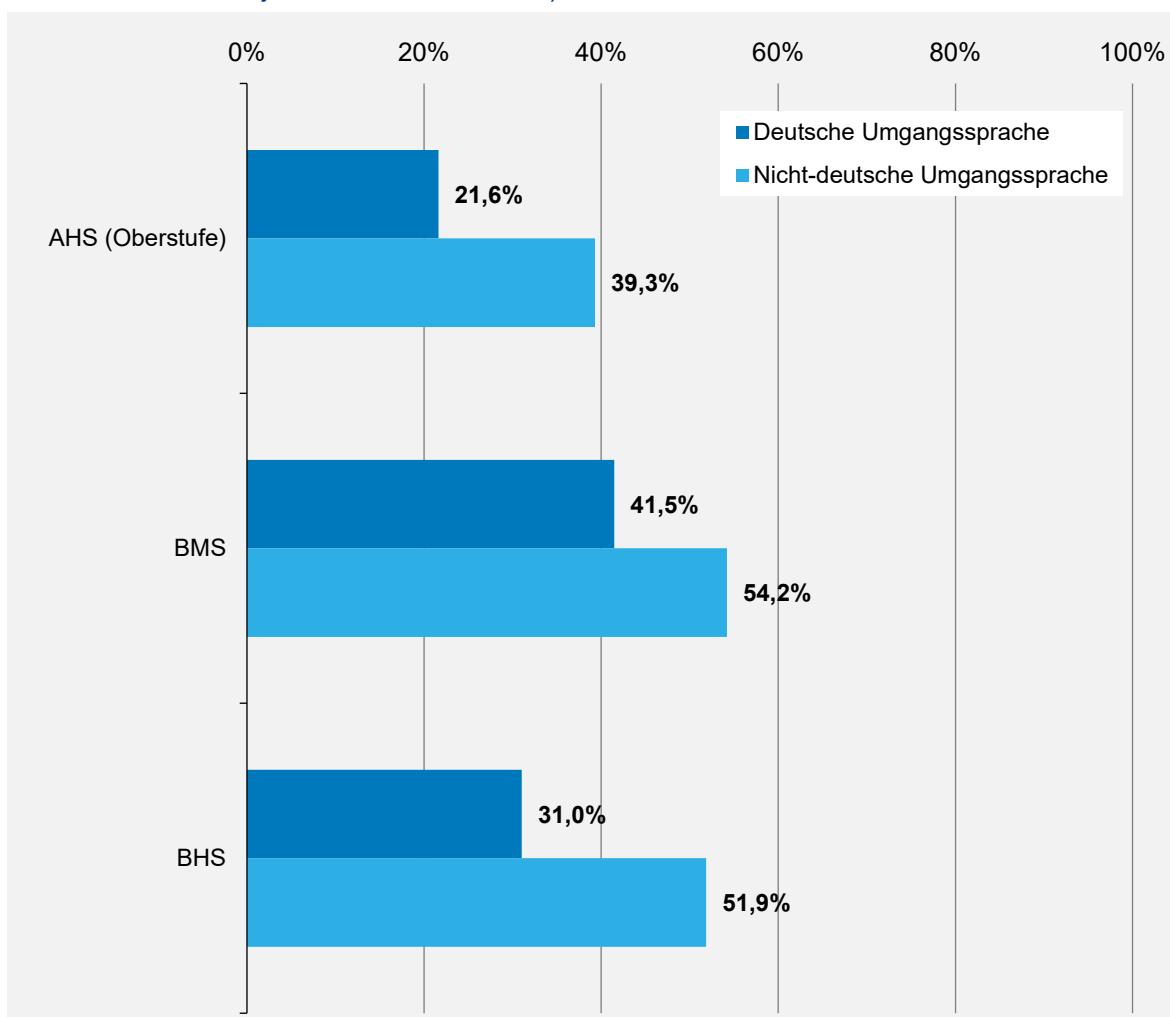
Berufsbildende höhere Schulen inkl. höhere Schulen der Lehrer- und Erzieherbildung, ohne Sonderformen wie Kollegs, Aufbaulehrgänge oder Schulen für Berufstätige.

** Alle SchülerInnen, die im Schuljahr 2017/18 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.

Grafik 18-12 Verlustquoten in AHS, BMS* und BHS* nach Umgangssprache

(Gesamt-Abbrüche der SchülerInnen des Eintritts-Schuljahres 2017/18** bis zum Schuljahr 2022/23, Österreich)



Quelle: Statistik Austria (2024): www.statistik.at (letzte Aktualisierung: 10.1.2024)

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 2017/18 die Eintrittsstufe des jeweiligen Schultyps besucht haben.

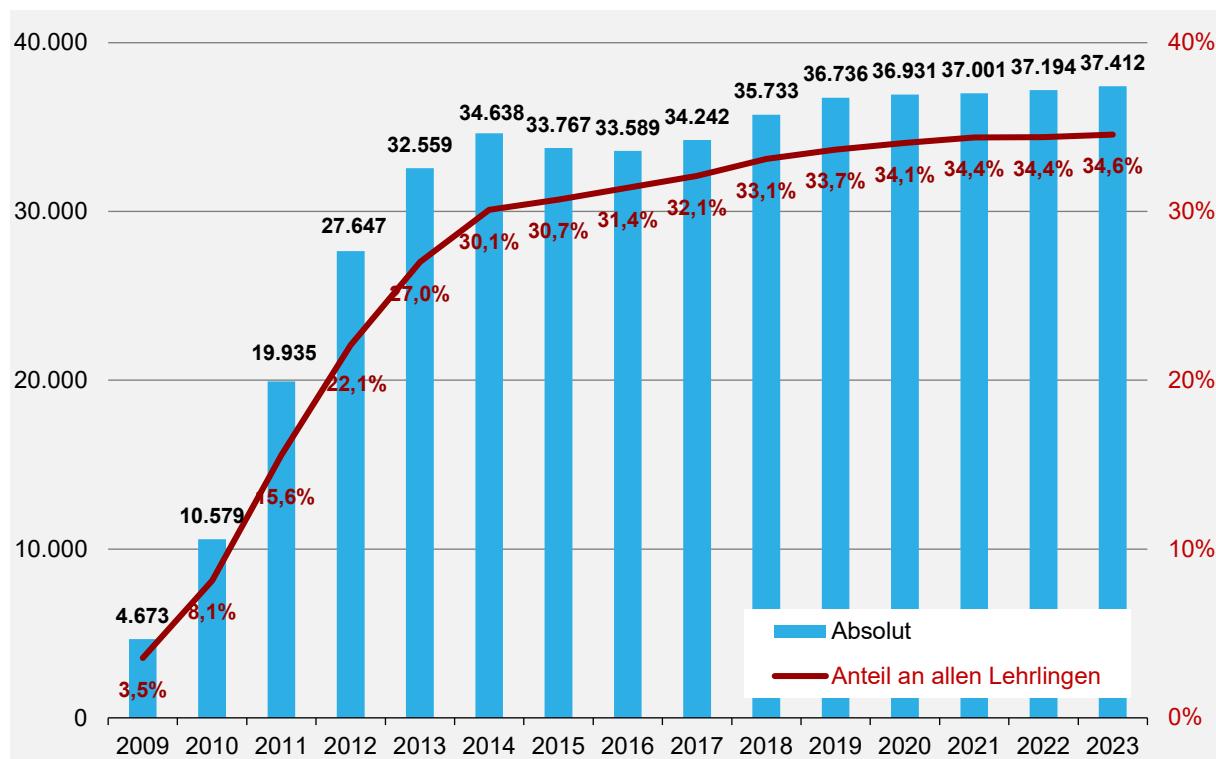
„Verlust (Schulabbruch)“ = Wechsel in eine andere schulische Ausbildung (auch innerhalb desselben Schultyps) oder gänzlicher Abbruch der schulischen Ausbildung.

19 Modularisierung der Lehrlingsausbildung

Ende Dezember 2023 befanden sich insgesamt 37.412 Lehrlinge in den bislang 11¹⁷¹ verordneten Modullehrberufen. Dies sind rund 35% aller Lehrlinge in Österreich (Quelle: WKO und ibw-Berechnungen). Die Modularisierung der Lehrlingsausbildung in Österreich ist innerhalb weniger Jahre beachtlich fortgeschritten (vgl. Grafik 19-1).

Die Betrachtung nach der Zahl der Lehrlinge in den einzelnen modularen Lehrausbildungen (vgl. Grafik 19-2) 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 19-1 Lehrlinge in Modullehrberufen im Zeitverlauf
(Absolut und relativ, Einzel- und Doppellehren, 2009 – 2023)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

¹⁷¹ „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 19-2 Zahl der Lehrlinge in den häufigsten modularen Lehrausbildungen
(Ende Dezember 2023, Österreich)**



Quelle: WKO

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

20 Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) im Auftrag des AMS

Die Zahl der (jugendlichen) TeilnehmerInnen (Personen im Programm) an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS (vgl. Grafik 20-1) im Ausbildungsjahr 2023/24 betrug bis zum Datenstichtag 4.4.2024 insgesamt 7.784 Personen (Quelle: AMS). Darunter waren 5.426 TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) gemäß § 30b BAG sowie 2.398 TeilnehmerInnen an einer überbetrieblichen Berufsausbildung gemäß § 8c BAG (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung¹⁷²) im Auftrag des AMS¹⁷³. Die Daten für das Ausbildungsjahr 2023/24 sind noch nicht vollständig und daher für die Analyse des zeitlichen Verlaufs nicht verwendbar. Im Vergleich zu 2021/22 ist auf Basis der vorliegenden Daten für 2022/23 die Gesamtzahl aller TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS um rund 1.000 Personen gesunken, wobei sowohl reguläre ÜBA als auch Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung Rückgänge zu verzeichnen hatten. Der Anstieg der TeilnehmerInnenzahlen im Jahr 2020/21 ließ sich als direkte Folge des Rückgangs der betrieblichen Lehrlinge im Zuge der „Corona-Krise“ (vgl. Grafik 15-2) einschätzen, nachdem zuvor der langjährige Rückgang an 15-Jährigen (vgl. Kapitel 16) und die steigende Zahl offener Lehrstellen (vgl. Kapitel 14) zu einem deutlich sinkenden Bedarf an überbetrieblichen Ausbildungskapazitäten geführt hatten.¹⁷⁴ Dieser rückläufige Trend hat sich grundsätzlich auch 2021/22 und 2022/23 fortgesetzt, ebenso dürfte er sich wohl auch 2023/24 prolongieren.

Zur Interpretation nachstehender Grafik ist weiters anzumerken, dass es sich (etwa im Gegensatz zur Lehrlingsstatistik) nicht um eine Stichtagsbetrachtung handelt, sondern um alle AusbildungsteilnehmerInnen des gesamten Ausbildungsjahres¹⁷⁵ (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.¹⁷⁶ Andererseits werden in der Lehrlingsstatistik (vgl. Abschnitt 3.2) alle überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen erfasst, d.h. auch jene, deren Ausbildung nicht im Auftrag des AMS erfolgt.

¹⁷² Seit der BAG-Novelle 2015 wird für diese Ausbildungen der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

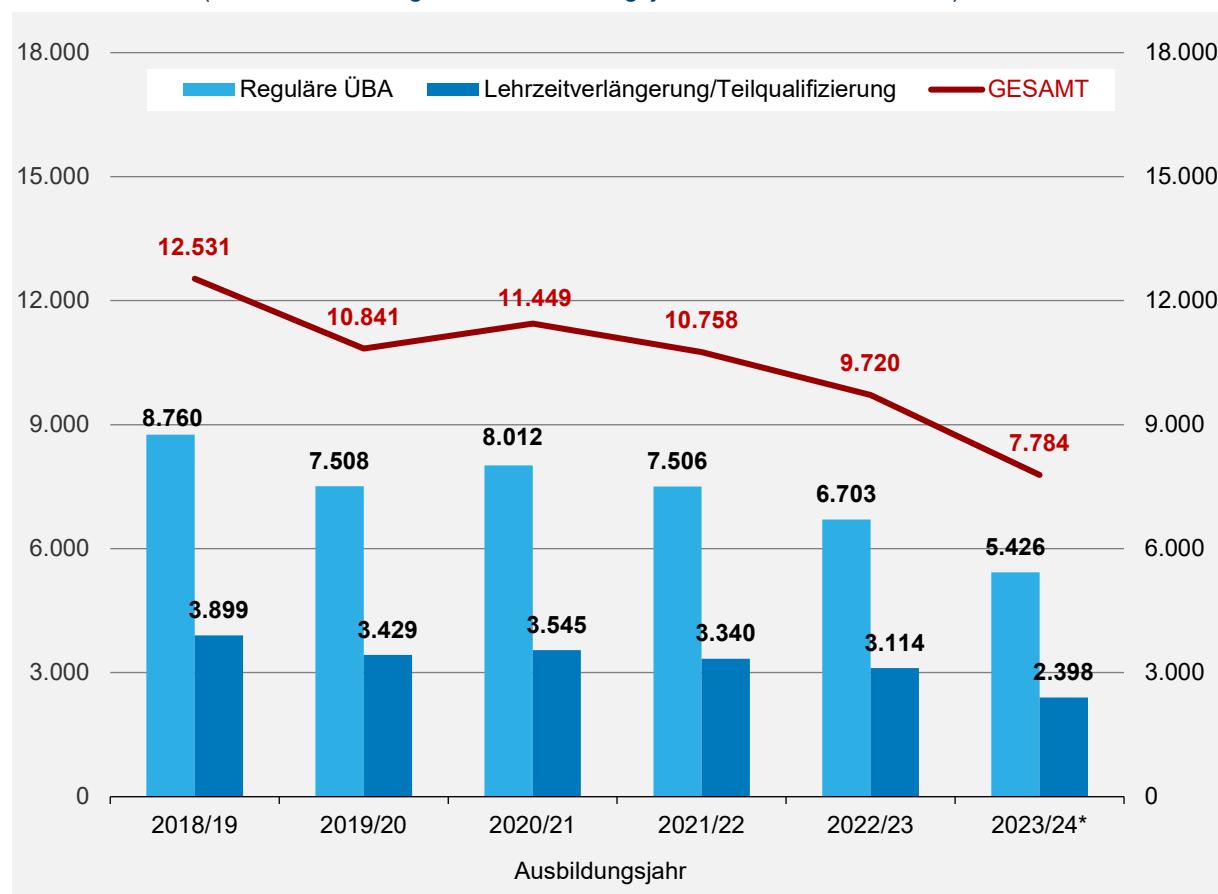
¹⁷³ Aufgrund von Mehrfachteilnahmen ist die Summe der TeilnehmerInnen an den einzelnen Maßnahmen (ÜBA: 5.426, § 8c BAG: 2.398) größer als die Gesamtsumme (7.784).

¹⁷⁴ Auch wenn in einem längerfristigen Vergleich die Entwicklung der Zahl der ÜBA-TeilnehmerInnen auf Basis der Daten des AMS nur bedingt zu beurteilen ist, weil die Zeitreihen durch (im Laufe der Jahre) veränderte Zuordnungen und Zählweisen beeinflusst sind.

¹⁷⁵ Ein Ausbildungsjahr dauert in dieser Betrachtungsweise von Anfang September bis Ende August des Folgejahres.

¹⁷⁶ 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 2023/24 befanden sich österreichweit (im Rahmen der regulären ÜBA, d.h. ohne Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung) rund 72% der TeilnehmerInnen in der ÜBA 1 und 28% 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 20-1 TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS
 (Personen im Programm, Ausbildungsjahre 2018/19 – 2023/24*)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 4.4.2024 (Datenstichtag bis 2020/21: 4.10.2022))

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

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

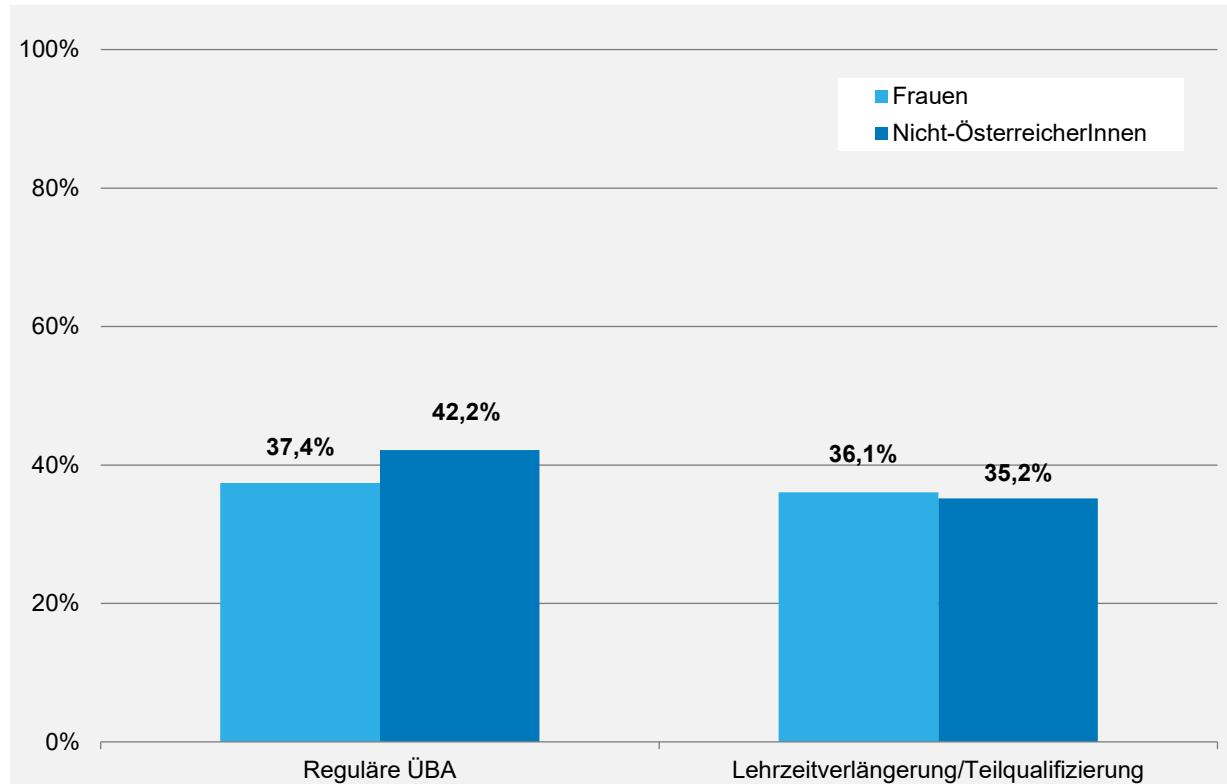
Aufgrund von Mehrfachteilnahmen ist die Summe der TeilnehmerInnen an den einzelnen Maßnahmen größer als die Gesamtsumme.

Die Darstellung der TeilnehmerInnen-Zahlen beschränkt sich hier auf 5 Jahre, da die Daten auf Jahresbasis aufgrund veränderter Zuordnungen und Zählweisen über mehrere Jahre nur bedingt vergleichbar sind.

* Ein Ausbildungsjahr wird von Anfang September bis Ende August des Folgejahres gerechnet. Das Ausbildungsjahr 2023/24 war daher zum Datenstichtag (4.4.2024) noch nicht abgeschlossen.

Nachfolgende Grafik 20-2 beleuchtet die TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS (Ausbildungsjahr 2023/24) nach dem Geschlecht und der Staatsbürgerschaft. Im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß § 30b BAG („reguläre ÜBA“) ist sowohl der Frauenanteil (37,4%) als auch (vor allem) der Anteil von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (42,2%) signifikant höher als in der Lehrlingsausbildung insgesamt (32,6% Frauenanteil und 15,1% Anteil nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen Ende Dezember 2023 gemäß WKO-Lehrlingsstatistik). Stark überproportional hoch ist auch der Anteil nicht-österreichischer TeilnehmerInnen (35,2%) in einer überbetrieblichen Ausbildung gemäß § 8c BAG (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung) im Auftrag des AMS.

Grafik 20-2 Anteil an Frauen und Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft unter den TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im AMS-Auftrag (Ausbildungsjahr 2023/24*, Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 4.4.2024) + ibw-Berechnungen

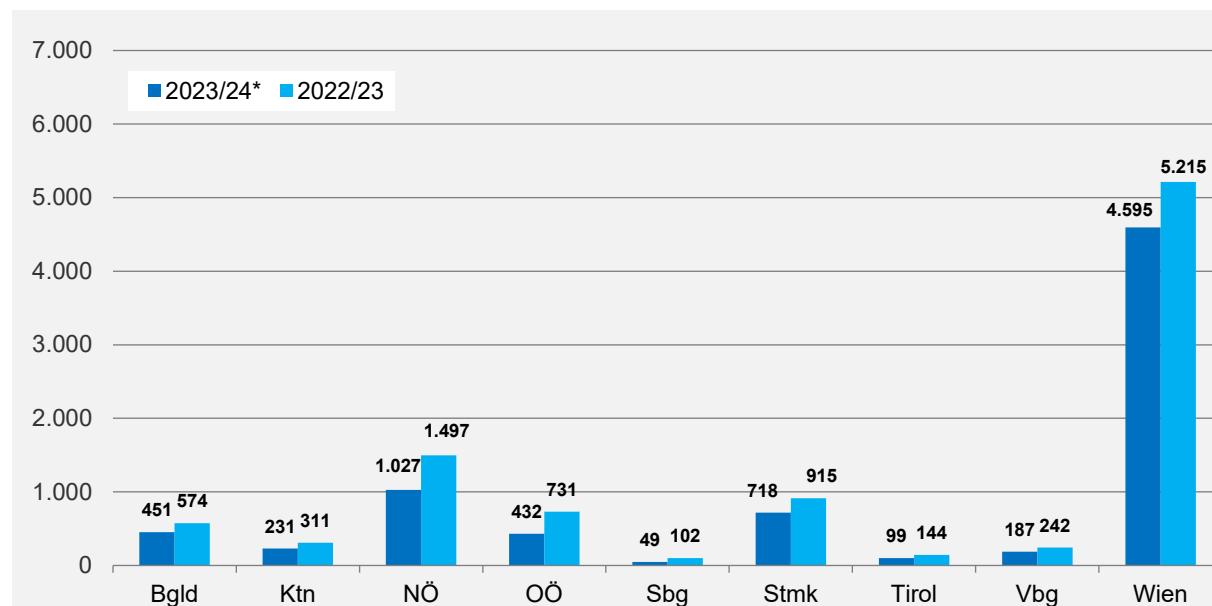
Anmerkungen: Reguläre ÜBA = Überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS gemäß § 30b BAG, d.h. ohne Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung (Berufsausbildung gemäß § 8c BAG), welche bis zur BAG-Novelle 2015 als „Integrative Berufsausbildung (IBA)“ bezeichnet wurde.

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

* Ein Ausbildungsjahr wird von Anfang September bis Ende August des Folgejahres gerechnet. Das Ausbildungsjahr 2023/24 war daher zum Datenstichtag (4.4.2024) noch nicht 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 Niederösterreich sowie der Steiermark angeboten werden. Im (noch nicht vollendeten) Ausbildungsjahr 2023/24 waren 59% der österreichweiten TeilnehmerInnen (4.595 Personen) aus Wien, rund 13% (1.027 Personen) aus Niederösterreich und rund 9% (718 Personen) aus der Steiermark (vgl. Grafik 20-3). Kein Bundesland hatte bis zum Datenstichtag 4.4.2024 im (noch nicht vollendeten) Ausbildungsjahr 2023/24 im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme an Lehrlingen in überbetrieblichen Lehrausbildungen aufzuweisen.

Grafik 20-3 TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Lehrausbildungen im Auftrag des AMS nach Bundesländern
 (Ausbildungsjahr 2022/23 und 2023/24*, Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 4.4.2024) + ibw-Berechnungen

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

* Ein Ausbildungsjahr wird von Anfang September bis Ende August des Folgejahres gerechnet. Das Ausbildungsjahr 2023/24 war daher zum Datenstichtag (4.4.2024) noch nicht abgeschlossen.

Eine Evaluierungsstudie aus dem Jahr 2011¹⁷⁷ 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 wechselte, d. h. im ersten Halbjahr nach Maßnahmeneinnahme als überwiegenden Arbeitsmarktstatus eine Lehre aufwies.

Daten zum **Ausbildungserfolg** von AbsolventInnen einer Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) finden sich in den Kapiteln 18 und 24. Der **Erfolg** der überbetrieblichen Berufsausbildung in Österreich **im Sinne einer mittelfristigen und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration** wurde in einem 2016 veröffentlichten Teilbericht¹⁷⁸ der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG) sowie im Rahmen der Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS (2017)¹⁷⁹ mituntersucht. In einer aktuellen Studie¹⁸⁰ zeigt sich, dass von jenen AbsolventInnen einer ÜBA im Zeitraum 2011 – 2020, welche die Ausbildung auch in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung beendet hatten (und nicht in einen Betrieb gewechselt waren), drei Jahre nach Lehrabschluss 63% beschäftigt, 24% arbeitslos und 12% einer sonstigen Kategorie zuordenbar waren.

¹⁷⁷ Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien.

¹⁷⁸ 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.

¹⁷⁹ Vgl. Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

¹⁸⁰ Vgl. Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von LehrabgängerInnen: LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien 2023

21 Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung gemäß § 8b BAG

Seit der Einrichtung der Integrativen Berufsausbildung (IBA) zur Verbesserung der Eingliederung von Lehrstellensuchenden mit persönlichen Vermittlungshindernissen im Jahr 2003 kann ein fast 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 21-1 und Grafik 21-2)

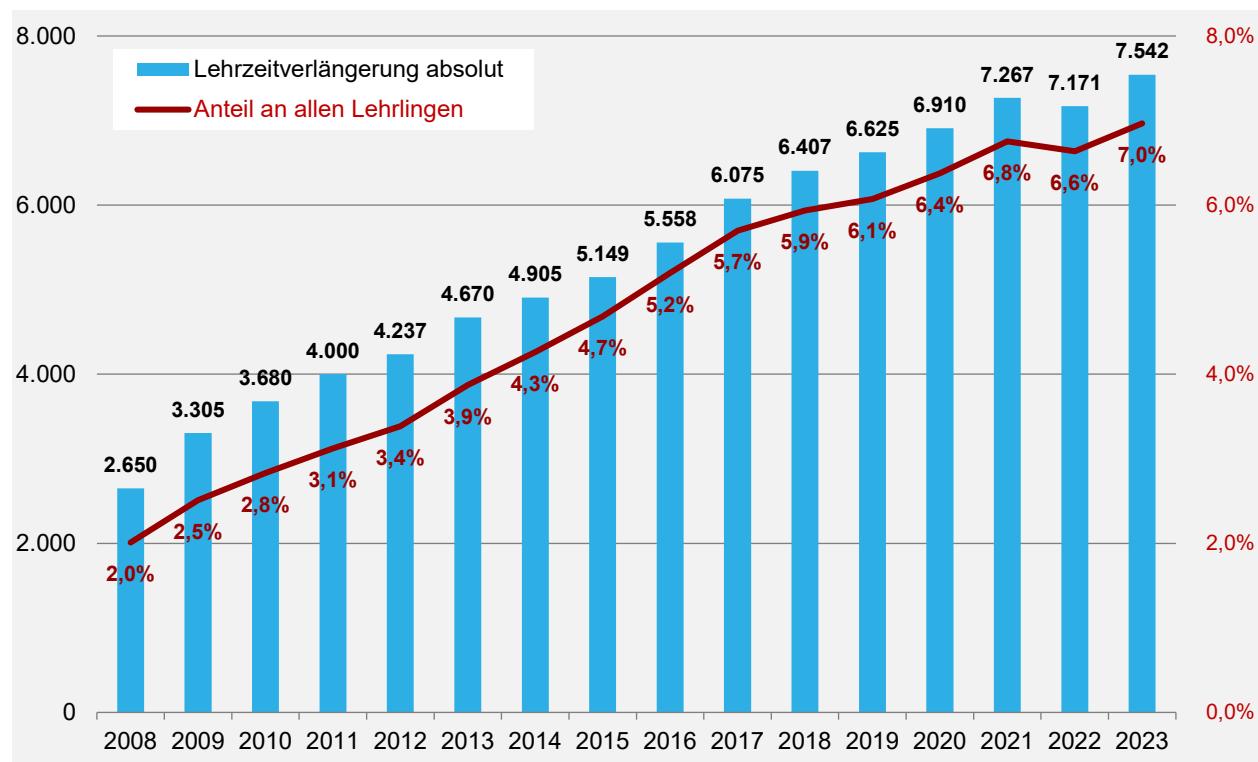
Die Zunahme ist dabei vor allem auf das Modell der Lehrzeitverlängerung zurückzuführen. Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass sich dieses Modell einer individuell adaptieren Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche (gemäß § 8b BAG) mittlerweile im dualen Ausbildungssystem etabliert und sukzessive an Bekanntheit gewonnen hat. Möglicherweise auch als Indiz dafür, dass der Anteil benachteiligter Jugendlicher in der Lehrlingsausbildung (im Zuge des Lehrlings- und Fachkräftemangels) gestiegen ist. Inwieweit die stetige Zunahme der Zahl der Lehrlinge mit Lehrzeitverlängerung auch in einem Zusammenhang mit steigenden beruflichen Anforderungen in vielen Lehrberufen zu sehen sein könnte, ist schwer zu beantworten, aber einer von vielen weiteren möglichen Erklärungsansätzen für den sukzessiven Anstieg.

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 der Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft) vorgesehen, welche die Erstellung von standardisierten Curricula für niederschwellige Einstiegs- und Teilqualifikationen im Rahmen der Berufsausbildung gemäß § 8b BAG ermöglichen sollte.

Ende Dezember 2023 befanden sich insgesamt 8.742 Lehrlinge in einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung). Dies sind rund 8,1% aller Lehrlinge in Österreich. Der Großteil davon (7.542 Lehrlinge bzw. 7,0% 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 21-1 und Grafik 21-2). In Summe betrachtet befinden sich rund vier Fünftel (79%) der Lehrlinge mit Lehrzeitverlängerung 2023 in Unternehmen¹⁸¹, 21% in Ausbildungseinrichtungen. Teilqualifizierung wird zu 57% in Unternehmen und zu 43% in Ausbildungseinrichtungen ausgebildet (2023). Im Vergleich zum Jahr 2022 ist die Zahl der Lehrlinge mit Lehrzeitverlängerung sowohl in Unternehmen als auch in Ausbildungseinrichtungen deutlich gestiegen (vgl. Datentabelle 21-1). Teilqualifizierung hat 2023 in Unternehmen zu- und in Ausbildungseinrichtungen stark abgenommen. Rund 86% der § 8b-Lehrlinge absolvieren Ende 2023 die Berufsausbildung in Form einer Verlängerung der Lehrzeit, rund 14% 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.

¹⁸¹ Betriebe können dafür eine Lehrstellenförderung des AMS beziehen. Bei deren letzter Evaluierung zeigte sich, dass diese für rund zwei Drittel der gemäß § 8b BAG in Betrieben ausgebildeten Personen in Anspruch genommen wurde (vgl. Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf).

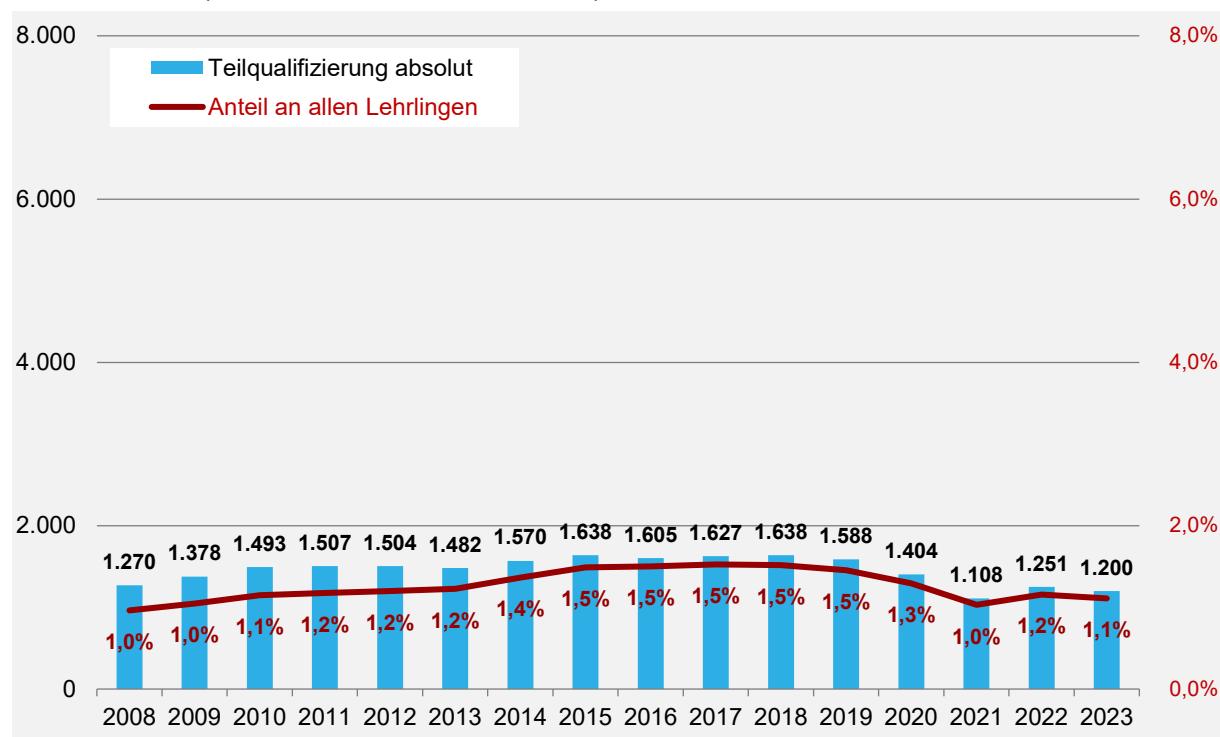
Grafik 21-1 Lehrlinge mit Lehrzeitverlängerung (gemäß § 8b Abs.1 BAG) im Zeitverlauf
(Absolut und relativ, 2008 – 2023)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Grafik 21-2 Lehrlinge mit Teilqualifizierung (gemäß § 8b Abs.2 BAG) im Zeitverlauf
(Absolut und relativ, 2008 – 2023)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Datentabelle 21-1 Lehrlinge nach § 8b BAG nach Art und Ausbildungsort
(Ende Dezember 2022 und 2023)

Art/Ausbildungsort	2022	2023	Veränderung absolut	Veränderung relativ
Lehrzeitverlängerung: (§ 8b Abs.1 BAG)	7.171	7.542	+ 371	+ 5,2%
Davon: In Unternehmen	5.710	5.937	+ 227	+ 4,0%
Davon: In Einrichtungen	1.461	1.605	+ 144	+ 9,9%
Teilqualifizierung: (§ 8b Abs.2 BAG)	1.251	1.200	- 51	- 4,1%
Davon: In Unternehmen	616	681	+ 65	+ 10,6%
Davon: In Einrichtungen	635	519	- 116	- 18,3%
GESAMT	8.422	8.742	+ 320	+ 3,8%

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

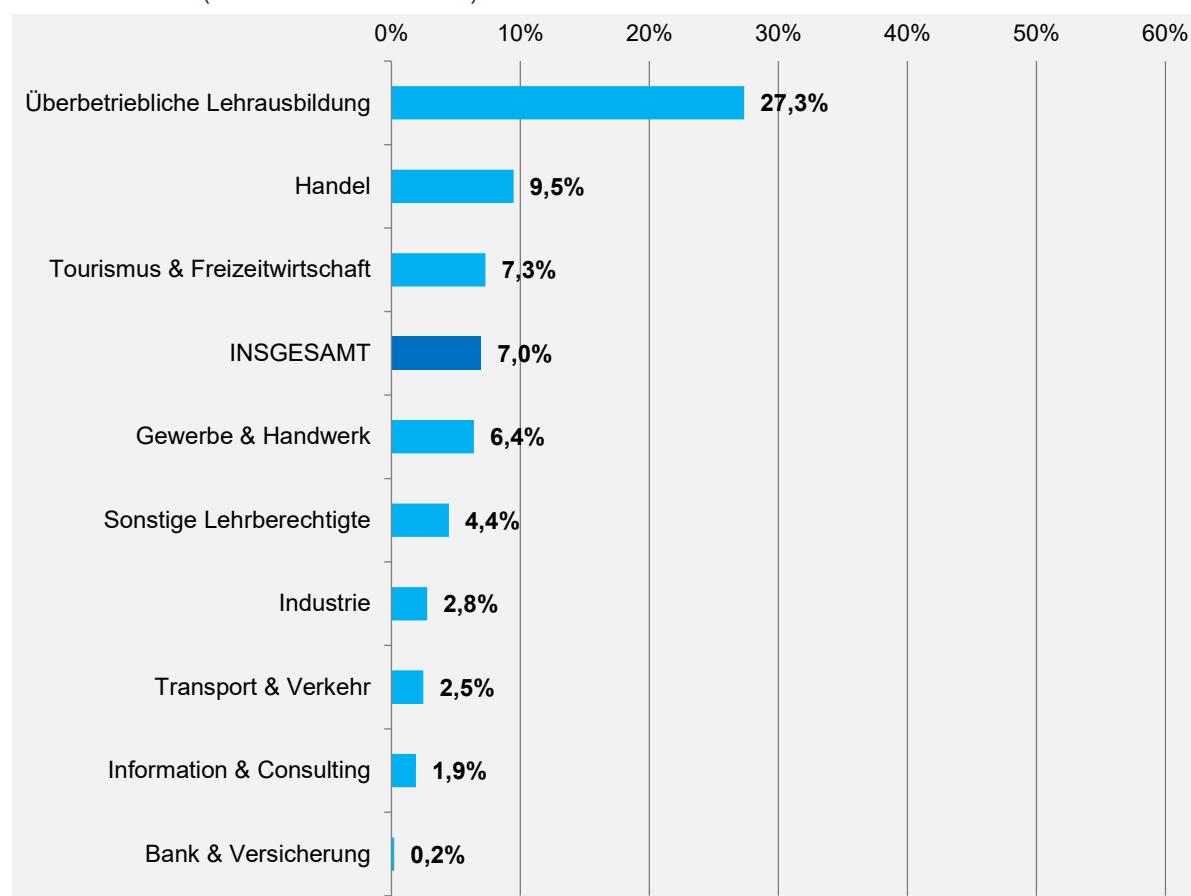
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

§ 8b BAG definiert die Zielgruppen der verlängerten Lehre (§ 8b Abs.1 BAG) bzw. Teilqualifikation (§ 8b Abs.2 BAG) als benachteiligte Personen mit bestimmten (explizit formulierten¹⁸²) Voraussetzungen, die das Arbeitsmarktservice nicht in ein reguläres Lehrverhältnis vermitteln konnte. Daher ist es nicht überraschend, dass die überbetriebliche Lehrausbildung im Jahr 2023 jene Sparte mit dem größten Anteil (27,3%) an Lehrlingen mit Lehrzeitverlängerung darstellt, aber auch die Unterschiede zwischen den anderen Sparten sind beachtlich (vgl. Grafik 21-3). Auffallend ist weiters, dass bei Lehrzeitverlängerung der Anteil von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (vgl. Grafik 21-4) seit 2010 stark zugenommen hat (2023: 23,1%) und deutlich über dem Anteil nicht-österreichischer Lehrlinge unter allen Lehrlingen (2023: 15,1%) liegt. Die Vermutung liegt nahe, dass sich Lehrzeitverlängerung auch zunehmend als integratives Instrument bzw. zur Kompensation von Defiziten in der deutschen Sprache bewährt.

¹⁸² § 8b Abs. 4 BAG definiert die Zielgruppen von Lehrzeitverlängerung (§ 8b Abs. 1) und Teilqualifizierung (§ 8b Abs. 2 BAG) folgendermaßen: „Für die Ausbildung gemäß Abs. 1 oder Abs. 2 kommen Personen in Betracht, die das Arbeitsmarktservice nicht in ein Lehrverhältnis als Lehrling gemäß § 1 vermitteln konnte und auf die eine der folgenden Voraussetzungen zutrifft:

1. Personen, die am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten und zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet wurden, oder
2. Personen ohne Abschluss der Hauptschule oder der Neuen Mittelschule bzw. mit negativem Abschluss einer dieser Schulen, oder
3. Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes, oder
4. Personen, von denen aufgrund des Ergebnisses einer vom Arbeitsmarktservice oder Sozialministeriumsservice beauftragten Beratungs-, Betreuungs- oder Orientierungsmaßnahme angenommen werden muss, dass für sie ausschließlich in der Person gelegenen Gründen, die durch eine fachliche Beurteilung nach einem in den entsprechenden Richtlinien des Arbeitsmarktservices oder des Sozialministeriumservices zu konkretisierenden Vier-Augen-Prinzip festgestellt wurden, der Abschluss eines Lehrvertrages gemäß § 1 nicht möglich ist.“

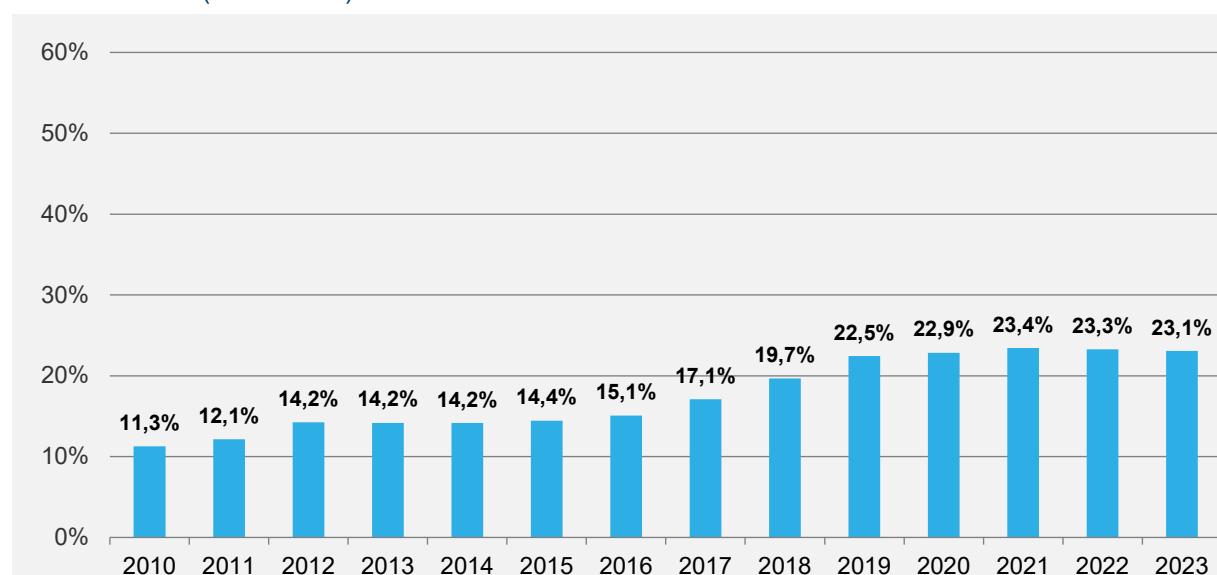
Grafik 21-3 Anteil Lehrlinge mit Lehrzeitverlängerung nach Sparten
(Ende Dezember 2023)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

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

Grafik 21-4 Anteil von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft unter allen Lehrlingen mit Lehrzeitverlängerung
(2010 -2023)



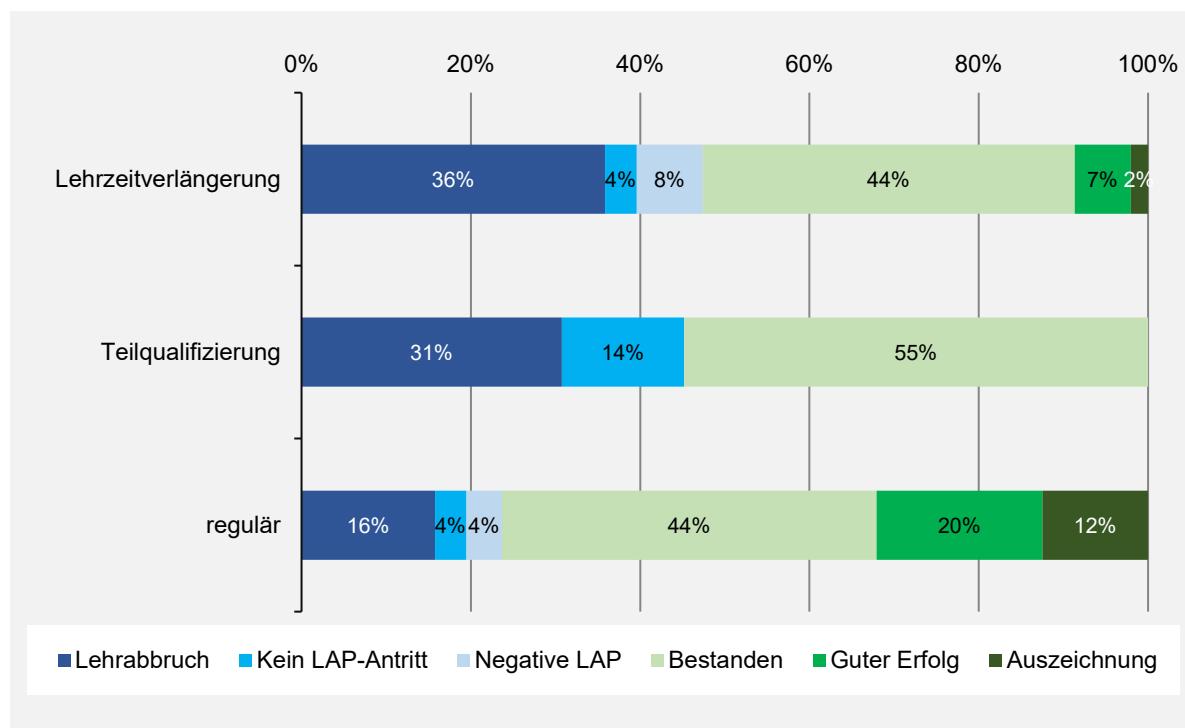
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Mittlerweile liegen auch fundierte Daten zum **Ausbildungserfolg** von AbgängerInnen einer Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung vor¹⁸³. 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 21-5).

Die Ergebnisse zeigen, dass Ausbildungen gemäß § 8b BAG grundsätzlich für beteiligte 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 (64% bei Lehrzeitverlängerung und 69% bei Teilqualifizierung) dieser beteiligten LehrabgängerInnen der Jahre 2011-2020 die Ausbildung (ohne Lehrabbruch) abschlossen und 53% der AbgängerInnen einer Lehrzeitverlängerung die Ausbildung mit einer erfolgreichen Lehrabschlussprüfung (LAP) verließen. (Ebenso beendeten 55% der AbgängerInnen einer Teilqualifizierung diese mit einer bestandenen Abschlussprüfung.) Der Anteil von Ausbildungsabbrüchen ist bei Teilqualifizierung (31%) niedriger als bei Lehrzeitverlängerung (36%), was vor allem darin begründet liegt, dass die Ausbildungsdauer bei Teilqualifizierung wesentlich kürzer ist.

Grafik 21-5 Ausbildungserfolg nach Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung

(LehrabgängerInnen 2011-2020, Österreich)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020 (Datenbasis: WKÖ + AMDB + ibw-Berechnungen)

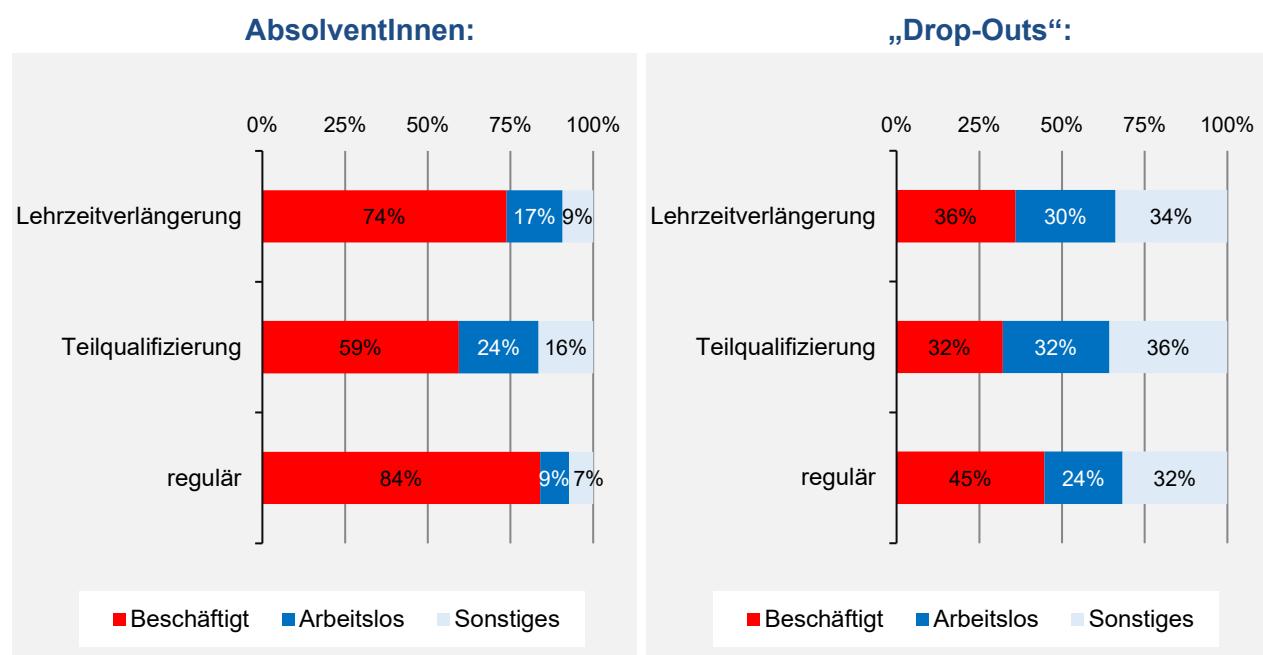
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von LehrabgängerInnen: LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien 2023

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

¹⁸³ Vgl. etwa Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von LehrabgängerInnen: LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien 2023

Die Ergebnisse derselben Studie aus dem Jahr 2023¹⁸⁴ beinhalteten auch den **Arbeitsmarkterfolg** (die Berufseinmündung) der LehrabgängerInnen der Jahre 2011-2020 und zeigen unter anderem, dass die Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung) positive Effekte im Sinne einer verbesserten Arbeitsmarktintegration zeigt. Sowohl die kurz- als auch längerfristige Arbeitsmarktintegration der AbsolventInnen verlief erheblich günstiger als von jenen, welche die Ausbildung vorzeitig beendeten. Da die Zielgruppe von „Lehrzeitverlängerung“ sowie auch von „Teilqualifizierung“ benachteiligte Personengruppen sind, ist deren Arbeitsmarkterfolg erwartungsgemäß ungünstiger als jener von AbsolventInnen einer regulären Lehrausbildung (vgl. Grafik 21-6). Aber auch hier zeigt sich eben, dass die AbsolventInnen einer derartigen Ausbildung 3 Jahre nach Ausbildungsabgang/-abschluss wesentlich häufiger beschäftigt und wesentlich seltener arbeitslos waren als jene, welche ihre Ausbildung abgebrochen haben („Drop-Outs“).

Grafik 21-6 Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabgang/-abschluss in Abhängigkeit von der Lehrvertragsart (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung)
(LehrabgängerInnen 2011-2020, Österreich)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020 (Datenbasis: WKÖ + AMDB + ibw-Berechnungen)

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von LehrabgängerInnen: LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien 2023

¹⁸⁴ Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von LehrabgängerInnen: LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien 2023

22 Ausbildungszufriedenheit und Ausbildungserfolg aus Lehrlingsperspektive

Die inzwischen 5. Online-Befragung (Lachmayr & Mayerl, 2015a, 2017, 2019, 2021) erfolgte in Berufsschulen im Klassenverband im Zeitraum zwischen November 2022 und Mai 2023.¹⁸⁵ Insgesamt umfasst die Stichprobe 5.539 auswertbare Fragebögen. Davon beziehen sich 4.707 auf die Teilstichprobe der Lehrlinge in Normalform. Zur Befragung der Lehrlinge in §8b-Ausbildung (n=556) und in ÜBA (n=286) wurden jeweils eigene Fragebögen eingesetzt.

Der Lehrlingsmonitor fokussiert auf die erlebten Ausbildungsarrangements und Rahmenbedingungen. Dabei wird differenziert zwischen den Dimensionen Inputqualität (Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen), Prozessqualität (betriebliche Rahmenbedingungen in der Ausbildung) und Outputqualität (Ergebnisse der Ausbildung). Im 5. Lehrlingsmonitor zeichnen sich gegenüber der vorigen Runde in manchen Punkten etwas stärkere Veränderungen ab, wobei veränderte Ausbildungs- und Arbeitsmarktbefindungen während der COVID19-Pandemie sicherlich eine Rolle gespielt haben. Im Zeitverlauf zeigt sich dennoch eine bemerkenswerte Kontinuität in der Situation der Lehrlinge.

Rund sieben Zehntel der Lehrlinge konnten ihren engeren Berufswunsch einlösen: 29% konnten nach eigenen Angaben den ursprünglichen Wunschberuf realisieren. Für weitere 41% war der realisierte Lehrberuf einer unter mehreren Berufen, die bei der Berufswahlentscheidung in Erwägung gezogen wurden. Die restlichen Lehrlinge sind in Berufen tätig, an die ursprünglich nicht gedacht wurde (17%), die eine Notlösung (5%) bzw. die Folge eines unklaren Berufswunsches waren (8%).

Fragt man die Lehrlinge nach ihren Erfahrungen, so zeigt sich, dass vier Zehntel der Lehrlinge angeben, niemals für ausbildungsfremde Tätigkeiten verwendet zu werden. Auf mehr als ein Drittel der Lehrlinge trifft es jedoch (sehr) häufig zu, dass sie Tätigkeiten verrichten müssen, die nicht zur Ausbildung gehören. Gegenüber 2021 ist der Anteil der Lehrlinge, welche immer ausbildungsadäquat eingesetzt werden, zurückgegangen. Gleichzeitig hat sich auch der Anteil der Lehrlinge, die „immer“ für ausbildungsfremde Tätigkeiten herangezogen werden, minimal verringert. Zusätzlich zeigt sich: Je besser Lehrlinge die Inhalte ihrer Ausbildung kennen und je mehr sie entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt werden, desto höher ist ihre Zufriedenheit mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen.

Bei 59% der Lehrlinge liegt kein Ausbildungsplan für die betriebliche Ausbildung vor bzw. wird dieser nicht bewusst wahrgenommen. Eine regelmäßige Ausbildungsdokumentation wird nach eigenen Angaben sogar bei drei Viertel der Lehrlinge nicht durchgeführt.

74% der Lehrlinge absolvieren während der Ausbildung keine Überstunden, d. h. ihre durchschnittliche Arbeitszeit übersteigt 40 Stunden pro Woche nicht. Der restliche Anteil der Befragten leistet hingegen komplett freiwillig (12%), teils freiwillig/unfreiwillig (10%) oder komplett unfreiwillig (4%) Überstunden. Fallen Überstunden an, so werden 12% der Jugendlichen diese nicht abgegolten, für den Rest der Lehrlinge erfolgt v.a. Zeitausgleich: Überstunden werden am häufigsten durch Zeitausgleich abgegolten (44%). Bei rund einem Fünftel (18%) erfolgt die Abgeltung durch Bezahlung; bei 38% kommt eine Mischform zur Anwendung.

81% der Lehrlinge geben an, dass ihre Arbeitszeit in schriftlicher, digitaler oder sonstiger Form festgehalten wird. Gegenüber 2021 ist das eine deutliche Steigerung. Bei 12% gibt es keine Aufzeichnung, und 8% wissen nicht, ob es eine gibt. Rund vier Zehntel erhalten jedoch keine Kopie der Arbeitszeitaufzeichnungen.

¹⁸⁵ Mayerl, Martin / Lachmayr, Norbert (2024). 5. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen. Wien: öibf.

Der Anteil von Betrieben mit einem existierenden Betriebs- und/oder Jugendvertrauensrat nimmt deutlich mit der Größe des Ausbildungsbetriebes zu und liegt insg. bei 40%. Zudem geben 18% an nicht zu wissen, ob eine betriebliche Interessenvertretung in ihrem Ausbildungsbetrieb existiert.

Meist fühlen sich die Lehrlinge gut in den Lehrbetrieb eingebunden. Sie werden überwiegend als vollwertige ArbeitskollegInnen akzeptiert und korrekt behandelt. Mehrheitlich sind sie vollständig in den Arbeits-/Produktionsprozess eingebunden, übernehmen Verantwortung und überblicken komplexere Arbeitszusammenhänge. Die genannten Rahmenbedingungen treffen auf etwa drei Viertel der Befragten in stärkerem Maße zu. Rund sieben Zehntel können darüber hinaus den eigenen Arbeitsprozess selbstständig planen, durchführen und kontrollieren, und annähernd gleich viele geben auch an, dass ihnen die Arbeit Spaß macht.

Etwas mehr als die Hälfte der Lehrlinge findet, dass ihnen zum Üben und Ausprobieren ausreichend Zeit zur Verfügung steht, und rund drei Viertel der Lehrlinge erhalten Hilfestellung, wenn Fehler gemacht werden. Für rund sechs Zehntel werden die beruflichen Aufgabenstellungen zufriedenstellend erklärt.

Um die subjektiven Einschätzungen der Ausbildungsbedingungen von Lehrlingen in unterschiedlichen Lehrberufen miteinander vergleichen zu können, wurde der Index Betriebliche Rahmenbedingungen erstellt. Die Lehrberufe jeweils am Anfang und Ende der Listung zeigen eine Spannweite zwischen 62 und 82 Indexpunkten, bei einer Indexskala von 0 – 100.

Zu den Berufen mit den besten Bewertungen zählen Industriekaufmann/-frau, Land- und Baumaschinentechnik, Konstrukteur/in, Bankkaufmann/Bankkauffrau und Verwaltungsassistent/in. Am schlechtesten bewertet wurden die Ausbildungsbedingungen in den Lehrberufen Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Maler/in und Beschichtungstechniker/in, Konditorei (Zuckerbäckerei), Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin) und Großhandelskaufmann/-frau.

Bei 39% der Lehrlinge finden regelmäßige Besprechungen über den Fortschritt in der Ausbildung statt, von diesen bei 49% der Lehrlinge monatlich und bei 41% jährlich; wöchentliche Feedbackgespräche sind selten (10%). Häufig handelt es sich um ein kurzes Gespräch (45%). Bei 8% gibt es längere Gespräche, und 48% der Lehrlinge berichten von unterschiedlicher Gesprächsdauer. In 43% der Fälle handelt es sich um Einzelgespräche, weitere 47% erleben sowohl Einzel- als auch Gruppengespräche. Geplante Gespräche (25%) finden ebenso statt wie ungeplante (28%), fast die Hälfte der Befragten erlebt beide Formen.

Berufliches Lernen findet in der Lehrausbildung durch die Verbindung von Arbeit und Lernen statt. In der letzten Ausbildungsphase überwiegen facharbeitsbezogene Tätigkeiten (je nach Lehrberufsdauer zwischen 45 und 51%), jedoch wird gleichzeitig ein erheblicher Anteil der Ausbildungszeit für Hilfsarbeitstätigkeiten (zwischen 36 und 41%) verwendet.

38% der Lehrlinge geben an, im Verlauf ihrer Ausbildung mindestens eine Zusatzqualifikation absolviert zu haben. Dieser Anteil ist bei männlichen Lehrlingen deutlich höher, genauso wie bei Lehrlingen mit deutscher Haushaltssprache. Je größer der Betrieb, desto eher werden Zusatzqualifikationen erworben. Die Kurse und Weiterbildungen werden zu 79% in der Arbeitszeit gemacht. Am häufigsten werden Soft Skills adressiert, gefolgt von fachlichen Zertifikaten wie Staplerführerschein, Sicherheitsfachkraft oder Schweißzertifikate.

Mehr als die Hälfte der Lehrlinge gibt an, im Verlauf der Ausbildung mit Problemen konfrontiert gewesen zu sein, die sie in der Ausbildung belastet haben, wobei rund ein Fünftel der Lehrlinge, die Probleme als „groß“ definiert. Weibliche Lehrlinge artikulieren signifikant häufiger, Probleme in der Ausbildung gehabt zu haben als männliche Lehrlinge (72 % vs. 54 % der männlichen Lehrlinge).

Rund ein Drittel war mindestens einmal von Beleidigungen, Belästigungen, Bedrohungen oder Bloßstellungen betroffen, wobei der Anteil bei weiblichen Lehrlingen deutlich höher ist (40% vs. 29%).

Im Verlauf der Ausbildung haben 50% der Lehrlinge bereits über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht, 23% sogar ernsthaft. Nachdem ausschließlich Personen befragt wurden, die sich zum Zeitpunkt der Erhebung in einer Lehrausbildung befanden, wurden diese Überlegungen letztlich aber verworfen.

Rund 92% der befragten Lehrlinge betonen, dass ihrem Lehrbetrieb der Antritt zur Lehrabschlussprüfung besonders wichtig ist. Allerdings geben nur etwa sechs von zehn Lehrlingen an, dass der Betrieb sie bei der Vorbereitung unterstützt. Etwas mehr als die Hälfte der Lehrlinge hat mit ihren AusbilderInnen darüber gesprochen, was sie bei der Lehrabschlussprüfung können müssen.

Rund zwei Dritteln der Lehrlinge sind mit den Ausbildungsbedingungen an beiden Lernorten (sehr) zufrieden, wobei die Zufriedenheit am Lernort Betrieb höher ist (37% „sehr zufrieden“) als in der Berufsschule (27%).

Jeder siebente Lehrling ist mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen aber (eher) nicht zufrieden, und erstmals zeigen die Zufriedenheitswerte nach einem langjährigen kontinuierlichen Anstieg einen Rückgang gegenüber 2021, sowohl für die Ausbildungsbetriebe als auch für die Berufsschule.

73% der Lehrlinge blicken ihrer beruflichen Zukunft zuversichtlich entgegen, 9 % (eher) negativ. 70% fühlen sich durch die Lehrausbildung gut auf die zukünftige Arbeit als Facharbeitskraft vorbereitet, 11% (eher) nicht. 62% geben an, dass die Ausbildung ihr Interesse am Beruf gestärkt hat, 16% sehen dies (eher) nicht. Nach einem langjährigen positiven Trend ist bei den angeführten Items ein Rückgang zu beobachten.

Rund zwei Dritteln der Lehrlinge fühlen sich darauf vorbereitet, auch in anderen Betrieben als Fachkraft zu arbeiten. Von der anderen Seite betrachtet, sieht sich allerdings ein Drittel der Lehrlinge als (eher) nicht ausreichend darauf vorbereitet.

87% der Lehrlinge vermuten, dass sie der Betrieb nach der Ausbildung übernehmen möchte. Davon würden 54% das Übernahmangebot annehmen, 16% würden ablehnen. 30% stehen dem Übernahmangebot noch unentschlossen gegenüber. Somit gibt es eine gegenläufige Tendenz: Aktuell bieten mehr Betriebe ihren Lehrlingen eine Übernahme an, jedoch wollen weniger Lehrlinge dieses Angebot auch annehmen.

Eine differenzierte Analyse zeigt: Je höher die Ausbildungsqualität, desto eher entscheiden sich Lehrlinge, ein etwaiges betriebliches Angebot zur Weiterbeschäftigung nach der Lehre anzunehmen. Die Gestaltung der betrieblichen Rahmenbedingungen in der Ausbildung ist damit ein wesentliches Instrument, um die ausgebildeten Lehrlinge weiter als Fachkräfte beschäftigen zu können.

80% der Lehrlinge planen, nach der Ausbildung beruflich tätig zu sein, 20% möchten gerne eine weitere Ausbildung beginnen. 74% jener Lehrlinge, die einen Arbeitsmarktverbleib anstreben, möchten dabei im erlernten Beruf verbleiben, 13% einen ähnlichen Beruf ausüben und 32% den Beruf komplett wechseln.

Eine statistische Klassifikationsanalyse (Clusteranalyse) lässt den Schluss zu, dass die Mehrheit der Lehrlinge (65%) in ihren Betrieben (sehr) gute Ausbildungsbedingungen vorfinden. Ein Anteil von 25 % der Lehrlinge gibt eher schlechte und nochmals 11 % sehr schlechte betriebliche Rahmenbedingungen während der Ausbildung an.

Der Vergleich der statistisch ermittelten Gruppen zeigt: gute Ausbildungsbedingungen führen dazu, dass die Lehrlinge sich gut auf ihre zukünftigen Facharbeitstätigkeiten vorbereitet fühlen, ihre berufliche

Zukunft zuversichtlich einschätzen und ihr Interesse am jeweiligen Beruf weiter stärken konnten. Zusätzlich wird deutlich, dass die betrieblichen Ausbildungsbedingungen einen Einfluss darauf haben, ob Lehrlinge im Beruf nach Abschluss der Lehre im Beruf verbleiben wollen.

Erstmals wurden auch Lehrlinge in §8b-Ausbildungen befragt, sowohl in Ausbildung mit verlängerter Lehrzeit als auch in Ausbildung mit Teilqualifikation. Dafür wurde ein eigener, kürzerer und in einfacherer Sprache formulierter Fragebogen verwendet. 81% der Befragten (n=546) absolvierten die Ausbildung in einem Betrieb, 19% in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung.

Für 67% der Befragten ist der Ausbildungsberuf ihr Wunschberuf oder einer von mehreren Berufen, für die sich interessierten. Die Zufriedenheit mit der Berufswahl ist etwas niedriger als bei Lehrlingen in der betrieblichen Lehre. Als häufigster Grund für die verlängerte Lehrzeit oder die Teilqualifikation wurde eine Empfehlung genannt, z.B. von Eltern oder LehrerInnen. Andere Gründe, z.B. das Fehlen eines Schulabschlusses oder Empfehlung durch das AMS, werden seltener genannt.

Die überwiegende Mehrheit der Lehrlinge (87%) findet die grundsätzlichen Anforderungen der bedarfsorientierten §8b-Ausbildung genau passend. Fast alle – 91% der Befragten in dieser Teilstichprobe – sagen, dass sie über die Inhalte, die sie in ihrer Ausbildung lernen sollen, Bescheid wissen, und ein fast ebenso hoher Anteil kennt die Inhalte des eigenen Ausbildungsvertrags. Die betrieblichen Rahmenbedingungen (Fehlertoleranz, Akzeptanz im Betrieb, Spaß an der Arbeit etc.) werden von den §8b-Lehrlingen mehrheitlich als gut eingeschätzt. Allerdings nehmen Lehrlinge in Teilqualifikation die Bedingungen im Vergleich zu Lehrlingen mit verlängerter Lehrzeit durchgängig schlechter wahr; Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit fühlten sich z.B. zu 67% durch die AusbilderInnen sehr unterstützt, Lehrlinge in Teilqualifikation nur zu 52%.

Lehrlinge in §8b-Ausbildungen sind in ähnlichem Ausmaß mit Problemen konfrontiert wie Lehrlinge in der betrieblichen Lehre. Auch die Abbruchsgefährdung ähnelt sich bei den beiden Gruppen. Die meisten Probleme (rund sechs Zehntel) wurden im betrieblichen Kontext verortet, besonders bei Lehrlingen in Teilqualifikation.

26% der Lehrlinge haben regelmäßig Kontakt mit der Berufsausbildungsassistenz (BAS), 27% zwischen einmal monatlich und einmal jährlich. Somit haben 47% der Lehrlinge seltener als einmal im Jahr BAS-Kontakt oder gar keinen. Je nach §8b-Ausbildungsform nennen zwischen 25% und 41% keine bestimmte Form der Unterstützung (Motivation, Problemlösung, Kontakt mit Ausbilder/-in, ...) durch die BAS. Das entspricht ungefähr dem Anteil der Lehrlinge, die keinen Kontakt mit der Berufsausbildungsassistenz haben. Lehrlinge in Teilqualifikation geben bei allen Teildimensionen einen geringeren BAS-Unterstützungsgrad an als Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit. Dennoch bewertet eine Mehrheit der §8b-Lehrlinge die BAS insgesamt entweder als sehr oder als ein bisschen hilfreich für die Ausbildung.

Insgesamt würden sich 38% der befragten Lehrlinge wieder für eine §8b-Ausbildung entscheiden, 42% dagegen. Von den Lehrlingen in Teilqualifikation würden sogar nur 32% wieder diese Ausbildungsform wählen, 44% würden sich dagegen entscheiden. Zum Vergleich: 63% der Lehrlinge in einer betrieblichen (Regel-)Ausbildung würden diese Ausbildungsform wieder wählen.

Mit Lehrlingen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen wurde im 5. Lehrlingsmonitor eine zusätzliche Zielgruppe definiert. Die Stichprobe enthält nur Lehrlinge, welche die Lehrzeit in Normalform absolvieren; jene Lehrlinge, welche die überbetriebliche Ausbildung nach §8b absolvieren, haben den kürzeren Fragebogen für die §8b-Zielgruppe verwendet.

63% der Lehrlinge in der überbetrieblichen Ausbildung konnten entweder den Wunschberuf oder einen engeren Berufswunsch realisieren (Lehrlinge in betrieblicher Ausbildung: 70%); dementsprechend geben auch 61% an, mit ihrer Berufswahl (sehr) zufrieden zu sein (Lehrlinge in betrieblicher Ausbildung:

68%). 76% der ÜBA-Lehrlinge gibt an, dass unterstützender Unterricht angeboten wird, und 52% haben dieses Angebot auch in Anspruch genommen. Ähnlich verhält es sich mit Unterstützung bei der Betriebssuche.

76% der ÜBA-Lehrlinge, die sich in dieser Stichprobe im letzten Lehrjahr befinden, geben an, mindestens ein Praktikum während der ÜBA-Ausbildung absolviert zu haben; anders betrachtet, hatte fast ein Viertel im letzten Lehrjahr noch kein Praktikum in einem Betrieb. Die Bedeutung eines Praktikums wird hoch eingeschätzt: 72% der ÜBA-Lehrlinge stimmen (sehr) zu, dass Praktika einen wichtigen Beitrag für ihre Ausbildung leisten, dass sich ihre beruflichen Fähigkeiten durch die Praktikumserfahrung verbessert haben und sie wichtige betriebliche Praxis sammeln konnten.

ÜBA-Lehrlinge wissen ähnlich gut über ihre Ausbildungsinhalte Bescheid wie Lehrlinge in betrieblicher Ausbildung. Hingegen gibt es bei ÜBA-Lehrlingen nach eigenen Angaben deutlich häufiger Feedbackgespräche über die Ausbildung. Ähnlich beim Ausbildungsplan und bei der Dokumentation des Lernfortschritts – auch diese beiden Aspekte werden in der ÜBA deutlich häufiger realisiert als in der betrieblichen Lehre.

Die AusbilderInnen werden in manchen Punkten (sehr) geschätzt, z.B. bezüglich respektvollem Umgang, fachliche Kompetenz. Auch die Infrastruktur in der Ausbildungseinrichtung wird (sehr) gut bewertet: 74% bei Erreichbarkeit des Ausbildungsortes, 72% bei der technischen Ausstattung. 38% der ÜBA-Lehrlinge haben einen Vertrauensrat in der Einrichtung, 20% nicht. Mit 42% ist der Anteil jener Lehrlinge, die nicht wissen, ob es einen Vertrauensrat in der Einrichtung gibt oder nicht, bemerkenswert hoch.

63% der ÜBA-Lehrlinge waren bisher in der Ausbildung bereits mit kleineren oder auch mit großen Problemen konfrontiert (Lehrlinge in betrieblicher Lehre: 60%). Unterschiede gibt es in manchem Detail: ÜBA-Lehrlinge nennen z.B. häufiger private und familiäre Probleme, gesundheitliche Probleme oder eine zu geringe Entlohnung. 24% der ÜBA-Lehrlinge dachten bereits ernsthaft über einen Abbruch der Ausbildung nach (betriebliche Lehre: 23%), weitere 28% überlegten das nicht ganz so ernst. Rund die Hälfte der Lehrlinge hat noch nicht an einen Ausbildungsabbruch gedacht. Diese Befunde decken sich fast völlig mit jenen aus der betrieblichen Ausbildung.

Im Rahmen der Ausbildung sind 27% der ÜBA-Lehrlinge zumindest einmal beleidigt, belästigt, bedroht oder bloßgestellt worden (betriebliche Lehre: 34%). Unterschiede zeigen sich kaum in den Formen des Mobbings, jedoch – aufgrund der unterschiedlichen Lernorte – bei den am Mobbing beteiligten Personen: in der ÜBA sind es weniger häufig KollegInnen und Vorgesetzte als AusbilderInnen (43%) und andere Lehrlinge (28%).

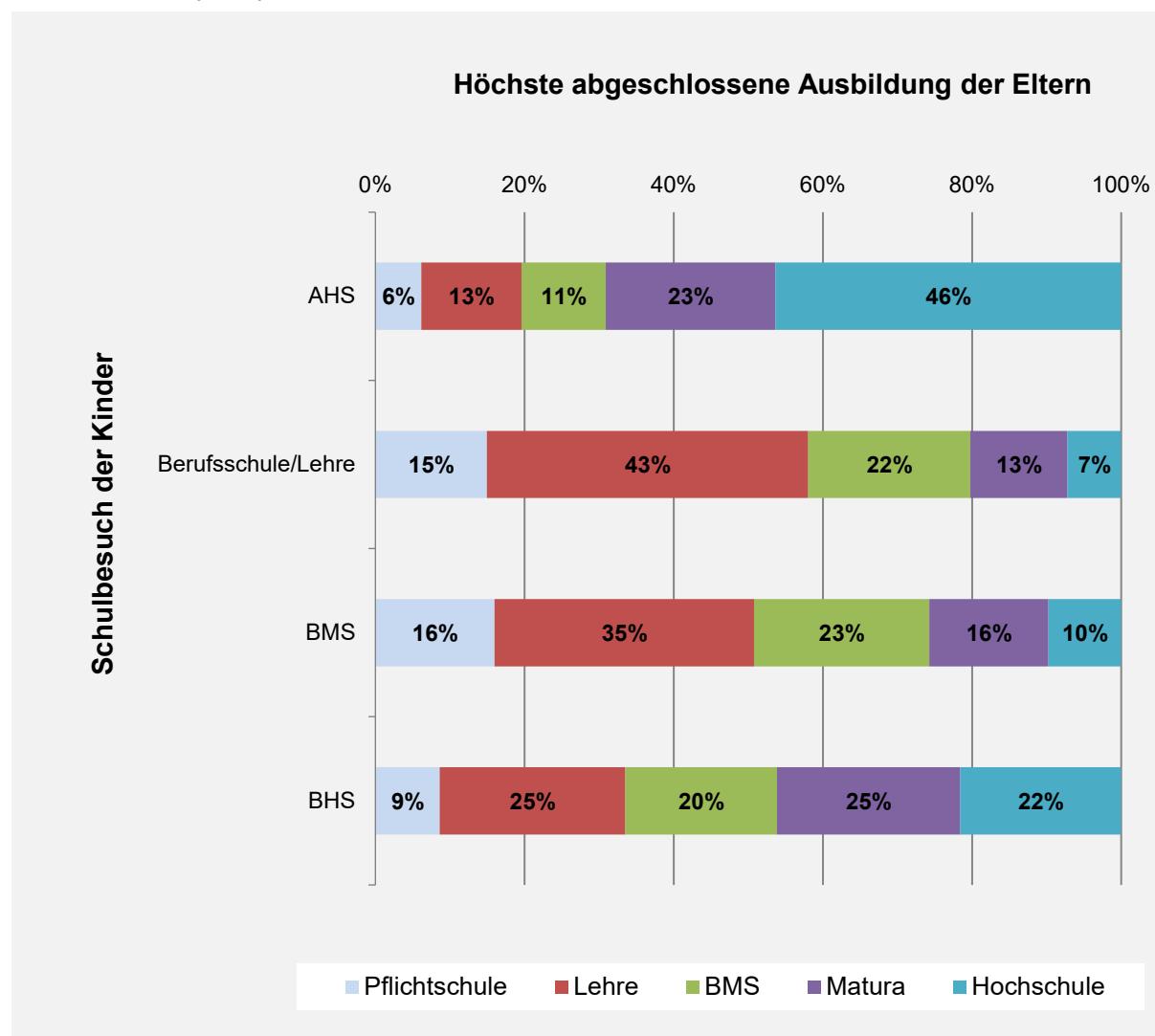
ÜBA-Lehrlinge werden in ähnlichem Ausmaß (60 – 75% Zustimmung) bei der Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung unterstützt wie Lehrlinge in betrieblicher Ausbildung. Das gilt auch für die Möglichkeit Fragen zu stellen und für Gespräche über die Inhalte der Lehrabschlussprüfung.

Die Zufriedenheit mit den Ausbildungsbedingungen ist bei ÜBA-Lehrlingen ebenfalls ähnlich hoch wie bei Lehrlingen in einer betrieblichen Lehre. 41% schätzen den Wert ihres ÜBA-Abschlusses als gleich hoch ein wie jenen aus einer betrieblichen Lehre, 20% denken, dass die betriebliche Lehre am Arbeitsmarkt einen höheren Wert hat.

23 Lehrausbildung und Bildungsstand der Eltern

Die Ausbildung von Jugendlichen steht in Österreich in einem starken Zusammenhang zum Bildungsstand der Eltern. Dies legt die Schlussfolgerung nahe, dass die Interessen und Begabungen der Jugendlichen nicht immer optimal gefördert und entwickelt werden. Besonders auffällig ist der Unterschied zwischen AHS und Berufsschule/Lehre: Während 2020 nur 7% der BerufsschülerInnen Eltern mit einem Hochschulabschluss hatten, waren dies unter AHS-SchülerInnen 46%. Umgekehrt hatten 43% der BerufsschülerInnen/Lehrlinge Eltern, deren höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre war, aber nur 13% der AHS-SchülerInnen.

Grafik 23-1 Aktueller Schulbesuch und höchste abgeschlossene Ausbildung der Eltern (2020)



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2020, Stichtag 31.10. Erstellt am 27.06.2022.

Anmerkungen:

BMS inkl. Gesundheitsschulen

AHS: Unter- und Oberstufe

BHS/Matura: inkl. Kollegs

Hochschulen inkl. Akademien.

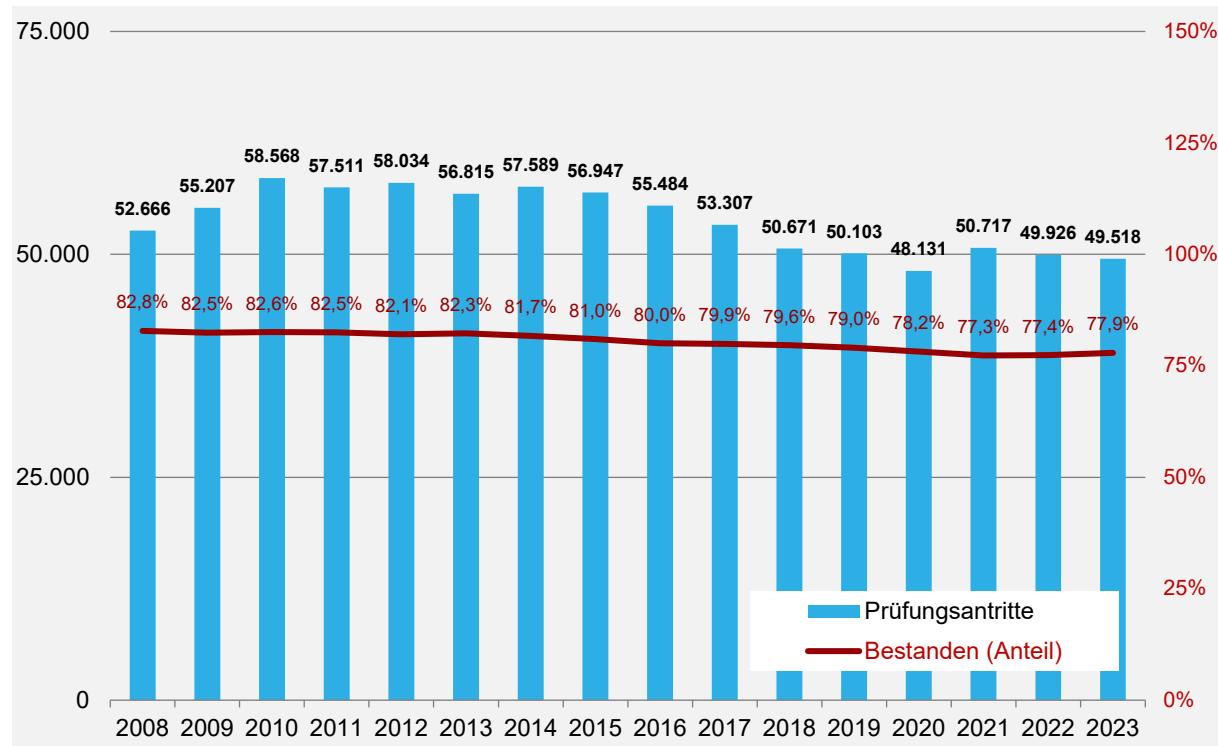
24 Erfolg bei den Lehrabschluss- und Meisterprüfungen

24.1 Erfolg bei den Lehrabschussprüfungen nach Sparten und Bundesländern

Insgesamt wurden im Jahr 2023 gemäß WKO-Lehrabschlussprüfungsstatistik 49.518 Lehrabschlussprüfungen abgelegt (Prüfungsantritte) – um rund 400 weniger als im Jahr 2022 (49.926). Die Zahl der erfolgreich abgelegten Prüfungen betrug im Jahr 2023 insgesamt 38.586 (77,9%) und im Jahr 2022 38.635 (77,4%). Die Erfolgsquote lag somit 2022 und 2023 erstmals seit 2013 wieder über dem Niveau des jeweiligen Vorjahres. Der Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen (vgl. Grafik 24-1) weist insgesamt und längerfristig betrachtet allerdings 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 24-9).

Grafik 24-1 Abgelegte und bestandene Lehrabschlussprüfungen in Österreich

(Prüfungsantritte (absolut) und Erfolgsquote (relativ); 2008 – 2023)

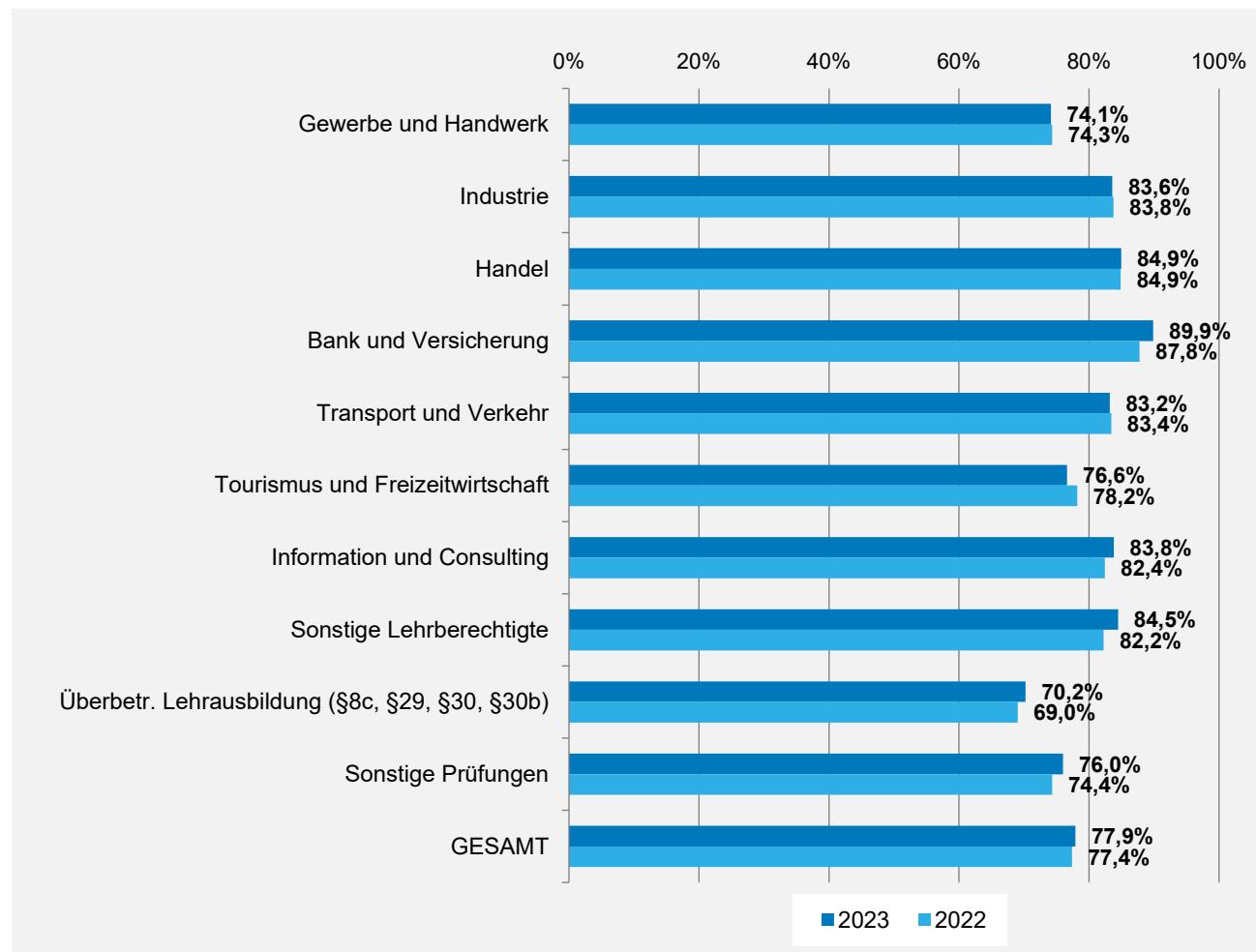


Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

Nach Sparten und Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 24-2 und Grafik 24-3) zeigen sich größere Unterschiede hinsichtlich der Erfolgsquote sowohl bei den Sparten als auch bei den Bundesländern: Der höchste Anteil bestandener Prüfungen ist (auch) im Jahr 2023 in der Sparte „Bank & Versicherung“ (89,9%) festzustellen, der geringste (70,2%) im Bereich der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (§ 8c, 29, 30, 30b BAG). Nach Bundesländern betrachtet lässt sich der niedrigste Anteil an bestandenen Lehrabschlussprüfungen 2023 in Wien beobachten (72,2%), der höchste in Kärnten (83,7%).

Grafik 24-2 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten

(Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen)



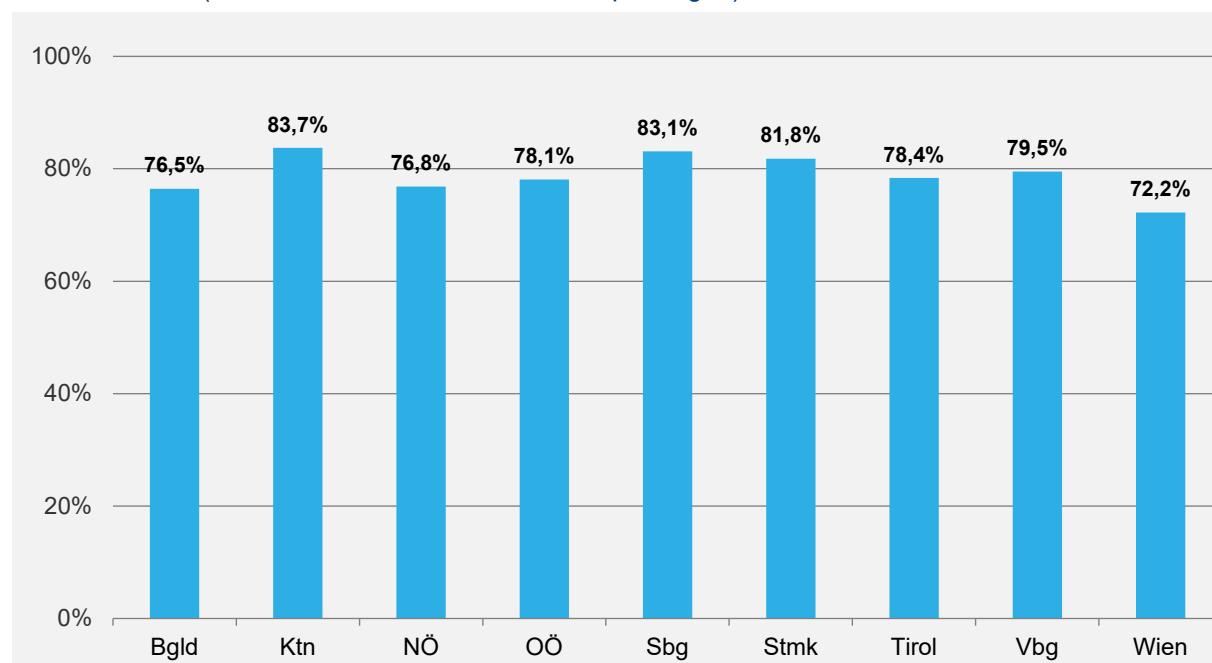
Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

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 24-3 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Bundesländern (2023)
(Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen)



Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

24.2 Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen (Personenbetrachtung)

Die seit einigen Jahren vorliegenden Ergebnisse einer Sonderauswertung der Wirtschaftskammer Österreich (vgl. auch Abschnitt 18), 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 Prüfungsanträgen 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 2022.

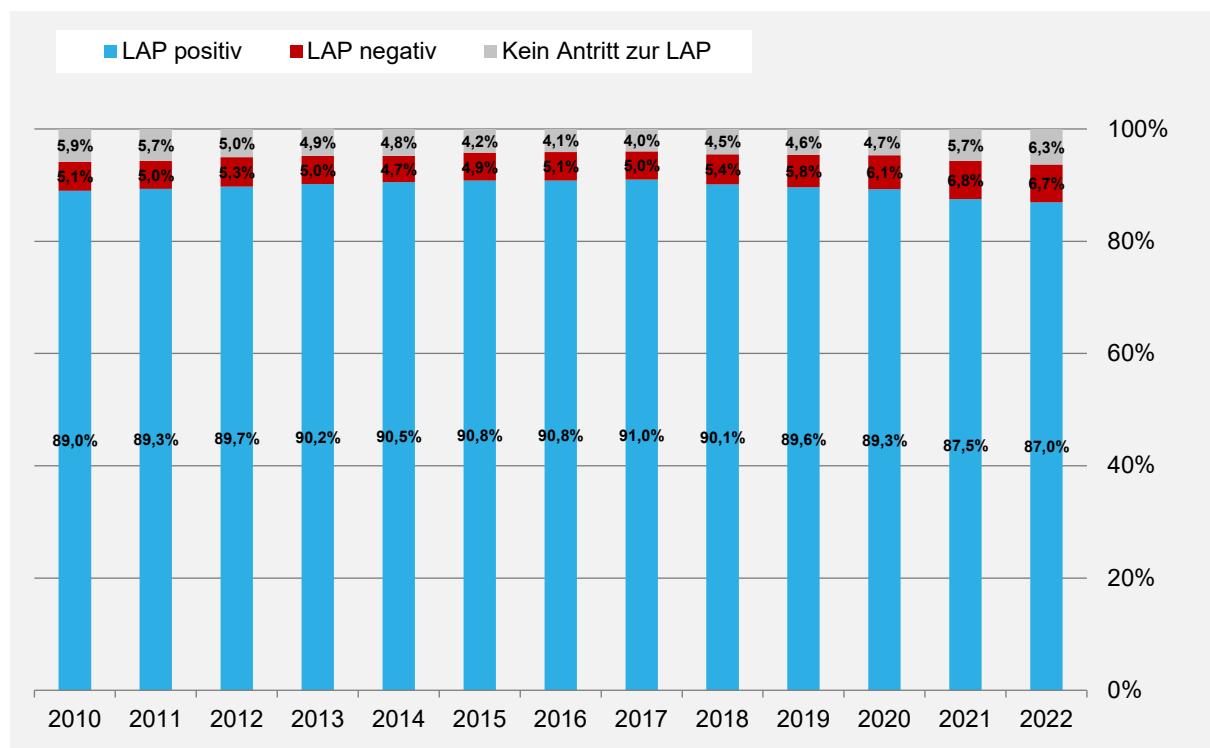
LehrabbrecherInnen, d. h. LehrabgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben (siehe dazu Abschnitt 18.2), sind in den nachfolgenden Betrachtungen nicht inkludiert (ebenso wie Prüfungsantritte im zweiten Bildungsweg). Im Jahr 2022 haben insgesamt 29.526 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 2022 (bis Ende 2023) **87,0%** die **Lehrabschlussprüfung positiv** absolviert, **6,7%** (nach einem oder mehreren Anträgen) **negativ** (vgl. Grafik 24-4). **6,3%** sind (bis zum Ende des Jahres 2023) **gar nie** zur Lehrabschlussprüfung **angetreten**. Dieser Anteil ist seit 2017 (4,0%) wieder deutlich gestiegen, nachdem er in den Jahren davor rückläufig war (2010 betrug er allerdings auch noch 5,9%).

Der **Anteil der LehrabsolventInnen mit einer positiven Lehrabschlussprüfung** (vgl. Grafik 24-4) ist hingegen von 2010 bis 2017 leicht angestiegen (2010: 89,0% / 2017: 91,0%), seitdem aber wieder gesunken (2022: 87,0%, 2021: 87,5%, 2020: 89,3%; 2019: 89,6%; 2018: 90,1%). Für den deutlich gesunkenen Wert im Jahr 2021 könnten auch die ungünstigeren Rahmenbedingungen und Möglichkeiten für die Lehrlingsausbildung während der „COVID19-Pandemie“ mitverantwortlich gewesen sein.

Anmerkung: Die Unterschiede zum (in Abschnitt 24.1 beschriebenen) Anteil an positiv abgelegten Lehrabschlussprüfungen (vgl. Grafik 24-1) resultieren unter anderem aus folgenden zwei Faktoren: Erstens aus dem Umstand, dass bei der personenbezogenen Betrachtungsweise im Falle von Mehrfachanträgen 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 unter dem Gesamtdurchschnitt liegt (vgl. Grafik 24-9).

**Grafik 24-4 Erfolg bei Lehrabschlussprüfungen im Zeitverlauf (Personenebene)*
(LehrabsolventInnen 2010 – 2022)**



Quelle: WKO (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2010 – 2022 = Alle Lehrlinge, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

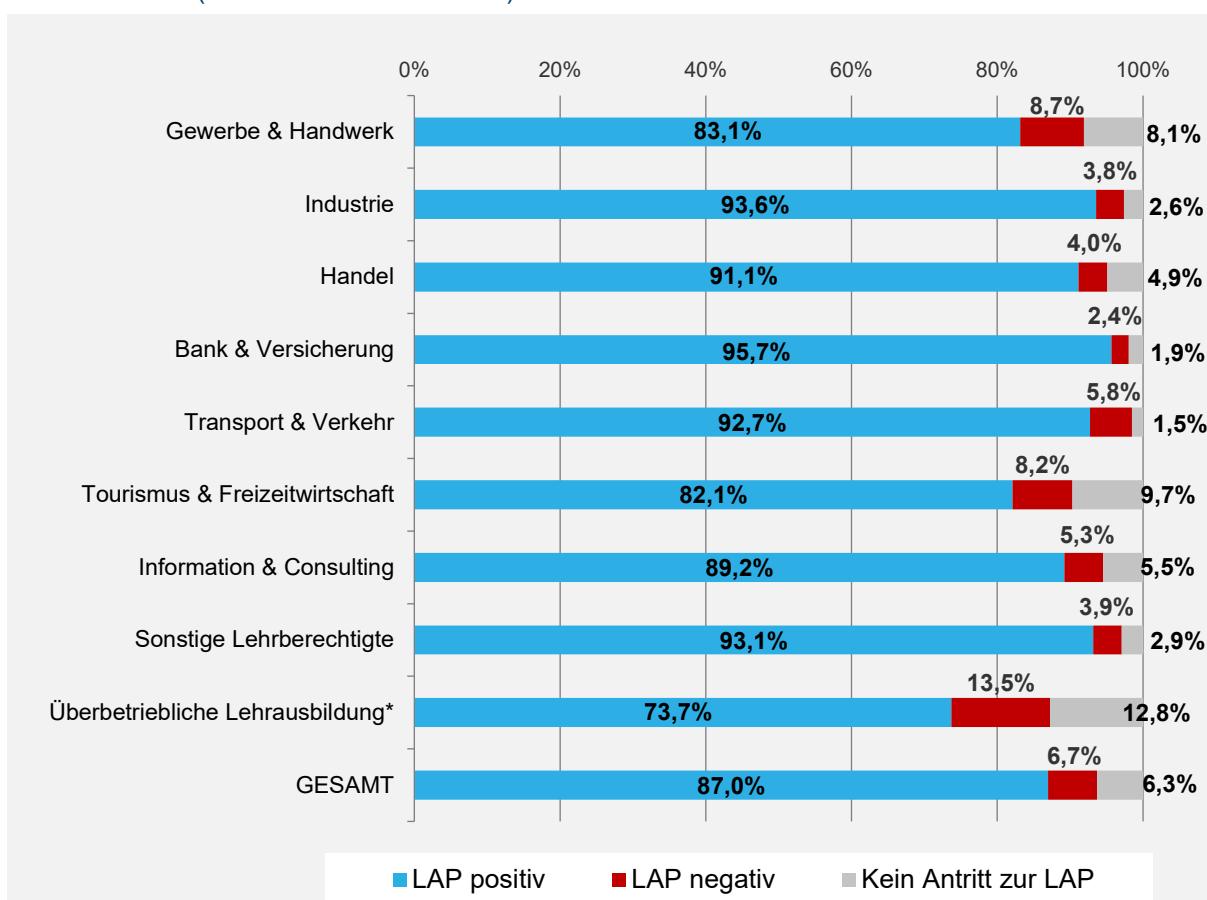
LehrabbrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

* siehe auch methodische Erläuterungen in Abschnitt 18.2

Hinsichtlich des Erfolgs bei den Lehrabschlussprüfungen bestehen erhebliche Unterschiede nach Sparten (siehe Grafik 24-5). Der höchste Anteil an LehrabsolventInnen des Jahres 2022, welche die LAP positiv abgeschlossen haben, findet sich in den Sparten „Bank & Versicherung“ (95,7% LAP positiv) sowie „Industrie“ (93,6% LAP positiv), der mit deutlichem Abstand niedrigste im Bereich der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)¹⁸⁶ (73,7%). Hier lässt sich für die LehrabsolventInnen 2022 nicht nur der höchste Anteil mit einem negativen LAP-Ergebnis (13,5%), sondern auch der höchste Anteil an Nicht-Antritten (12,8%) feststellen. Dieser Anteil ist gegenüber 2020 deutlich gestiegen (2020: 7,7%). Relativ hoch war 2022 der Anteil der Nicht-Antritte auch in den Sparten „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ (9,7%) bzw. „Gewerbe und Handwerk“ (8,1%). Besonders niedrig war der Anteil an Nicht-Antritten in den Sparten „Transport & Verkehr“ (1,5%), „Bank & Versicherung“ (1,9%) sowie in der „Industrie“ (2,6%).

¹⁸⁶ 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 diese tendenziell erfolgreicheren ÜBA-TeilnehmerInnen in andere Sparten wechseln und dass es sich bei den TeilnehmerInnen an einer ÜBA generell um benachteiligte Personengruppen handelt.

**Grafik 24-5 Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen 2022 nach Sparten
(LehrabsolventInnen 2022)**



Quelle: WKO 2024 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2022 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2022 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende 2023) 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 2023 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.)

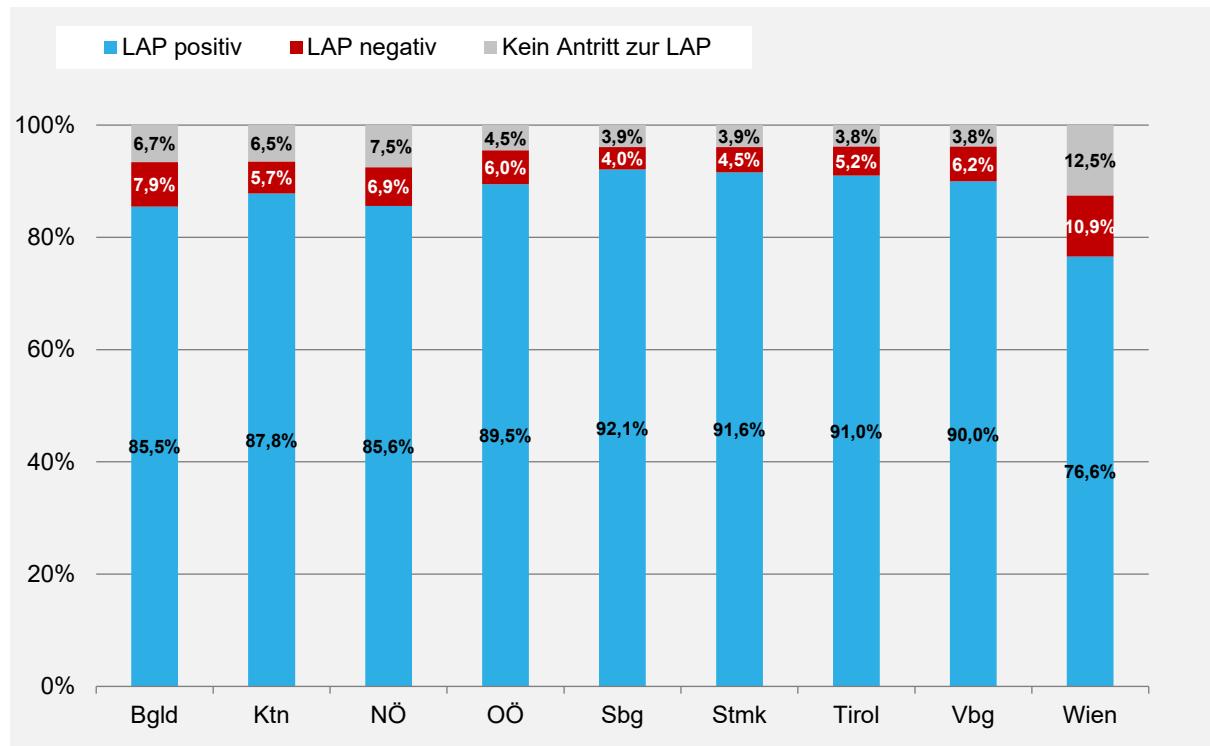
Gesamtwert inkl. LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

*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 2022 bei Frauen (90,9% ohne ÜBA) deutlich höher als bei Männern (85,7% ohne ÜBA). Von den männlichen LehrabsolventInnen 2022 (ohne ÜBA) traten 6,6% nicht zur LAP an und 7,7% beendeten die LAP negativ, unter den weiblichen LehrabsolventInnen 2022 (ohne ÜBA) fanden sich nur 5,1% Nicht-Antritte bzw. 4,0% mit negativer LAP.

Auch nach Bundesländern (und ohne überbetriebliche Lehrausbildung) betrachtet, unterscheidet sich der Erfolg der LehrabsolventInnen des Jahres 2022 erheblich, unter anderem weil der Anteil an Nicht-Antritten zur LAP in Wien (12,5%) deutlich über den anderen Bundesländern lag. In Wien war zudem auch der Anteil von LehrabsolventInnen mit einem negativen LAP-Ergebnis stark überdurchschnittlich hoch (10,9%).

Grafik 24-6 LAP-Erfolg der LehrabsolventInnen nach Bundesländern*
(LehrabsolventInnen 2022, ohne ÜBA)



Quelle: WKO 2024 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2022 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2022 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende 2023) 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 2023 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

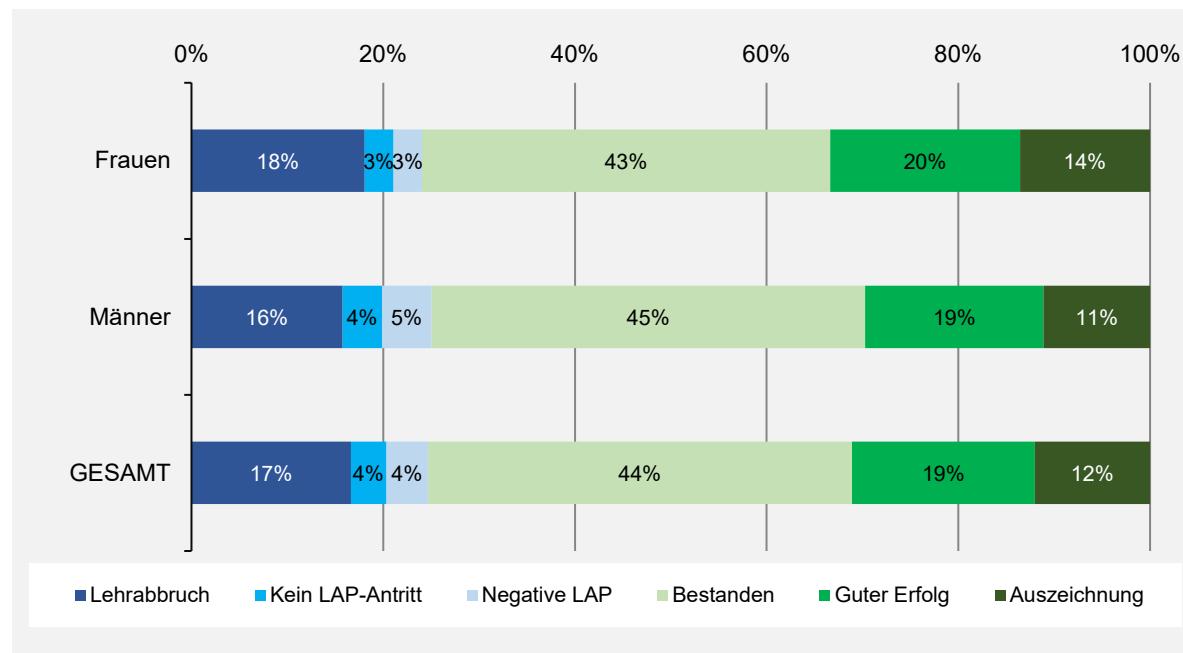
Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA).

24.3 Gesamter Ausbildungserfolg nach Geschlecht und Vorbildung

Anhand der personenbezogenen Auswertungen der LAP-Statistik durch die WKO (vgl. Abschnitt 18.2) und den Daten aller LehrabgängerInnen der Jahre 2011 – 2020 (ibw-LehrabsolventInnenmonitoring) kann auch eine Gesamtbetrachtung des Ausbildungserfolgs (inkl. Lehrabbrüche) durchgeführt werden.¹⁸⁷ Der Ausbildungserfolg unter den Lehrabgängerinnen 2011-2020 zeigt zwar relativ geringe aber doch sehr auffällige Unterschiede nach Geschlecht (vgl. Grafik 24-7): Frauen haben häufiger die Lehrausbildung abgebrochen (18,1% versus 15,8% bei den Männern), aber auch einen besseren Prüfungsereignis erzielt. 13,6% der Frauen konnten die Lehrabschlussprüfung (LAP) mit Auszeichnung abschließen, lediglich 11,1% der Männer. Männer sind häufiger trotz erfüllter Ausbildungszeit gar nicht zur LAP angetreten (4,1% versus 3,0% bei den Frauen) oder haben diese (bis Ende des Folgejahres) nicht bestanden (5,2% versus 3,0% bei den Frauen). Ausbildungsabbruch steht übrigens in einem engen Zusammenhang mit der Geschlechterproportion im jeweiligen Lehrberuf: In männerdominierten Lehrberufen brechen Frauen häufiger ab, in frauendominierten Lehrberufen häufiger die Männer. Zudem spielt auch das Alter zu Lehrzeitbeginn eine große Rolle, welches bei Frauen tendenziell höher ist.¹⁸⁸

Grafik 24-7 Ausbildungserfolg nach Geschlecht

(LehrabgängerInnen 2011-2020, Österreich)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020 (Datenbasis: WKÖ + AMDB + ibw-Berechnungen)

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von LehrabgängerInnen: LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien.

Anmerkung: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

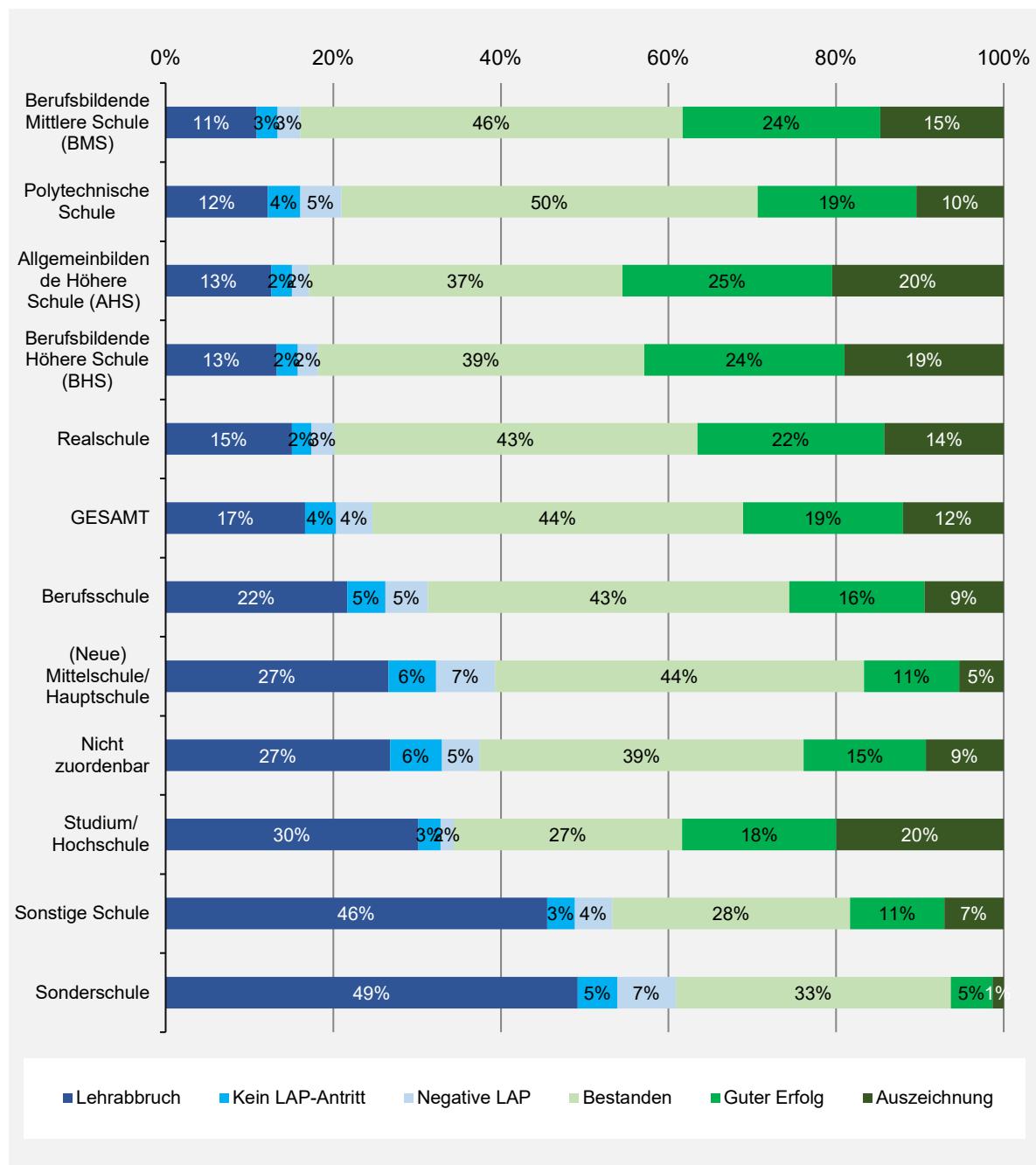
Eine besonders maßgebliche Rolle für den (späteren) Ausbildungserfolg kommt der Vorbildung zu, d.h. dem Schultyp der zuletzt besuchten Schule unabhängig von einem allfälligen Abschluss (vgl. Grafik 24-8). Die geringsten Abbruchquoten hatten LehrabgängerInnen der Jahre 2011-2020, die zuvor eine BMS (11%) oder Polytechnische Schule (12%) besucht hatten. Sehr hohe Abbruchquoten (30%) wiesen LehrabgängerInnen auf, die bereits eine Hochschule besucht hatten. Diese hatten allerdings auch den

¹⁸⁷ Vgl. Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von LehrabgängerInnen: LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien.

¹⁸⁸ Vgl. ebenda.

höchsten Anteil (20%) an LehrabgängerInnen, welche die Lehrausbildung mit Auszeichnung absolvieren.

Grafik 24-8 Ausbildungserfolg nach Vorbildung (zuletzt besuchte Schule)
(LehrabgängerInnen 2011-2020, Österreich)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020 (Datenbasis: WKÖ + AMDB + ibw-Berechnungen)

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von LehrabgängerInnen: LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien.

Anmerkungen: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

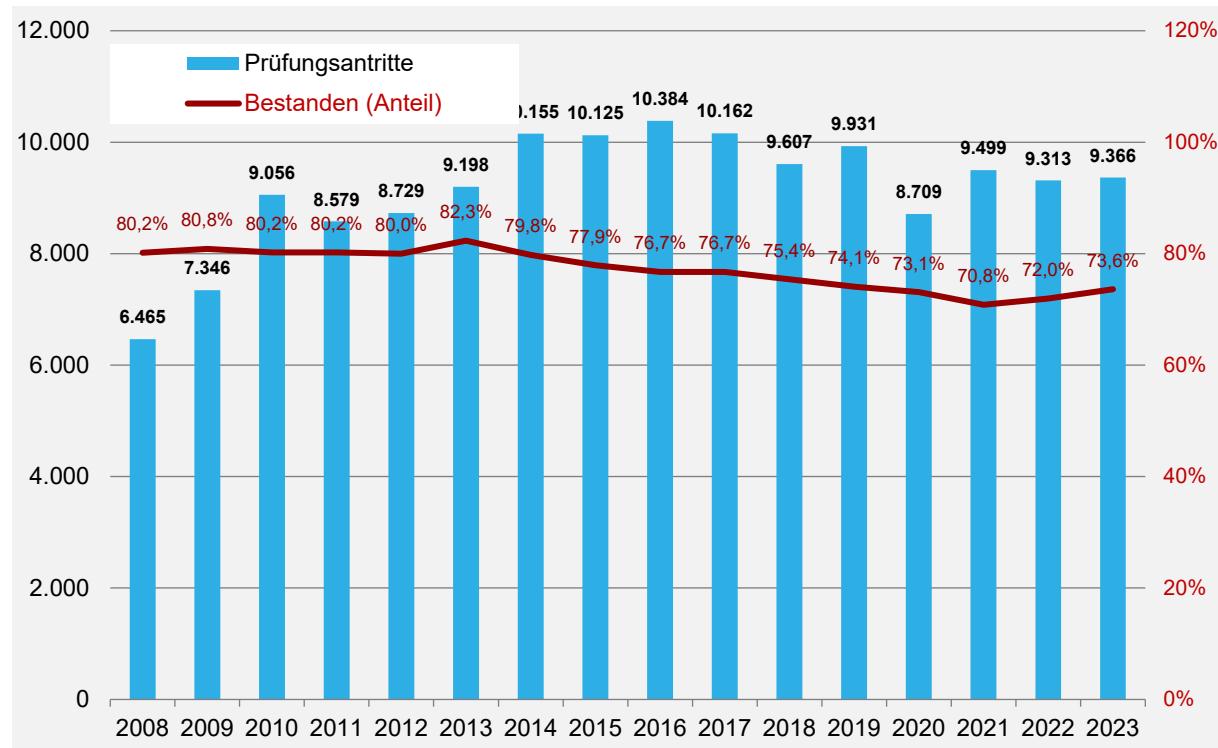
Ohne Vorbildungen „Anrechnungen“ bzw. „Volksschule“, da n<200.

24.4 Lehrabschlüsse im zweiten Bildungsweg

Gerade angesichts eines drohenden massiven Fachkräftemangels (vgl. Kapitel 34) 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 2007 hat sich deren Zahl deutlich erhöht (vgl. Grafik 24-9), auch wenn vor allem 2020 ein starker Rückgang zu beobachten war. Ein Zusammenhang zur „Corona-Krise“ erscheint hierbei naheliegend. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 9.366 Lehrabschlussprüfungen im Rahmen einer außerordentlichen Zulassung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG (zweiter Bildungsweg) abgelegt und davon 6.895 bestanden, dies sind rund **18% aller erfolgreichen Lehrabschlussprüfungen in Österreich**. Der Anteil bestandener (an allen abgelegten) Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg ist zwar zuletzt wieder gestiegen aber seit 2006 tendenziell gesunken und liegt auch 2023 mit 73,6% deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt aller Lehrabschlussprüfungen in Höhe von 77,9% (vgl. auch Grafik 24-1).

Grafik 24-9 Abgelegte und bestandene Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg (gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG*)

(Prüfungsantritte (absolut) und Erfolgsquote (relativ); 2008 – 2023)

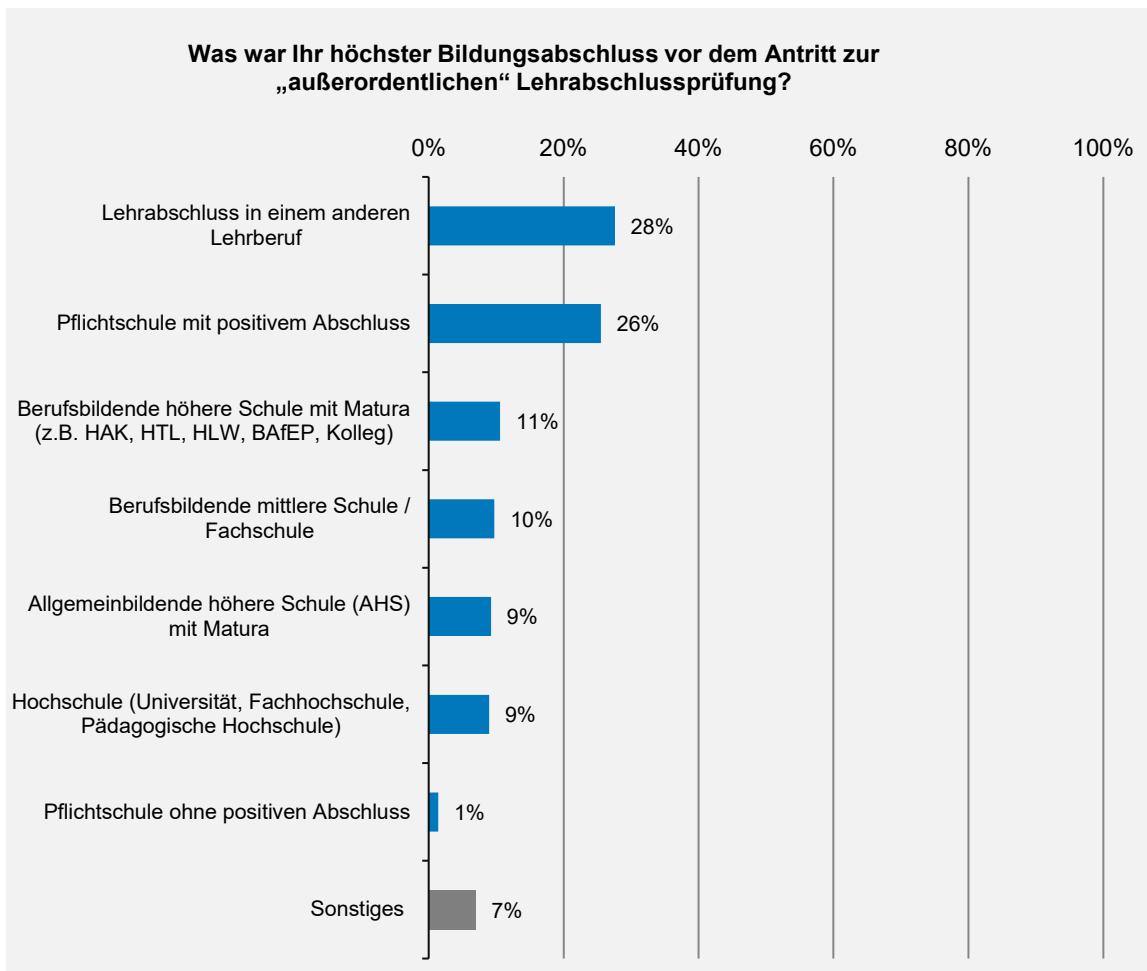


Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

* 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 Anerntätigkeit oder sonstige praktische Tätigkeit oder durch den Besuch entsprechender Kursveranstaltungen erworben hat.“

Eine aktuelle Studie¹⁸⁹ zeigt, dass der Großteil (73%) der zu einer außerordentlichen Lehrabschlussprüfung angetretenen Befragten bereits vor dem Antritt einen weiterführenden Bildungsabschluss besaß, nur weniger als ein Drittel (27%) lediglich (maximal) einen Pflichtschulabschluss. 28% verfügten bereits über einen Lehrabschluss in einem anderen Lehrberuf. „Zweiter Bildungsweg“ im Bereich der Lehrabschlussprüfungen bedeutet demnach mehrheitlich kein Nachholen einer gänzlich versäumten (beruflichen) Erstausbildung, sondern überwiegend eine Ergänzung/Erweiterung des vorhandenen Kompetenzprofils („Zusatzqualifikation“) auf Basis bereits vorliegender weiterführender Bildungsabschlüsse.

Grafik 24-10 Höchster Bildungsabschluss vor Antritt zur Lehrabschlussprüfung im „2. Bildungsweg“ (gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG)



Quelle: ibw-Befragung von Personen mit LAP-Antritt im „2. Bildungsweg“ (§ 23 Abs. 5 lit. a BAG) der Jahre 2020-2022 (n = 1.064; Durchführung: November 2023)

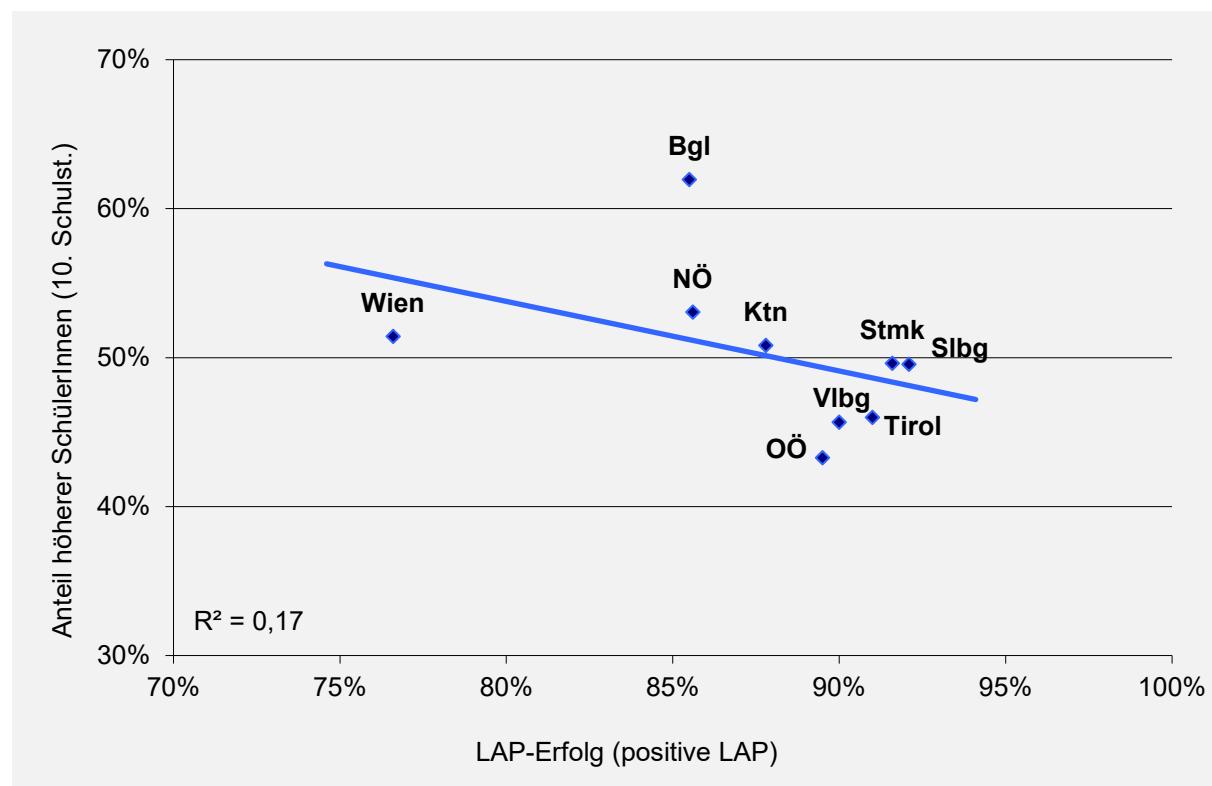
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit (2024): Außerordentliche Lehrabschlussprüfungen in Österreich („Zweiter Bildungsweg“), ibw-Forschungsbericht Nr. 218, Wien

¹⁸⁹ Vgl. Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit (2024): Außerordentliche Lehrabschlussprüfungen in Österreich („Zweiter Bildungsweg“), ibw-Forschungsbericht Nr. 218, Wien

24.5 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 24-11). Es existiert offensichtlich eine (Schnitt-)Menge an sowohl in einer Schule als auch in einer Lehre (konkret: bei der Lehrabschlussprüfung) besonders erfolgreichen Jugendlichen. Besuchen mehr dieser (besonders erfolgreichen) Jugendlichen eine höhere Schule, hat dies negative Auswirkungen auf die Ergebnisqualität bei der Lehrabschlussprüfung. Konkret korrielt auf Bundesländerebene der Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung (Anteil der LehrabsolventInnen mit bestandener Lehrabschlussprüfung ohne ÜBA 2022 – vgl. Grafik 24-6) negativ mit dem Anteil an SchülerInnen in höheren Schulen in der 10. Schulstufe im Schuljahr 2022/23 ($r = -0,42$). Dieser empirische Befund wurde in ähnlicher Weise auch bereits in anderen Ländern beobachtet (z. B. in der Schweiz¹⁹⁰) und er illustriert einen Umstand, welcher sich im Zuge der demografischen Entwicklungen (vgl. Kapitel 3 und 34) 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 24-11 Zusammenhang LAP-Erfolg (Anteil positiver LAPs) und Anteil an SchülerInnen in höheren Schulen (10. Schulstufe)
(2022/23)



Quelle: WKO 2024 (Sonderauswertung) + Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: LAP-Erfolg = Anteil von LehrabsolventInnen mit positiven LAPs ohne ÜBA (2022).

10. Schulstufe ohne SchülerInnen der Bundessportakademien.

¹⁹⁰ Vgl. den Zusammenhang der Erfolgsquote bei Lehrabschlussprüfungen und den Maturitätsquoten nach Kantonen in: Wolter, Stefan C. u. a. (2014): Bildungsbericht Schweiz 2014, Aarau

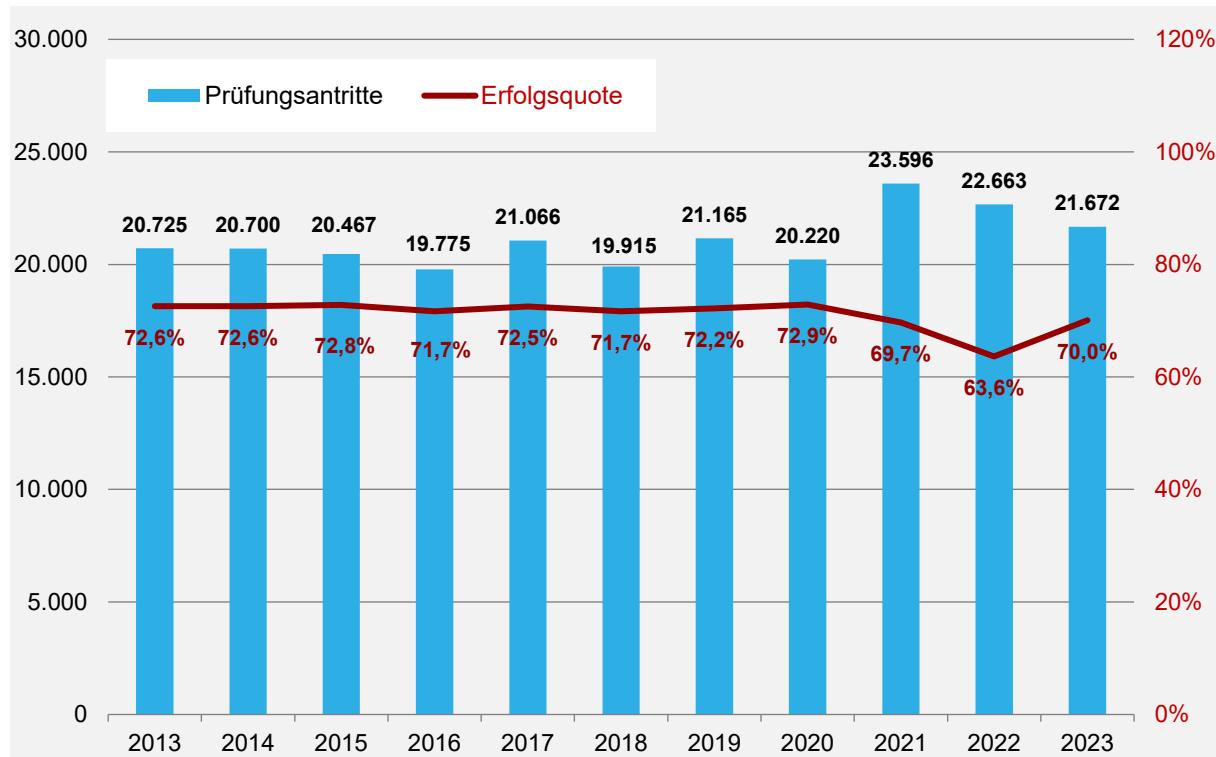
24.6 Meister- und Befähigungsprüfungen

Seit 1.2.2004 besteht die Meisterprüfung aus 5 Modulen. Auch bei vielen reglementierten Gewerben gibt es eine Variante des Befähigungs nachweises, der in einer Prüfung besteht. Diese Befähigungsprüfung kann ebenfalls aus einem fachlich-praktischen, einem fachlich-theoretischen Teil sowie der Unternehmerprüfung bestehen. Seit 1.8.2002 sind die Meisterprüfungsstellen auch für alle Befähigungsprüfungen zuständig (Quelle: WKO). Inhaltlich besteht zwischen einer Meisterprüfung und einer Befähigungsprüfung kein grundsätzlicher Unterschied. Die Bezeichnung als Meisterprüfung oder als Befähigungsprüfung ergibt sich nur aus der rechtlichen Einordnung eines Gewerbes als Handwerk (z. B. Bäcker, Friseur, Schlosser (Metalltechnik), Tischler) oder als gebundenes Gewerbe (z. B. Immobilienmakler, Ingenieurbüros, Vermögensberatung, Versicherungsmakler).

Die Zahl der im Jahr 2023 in den jeweiligen Modulen der Meister- und Befähigungsprüfungen abgelegten Prüfungen (differenziert zwischen Prüfungsantritten und bestandenen Prüfungen) kann Grafik 24-13 entnommen werden.

Im Jahr 2023 gab es insgesamt 21.672 Prüfungsantritte (Modul 1-3), von denen 15.181 (70,0%) positiv absolviert wurden (vgl. Grafik 24-12). Nach einem starken Rückgang in den Jahren 2021 und 2022 ist die Erfolgsquote im Jahr 2023 somit zumindest wieder auf das Niveau von 2021 gestiegen. Der Rückgang war vermutlich unter anderem auf die kompetenzorientierte Überarbeitung der meisten Prüfungsordnungen, welche vor allem 2021 und 2022 neu in Kraft getreten sind, und die darauf abgestimmten neuen Prüfungsaufgaben zurückzuführen. Der Anteil der Frauen, die 2023 zur Prüfung antraten, lag mit 6.939 bei rund 32%. Bei den Männern traten 14.728 zur Prüfung (Modul 1-3) an, von denen 10.213 die Prüfung bestanden, was einer Erfolgsquote von 69,3% entspricht. Bei den Frauen war die Erfolgsquote mit 71,5% etwas höher.

**Grafik 24-12 Prüfungsantritte/Erfolgsquote bei Meister- und Befähigungsprüfungen ab 2013
(Modul 1-3)**

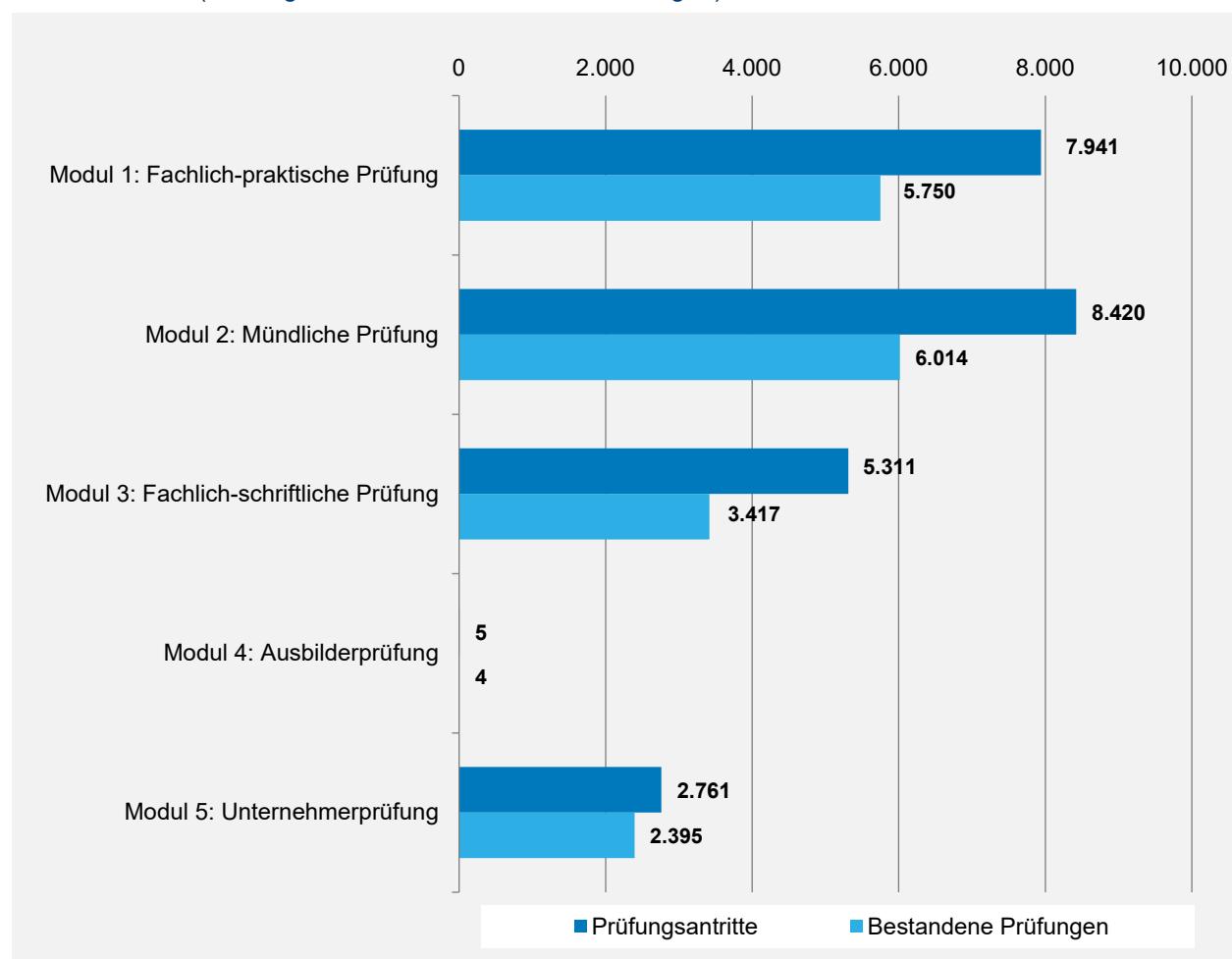


Quelle: WKO: Prüfungsstatistik + ibw-Berechnungen

Grafik 24-13 zeigt die Zahl der Prüfungsantritte und bestandenen Prüfungen nach Modulen, für die teilweise auch Anrechnungsmöglichkeiten bestehen. Die Ausbilderprüfung wird beispielsweise meist durch einen Ausbilderkurs ersetzt, der mindestens 40 Unterrichtseinheiten dauern und mit einem Fachgespräch abgeschlossen werden muss.

Grafik 24-13 Meister- und Befähigungsprüfungen 2023 nach Modulen

(Prüfungsantritte und bestandene Prüfungen)



Quelle: WKO (2024): Prüfungsstatistik 2023

Anmerkungen: Modul 1 und 2 bestehen jeweils aus Teil A und B, wobei Teil A jeweils durch eine einschlägige Lehrabschlussprüfung ersetzt werden kann.

Modul 3 kann durch bestimmte in der Prüfungsordnung genannte Studienrichtungen, Fachhochschul-Studiengänge oder berufsbildende höheren Schulen ersetzt werden.

Bei einigen Prüfungsordnungen für reglementierte Gewerbe wurde von einem schriftlichen Modul abgesehen.

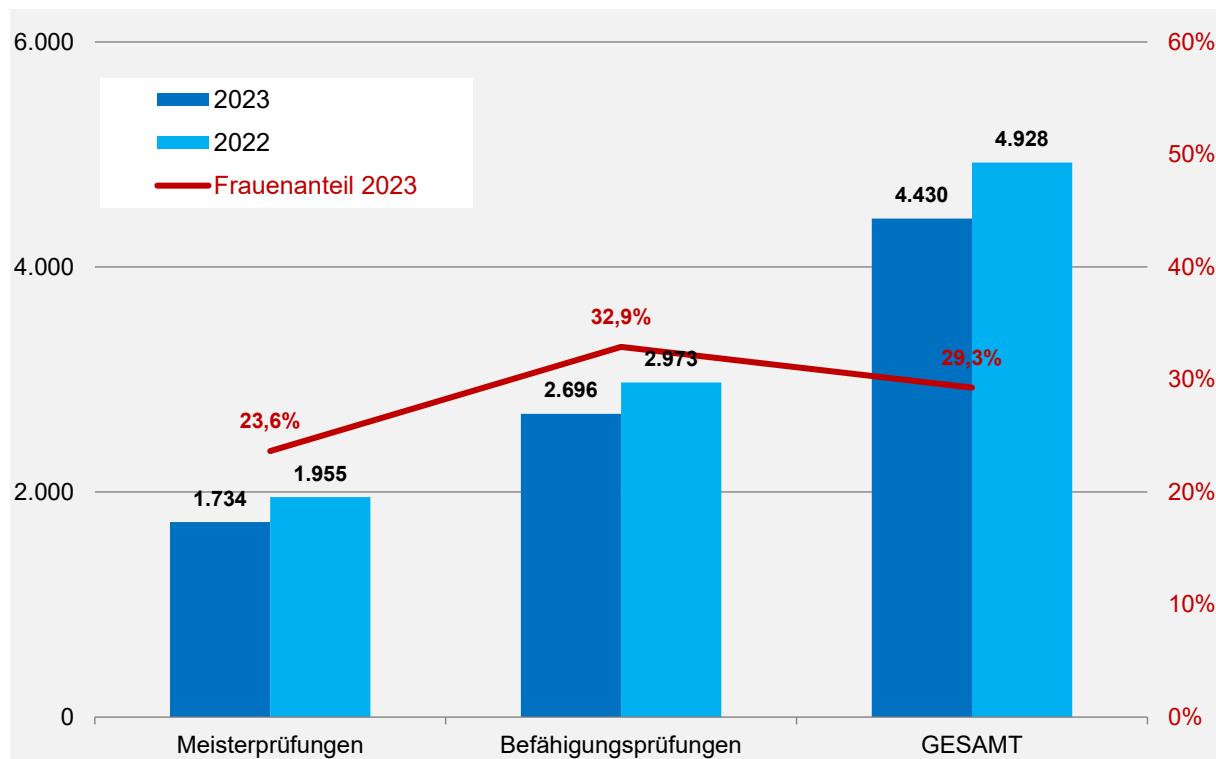
Die erfolgreich bestandene Unternehmerprüfung ersetzt die Ausbilderprüfung.

Wurde die Unternehmerprüfung bereits abgelegt, so ist sie bei jeder weiteren Meister- oder Befähigungsprüfung anzurechnen, ebenso kann die Unternehmerprüfung durch bestimmte andere Ausbildungen ersetzt werden. Diese Ausbildungen ersetzen nicht automatisch auch die Ausbilderprüfung.

Die Ausbilderprüfung kann auch durch einen Ausbilderkurs ersetzt werden, der mindestens 40 Unterrichtseinheiten dauern und mit einem Fachgespräch abgeschlossen werden muss.

2023 wurden insgesamt 4.430 Meister- und Befähigungsprüfungszeugnisse ausgestellt, davon 1.734 Meisterprüfungen und 2.696 Befähigungsprüfungen. Der Frauenanteil lag 2023 bei insgesamt 29,3%. Gegenüber 2022 ging 2023 die Zahl der ausgestellten Meister- und Befähigungsprüfungszeugnisse insgesamt um rund 500 zurück (vgl. Grafik 24-14).

Grafik 24-14 Ausgestellte Meister- und Befähigungsprüfungszeugnisse (2022 – 2023)



Quelle: BMAW + ibw-Berechnungen

Eine im Jahr 2022 erstellte Studie¹⁹¹ (AbsolventInnenbefragung) zeigt, dass die Meister- und Befähigungsprüfungen in Österreich den Anforderungen an Fach- und Führungskompetenzen in großem Maße gerecht werden.

¹⁹¹ Vgl. Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2022): Meister- und Befähigungsprüfungen in Österreich – AbsolventInnenbefragung, ibw-Forschungsbericht Nr. 213, Wien

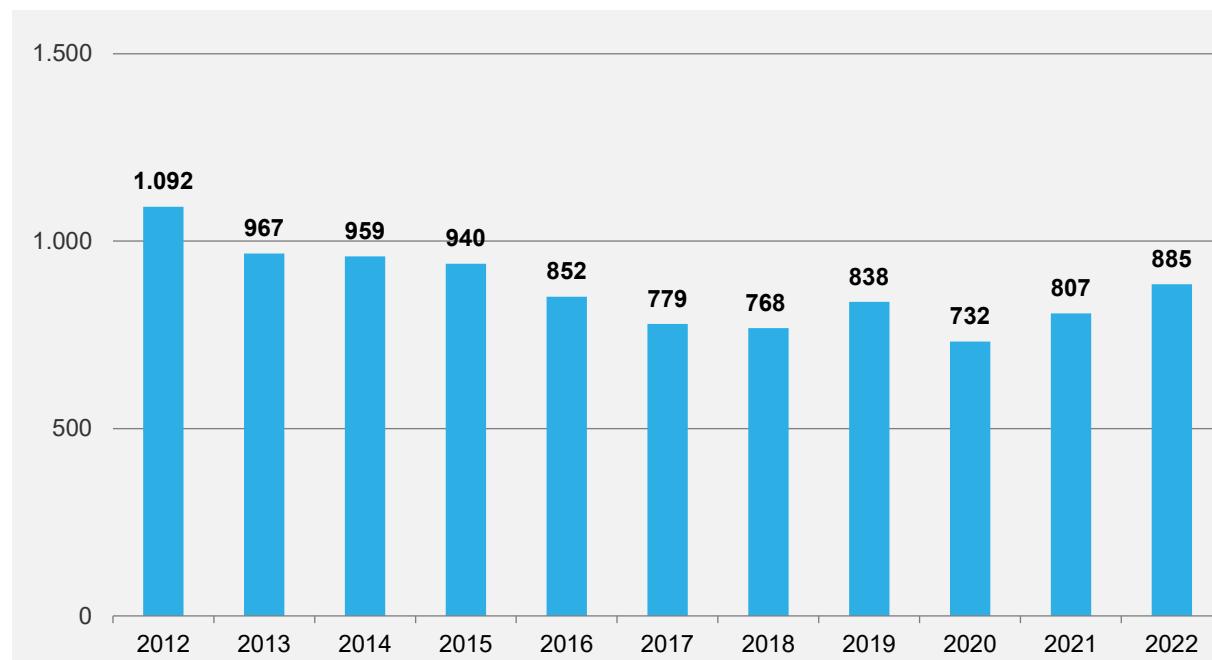
25 Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen

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: BMLRT).

Insgesamt wurden im Jahr 2022 **n=885 Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen** ausgebildet (vgl. Grafik 25-1). In der längerfristigen Betrachtung lässt sich auch bei den land- und forstwirtschaftlichen Lehrlingen ein **markanter Rückgang** beobachten: Seit 2012 ist die Gesamtzahl der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlinge von 1.092 (2012) auf zwischenzeitlich 732 (2020) gesunken, bis 2022 erfolgte wieder ein Anstieg auf 885 Lehrlinge (immerhin die höchste Zahl an Lehrlingen seit 2015).¹⁹² Nur rund 5% der Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen wurden 2022 im elterlichen Betrieb ausgebildet.

Grafik 25-1 Zahl der Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen (2012-2022)
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: BML + ibw-Berechnungen

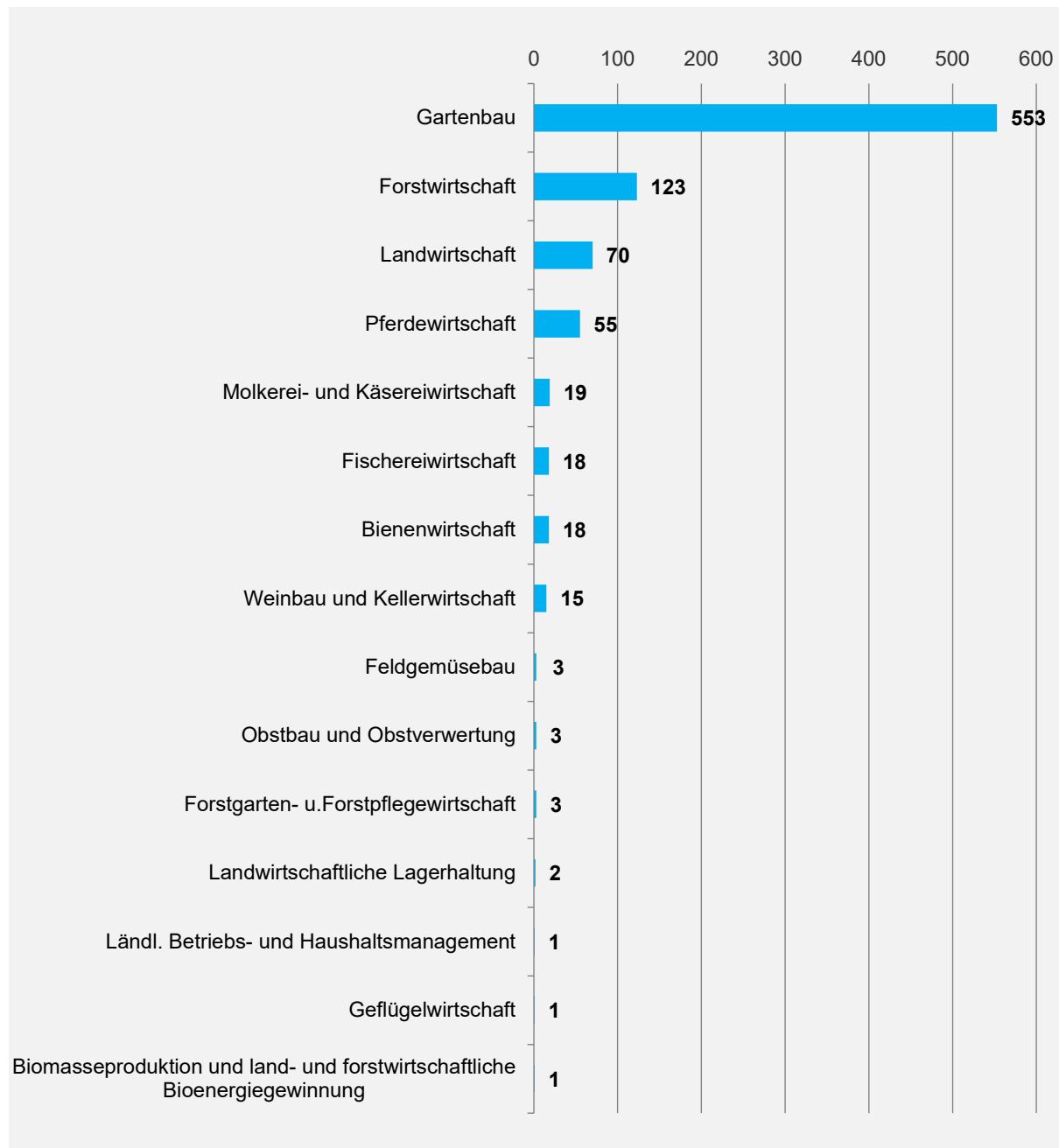
Anmerkung: Inkl. Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung.

Die Zahlen für 2023 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor.

¹⁹² Im Vergleichszeitraum 2012-22 ist die Zahl der landwirtschaftlichen Lehrlinge um 19% gesunken, die Zahl der 15-Jährigen in Österreich insgesamt lediglich um rund 7%. (Quelle: BML, Statistik Austria + ibw-Berechnungen)

Der Großteil der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlinge (n=553 bzw. 62%) wird im Lehrberuf Gartenbau ausgebildet (vgl. Grafik 25-2). Der Anteil der Frauen unter den land- und forstwirtschaftlichen Lehrlingen liegt 2022 (Frauenanteil: 44,3%) etwas unter der Geschlechterproportion der Neugeborenen in Österreich (48,8% Frauen¹⁹³).

Grafik 25-2 Zahl der Lehrlinge in den einzelnen land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen (Ende Dezember 2022)



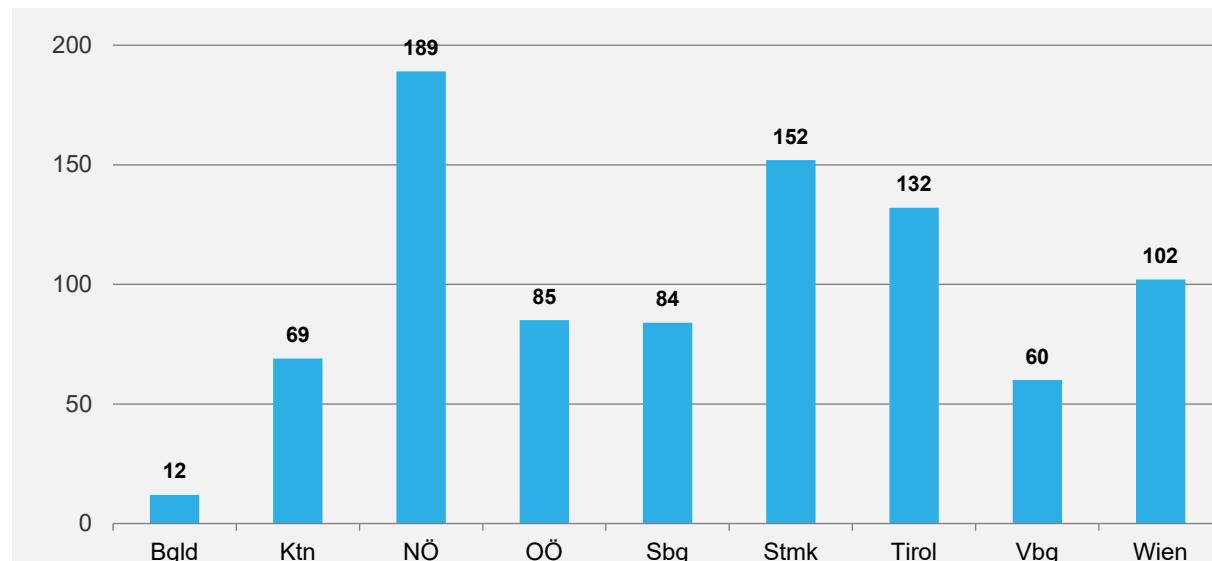
Quelle: BML

Anmerkung: Inkl. Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung.

¹⁹³ Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen

Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 25-3) war 2022 die größte Zahl an land- und forstwirtschaftlichen Lehrlingen (n=189) in Niederösterreich zu registrieren, gefolgt von der Steiermark (n=152). In Tirol (n=132) und in Wien (n=102) wurden mehr land- und forstwirtschaftliche Lehrlinge ausgebildet als in Oberösterreich (n=85), am wenigsten im Burgenland (n=12) und in Vorarlberg (n=60).

Grafik 25-3 Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen nach Bundesländern (Ende Dezember 2022)



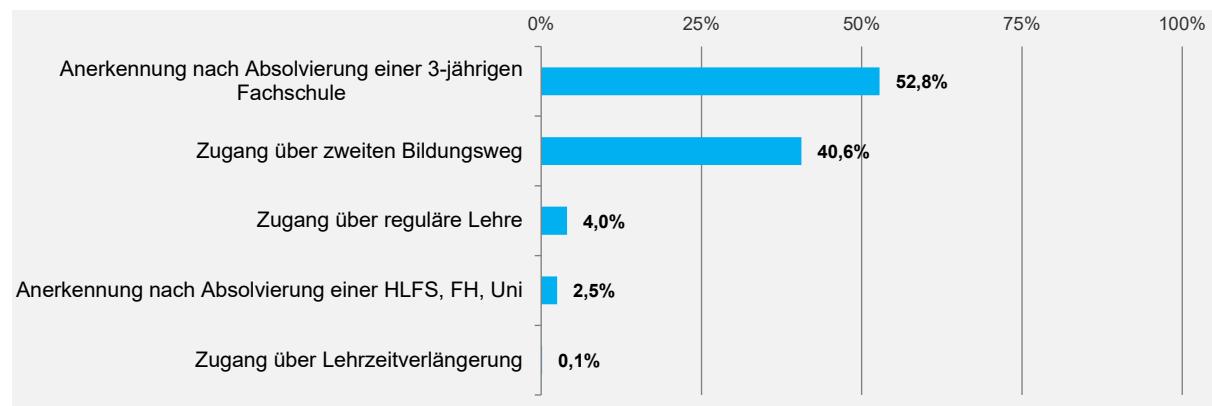
Quelle: BML

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 2022 wurden insgesamt **5.516 Facharbeiterausbildungen erfolgreich abgeschlossen**, mehr als die Hälfte (53%) 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 für Erwachsene) und erforderlicher Berufspraxis. Lediglich in 4% der Fälle erfolgte der Zugang zur Facharbeiterprüfung über eine reguläre Lehrausbildung.

Unter den abgelegten/anerkannten Facharbeiterprüfungen dominierten 2022 die Lehrberufe „Landwirtschaft“ (n=3.124) bzw. „Ländliches Betriebs- und Haushaltsmanagement“ (n= 1.087) deutlich.

Grafik 25-4 Zugang zur land- und forstwirtschaftlichen Facharbeiterprüfung (2022)



Quelle: BML + ibw-Berechnungen

Anmerkung: HLFS = Höhere land- und forstwirtschaftliche Schule. FH = Fachhochschule.

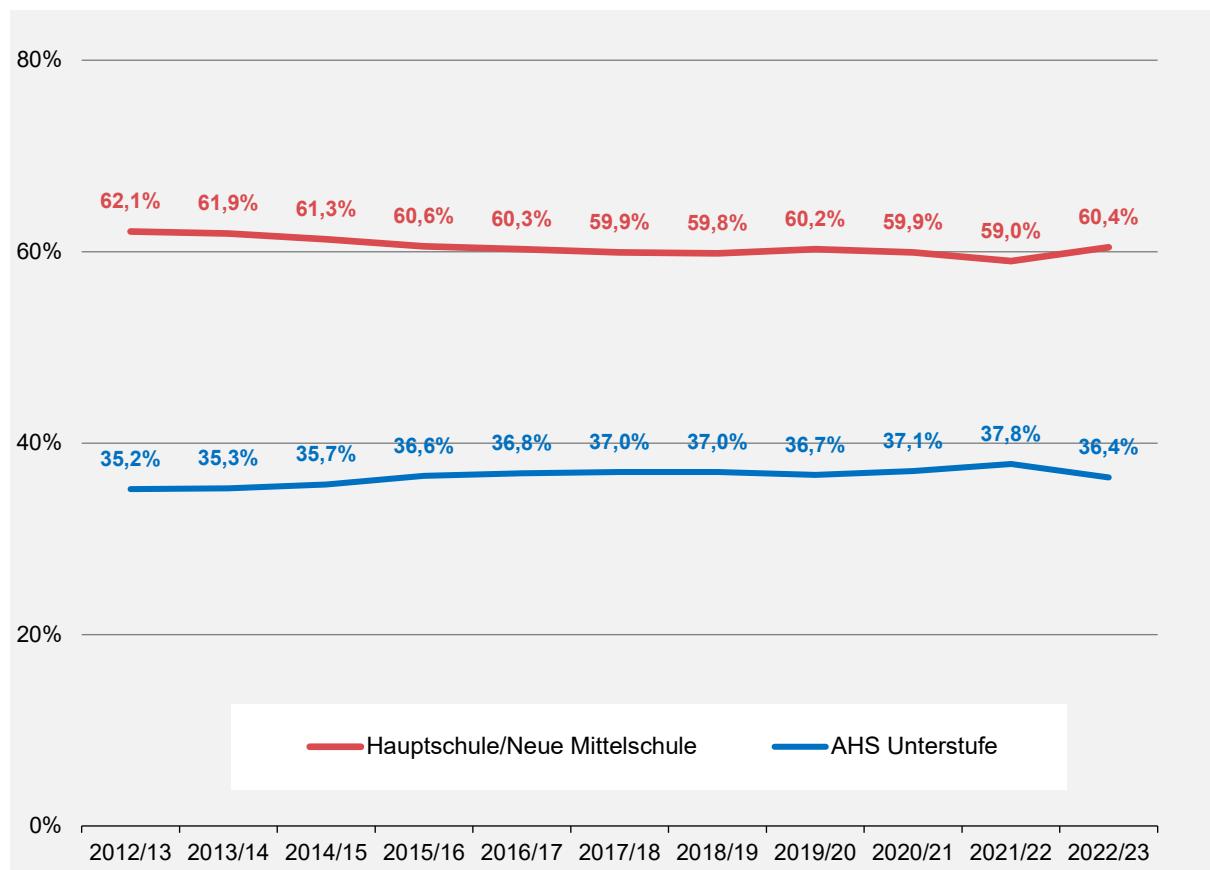
26 Bildungsströme und Bildungswahlverhalten

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 26-2 bis Grafik 26-4):

26.1 5. Schulstufe

Ein für die Wahl einer Lehrausbildung nicht unbedeutender Aspekt ist bereits die Verteilung der SchülerInnen in der 5. Schulstufe (siehe Grafik 26-1), 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 LehranfängerInnen in Grafik 3-18). Bis zum Schuljahr 2017/18 ist jedenfalls der Anteil an SchülerInnen, welche die 5. Schulstufe in einer AHS-Unterstufe absolvieren, sukzessive leicht gestiegen (auf 37,0% im Schuljahr 2017/18), danach ein paar Jahre relativ konstant geblieben und zuletzt gesunken (auf 36,4% im Schuljahr 2022/23), analog dazu ist im Schuljahr 2022/23 der Anteil von SchülerInnen der 5. Schulstufe in Mittelschulen wieder gestiegen (60,4%) – sogar leicht über das Niveau von 2019/20 (60,2%).

**Grafik 26-1 Verteilung der SchülerInnen in der 5. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2012/13 – 2022/23)**



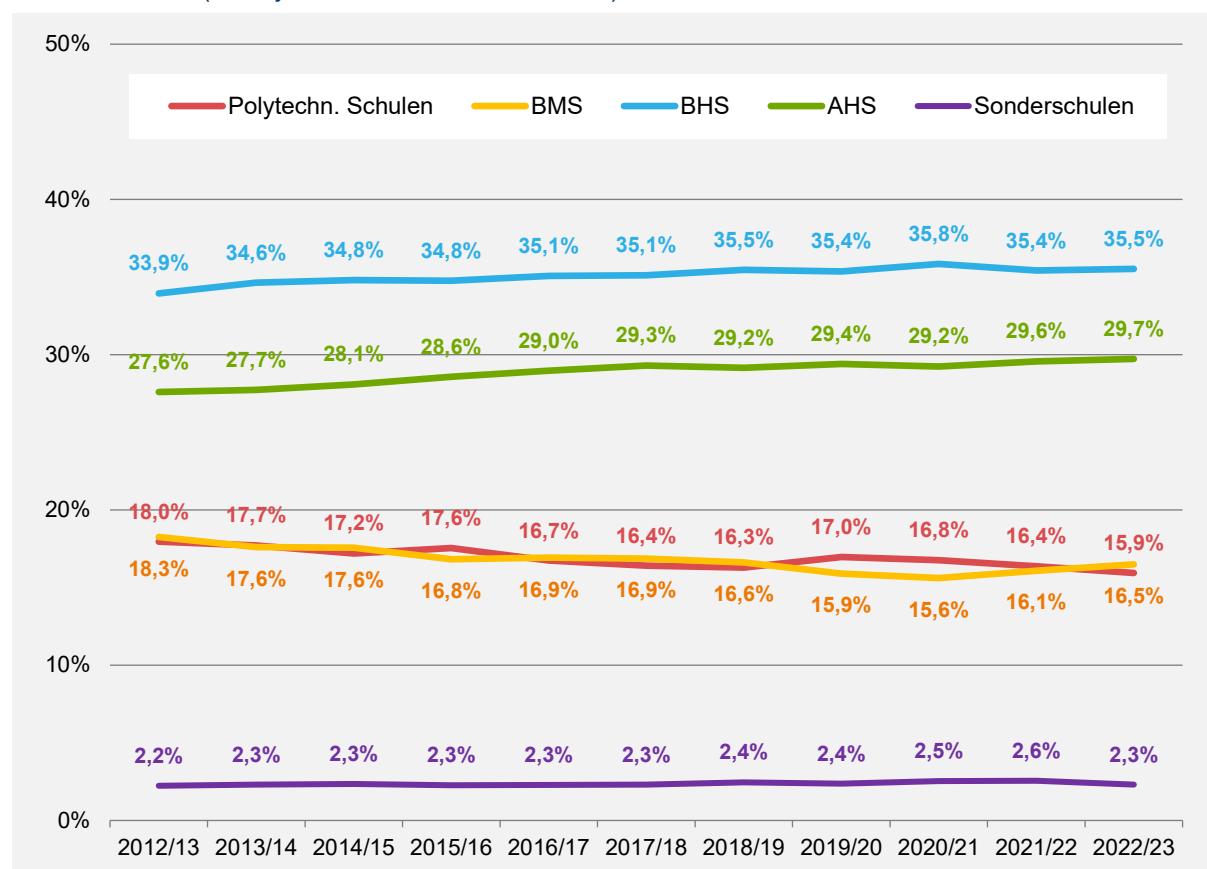
Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Summe <100%, da ohne sonstige Kategorien (z.B. Sonderschulen, Sonst. allgemeinbild. (Statut)Schulen etc.). Modellversuch Neue Mittelschule an AHS zu AHS gezählt.

26.2 9. Schulstufe

Im Schuljahr 2022/23 befanden sich **in der 9. Schulstufe** rund 36% der SchülerInnen in einer **berufsbildenden höheren Schule (BHS)**, 30% in einer **AHS**, 17% besuchten eine **berufsbildende mittlere Schule (BMS)** und 16% eine **Polytechnische Schule**. 2,3% der SchülerInnen der **9. Schulstufe** befanden sich in einer **Sonderschule**. Seit dem Schuljahr 2012/13 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. Seit dem Schuljahr 2016/17 ist der Anteil von SchülerInnen in den Polytechnischen Schulen allerdings relativ konstant geblieben.

Grafik 26-2 Verteilung der SchülerInnen in der 9. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2012/2013 – 2022/2023)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

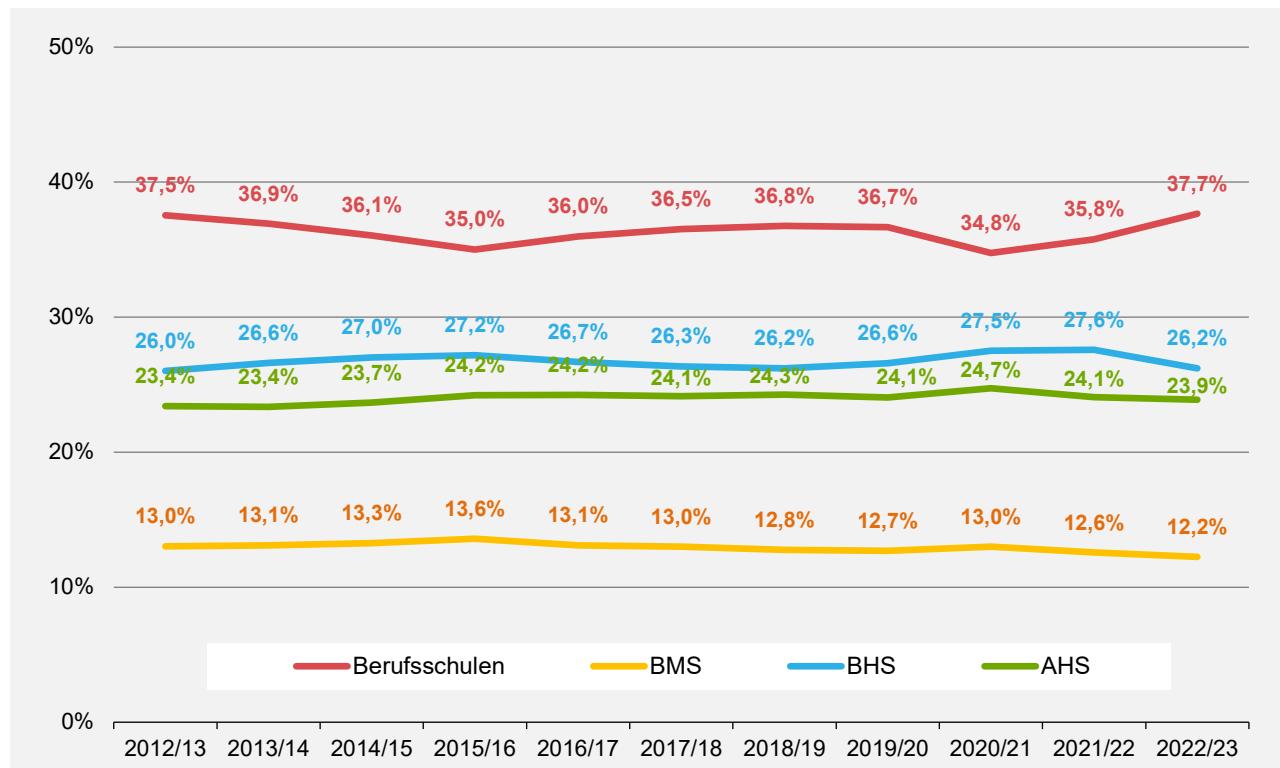
BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

Sonderschulen inkl. SchülerInnen, die nach dem Lehrplan der Sonderschule in anderen Schulen unterrichtet werden.

26.3 10. Schulstufe

Im Schuljahr 2022/23 (siehe Grafik 26-3) befanden sich **in der 10. Schulstufe rund 38% der SchülerInnen in Berufsschulen, 26% in einer berufsbildenden höheren Schule (BHS), 24% besuchten eine AHS und 12% eine berufsbildende mittlere Schule (BMS)**. Besonders auffällig ist, dass im stark von „Corona“ beeinflussten Schuljahr 2020/21 in der 10. Schulstufe der Anteil an SchülerInnen in den Berufsschulen deutlich gesunken ist (von 36,7% im Jahr 2019/20 auf 34,8% im Jahr 2020/21), während jener in den BHS und AHS gestiegen ist. Dazu beigetragen hatte vmtl. der Umstand, dass mit dem Auftreten der Corona-Pandemie für die Lehre weniger Drop-Outs aus weiterführenden Schulen verfügbar waren, weil das „Aufsteigen in die nächsthöhere Schulstufe“ erleichtert wurde, d.h. mit einem „Nicht genügend“ auch ohne Entscheidung der Klassen- bzw. Schulkonferenz möglich war (vgl. COVID-19-Schulverordnungen). Bis 2022/23 ist der Anteil der SchülerInnen der 10. Schulstufe in Berufsschulen dann aber wieder deutlich gestiegen (auf 37,7%, d.h. den höchsten Wert in den vergangenen 10 Jahren), worin wohl auch ein gewisser „Nachholeffekt“ (bedingt durch eine nun größere Zahl an Drop-Outs aus weiterführenden Schulen) enthalten ist. Die 10-Jahres-Betrachtung (Schuljahr 2012/13 bis 2022/23) zeigt: In der 10. Schulstufe war der Anteil an SchülerInnen in Berufsschulen (Lehrlingsausbildung) in diesem Zeitraum insgesamt relativ stabil (von 37,5% auf 37,7%), leichte Zugewinne konnten die allgemeinbildenden höheren Schulen verbuchen (von 23,4% auf 23,9%). Bei den berufsbildenden höheren Schulen ist durch einen starken Rückgang im Jahr 2022/23 ebenfalls nur eine geringfügige Zunahme (von 26,0% auf 26,2%) zu beobachten. Die Lehrlingsausbildung (Berufsschulen) ist nach wie vor mit großem Abstand der quantitativ bedeutendste Ausbildungsweg auf Ebene der 10. Schulstufe.

Grafik 26-3 Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2012/2013 – 2022/2023)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

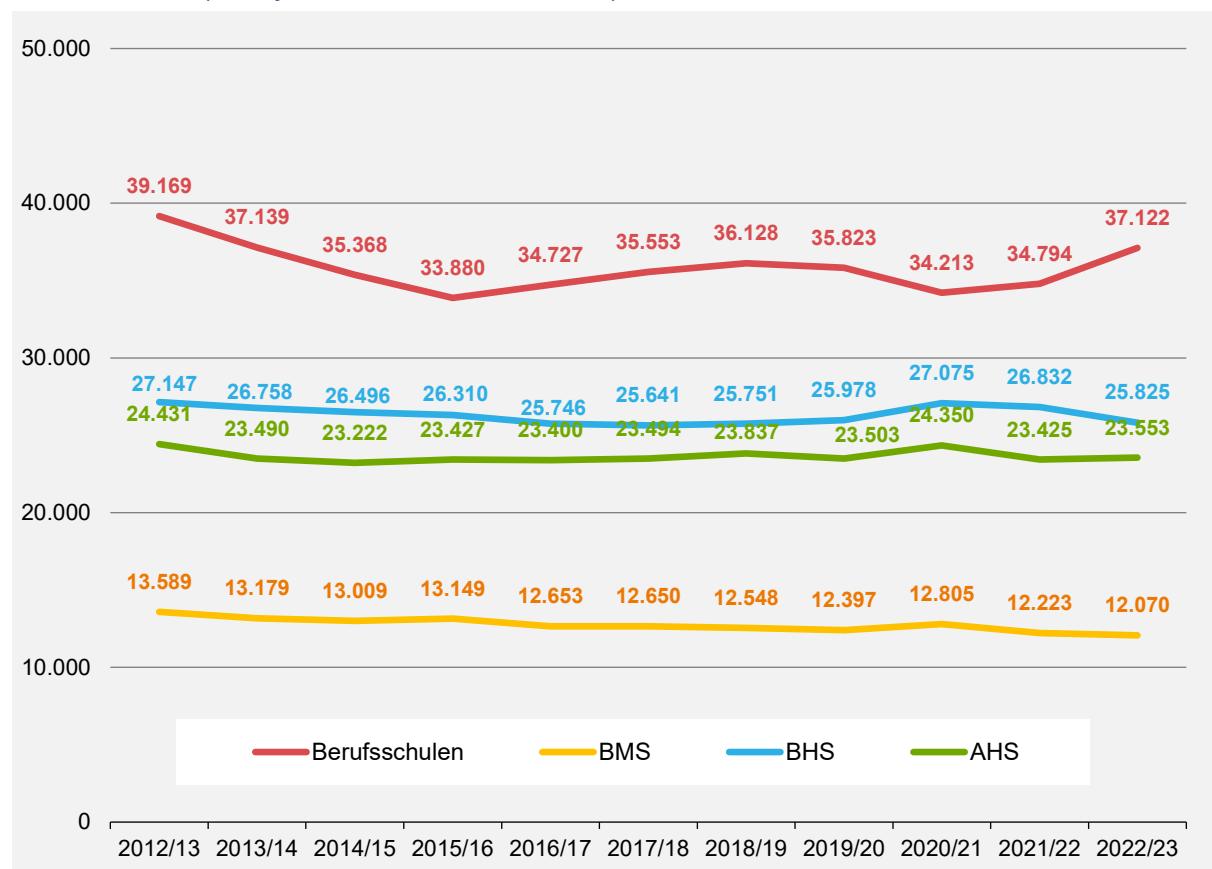
BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

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 26-4) wird sichtbar, dass aufgrund der demographischen Entwicklung im Zeitraum 2012/13 – 2022/23 in allen Schultypen in der 10. Schulstufe die Zahl der SchülerInnen rückläufig war. In den Berufsschulen (Lehrlingsausbildung) befanden sich im Schuljahr 2012/13 noch 39.169 SchülerInnen in der 10. Schulstufe, im Schuljahr 2022/23 nur mehr 37.122 (-2.047 bzw. -5%). Auch bei der Absolutbetrachtung wird der „coronabedingte“ Rückgang der Zahl der BerufsschülerInnen in der 10. Schulstufe im Schuljahr 2020/21 sichtbar, ebenso wie der seitdem eingetretene Aufwärtstrend.

**Grafik 26-4 Absolutzahl der SchülerInnen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2012/2013 – 2022/2023)**



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.

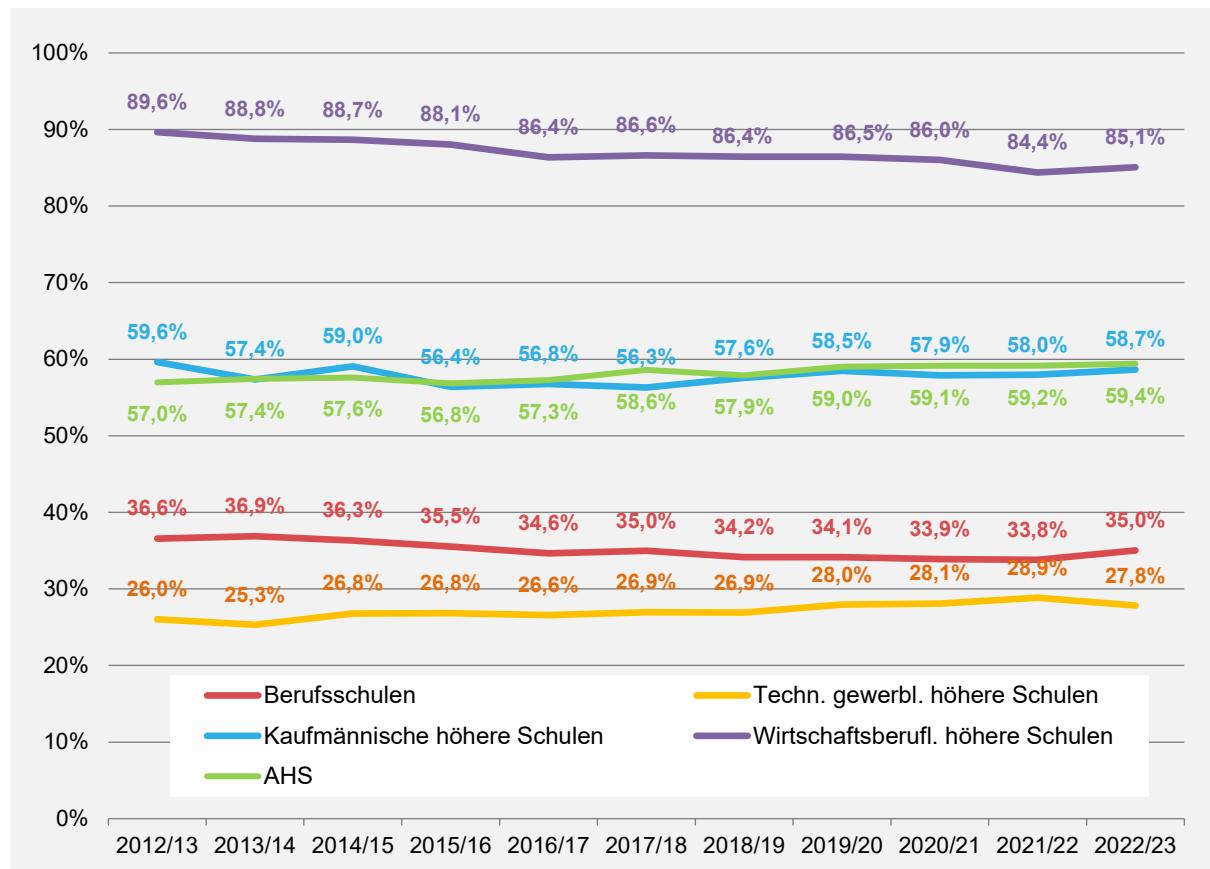
Berufsschulen inkl. land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.

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 26-5 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 (auch wenn er 2022/23 wieder auf 27,8% rückläufig war) und jener in wirtschaftsberuflich-höheren Schulen ist im zehnjährigen Vergleichszeitraum merklich gesunken (2022/23: 85,1% / 2012/13: 89,6%). Auch in der 10. Schulstufe der Berufsschulen ist der Anteil weiblicher SchülerInnen (Lehrlinge) langfristig leicht rückläufig, 2022/23 aber gestiegen (auf 35,0%).

Grafik 26-5 Frauenanteil in der 10. Schulstufe in ausgewählten Schultypen im Zeitverlauf
(Schuljahr 2012/2013 – 2022/2023)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

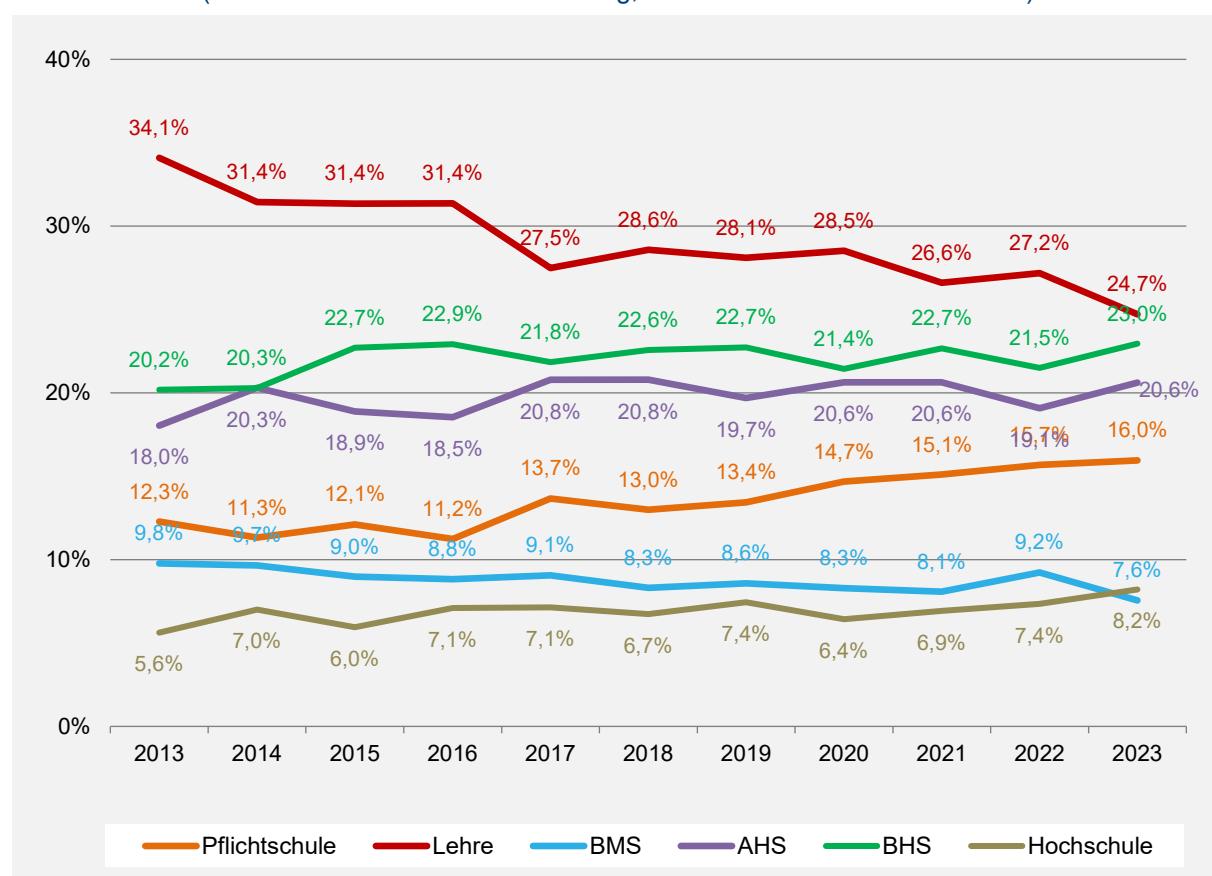
AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

Berufsschulen inkl. land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.

26.4 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 26-6). 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 26-6 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 (8,2% im Jahr 2023) – diese allerdings u.a. durch die Einführung der (kürzeren) Bachelorstudien mit eher steigender Tendenz. Gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung war im Jahr 2023 die **höchste abgeschlossene Ausbildung unter den 20-24-Jährigen bei 24,7% eine Lehre**. Dieser Anteil hat sich seit 2013 deutlich reduziert (von 34,1% auf 24,7%). **16,0%** der 20-24-Jährigen hatten 2023 (noch) **keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss**. Dieser Anteil ist seit 2013 (12,3%) merkbar gestiegen.

Grafik 26-6 Bildungsniveau der 20-24-Jährigen (Höchste abgeschl. Ausbildung)
(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresschnittschnitt 2013 – 2023)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

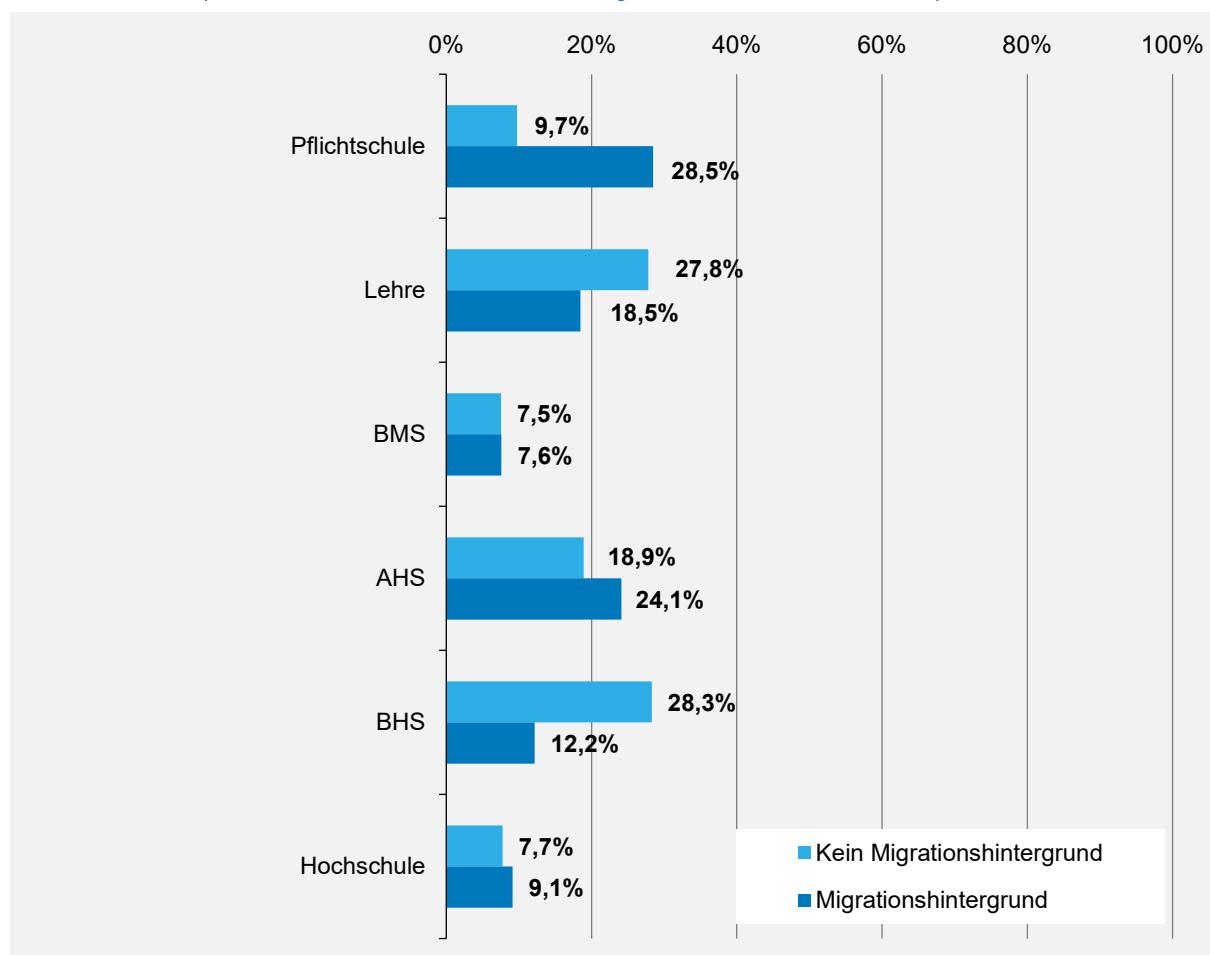
Anmerkung: „Hochschule“ = Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt.

Hierbei gibt es auch **starke Unterschiede nach Staatsbürgerschaft bzw. Migrationshintergrund** (vgl. auch Kapitel 17). Unter den 20-24-Jährigen mit österreichischer **Staatsbürgerschaft** befanden sich im Jahr 2023 rund 12% an Personen, die lediglich über (maximal) einen Pflichtschulabschluss verfügten, unter den 20-24-Jährigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft waren dies 30%. (Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus) + ibw-Berechnungen).

Unter den 20-24-Jährigen ohne **Migrationshintergrund** (vgl. Grafik 26-7) befanden sich im Jahr 2023 9,7% an Personen, die lediglich über (maximal) einen Pflichtschulabschluss verfügten, unter den 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund (Definition: Beide Elternteile im Ausland geboren) waren dies 28,5%. Stark unterrepräsentiert bei 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund war (auch 2023) neben dem Abschluss berufsbildender höherer Schulen (BHS) der Anteil von Personen mit Lehrabschluss. Lediglich 18,5% der 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund (aber 27,8% der 20-24-Jährigen ohne Migrationshintergrund) verfügten gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung über eine Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung. In Summe betrachtet liegt der Anteil 20-24-Jähriger mit Migrationshintergrund vor allem bei den beruflichen Bildungsabschlüssen BHS und Lehre stark unter dem Durchschnitt.

Grafik 26-7 Bildungsniveau der 20-24-Jährigen nach „Migrationshintergrund“

(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt 2023)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

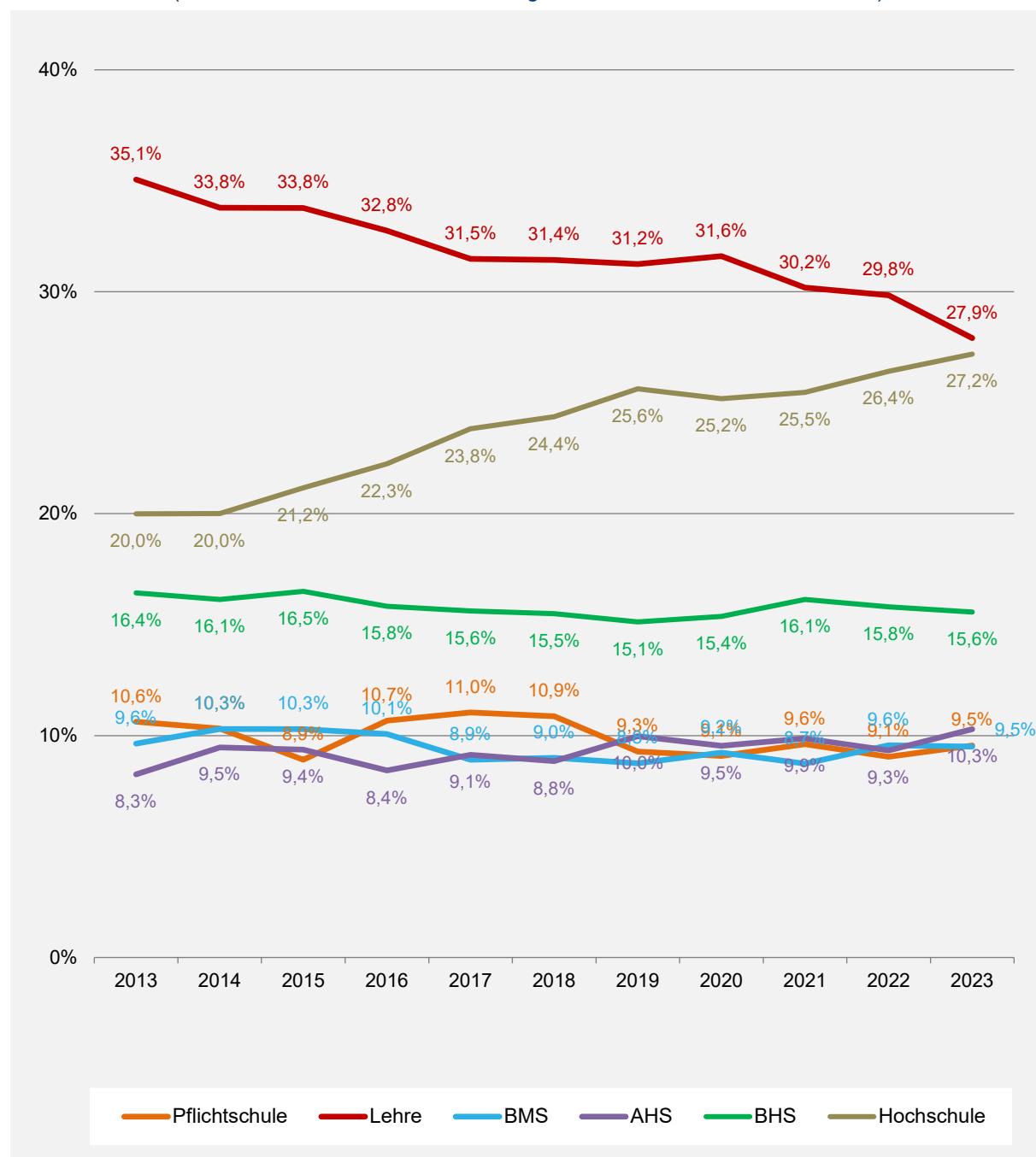
Anmerkungen: Definition „Migrationshintergrund“: Beide Eltern im Ausland geboren.

„Hochschule“ = Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt.

26.5 Bildungsniveau der 25-29-Jährigen

Bei den 25-29-Jährigen betrug 2023 gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Anteil von **Personen mit maximal Pflichtschulabschluss** **9,5%**, jener **mit Lehrabschluss** **27,9%**. 2013 hatten noch 35,1% der 25-29-Jährigen über einen Lehrabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung verfügt (vgl. Grafik 26-8). Besonders stark gestiegen ist der Anteil der 25-29-Jährigen mit Hochschulabschluss (2013: 20,0%; 2023: 27,2%). Dies ist wohl zu einem Teil auch auf die Einführung der Bachelorstudien zurückzuführen.

Grafik 26-8 Bildungsniveau der 25-29-Jährigen (Höchste abgeschl. Ausbildung)
(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt 2013 – 2023)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

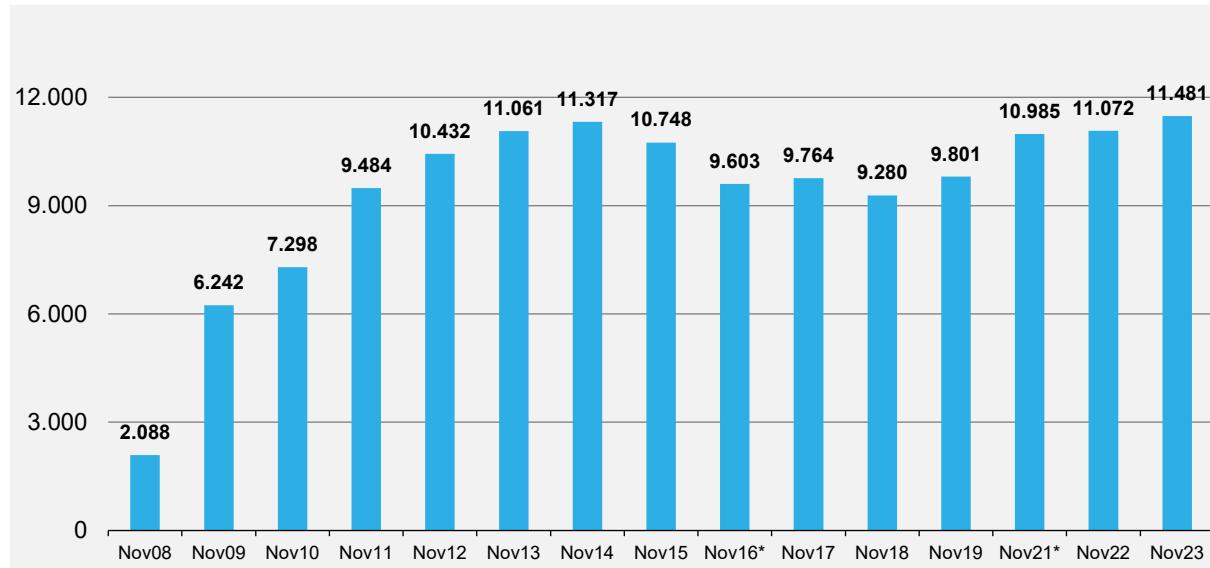
Anmerkung: „Hochschule“ = Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt.

27 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.¹⁹⁴ 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 27-1). Im Zeitraum 1. Mai 2023 - 31. Oktober 2023 (Datenerfassung bis 15. November 2023) nahmen 11.481 Personen am Projekt „Lehre mit Matura“ teil.¹⁹⁵ Durch eine veränderte Zählweise sind die Zahlen ab 2021 nicht gut mit den Vorjahren vergleichbar.

Grafik 27-1 TeilnehmerInnen „Lehre mit Matura“
(Absolut, 2008 – 2023)



Stand: Mitte des jeweiligen Monats (November bzw. Mai)

Quelle: BMBWF

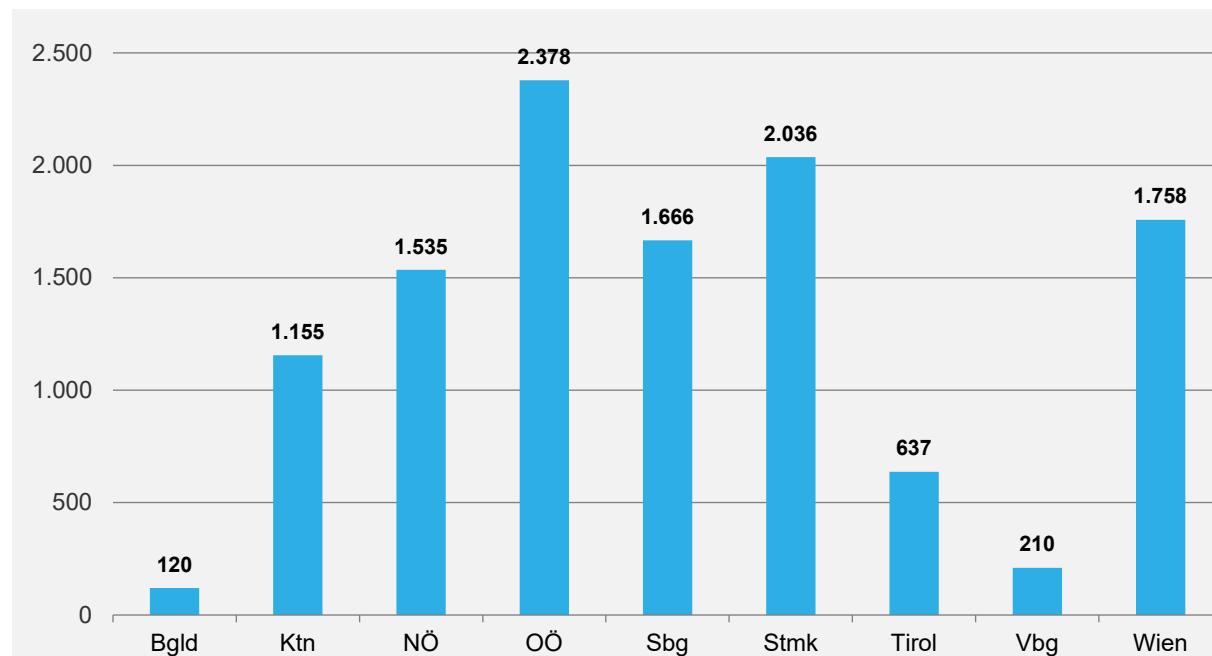
*Anmerkungen: Ab 2016 wurden die TeilnehmerInnen in der Eingangsphase generell nicht mehr mitgezählt (um Doppelzählungen zu vermeiden). Mit der Neuaufstellung des Programms im Juli 2020 wurde auch das Datenmonitoring neu aufgesetzt. Die Daten werden nun für zwei Leistungszeiträume pro Jahr ausgewiesen – ein Leistungszeitraum geht von Anfang Mai bis Ende Oktober (die entsprechende Datenerfassung erfolgt bis Mitte November) und von Anfang November bis Ende April des Folgejahres (Datenerfassung bis Mitte Mai). Da die neue Programmperiode mit diesen Änderungen im Juli 2020 begonnen hat, ist der erste Zeitraum, für den die Daten in dieser Form erhoben wurden, etwas kürzer und dauerte nur von Juli 2020 bis Ende Oktober 2020. Auf dessen (ergebnisverzerrende) Darstellung (November 2020) wurde daher verzichtet. (Quelle: BMBWF).

¹⁹⁴ Quelle: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)

¹⁹⁵ In der Zahl von 11.481 TeilnehmerInnen sind auch (schon) Personen enthalten, 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.)

Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 27-2) befanden sich von Anfang Mai 2023 bis Ende November 2023 (Stand: 15. November 2023) die (absolut) meisten TeilnehmerInnen an der „Lehre mit Matura“ in Oberösterreich (n = 2.378).

Grafik 27-2 TeilnehmerInnen „Lehre mit Matura“ nach Bundesländern
(Absolut, Mai 2023 – November 2023, Stand 15. November 2023)



Quelle: BMBWF

Anmerkung: TeilnehmerInnen von Anfang Mai 2023 bis Ende November 2023 (Stand: 15. November 2023)

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.¹⁹⁶

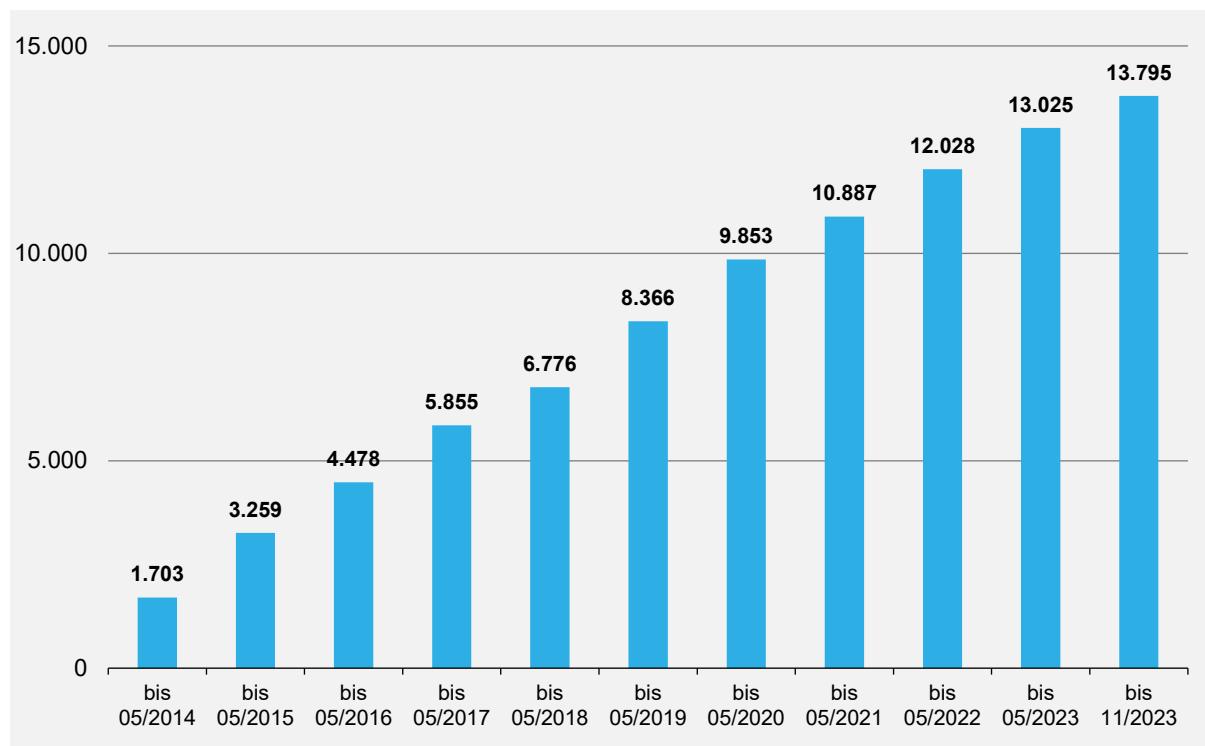
Seit 2011 gibt es auch bereits AbsolventInnen dieses Ausbildungsmodells, insgesamt¹⁹⁷ n = 13.795 bis November 2023 (vgl. Grafik 27-3). Die Zahl der AbsolventInnen steigt relativ kontinuierlich, auch wenn nur ein Teil der TeilnehmerInnen am Modell „Lehre mit Matura“ dieses auch erfolgreich beendet. Laut Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) sind bis 2020 rund 36 Prozent der Teilnehmenden aus dem Förderprogramm ausgeschieden.¹⁹⁸

¹⁹⁶ Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW): www.bmaw.gv.at (30.4. 2024)

¹⁹⁷ 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: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)).

¹⁹⁸ Quelle: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF), Pressemitteilung (OTS) vom 12.2.2020.

Grafik 27-3 AbsolventInnen „Lehre mit Matura“
(Gesamtwerte absolut, 2014 – 2023)



Stand: Mitte Mai/November des jeweiligen Jahres

Quelle: BMBWF + ibw-Berechnungen

Anmerkung: 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).

28 Öffentliche Ausgaben für die (über)betriebliche Lehrausbildung im Vergleich mit anderen Bildungswegen

Die folgende Modellrechnung (Datentabelle 28-1) beinhaltet eine **Schätzung der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. SchülerIn auf Jahresbasis (2020/21)**. Die Modellrechnung enthält daher auch die durchschnittlichen öffentlichen Ausgaben (pro Lehrstelle in einem Ausbildungsbetrieb¹⁹⁹) aus der „betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG²⁰⁰“.

In der Modellrechnung nicht berücksichtigt (nicht zuletzt aufgrund des geringeren Fördervolumens) sind andere Formen der Lehrstellenförderung – etwa des AMS²⁰¹ 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 Ausbildungswege 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.²⁰² Der Modellcharakter dieser Berechnung ist nicht zuletzt auch aufgrund der nicht identen zeitlichen Berechnungsbasis zu betonen.

Wenn nun die durchschnittlich (2022) im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG pro betrieblicher Lehrstelle zur Auszahlung gelangten öffentlichen Mittel (EUR 1.955,-) zu den Kosten der Berufsschule (ebenfalls bezogen auf das Jahr 2022) addiert werden, so lassen sich die **gesamten öffentlichen Mittel für die (betriebliche) duale Lehrausbildung mit EUR 7.688,- pro Lehrling (und Ausbildungsjahr) beziffern** (vgl. Datentabelle 28-1). 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 11.947,-) bzw. in der überbetrieblichen Berufsausbildung im Auftrag des AMS (EUR 23.039,-). 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

¹⁹⁹ Lehrstellen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen sind von der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG ausgenommen.

²⁰⁰ Genau betrachtet, finanzierten sich bis 2022 die Unternehmen die Lehrstellenförderung eigentlich selbst, da die dafür verwendeten Mittel (aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds) aus Arbeitgeberbeiträgen finanziert wurden. Es wurde daher auch davon gesprochen, dass es sich bei diesem Modell der Lehrstellenförderung eigentlich um einen Ausbildungsfonds handelte. Erst mit dem Budgetjahr 2023 werden die Fördermittel nicht mehr durch den IEF bereitgestellt, sondern aus Mitteln gem. §14 AMPFG.

²⁰¹ Die Lehrstellenförderung des AMS richtet sich sowohl an Betriebe als auch an überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen, bei denen nicht bereits eine Trägerförderung durch das AMS erfolgt.

²⁰² 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, pädagogischen²⁰³ und arbeitsmarktbezogenen Stärken der „regulären“ dualen Ausbildung – auch volkswirtschaftliche Aspekte die Förderung und Forcierung der dualen betrieblichen Berufsausbildung dringend nahelegen.

**Datentabelle 28-1 Modellrechnung: Vergleich der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. SchülerIn auf Jahresbasis
(2022 bzw. 2022/23)²⁰⁴**

Ausbildung	Detailkosten pro Person/ Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)	Gesamte öffentliche Ausgaben pro Person/Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)
(Betriebliche) Lehrausbildung	Berufsschule: 5.733,-* Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG: 1.955,-**	7.688,-
Überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS (gem. § 30b BAG)	Berufsschule: 5.733,-* AMS-Kosten: 15.919,-*** Landesmittel: +8,71%**** = 1.387,-	23.039,-
Berufsbildende mittlere und höhere Schulen (BMHS)*****	11.947,-*	11.947,-

Quelle: Statistik Austria: www.statistik.at (Schulkosten) + AMS (Kosten der ÜBA) + WKO (Lehrstellenförderung) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

* Schuljahr 2022/23 (d. h. auf Basis der SchülerInnenzahlen 2022/2023 und der öffentlichen Ausgaben des Jahres 2022). Berufsschulen inkl. land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.

** EUR 199.088.162,- (Gesamtes ausbezahltes Fördervolumen 2022²⁰⁵ inkl. Lehrlingsbonus, aber ohne Ersatz der Internatskosten) / 101.857 (Zahl der Lehrlinge in Betrieben, Ende Dezember 2022) = EUR 1.955,- . (Anm.: Genau betrachtet, finanzierten sich die Unternehmen die Lehrstellenförderung eigentlich selbst, da die Mittel dafür aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds stammten, welcher aus Arbeitgeberbeiträgen gespeist wird. Erst mit dem Budgetjahr 2023 wurden die Fördermittel nicht mehr durch den IEF bereitgestellt, sondern aus Mitteln gem. §14 AMPFG).

***Gemäß vorläufiger Abrechnung für das Ausbildungsjahr 2022/23 (Stand: 4.4.2024). 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 2022/23 (Planzahlen)

***** BMHS inklusive Technisch gewerbliche Schulen, Kaufmännische Schulen, Akademien für Sozialarbeit und Schulen des Ausbildungsbereichs Fremdenverkehr, Bundesportakademie, Bundesblindenerziehungsinstitut, Bundesinstitut für Gehörlosenbildung, Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, Land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen, Land- und forstwirtschaftliche Bundeslehranstalten, Medizinisch technische Akademie, Hebammenakademie, Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik, Bildungsanstalten für Sozialpädagogik, sonstige berufsbildende mittlere und höhere Schulen und sonstige Schulen. (Quelle: Statistik Austria)

Der Modellcharakter dieser Berechnung ist nicht zuletzt auch aufgrund der nicht völlig identen zeitlichen Berechnungsbasis zu betonen.

²⁰³ 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.

²⁰⁴ Gegenüber 2020 bzw. 2020/21 (vgl. Dornmayr, Helmut (2022): Lehrlingsausbildung im Überblick 2022, Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 212, Wien) sind die öffentlichen Ausgaben pro Person für Lehre um 5% gestiegen, jene für BMHS um 10% und jene für ÜBA um 17%.

²⁰⁵ Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH (2023): Jahresbericht 2022, Wien.

29 Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für die Betriebe

Im Zuge der „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG“ wurde neben vielen weiteren Untersuchungsschritten²⁰⁶ auch eine Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für die österreichischen Unternehmen durchgeführt:²⁰⁷ 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:²⁰⁸

Die gesamten jährlichen (betrieblichen) Bruttokosten pro Lehrling betragen gemäß der im Jahr 2015 durchgeführten Lehrbetriebsbefragung 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 29-1). 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.²⁰⁹

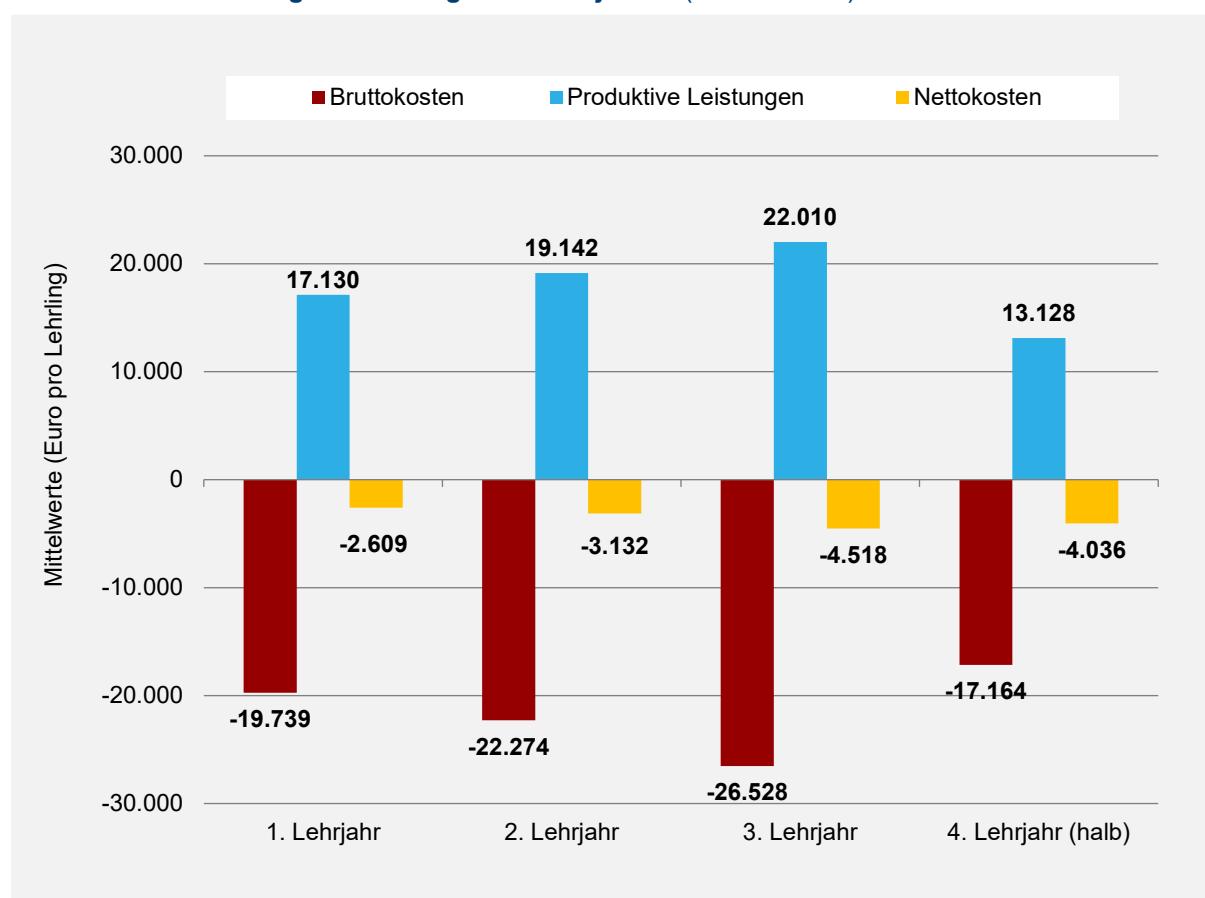
²⁰⁶ Vgl. Dornmayr, Helmut / Schlägl, Peter / Mayerl, Martin / Winkler, Birgit (2016): Synthesebericht der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. Wien.

²⁰⁷ 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.

²⁰⁸ 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.

²⁰⁹ Quelle: öibf-Betriebsbefragung 2015 + ibw-Berechnungen

Grafik 29-1 Durchschnittliche betriebliche Kosten und Erträge (produktive Leistungen) der Lehrlingsausbildung nach Lehrjahren (im Jahr 2015)



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 Untersuchung²¹⁰ und etwas niedriger als in einer Erhebung aus Deutschland²¹¹. 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 3.6 und 3.8) 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

²¹⁰ 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.

²¹¹ 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 Basisförderung²¹² 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)²¹³ 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.

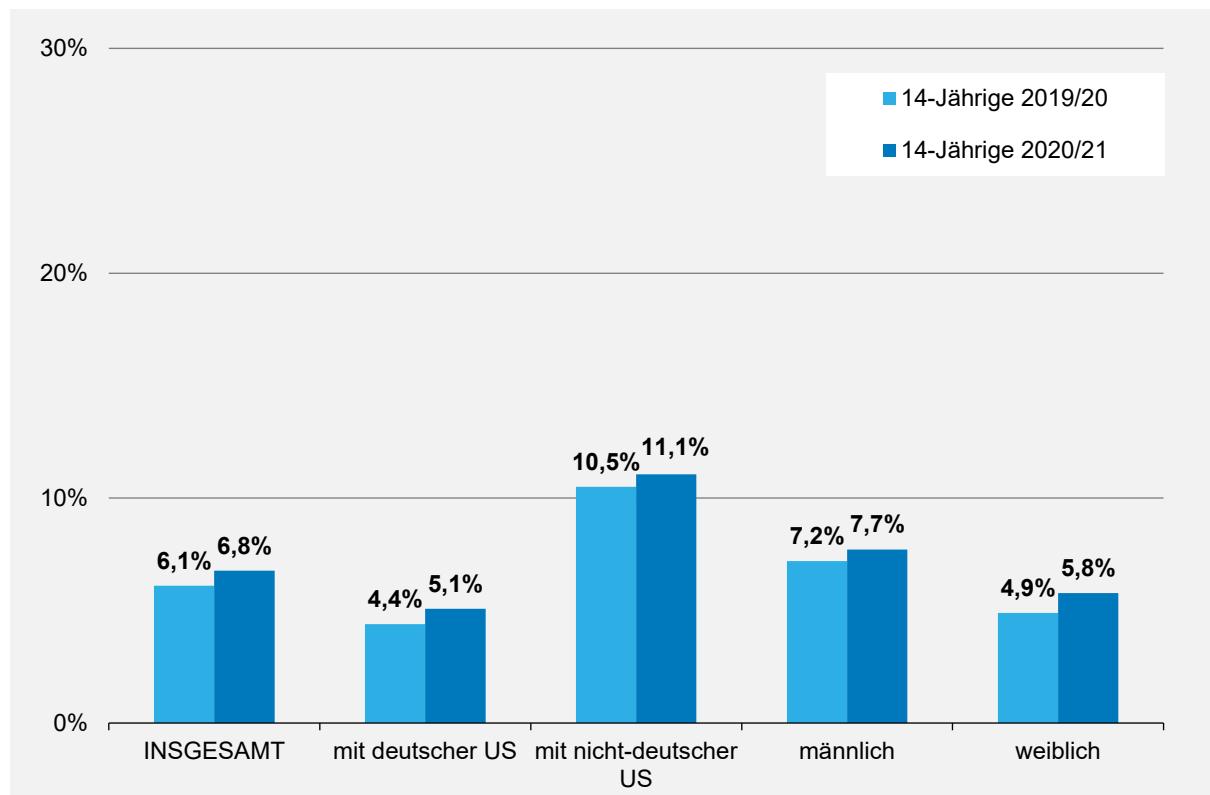
²¹² Die Höhe der Basisförderung ist abhängig vom Lehrjahr und dem Bruttolehrlingseinkommen. Im ersten Lehrjahr beträgt die Basisförderung drei Brutto-Lehrlingseinkommen, im zweiten Lehrjahr zwei Lehrlingseinkommen, im dritten und vierten Lehrjahr jeweils ein Lehrlingseinkommen.

²¹³ 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.

30 Jugend ohne Ausbildung

Die hohe Bedeutung einer (über die Pflichtschule hinausgehenden) weiterführenden Ausbildung für die Arbeitsmarktinintegration und eine erfolgreiche Berufslaufbahn steht außer Zweifel (vgl. etwa Grafik 34-5). 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 Bildungsdokumentationsgesetzes²¹⁴ liegen verlässliche Daten über frühe „Drop-Outs“ vor (vgl. Grafik 30-1). Im Schuljahr 2020/21 betrug der Anteil an 14-Jährigen, welche nach Erfüllung der Schulpflicht im Folgeschuljahr (2021/22) keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung/Berufsschulen) besuchten, 6,8%. Im Vergleich zum Jahr davor (6,1%) ist dieser Anteil deutlich gestiegen, was auch in Zusammenhang mit der „Corona-Pandemie“ stehen könnte.²¹⁵ Besonders hoch ist dieser Anteil bei Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache (11,1%), bei männlichen Jugendlichen ist er ebenfalls höher (7,7%) als bei weiblichen (5,8%).

Grafik 30-1 Anteil an 14-Jährigen* der Schuljahre 2019/20 bzw. 2020/21 ohne weitere Ausbildung in den Folgeschuljahren (2020/21 bzw. 2021/22) (Insgesamt sowie nach Umgangssprache (US) und Geschlecht)



Quelle: Statistik Austria (2024): www.statistik.at.

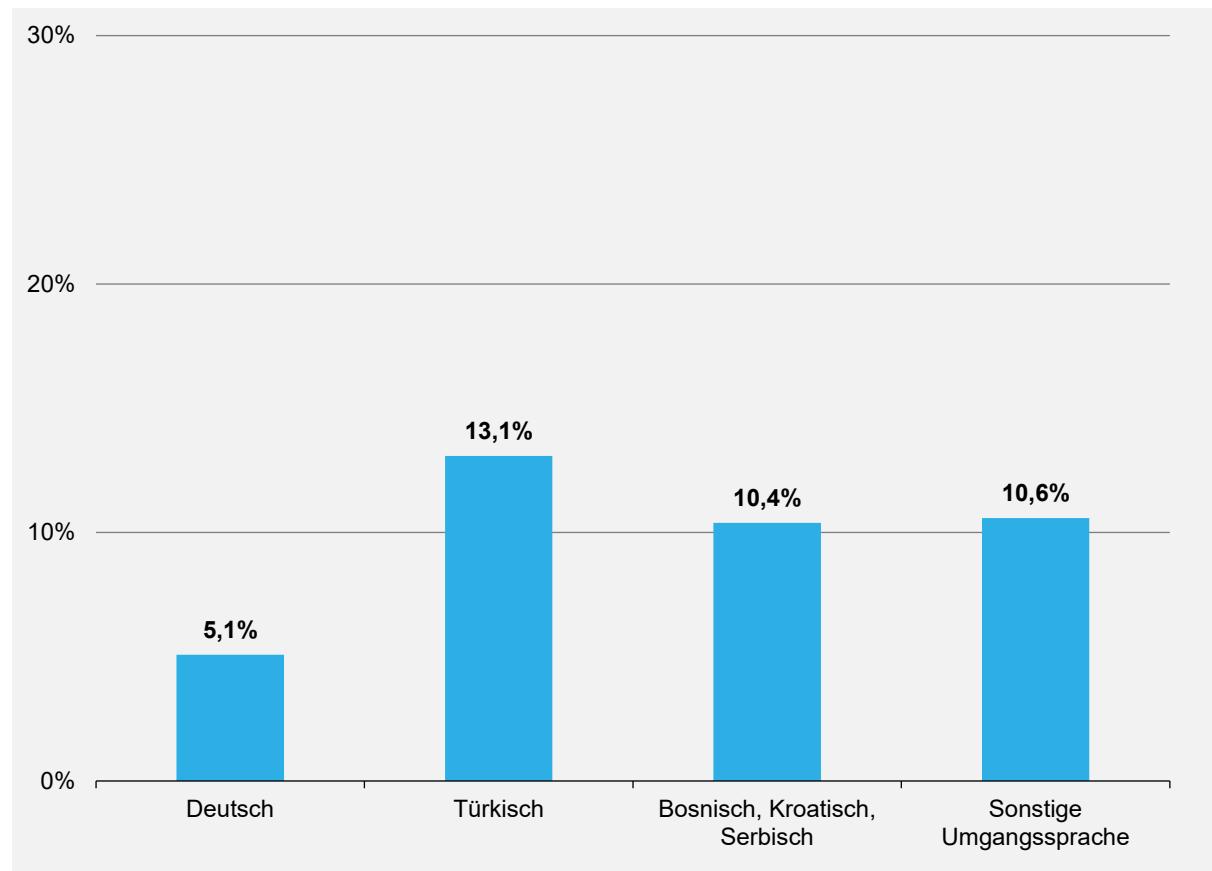
*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2019 bzw. 2020) der Schuljahre 2019/20 bzw. 2020/21, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2019/20 bzw. 2020/21 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

²¹⁴ 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).

²¹⁵ Die Einführung der Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, die erstmals für Jugendliche galt, welche die Schulpflicht im Juli 2017 beendet haben, scheint hier einen geringen Einfluss zu haben. Der Anteil an 14-Jährigen, welche nach Erfüllung der Schulpflicht im Folgeschuljahr keine weiterführende Ausbildung besuchten, ist in den folgenden Jahren relativ konstant geblieben bzw. 2020/21 („Corona“) sogar gestiegen: 2016/17: 6,4%, 2017/18: 6,4%, 2018/19: 6,3%, 2019/20: 6,1%, 2020/21: 6,8% (Quelle: Statistik Austria).

Wenn nun die Ergebnisse hinsichtlich der verwendeten Umgangssprache weiter differenziert werden, so zeigt sich, dass Jugendliche mit türkischer Umgangssprache besonders häufig frühzeitig (d. h. unmittelbar nach Erfüllen der 9-jährigen Schulpflicht) aus dem Bildungssystem ausscheiden. Im Schuljahr 2020/21 betrug der Anteil an 14-Jährigen mit türkischer Umgangssprache, die im Folgeschuljahr keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung bzw. Berufsschulen) besuchten, in Österreich 13,1%. Bei männlichen Jugendlichen mit türkischer Umgangssprache war dieser Anteil noch deutlich höher (15,5%) als bei weiblichen (10,6%).

Grafik 30-2 Anteil an 14-Jährigen* des Schuljahres 2020/21 ohne weitere Ausbildung im Folgeschuljahr (2021/22) nach Umgangssprache (Österreich)

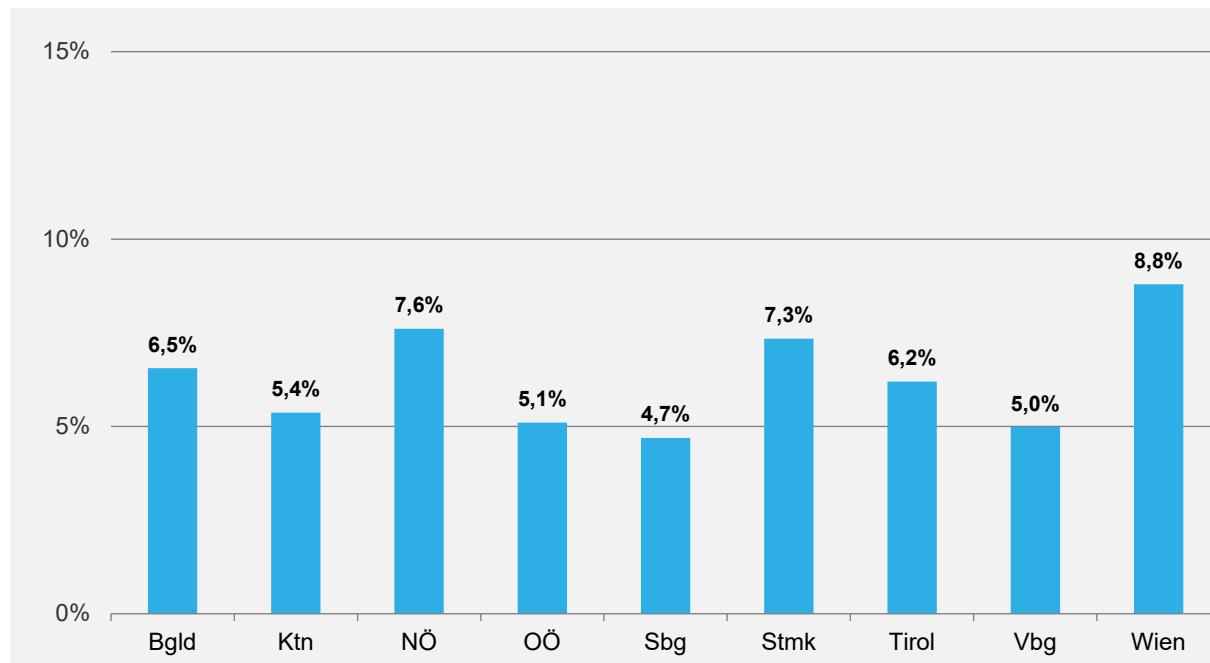


Quelle: Statistik Austria (2024): www.statistik.at.

*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2020) des Schuljahres 2020/21, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2020/21 im letzten Jahr der Schulpflicht waren.
Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 30-3) ist der Anteil an 14-Jährigen des Schuljahres 2020/21, welche im Folgeschuljahr keine weiterführende Ausbildung besuchten, vor allem in Wien (8,8% bei den 14-Jährigen des Schuljahres 2020/21) sowie in Niederösterreich (7,6%) und in der Steiermark (7,3%) überdurchschnittlich hoch, in Salzburg (4,7%) am niedrigsten.

Grafik 30-3 Anteil an 14-Jährigen* des Schuljahres 2020/21 ohne weitere Ausbildung im Folgeschuljahr (2021/22) nach Bundesländern



Quelle: Statistik Austria (2024): www.statistik.at.

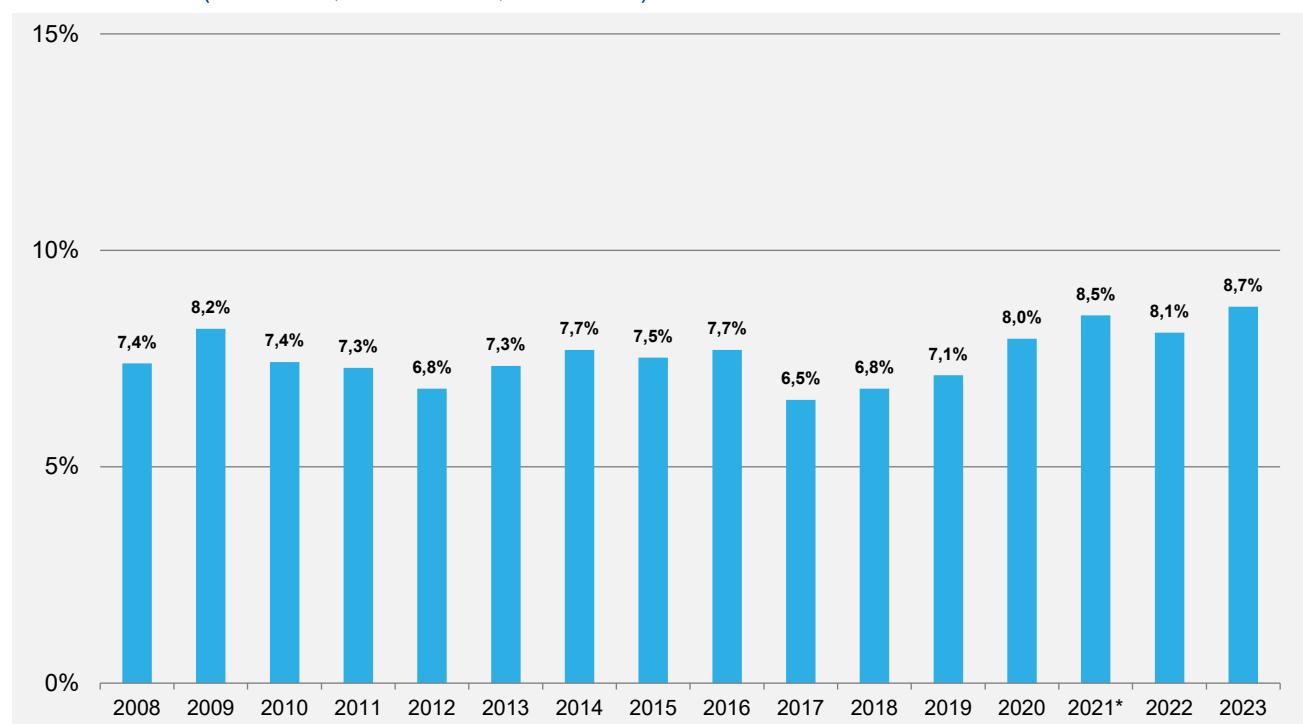
*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2020) des Schuljahres 2020/21, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2020/21 im letzten Jahr der Schulpflicht waren.
Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

Der Großteil (nämlich 5,2% von 6,8%) der 14-Jährigen des Schuljahres 2020/21, welche nach Erfüllung der Schulpflicht im Folgeschuljahr (2021/22) 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. **1,6%** haben **keinen Abschluss der Sekundarstufe I** erreicht. Auch dieser Anteil war bei Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache deutlich höher (3,3% versus 0,9% bei Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache).²¹⁶

²¹⁶ Quelle: Statistik Austria (2024): www.statistik.at.

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 (vgl. Grafik 30-4) seit dem Tiefpunkt im Jahr 2017 (6,5%) bis 2023 wieder deutlich gestiegen (auf 8,7% im Jahr 2023), dies trotz der seit 1. Juli 2017 geltenden Ausbildungspflicht bis 18 (Jahre). Die Daten des Mikrozensus (Stichprobenerhebung) unterscheiden sich hierbei allerdings stark von jenen der Abgestimmten Erwerbsstatistik (Vollerhebung), wobei in letzterer allerdings Weiterbildungsmaßnahmen nicht berücksichtigt werden können. Gemäß abgestimmter Erwerbsstatistik (vgl. Grafik 30-5) war der Anteil nicht-erwerbstätiger Jugendlicher (sowohl der 15-24-Jährigen als auch nur der 15-18-Jährigen), die sich in keiner laufenden Ausbildung befinden, ab 2016 deutlich rückläufig. Der Anteil nicht-erwerbstätiger 15-18-jähriger Jugendlicher, die sich in keiner laufenden Ausbildung befanden, betrug gemäß Abgestimmter Erwerbsstatistik im Jahr 2021 9,4% (2016 noch 11,5%).

Grafik 30-4 Anteil nicht-erwerbstätiger Jugendlicher (15- bis 24-Jährige), die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen (NEET-Rate)
(Österreich; Mikrozensus; 2008-2023)

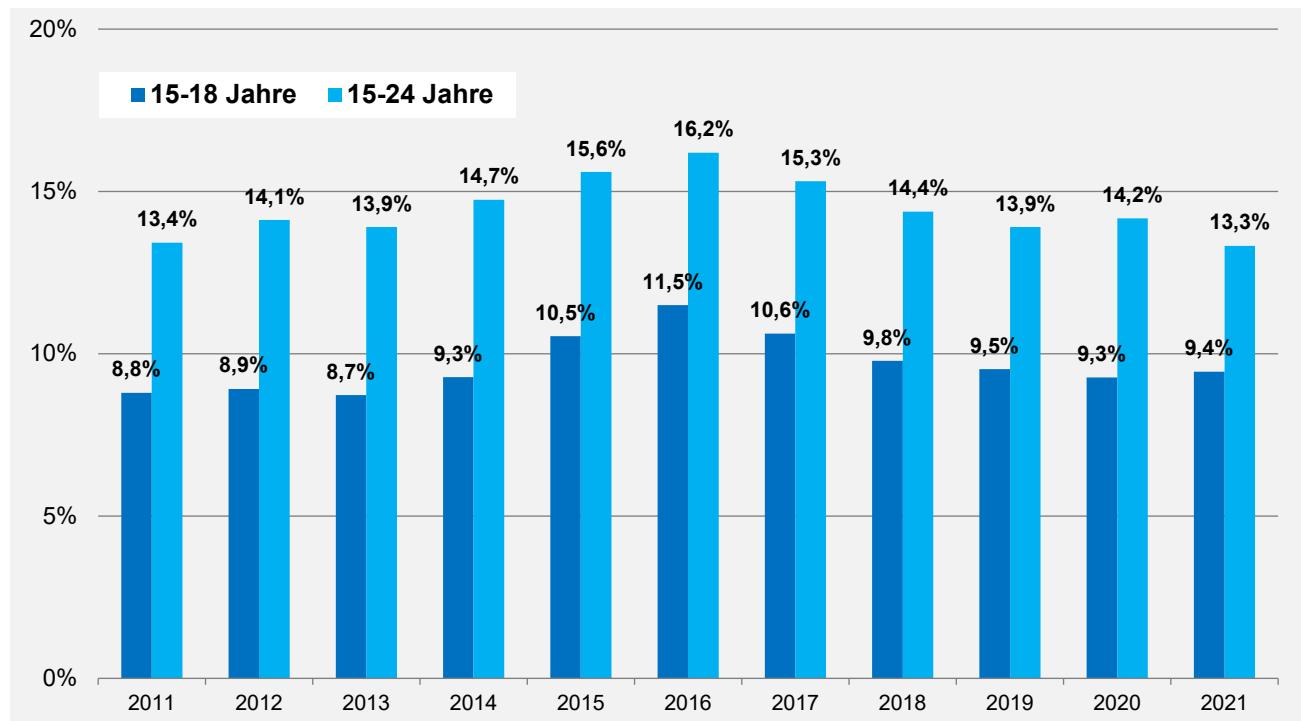


Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Jahresdurchschnitt über alle Wochen.

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.

* Zeitreihenbruch aufgrund Erhebungsumstellung im Jahr 2021. Ein unmittelbarer Vergleich mit Ergebnissen vor 2021 ist nur eingeschränkt möglich.

Grafik 30-5 Anteil nicht-erwerbstätiger Jugendlicher, die sich in keiner laufenden Ausbildung befinden (gemäß Abgestimmter Erwerbsstatistik)
 (Österreich; Abgestimmte Erwerbsstatistik; 2011-2021)



Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Abgestimmte Erwerbsstatistik + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Die Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik waren zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation (Anfang April 2024) erst bis 2021 verfügbar.

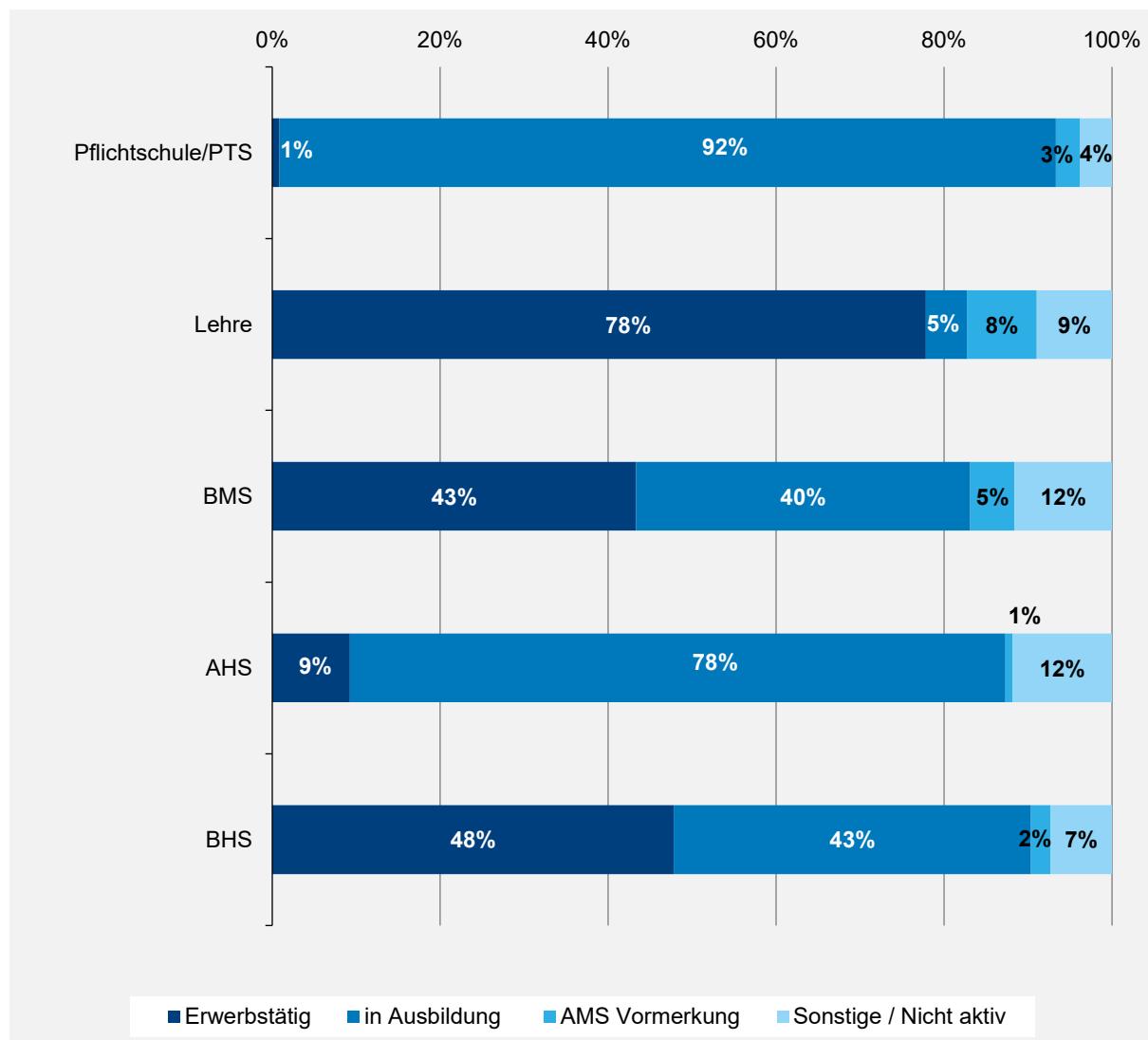
31 Berufseinstieg: Jugendliche nach Ausbildungsende

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 2019/20 – vor.

31.1 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 78% der LehrabsolventInnen des Abschlussjahrs 2019/20 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 31-1). Rund 8% der LehrabsolventInnen des Abschlussjahrs 2019/20 waren 18 Monate nach dem Ausbildungsabschluss arbeitslos gemeldet (beim AMS). Dieser Wert liegt deutlich über denen anderer Ausbildungswägen, da eben auch mehr LehrabsolventInnen direkt auf den Arbeitsmarkt (und nicht in weitere Ausbildungen) wollen. Beispielsweise befanden sich 78% der AbsolventInnen einer AHS 18 Monate nach dem Ausbildungsabschluss (weiter) in Ausbildung (z.B. Studium).

Grafik 31-1 Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsabschluss
 (Abschlüsse des Ausbildungsjahrs 2019/2020)



Quelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (im Auftrag von BMASGK und AMS) + ibw-Berechnungen (Datenabfrage: 3.4.2024; letzte Aktualisierung: 18.1.2024)

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).

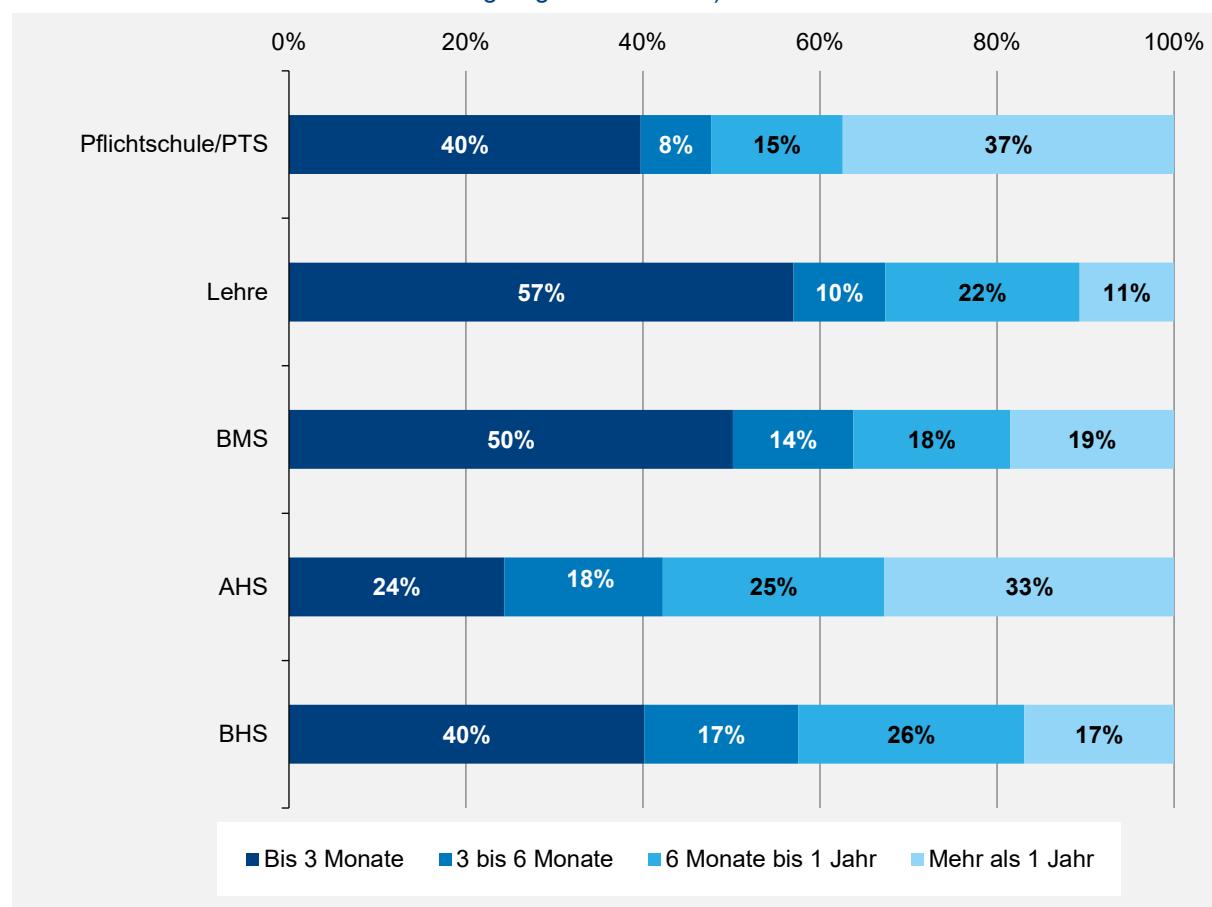
„BHS“ = höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, land- und forstwirtschaftliche sowie pädagogische höhere Schulen (ohne Berufsreifeprüfungen).

31.2 Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsende

89% jener AbsolventInnen einer Lehre, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach Ausbildungsabschluss (im Jahr 2019/20) eine Erwerbstätigkeit aber keine weitere Ausbildung begonnen haben, wurden bereits im 1. Jahr nach Ausbildungsende erwerbstätig, 57% bereits innerhalb von 3 Monaten (siehe Grafik 31-2). 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 Lehrlingsausbildung bereits direkt am Arbeitsmarkt (d. h. in einem Betrieb) stattfindet.

Grafik 31-2 Dauer bis zur ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsabschluss

(Abschlüsse des Ausbildungsjahrs 2019/20. 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: 3.4.2024; letzte Aktualisierung: 18.1.2024)

Anmerkungen: 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“ = höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, land- und forstwirtschaftliche sowie pädagogische höhere Schulen (ohne Berufsreifeprüfungen).

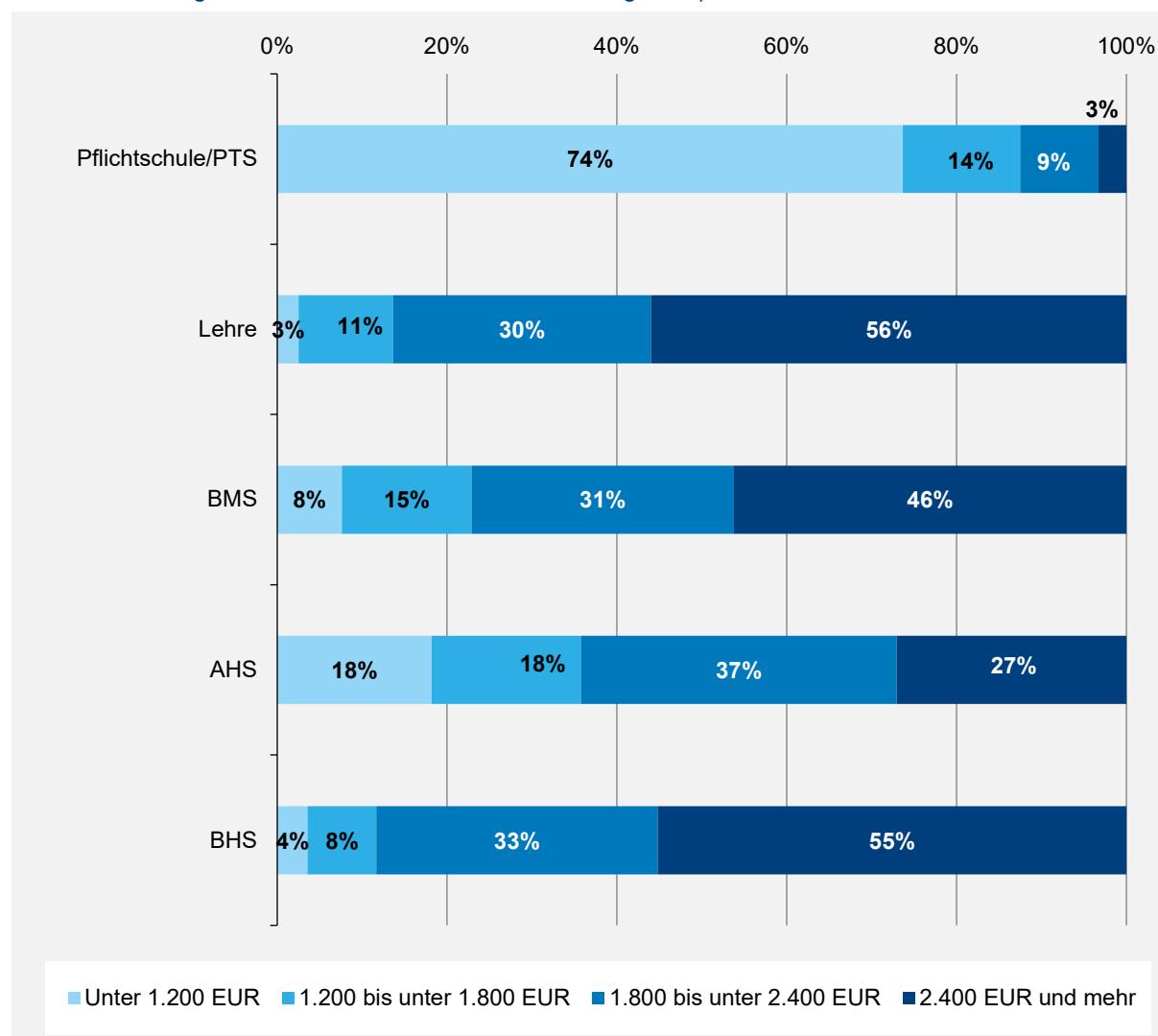
31.3 Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss

Im Vergleich mit anderen Ausbildungsabschlüssen liegen auch die **Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss bei LehrabsolventInnen vergleichsweise günstig** (vgl. Grafik 31-3): Lediglich bei 3% betrug das (inflationsbereinigte) monatliche Bruttoeinkommen 18 Monate nach Lehrabschluss weniger als EUR 1.200,-, bei immerhin 56% aber mehr als EUR 2.400,- (bezogen auf jene, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach Ausbildungsabschluss im Jahr 2019/20 keine weitere Ausbildung begonnen haben und bereits erwerbstätig waren). Die Einstiegseinkommen der LehrabsolventInnen lagen daher 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 waren die Einstiegseinkommen von Personen, die lediglich die Pflichtschule bzw. eine Polytechnische Schule abgeschlossen haben: 74% von ihnen (bezogen auf die Abschlüsse des Ausbildungsjahres 2019/20) verdienten 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 31-3 dargestellten Werten um **Durchschnittswerte** handelt, wobei es natürlich (vor allem auch im Bereich der Lehre) **erhebliche Unterschiede zwischen Berufsgruppen und Branchen** gibt.

**Grafik 31-3 Bruttonomonatseinkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss
(inflationsbereinigt*)**

(Abschlüsse des Ausbildungsjahrs 2019/20. 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: 3.4.2024; letzte Aktualisierung: 18.1.2024)

Anmerkungen: * Zur Inflationsbereinigung wurde der veröffentlichte VPI (2005)-Jahresdurchschnitt herangezogen und auf das Jahr 2022 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).

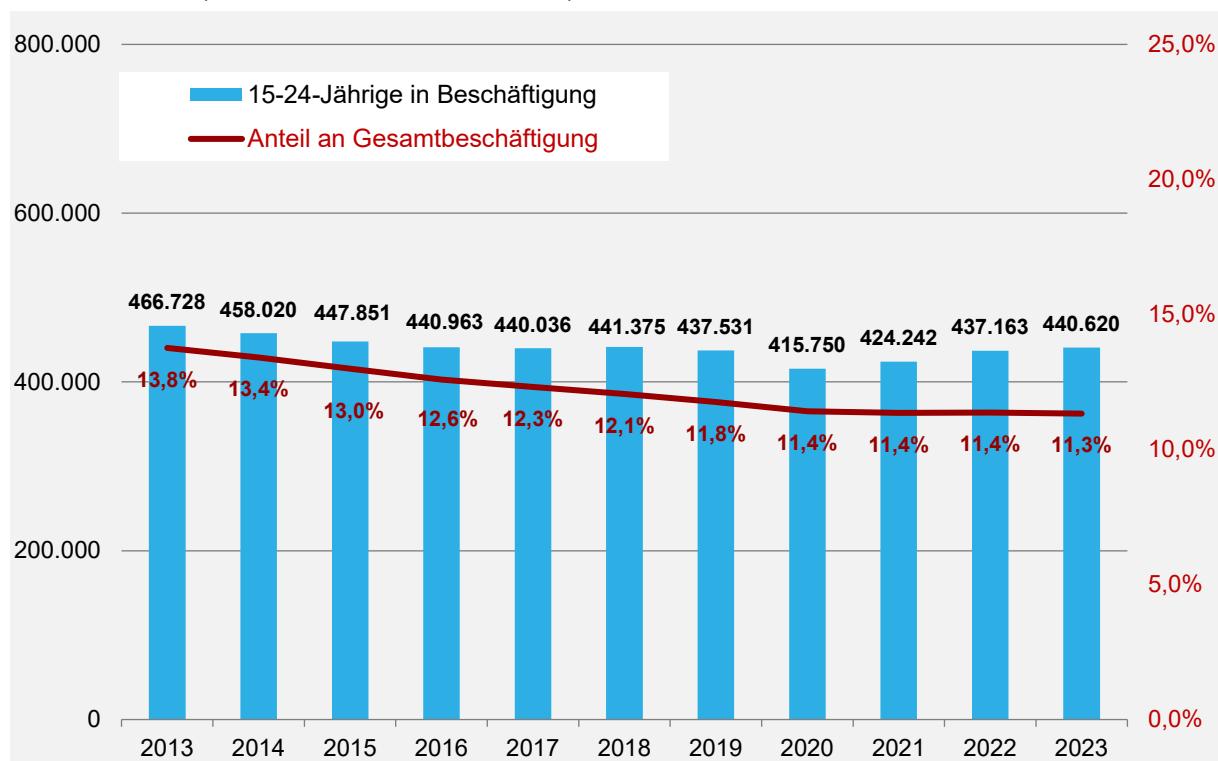
„BHS“ = höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, land- und forstwirtschaftliche sowie pädagogische höhere Schulen (ohne Berufsreifeprüfungen).

32 Jugend in Beschäftigung

Im Jahresdurchschnitt 2023 waren insgesamt (d. h. inkl. Lehrlinge) 440.620 Jugendliche/Jungerwachsene im Alter von 15 bis 24 Jahren in Österreich beschäftigt (Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen) und damit um etwas über 3.000 Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren mehr als im Jahresdurchschnitt 2022 (vgl. Grafik 32-1 und Grafik 32-2).²¹⁷ Der Anteil der 15-24-Jährigen an allen Beschäftigten Österreichs betrug 2023 11,3%, nachdem er 2013 noch 13,8% betragen hatte. Der Rückgang ist in erster Linie Ausdruck der langen Zeit rückläufigen Zahl an Jugendlichen bzw. der Zuwanderung Älterer (vgl. Kapitel 16 und 34).

Auch über alle Altersgruppen hinweg betrachtet (vgl. Grafik 32-3) ist österreichweit im Jahr 2023 (Jahresdurchschnitt) die Zahl der Beschäftigten wieder auf ein neues „Allzeithoch“ (seit 1955) in Höhe von 3.956.271 Beschäftigten gestiegen, dies waren rund 43.000 Beschäftigte mehr als im Jahr 2022. (Anmerkung: Ohne PräsenzdienerInnen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen betrachtet waren es 3.889.427 Beschäftigte im Jahr 2023). Um den langfristigen Trend des seit 1955 relativ kontinuierlich erfolgenden Beschäftigungswachstums fortsetzen zu können, bedarf es angesichts der demographischen Entwicklung allerdings einer (entsprechend qualifizierten bzw. zu qualifizierenden) Zuwanderung (vgl. auch Grafik 32-4 und Abschnitt 34.2).

Grafik 32-1 Entwicklung der 15- bis 24-Jährigen in Beschäftigung (inkl. Lehrlinge)
(Jahresdurchschnitt 2013-2023)

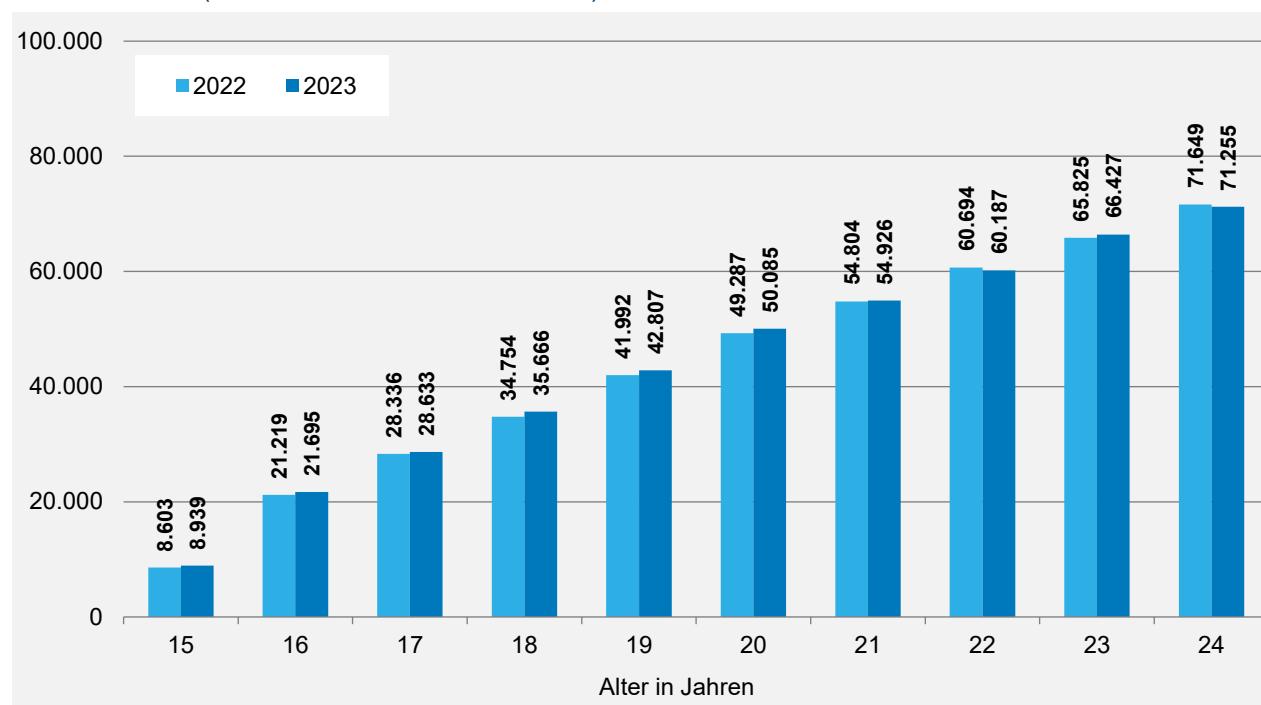


Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Beschäftigte ohne präsenzdienstleistende Personen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.
Alterszuordnung nach vollendetem Alter.

²¹⁷ Beschäftigte ohne präsenzdienstleistende Personen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.

Grafik 32-2 15- bis 24-Jährige in Beschäftigung nach Altersklassen (inkl. Lehrlinge)
 (Jahresdurchschnitt 2022 + 2023)

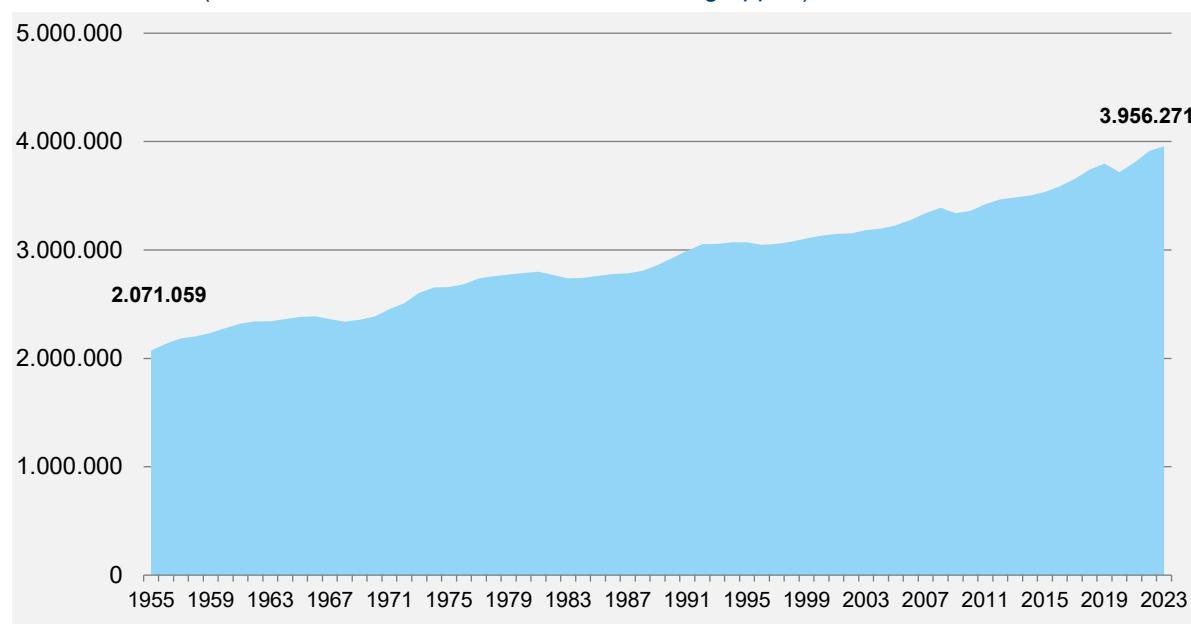


Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger

Anmerkungen: Ohne präsenzdienstleistende Personen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.

Altersgliederung nach vollendetem Alter.

Grafik 32-3 Gesamtbeschäftigung in Österreich
 (Jahresdurchschnitt 1955-2023; Alle Altersgruppen)



Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger

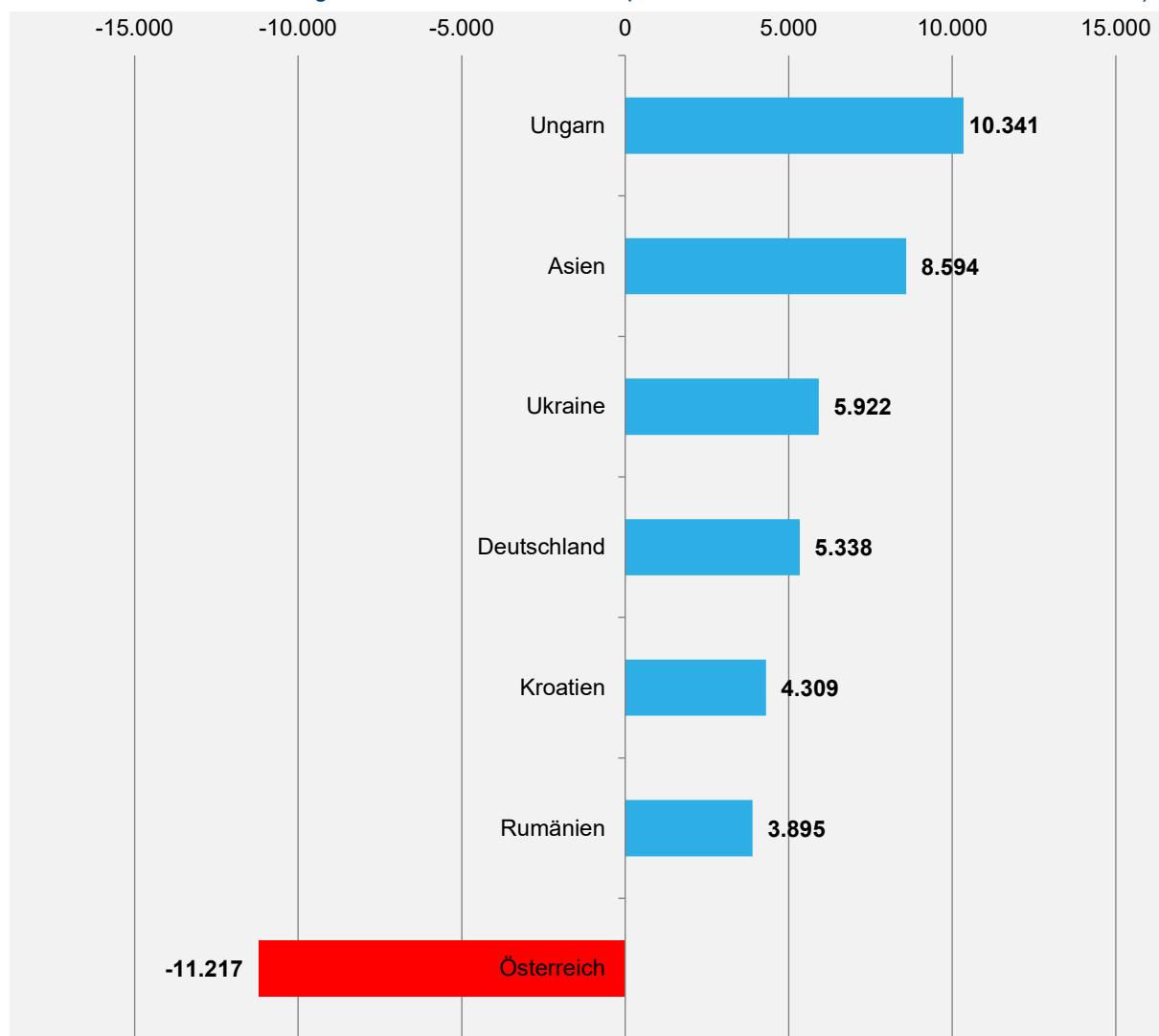
Anmerkungen: Unselbständig Beschäftigte zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG. Geringfügig Beschäftigte sind nicht erfasst.

Inkl. PräsenzdienerInnen und KBG- bzw. KRG-BezieherInnen.

Die Zunahme der Gesamtbeschäftigung von 2022 auf 2023 erfolgte in Österreich ausschließlich aufgrund der Zunahme von Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft, am stärksten war die Zunahme bei ungarischen StaatsbürgerInnen (+10.341 Personen). Die Zahl beschäftigter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft ging um 11.217 zurück (vgl. Grafik 32-4).

Grafik 32-4 Veränderung der Zahl der Beschäftigten 2022-2023 nach Staatsbürgerschaft

(Jahresdurchschnitt 2022-2023; Alle Altersgruppen; Die häufigsten Herkunftsregionen:
Betrachtung auf Länderebene für Europa bzw. auf Kontinentalebene darüber hinaus)



Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen

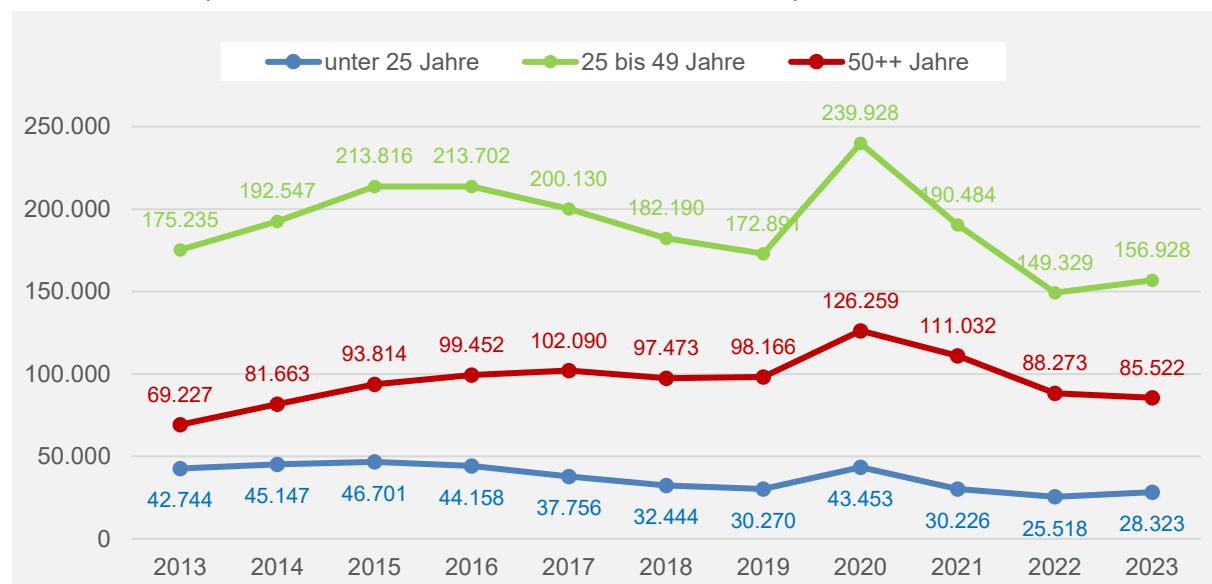
Anmerkungen: Unselbständig Beschäftigte zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG. Geringfügig Beschäftigte sind nicht erfasst.

Inkl. PräsenzdienerInnen und KBG- bzw. KRG-BezieherInnen.

33 Jugendarbeitslosigkeit (und Lehrlingsausbildung)

Sowohl aus demografischen Gründen als auch aufgrund der gesunkenen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit (vgl. u.a. die Arbeitslosenquoten in Grafik 33-2) ist die Absolutzahl der Arbeitslosen unter 25 Jahren in Österreich von 2015-2019 deutlich gesunken (vgl. Grafik 33-1) und erst 2020 („Corona-Krise“) wieder drastisch gestiegen. Bis 2022 ist dann (im Jahresdurchschnitt) die Zahl der arbeitslosen Unter-25-Jährigen sogar deutlich unter das (Vor-Corona-)Niveau von 2019 gefallen, hat 2023 aber wieder leicht zugenommen (28.323 Personen). In Summe hat sich die Zahl der arbeitslosen Unter 25-Jährigen im Zeitraum 2013-2023 von 42.744 (2013) auf 28.323 (2023) verringert. Deutlich erhöht hat sich in diesem Zeitraum die Zahl der Arbeitslosen über 50 Jahren (2013: 69.227; 2023: 85.522). Der Anteil der Unter-25-Jährigen an allen Arbeitslosen hat sich daher seit 2013 ebenfalls deutlich verringert (2013: 14,9%; 2023: 10,5%), ist allerdings seit 2021 (9,1%) wieder gestiegen.

Grafik 33-1 Bestand an Arbeitslosen nach Altersgruppen
(Österreich; Jahresdurchschnittswerte; 2013-2023)

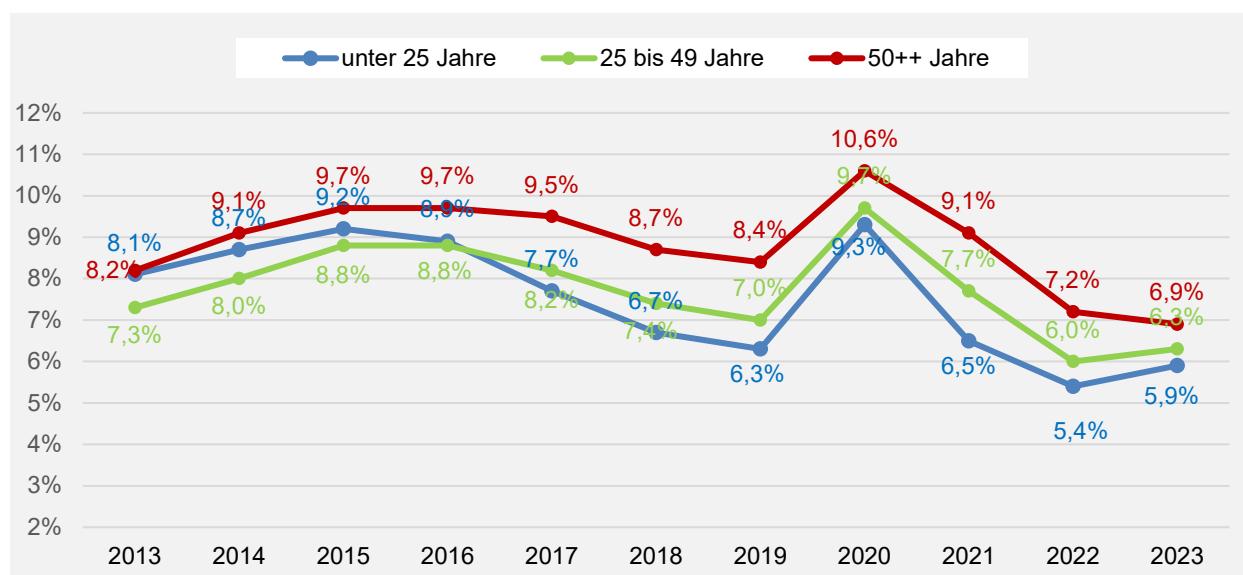


Quelle: BMAW (amis)

Auch die Entwicklung der Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen (vgl. Grafik 33-2) veranschaulicht den grundsätzlich positiven Trend bei der Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in Österreich und dessen Unterbrechung im Jahr 2020 („Corona-Krise“). 2012 lag die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen (gemäß nationaler Berechnungsweise des AMS²¹⁸) noch bei 7,6% und war höher als jene der 25-50-Jährigen (6,7%) sowie der Über-50-Jährigen (7,4%). Nachdem die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen zwischenzeitlich (2015) sogar bis auf 9,2% angestiegen war, sank sie ab 2017 deutlich und war 2019 die niedrigste im Vergleich der drei Altersgruppen und betrug 6,3%. Ein Zusammenhang mit der 2017 eingeführten „Ausbildungspflicht bis 18“ ist dabei denkbar. Im Jahr 2020 („Corona-Krise“) erfolgte dann ein massiver Anstieg auf 9,3%, der auch stärker war als in den anderen Altersgruppen. Im Jahresdurchschnitt 2021 sank die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen wieder in besonders hohem Ausmaß auf 6,5%, 2022 auf 5,4%, bis sie 2023 wieder merklich anstieg (auf 5,9%).

²¹⁸ Siehe Erläuterung und alternative Berechnungsweise in Zusammenhang mit Grafik 34-5.

Grafik 33-2 Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen
 (Österreich; AMS-Berechnungsmethodik; Jahresdurchschnittswerte 2013-2023)

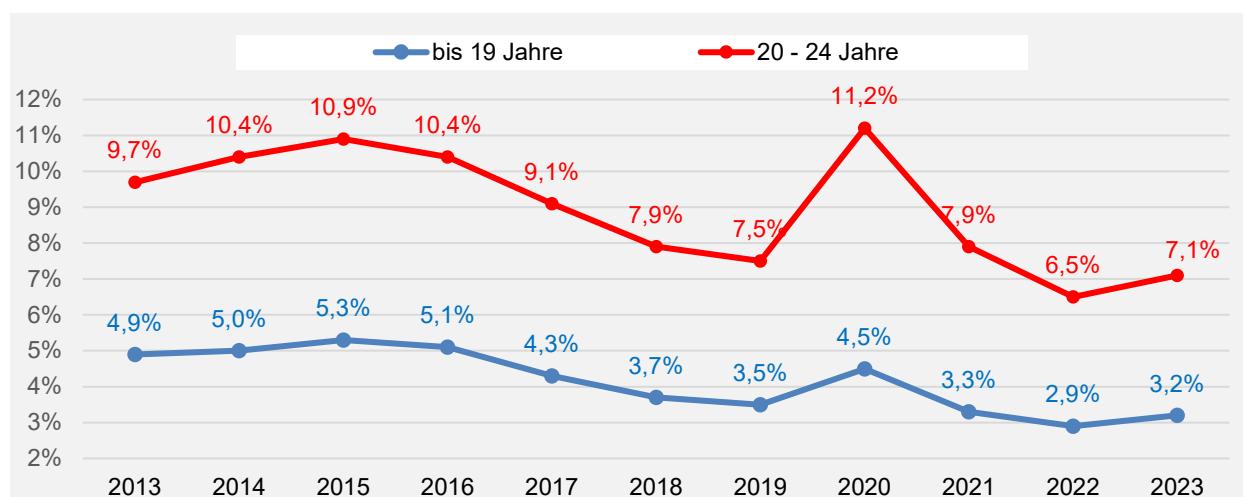


Quelle: BMAW (amis)

Anmerkung: Verwendung der „Neuen“ Beschäftigtendaten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger (d. h. u. a. inkl. freie Dienstverträge)

Grafik 33-3 veranschaulicht die Entwicklung der Jugendarbeitslosenquoten (nationale Berechnungsweise gemäß AMS) in Österreich seit 2013. Nach dem Anstieg bis 2015 hat bis 2019 sowohl die Arbeitslosenquote der 15-19-Jährigen (2019: 3,5%) als auch der 20-24-Jährigen (2019: 7,5%) deutlich abgenommen, jene der 20-24-Jährigen aber auf einem wesentlich höheren Niveau. 2020 („Corona-Krise“) ist vor allem die Arbeitslosenquote der 20-24-Jährigen massiv gestiegen (auf 11,2%), 2021 ist sie wieder umso stärker gesunken (auf 7,9%), ebenfalls 2022 bis sie 2023 wieder gestiegen ist. Sowohl die Arbeitslosenquote der Unter-19-Jährigen (3,2%) als auch jene der 20-24-Jährigen (7,1%) lag 2023 noch unter dem „Vor-Corona-Wert“ von 2019 (3,5% bzw. 7,5%).

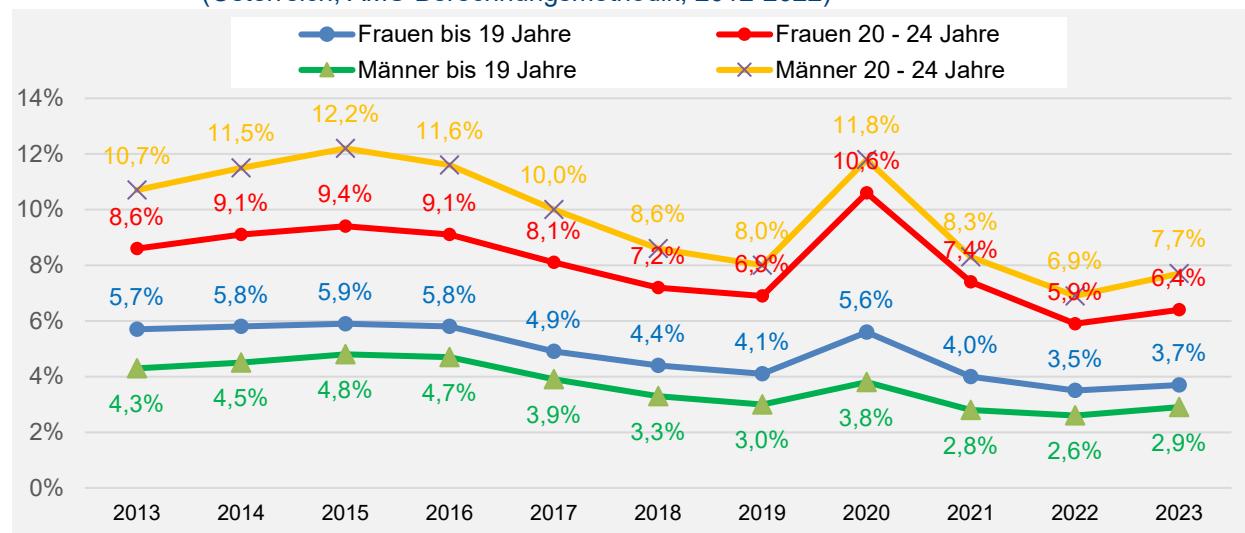
Grafik 33-3 Arbeitslosenquoten der Unter-25-Jährigen nach Altersgruppen
 (Österreich; AMS-Berechnungsmethodik; 2013-2023)



Quelle: BMAW (amis)

Die Analyse der Jugendarbeitslosenquote nach Geschlecht ist nicht zuletzt in Zusammenhang mit den unterschiedlichen Ausbildungswegen von männlichen und weiblichen Jugendlichen zu sehen (vgl. Grafik 33-4). Bei den 15- bis 19-Jährigen war 2023 die Arbeitslosenquote der Frauen höher (3,7% bei den Frauen und 2,9% bei den Männern), bei den 20- bis 24-Jährigen hingegen jene der Männer (7,7% bei den Männern und 6,4% bei den Frauen).

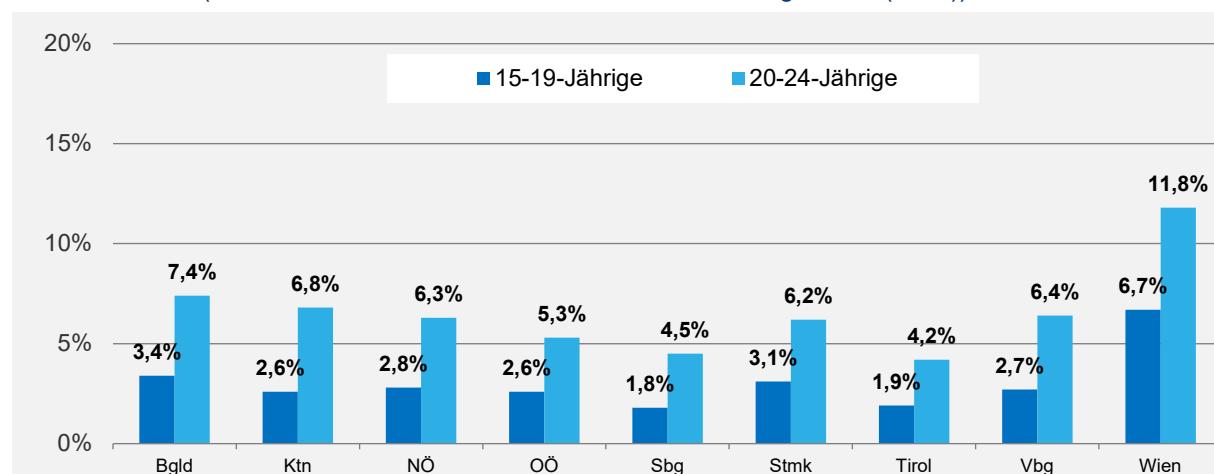
Grafik 33-4 Arbeitslosenquoten der Unter-25-Jährigen nach Altersgruppen und Geschlecht
(Österreich; AMS-Berechnungsmethodik; 2012-2022)



Quelle: BMAW (amis)

Im Bundesländervergleich können 2023 bei den Jugendarbeitslosenquoten (nationale Berechnungsweise gemäß AMS) in den Altersgruppen 15-19-Jährige sowie 20-24-Jährige große Unterschiede zwischen Wien und den restlichen Bundesländern beobachtet werden (vgl. Grafik 33-5). Die Arbeitslosenquote der 15-19-Jährigen betrug hier zwischen 1,8% (Salzburg) und 6,7% (Wien), jene der 20-24-Jährigen zwischen 4,2% (Tirol) und 11,8% (Wien). Die mit deutlichem Abstand höchste Jugendarbeitslosenquote lässt sich 2023 daher sowohl bei den 15-19-Jährigen als auch bei den 20-24-Jährigen in Wien feststellen.

Grafik 33-5 Jugendarbeitslosenquoten nach Bundesländern
(Jahresdurchschnitte 2023; Nationale Berechnungsweise (AMS))

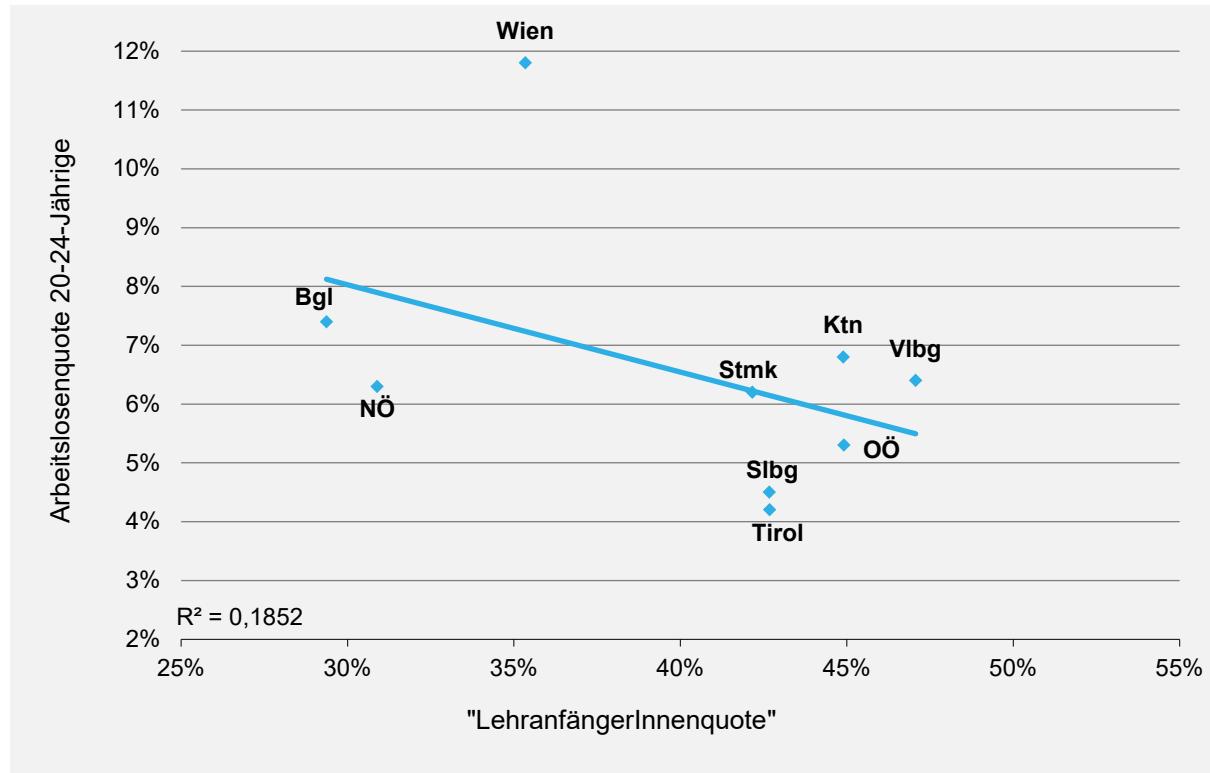


Quelle: BMAW (amis)

Anmerkung: Verwendung der „Neuen“ Beschäftigtenstatistik des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger (d. h. u. a. inkl. freie Dienstverträge)

Die Jugendarbeitslosenquoten nach Bundesländern weisen auch im Jahr 2023 eine starke negative Korrelation (15-19 Jahre: $r = -0,42$ / 20-24 Jahre: $r = -0,43$) 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 33-6).

Grafik 33-6 Zusammenhang Jugendarbeitslosenquote (der 20-24-Jährigen) und „LehrlängerInnenquote“ nach Bundesländern (2023)



Quellen: BMAW (amis): Jugendarbeitslosigkeitsquote (Jahresdurchschnittswerte 2023), Statistik Austria: Zahl der 15-Jährigen im Jahresdurchschnitt (Prognosewert für 2023), WKO: Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr (31.12.2023) + ibw-Berechnungen.

Anmerkungen:

„LehrlängerInnenquote“ = Lehrlinge im 1. Lehrjahr / Zahl der 15-Jährigen (des jew. Bundeslandes).

Trendlinie mittels linearer Regression.

Die für die Berechnung der „LehrlängerInnenquote“ verwendete Zahl der 15-Jährigen für 2023 ist noch ein Prognosewert.

34 Fachkräftebedarf und Beschäftigungsperspektiven

34.1 Arbeitsmarktintegration von LehrabsolventInnen

Das im Folgenden zitierte Monitoring betreffend den Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg aller LehrabgängerInnen der Jahre 2011-2020 in Österreich²¹⁹ stellt eine für Österreich einzigartige Verknüpfung von anonymisierten Individualdaten von Lehrlings-, Lehrabschlussprüfungs-, AMS- und Sozialversicherungsstatistik dar. Es unterscheidet sich vom Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) von Statistik Austria²²⁰ (siehe auch Kapitel 31) vor allem dadurch, dass der Fokus auf der Lehrlingsausbildung und den verwendeten (entsprechend detaillierten) Informationen aus der Lehrlings- und Lehrabschlussprüfungsstatistik liegt. Das zugrundeliegende Prinzip ist aber dasselbe: Die Verknüpfung von anonymisierten Verwaltungsdaten zu Bildung und Arbeitsmarkt, um die Bildungs- und Erwerbskarrieren von AbgängerInnen einer formalen Ausbildung statistisch auswerten zu können. Im vorliegenden Fall handelt es sich eben um alle in Österreich ausgebildeten LehrabgängerInnen der Jahre 2011-2020. Das ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft in Wien) hat dieses als „ibw-LehrabsolventInnenmonitoring“ bezeichnete Verfahren und diese Methodik bereits in zwei früheren Projekten²²¹ zur Anwendung gebracht und kontinuierlich weiterentwickelt. Der Begriff „LehrabsolventInnenmonitoring“ ist insofern unpräzise, weil darin nicht nur LehrabsolventInnen sondern auch LehrabbrecherInnen analysiert werden.

Grundgesamtheit und Datenbasis des vorliegenden Monitorings von Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren von (ehemaligen) Lehrlingen bilden alle LehrabgängerInnen der Jahre 2011-2020 in Österreich, d. h. alle Personen, die in den Jahren 2011-2020 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (gemäß WKÖ-Statistik) bis zum Ende des Folgejahres keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

Die Betrachtung des Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang in Abhängigkeit vom detaillierten Ausbildungserfolg (vgl. Grafik 34-1) veranschaulicht den Zusammenhang von Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg bei allen LehrabgängerInnen der Jahre 2011-2020 in Österreich: Je größer der Ausbildungserfolg der LehrabgängerInnen war, desto höher ist der Anteil der (selbstständig oder unselbstständig) Beschäftigten und desto niedriger der Anteil der Arbeitslosen 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang. Konkret betrachtet waren 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang 88% aller LehrabsolventInnen mit einer ausgezeichneten Lehrabschlussprüfung (LAP) in Beschäftigung, aber lediglich 44% jener, welche die Lehrausbildung (vorzeitig) abgebrochen haben. Gleichzeitig waren nur 5% der LehrabsolventInnen mit einer ausgezeichneten LAP 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang arbeitslos, aber 24% der LehrabgängerInnen, welche die Lehre vorzeitig abgebrochen haben.

Besonders groß sind die Unterschiede zwischen vier Gruppen:

1. Die mit großem Abstand geringste Arbeitsmarktintegration weisen jene auf, welche die Lehre abgebrochen haben (24% arbeitslos, 44% beschäftigt 3 Jahre nach Lehrabbruch).
2. Etwas besser integriert sind jene, welche die Lehrzeit erfüllt haben, aber nicht zur Lehrabschlussprüfung (LAP) angetreten sind.

²¹⁹ Vgl. Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von LehrabgängerInnen: LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien.

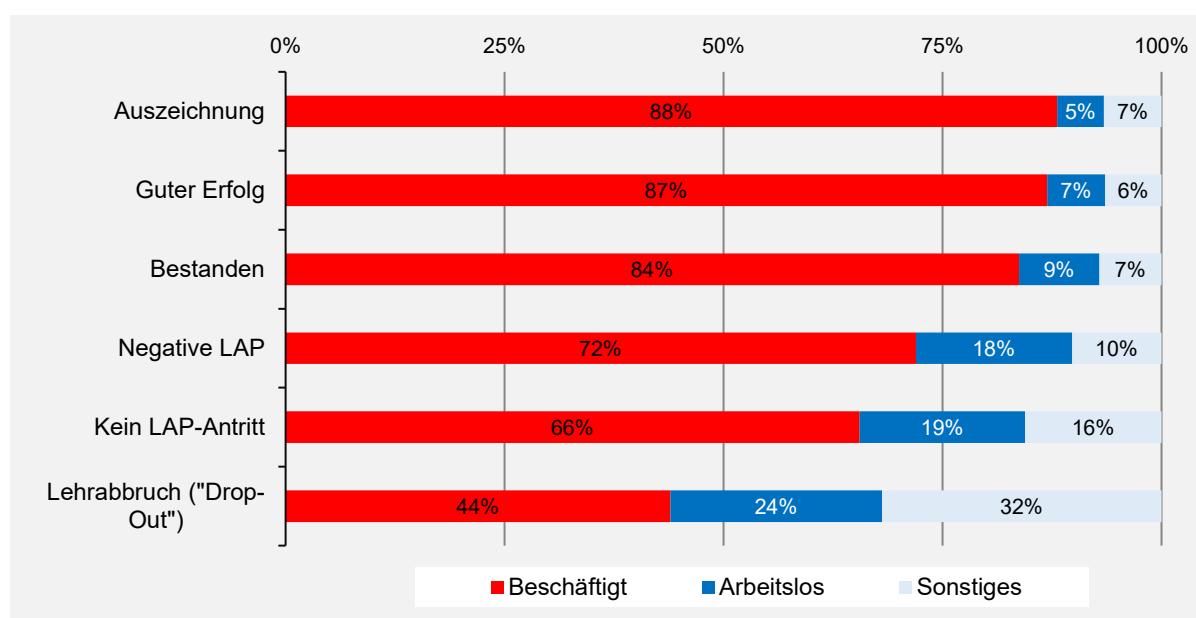
²²⁰ Vgl. Statistik Austria

²²¹ Vgl. Dornmayr, Helmut (2016): Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich (LehrabsolventInnenmonitoring). Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“, ibw-Studie, Wien

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

3. Noch etwas besser verläuft die Arbeitsmarktintegration, wenn immerhin ein Antritt zur LAP erfolgte, auch wenn diese nicht positiv bestanden wurde.
4. Eine erfolgreich bestandene LAP führt hingegen zu einer (weiteren) markanten Verbesserung. In geringerem Ausmaß ist für den Grad der erfolgreichen Arbeitsmarktintegration auch relevant, ob die LAP (nur einfach) bestanden oder mit gutem Erfolg bzw. sogar mit Auszeichnung (5% arbeitslos, 88% beschäftigt 3 Jahre nach Abschluss) absolviert wurde.

Grafik 34-1 Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabgang/-abschluss in Abhängigkeit vom Ausbildungserfolg (LAP-Prüfungsergebnis)
 (LehrabgängerInnen 2011-2020, Österreich)



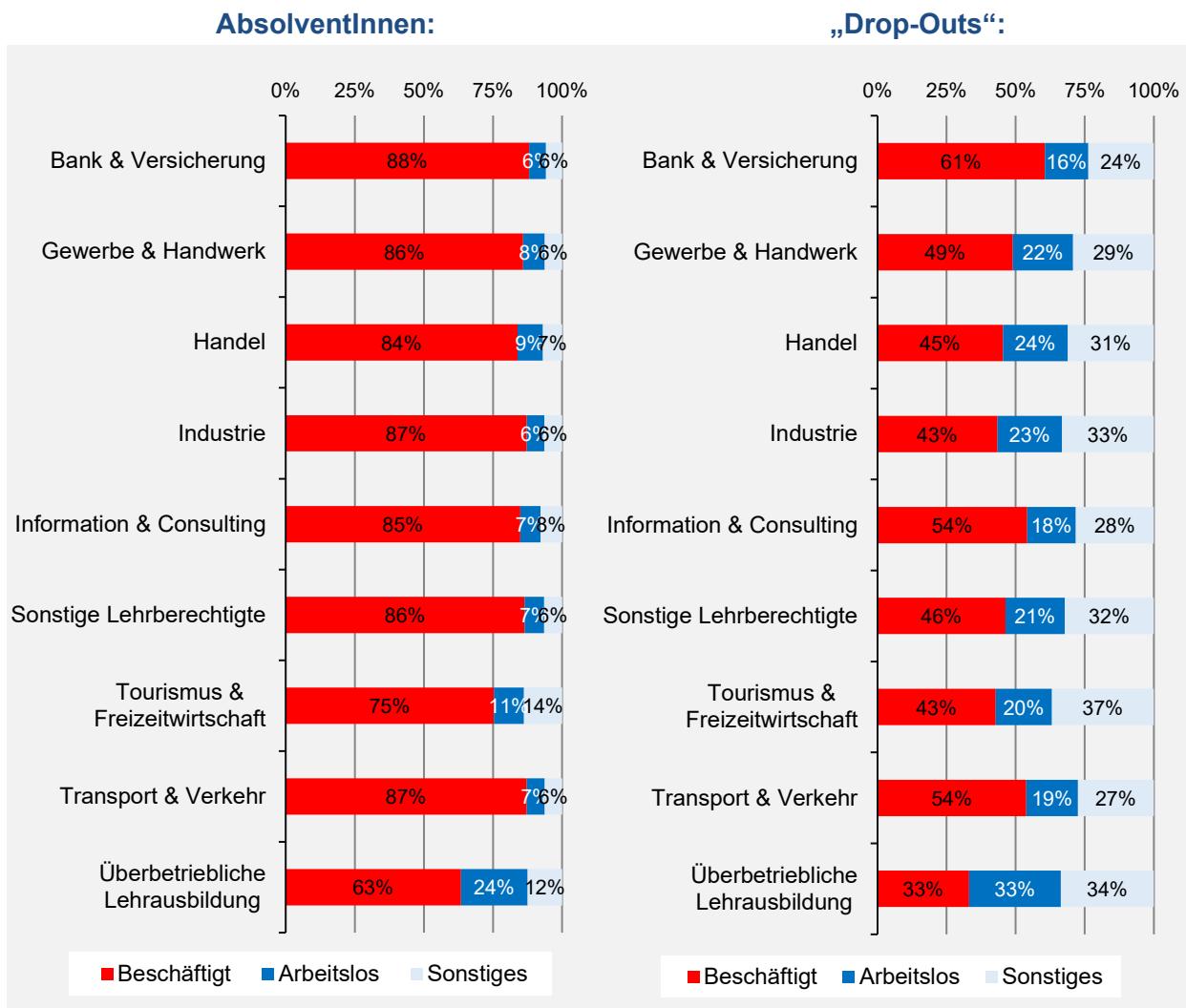
Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020 (Datenbasis: WKÖ + AMDB + ibw-Berechnungen)

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von LehrabgängerInnen: LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien

Anmerkung: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang waren in den meisten Sparten 85-88% der LehrabsolventInnen der Jahre 2011-2020 in Beschäftigung, 6-9% arbeitslos (vgl. Grafik 34-2). Nur für LehrabsolventInnen aus zwei Sparten zeigen sich deutlich ungünstigere Werte: Personen, welche die Lehrausbildung im Rahmen einer (für benachteiligte Jugendliche konzipierten) überbetrieblichen Lehrausbildung beendeten (63% in Beschäftigung, 24% arbeitslos), sowie LehrabsolventInnen der Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft (75% in Beschäftigung, 11% arbeitslos). Auffallend ist bei letzterer Sparte auch der hohe Anteil des Erwerbsstatus „Sonstiges“ (14%) – wohl ein Hinweis auf häufigere Auslandsaufenthalte. Nichtsdestotrotz ist aber auch in der Sparte „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ sowie in der Überbetrieblichen Lehrausbildung 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang der Anteil arbeitsloser Personen unter den AbsolventInnen einer Lehrausbildung wesentlich geringer als unter den AbbrecherInnen. Auffallend ist, dass in der Sparte „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ der Anteil arbeitsloser LehrabsolventInnen auch in klassischen „Tourismus-Bundesländern“ relativ hoch ist, in denen auch der Bedarf/Mangel an Fachkräften sehr hoch wäre. Dafür scheinen verschiedene Erklärungsmuster relevant, zwei seien herausgehoben: Saisonale Aspekte oder der Umstand, dass ein erheblicher Teil der Arbeitslosen einen Branchenwechsel anstrebt (z.B. wegen Arbeits(zeit)bedingungen, Gesundheit, etc.).

Grafik 34-2 Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabgang/-abschluss in Abhängigkeit von der Sparte
 (LehrabgängerInnen 2011-2020, Österreich)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020 (Datenbasis: WKÖ + AMDB + ibw-Berechnungen)

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von LehrabgängerInnen: LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien

Anmerkungen: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

AbsolventInnen = Personen mit erfüllter Lehrzeit (d.h. auch inkl. Personen, die nicht zur Lehrabschlussprüfung angetreten sind oder diese nicht positiv bestanden haben)

34.2 Demographische Entwicklung („Fachkräftelücke“)

Die Altersstruktur der Erwerbstägigen 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 verständlicherweise sich zukünftig verändernde politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen für Wanderungsbewegungen und -möglichkeiten nicht berücksichtigen kann.

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:**

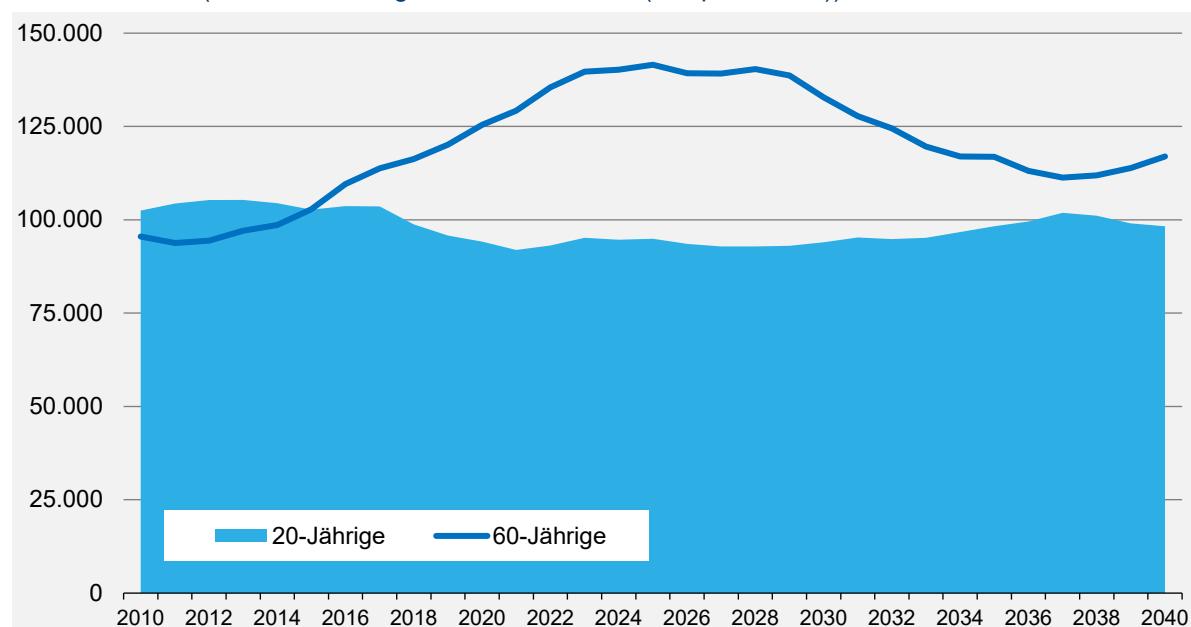
- Zuletzt gesunkene und weiterhin eher stagnierende Zahl an BerufseinsteigerInnen (20-Jährige)
- Steigende Zahl an BerufsaussteigerInnen (Pensionierungen der „Babyboomgeneration“)

Besonders eindrucksvoll lässt sich diese Entwicklung veranschaulichen, wenn die Zahl der 20-Jährigen (als angenommenes Durchschnittsalter von BerufseinsteigerInnen) mit jener der 60-Jährigen (als angenommenes durchschnittliches Pensionsantrittsalter²²²) verglichen wird (vgl. Grafik 34-3). 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 2025** werden gemäß aktueller Prognose **141.529** 60-Jährigen lediglich **94.944** 20-Jährige in Österreich gegenüberstehen, d. h. die Zahl der 60-Jährigen wird jene der 20-Jährigen um mehr als 46.000 Personen überragen. 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 2022 prognostizierte) Zuwanderung (gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria) berücksichtigt, veranschaulicht dies deutlich (vgl. Grafik 34-4): 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 2023** (5.062.376 Personen) **bis zum Jahr 2030** (4.868.677 Personen) **um fast 200.000 Personen zurückgehen** (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

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 240.000 Personen niedriger, 2040 sogar um zusätzliche 570.000 Personen (vgl. Grafik 34-4).

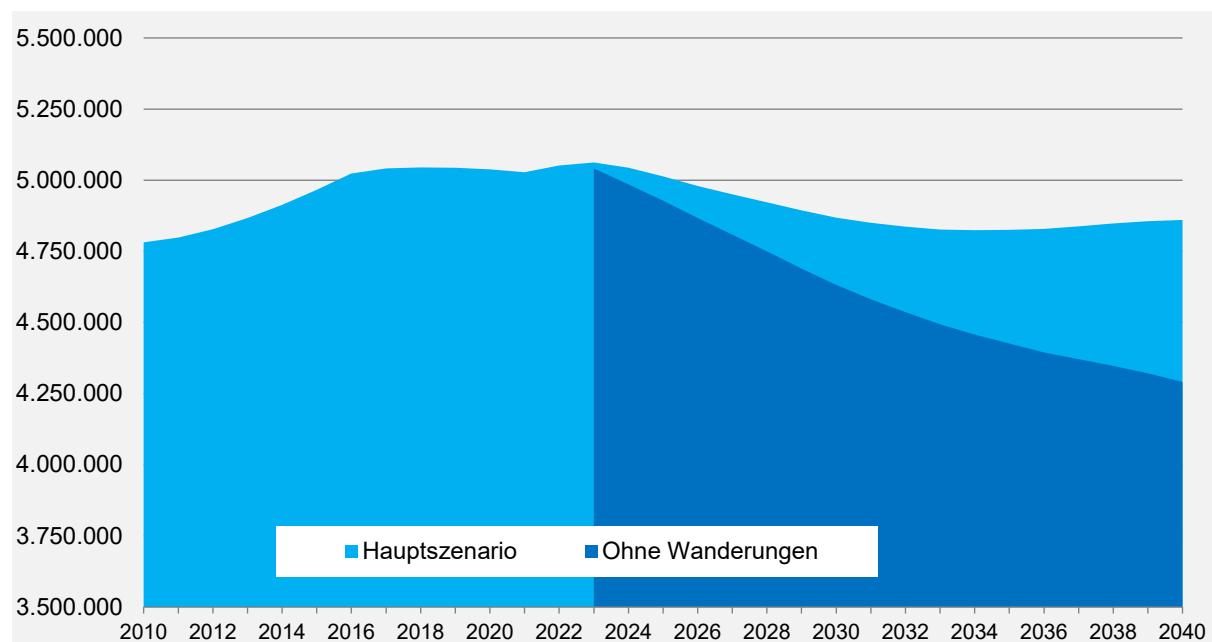
²²² Anmerkung zum Pensionsantrittsalter: Im Jahr 2022 lag österreichweit das durchschnittliche Alter der Pensionsneuzuerkennungen (Alterspensionen bzw. Invaliditäts-/Erwerbsunfähigkeitspensionen bzw. Rehabilitationsgeld) in der gesetzlichen Pensionsversicherung bei durchschnittlich 60,6 Jahren (Männer: 61,6 Jahre, Frauen: 59,7 Jahre). (Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger: Jahresbericht der österreichischen Sozialversicherung 2023). 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.

Grafik 34-3 Zahl der 20-Jährigen und 60-Jährigen in Österreich
 (2010-2040; Prognosewerte ab 2023 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 18.4.2024; letzte Aktualisierung: 22.11.2023)

Grafik 34-4 Zahl der 20- bis 60-Jährigen in Österreich
 (2010-2040; Prognosewerte ab 2023)



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 18.4.2024; letzte Aktualisierung: 22.11.2023)

+ ibw-Berechnungen

Anm.: Skalierung beginnend ab 3.500.000.

34.3 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)²²³.

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)²²⁴ (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 2023 in Österreich die **Arbeitslosenquote von Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, 12,2%** (vgl. Grafik 34-5). Die Arbeitslosenquoten aller anderen Gruppen (Bildungslevels) lagen bei dieser Betrachtungsweise deutlich darunter.

²²³ Vgl. dazu: Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2017): Lehrlingsausbildung im Überblick 2017 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 190, Wien.

²²⁴ Nach dem Labour Force-Konzept (LFK) der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) kann die Arbeitslosenquote als der Anteil der Arbeitslosen nach LFK an der Zahl der Erwerbspersonen nach LFK errechnet werden.

Erwerbstätige nach internationaler Definition: Nach dem ILO-Konzept gelten Personen dann als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbständige, Selbständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben. Haben sie aufgrund von Urlaub, Zeitausgleich, Altersteilzeit, anderer Arbeitszeitregelung, Krankheit, beruflicher Aus- und Weiterbildung oder Mutterschutz/Papamontat nicht gearbeitet, gehen aber ansonsten einer Arbeit nach, gelten sie als erwerbstätig. Ebenfalls zu den Erwerbstätigen zählen: Personen, die aus einem sonstigen Grund für maximal drei Monate vom Arbeitsplatz abwesend sind; Personen in Elternkarriere (mit Bezug von Kinderbetreuungsgeld und einem Rückkehrrecht zum Arbeitgeber oder einer Karenz dauer von maximal drei Monaten); Lehrlinge; Saisonarbeitskräfte, die zwar saisonbedingt in der Referenzwoche nicht gearbeitet haben, aber in der Nebensaison regelmäßig für den Betrieb arbeiten. Präsenz- und Zivildiener sind ausgeschlossen.

Arbeitslose nach internationaler Definition: Personen, die nicht erwerbstätig sind (s. o.) und in der Referenzwoche oder den drei vorhergehenden Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben. Ebenfalls als arbeitslos gelten Personen, die bereits eine Jobzusage haben und diesen Job innerhalb von drei Monaten antreten. Zusätzlich dazu müssen sie innerhalb der nächsten beiden Wochen nach der Referenzwoche eine Arbeit aufnehmen können.

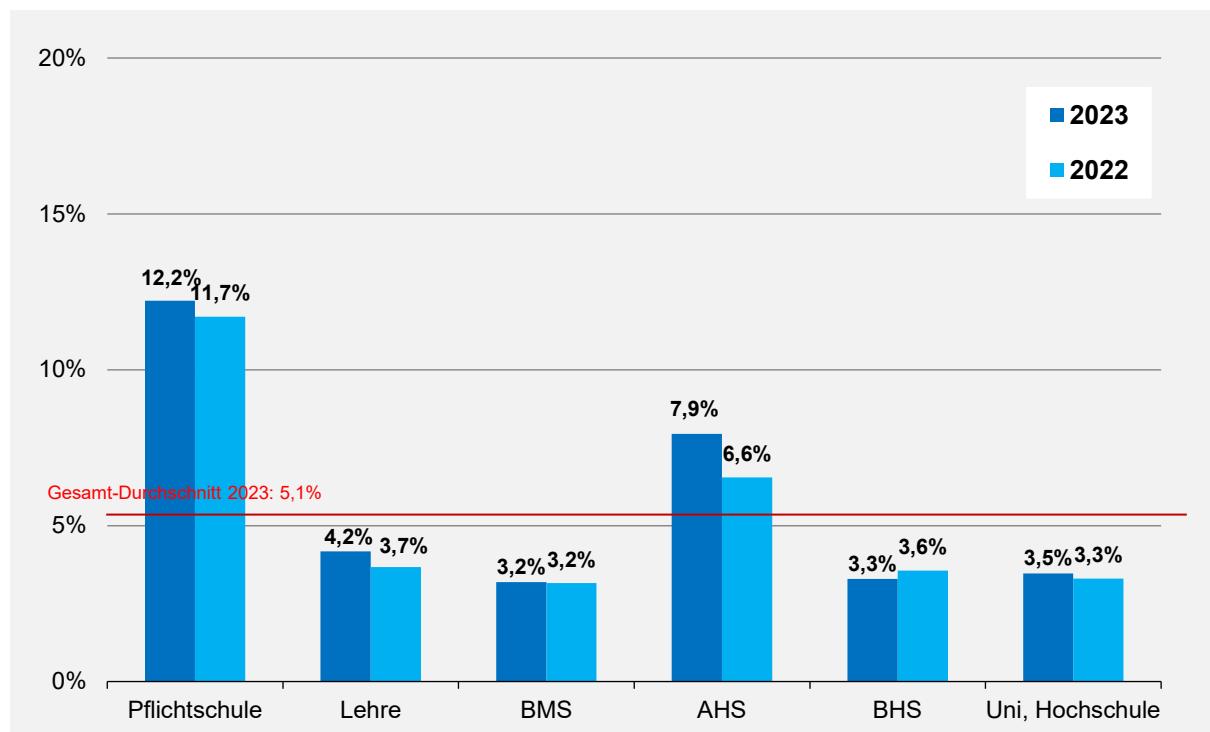
(Quelle: Statistik Austria)

Die niedrigsten Arbeitslosenquoten wiesen 2023 die **AbsolventInnen einer berufsbildenden mittleren Schule**²²⁵ (3,2%), **einer berufsbildenden höheren Schule** (3,3%), einer **Universität/Hochschule** (3,5%) sowie einer **Lehre** (4,2%) 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 wesentlich höhere Arbeitslosenquote (7,9%) aufweisen. Insgesamt betrug nach dieser Berechnungsweise die Arbeitslosenquote für das Jahr 2023 in Österreich 5,1%.

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 Bildungsabschluss niedrig zu halten und noch weiter zu verringern (vor allem auch bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund – vgl. Kapitel 17).

²²⁵ Zur Gruppe der berufsbildenden mittleren Schulen werden hierbei allerdings sehr heterogene Ausbildungsformen (z. B. auch Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, Sportakademien etc.) gezählt.

Grafik 34-5 Arbeitslosenquote gemäß Labour Force-Konzept (ILO) nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2023 + 2022, 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.

Erwerbstätige nach internationaler Definition: Nach dem ILO-Konzept gelten Personen dann als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbständige, Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben. Haben sie aufgrund von Urlaub, Zeitausgleich, Altersteilzeit, anderer Arbeitszeitregelung, Krankheit, beruflicher Aus- und Weiterbildung oder Mutterschutz/Papamontat nicht gearbeitet, gehen aber ansonsten einer Arbeit nach, gelten sie als erwerbstätig. Ebenfalls zu den Erwerbstätigen zählen: Personen, die aus einem sonstigen Grund für maximal drei Monate vom Arbeitsplatz abwesend sind; Personen in Elternkarenz (mit Bezug von Kinderbetreuungsgeld und einem Rückkehrrecht zum Arbeitgeber oder einer Karendauer von maximal drei Monaten); Lehrlinge; Saisonarbeitskräfte, die zwar saisonbedingt in der Referenzwoche nicht gearbeitet haben, aber in der Nebensaison regelmäßig für den Betrieb arbeiten. Präsenz- und Zivildiener sind ausgeschlossen.

Arbeitslose nach internationaler Definition: Personen, die nicht erwerbstätig sind (s. o.) und in der Referenzwoche oder den drei vorhergehenden Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben. Ebenfalls als arbeitslos gelten Personen, die bereits eine Jobusage haben und diesen Job innerhalb von drei Monaten antreten. Zusätzlich dazu müssen sie innerhalb der nächsten beiden Wochen nach der Referenzwoche eine Arbeit aufnehmen können.

Im Unterschied zur Berechnung der Arbeitslosenquote gemäß AMS werden hier also z. B. selbständig Erwerbstätige mitgezählt. 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.

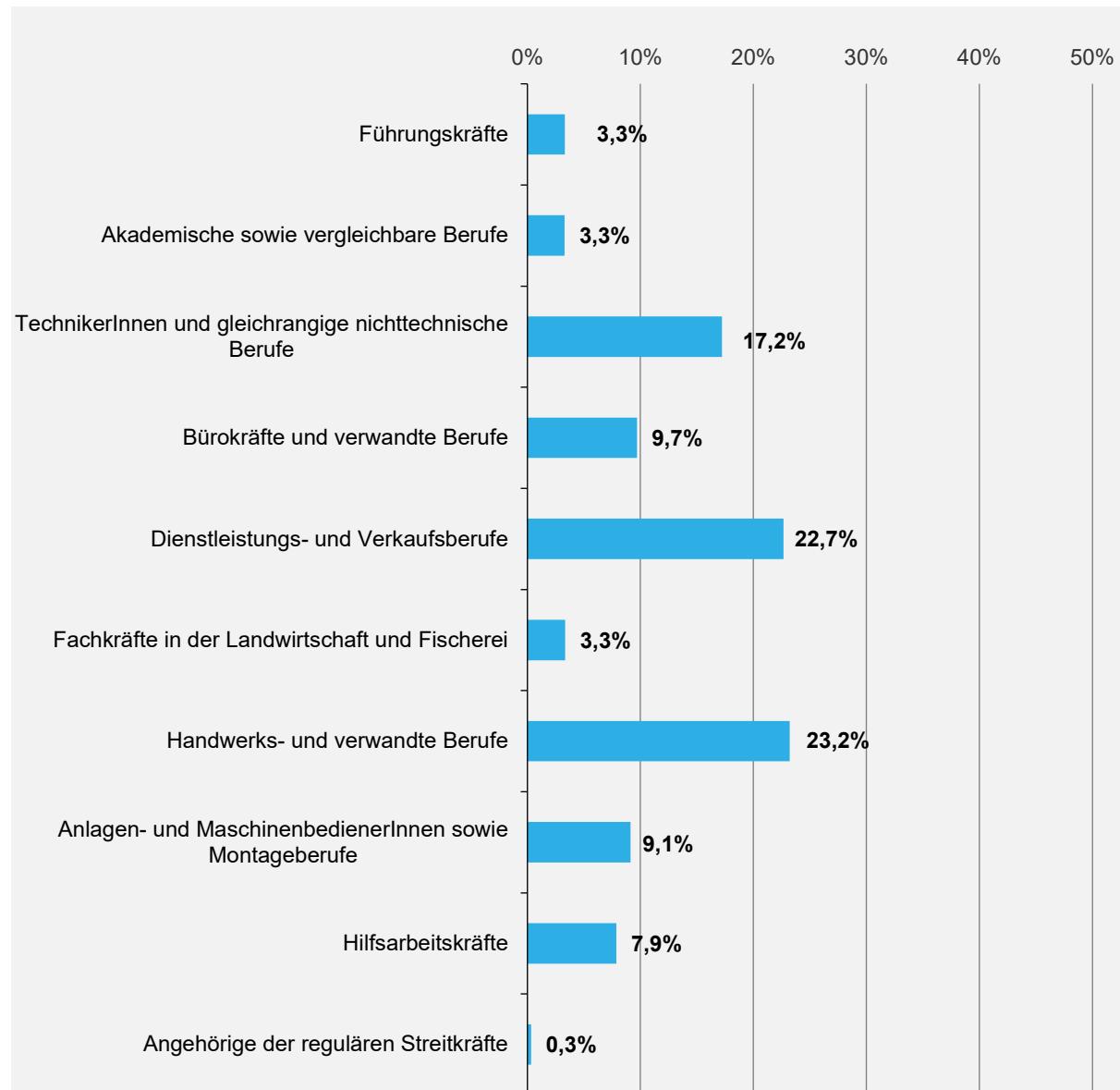
„Uni, Hochschule“ = Universität, (Fach-)Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt.

BMS inkl. Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, Sportakademien etc.

34.4 Beschäftigungslevels/Berufsgruppen von LehrabsolventInnen

7,9% der Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre waren im Jahr 2023 gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung als Hilfsarbeitskräfte beschäftigt (vgl. Grafik 34-6). Dies bedeutet, dass umgekehrt daraus geschlossen werden kann, dass **92,1% der erwerbstätigen LehrabsolventInnen ausbildungsadäquat** – d. h. mindestens auf dem der Ausbildung entsprechenden Skill Level – beschäftigt bzw. erwerbstätig waren.

**Grafik 34-6 Erwerbstätigkeit von LehrabsolventInnen nach ISCO-Berufshauptgruppen
(Spaltenprozente, Summe = 100%)**
(Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre; 2023)

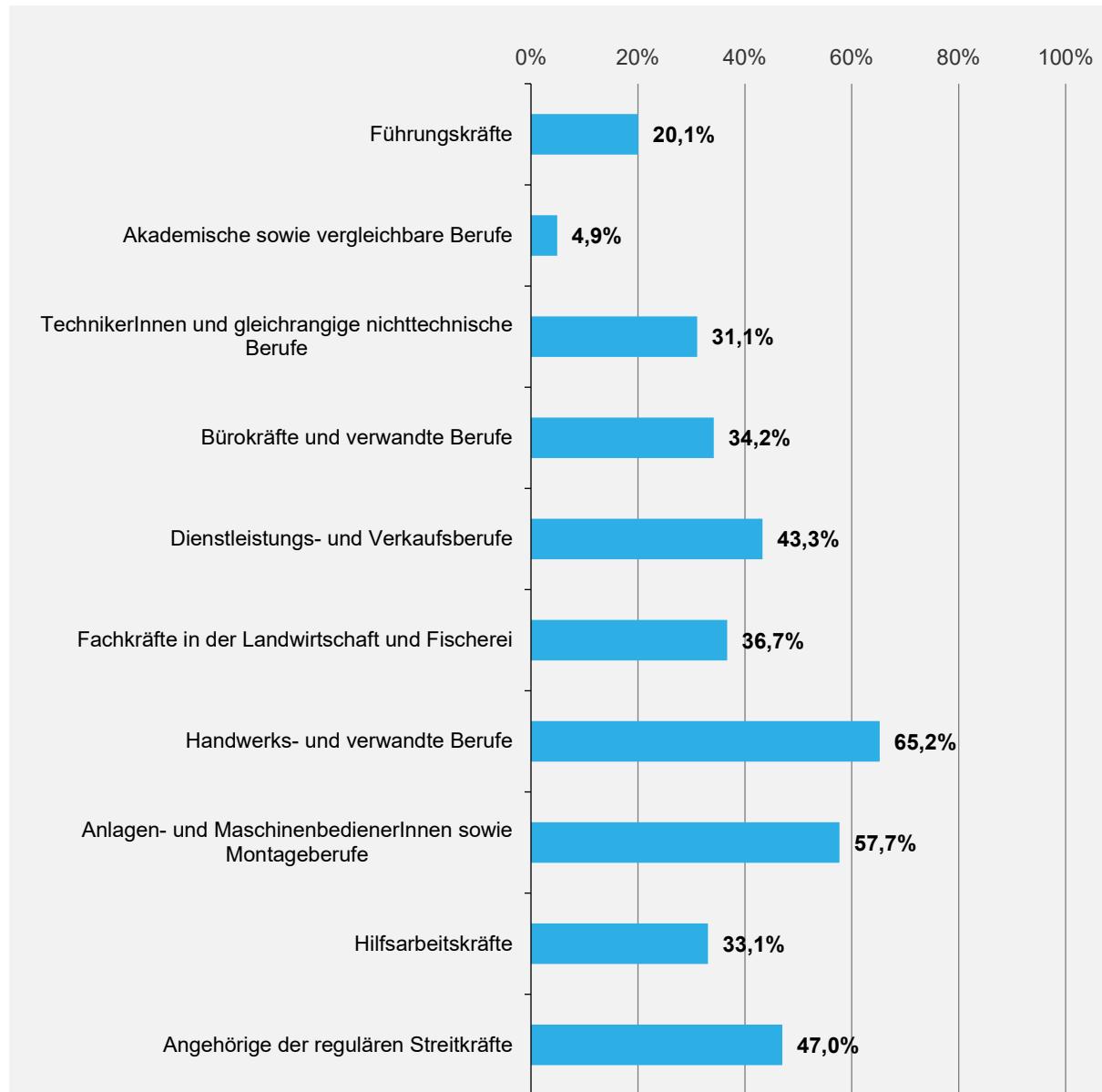


Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: „Führungskräfte“ = Führungskräfte in der Privatwirtschaft, Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete.

Grafik 34-6 kann auch umgekehrt (d. h. zeilenweise prozentuiert) betrachtet werden (vgl. Grafik 34-7). 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 (2023) der Anteil von LehrabsolventInnen in den Berufsgruppen „Handwerks- und verwandte Berufe“ (65%) sowie „Anlagen- und MaschinenbedienerInnen sowie Montageberufe“ (58%).

Grafik 34-7 Anteil von LehrabsolventInnen unter den Erwerbstägigen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Zeilenprozente, Summe > 100%)
(Erwerbstägige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre; 2023)



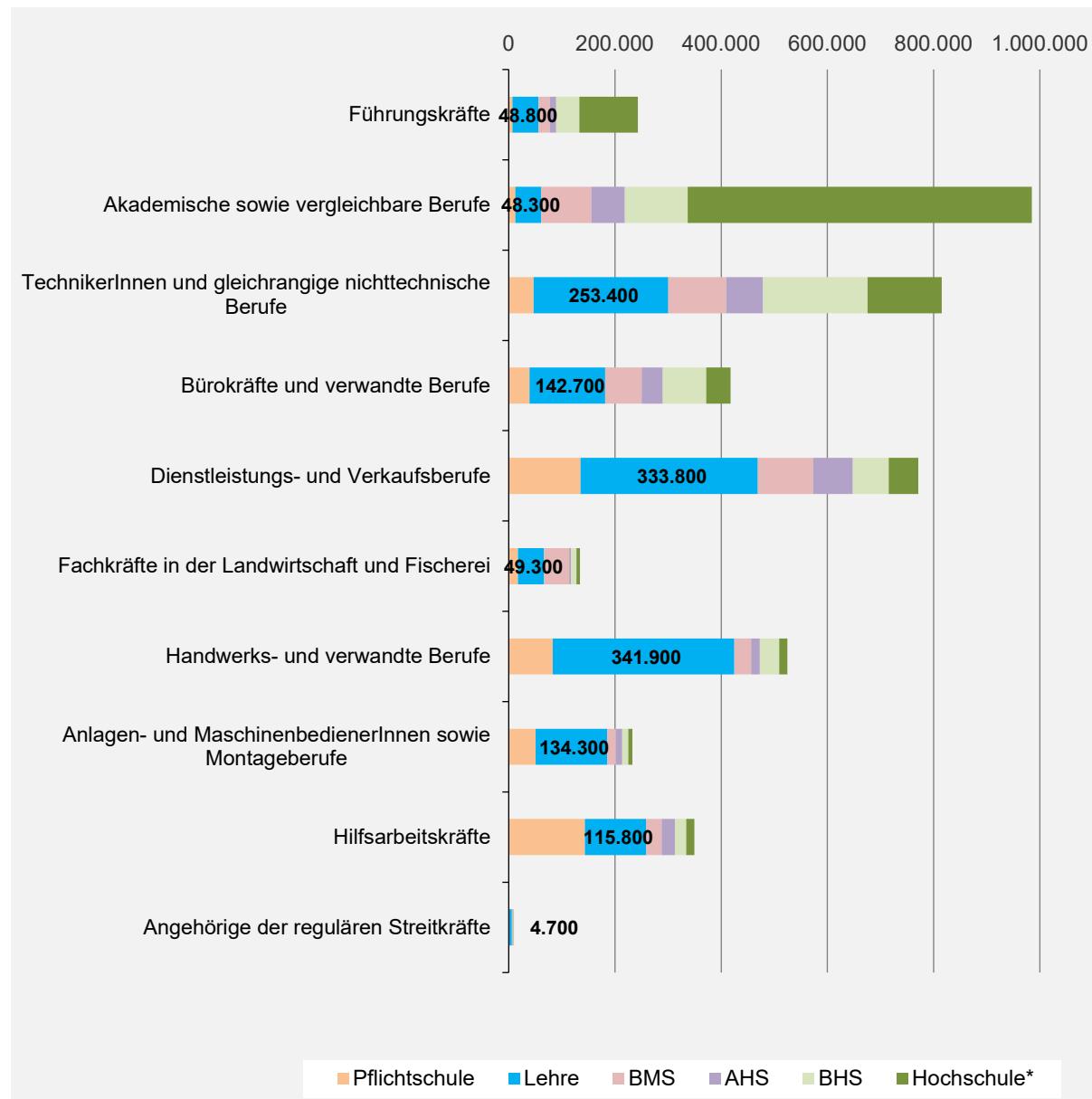
Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: „Führungskräfte“ = Führungskräfte in der Privatwirtschaft, Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete.

Zum Zwecke optimaler Interpretationsmöglichkeiten von Grafik 34-6 und Grafik 34-7 sind selbstverständlich auch die zugrunde liegenden Absolutzahlen von LehrabsolventInnen (vgl. Grafik 34-8) von Interesse. In Grafik 34-8 wird also die Anzahl von Erwerbstägigen, welche über eine Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen, in der jeweiligen ISCO-Berufshauptgruppe dargestellt. Besonders hoch ist (gemäß Mikrozensus 2023) die Zahl von Erwerbstägigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre in den Berufsgruppen „Handwerks- und verwandte Berufe“ (341.900 Personen) sowie „Dienstleistungs- und Verkaufsberufe“ (333.800 Personen).

Grafik 34-8 Zahl von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre unter den Erwerbstägigen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Absolutwerte)

(Erwerbstäige nach höchster abgeschlossener Ausbildung; 2023)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023) + ibw-Berechnungen

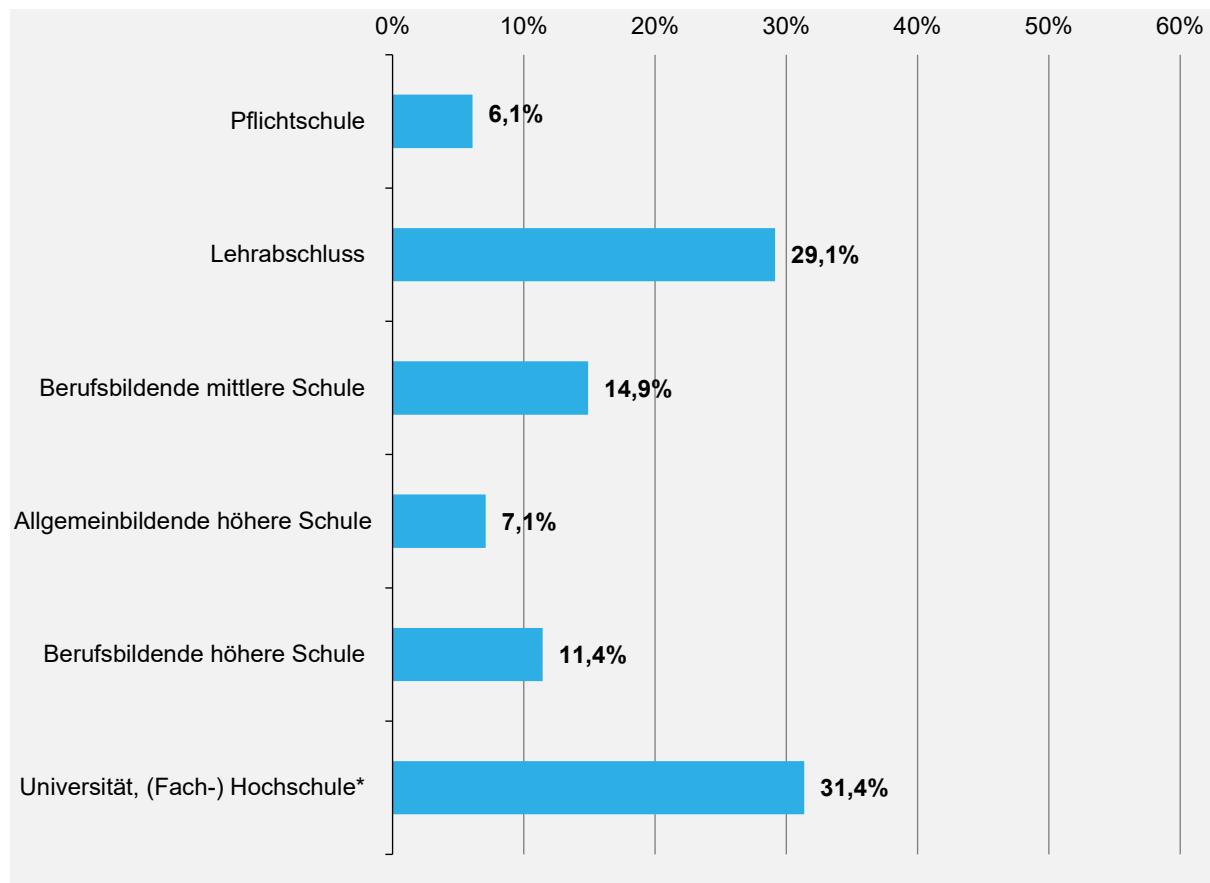
Anmerkungen: „Führungskräfte“ = Führungskräfte in der Privatwirtschaft, Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete.

*Hochschule = inkl. hochschulverwandte Lehranstalten, Universitätslehrgänge

34.5 Lehre und Selbständigkeit

Rund 29% der Selbständigen in Österreich verfügen gemäß Arbeitskräfteerhebung 2023 (vgl. Grafik 34-9) über einen Lehrabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung. Die Lehre ist somit nach einem Hochschulabschluss die zweithäufigste Qualifikation von selbständig Erwerbstätigen in Österreich²²⁶ und offensichtlich auch ein gutes „Sprungbrett“ zur Gründung oder Übernahme eines eigenen Unternehmens.

Grafik 34-9 Selbständig Erwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2023)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Selbständige ohne mithelfende Familienangehörige

* inkl. hochschulverwandte Lehranstalten

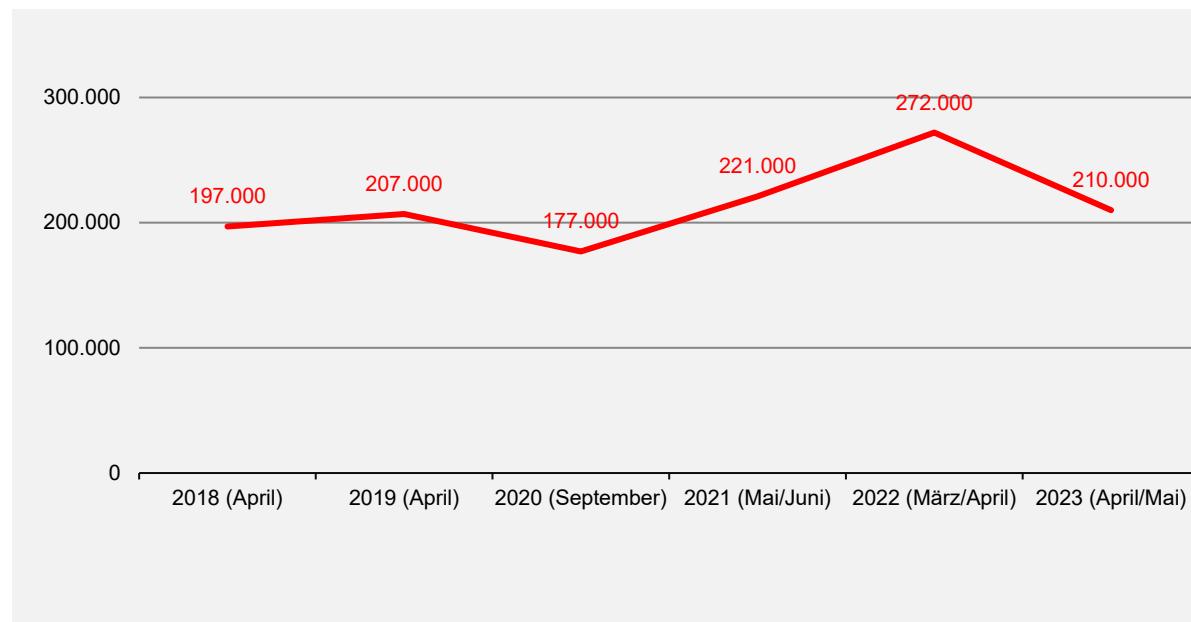
²²⁶ Es kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil der LehrabsolventInnen unter den Selbständigen insgesamt sogar etwas über den genannten 29,1% liegt, weil ja auch manche AbsolventInnen von höheren Schulen und Hochschulen vorher bzw. zusätzlich eine Lehre abgeschlossen haben.

34.6 Lehre und Fachkräftemangel

Die Ergebnisse des im April/Mai 2023 zum sechsten Mal vom ibw im Auftrag der WKO durchgeführten „Arbeitskräfteradar“ (Anm.: bis 2022 unter dem Namen „Fachkräfteradar“)²²⁷ zeigen auf Basis einer österreichweiten Befragung von n=5.124 Betrieben: Trotz konjunktureller Abschwächung und der negativen Folgen des Angriffs Russlands auf die Ukraine befindet sich im April 2023 der Arbeits- und Fachkräftemangel in Österreich auf einem (auch historisch betrachtet) sehr hohen Niveau. Hochgerechnet auf Österreich kann zum Befragungszeitpunkt April/Mai 2023 von einem geschätzten Fachkräftebedarf (offene Stellen) von rund 210.000 Personen (bezogen auf alle Mitgliedsbetriebe der WKO) ausgegangen werden, immerhin rund 62.000 (-23%) weniger als am (bisherigen) „Allzeithoch“ im März/April 2022, aber noch immer mehr als in den Jahren vor 2021 (vgl. Grafik 34-10).

Auch die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Stellen befand sich (ab 1950 betrachtet) im Jahr 2022 auf einem neuen „Allzeithoch“ (vgl. auch Abschnitt 34.7) und ist seitdem ebenfalls etwas rückläufig. Die leichte Entspannung am Stellenmarkt 2023 gegenüber 2022 ist parallel zu neuen Beschäftigtenhöchstständen im Jahr 2023 nicht zuletzt einer Zunahme von ausländischen Beschäftigten zu verdanken. Weiterhin muss aber von einem außerordentlich hohen Fachkräftemangel gesprochen werden, welcher sich in den nächsten Jahren aufgrund der demographischen Entwicklung wohl noch verstärken wird.

Grafik 34-10 Entwicklung der offenen Stellen für Fachkräfte
(Hochrechnung* für alle WKO-Mitgliedsbetriebe)



Quellen:

ibw-Unternehmensbefragung zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2023 (n = 5.124 Unternehmen; Durchführung: April/Mai 2023)

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2022 (n=3.936 Unternehmen; Durchführung: März/April 2022)

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2021 (n = 4.272 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2021);

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2020 (n = 4.431 Unternehmen; Durchführung: September 2020);

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2019 (n = 4.613 Unternehmen; Durchführung: April 2019);

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2018 (n = 4.462 Unternehmen; Durchführung: April 2018).

*Anmerkung: Gebundene Hochrechnung (Schichtung: Sparte x Unternehmensgrößenklasse)

²²⁷ Vgl. Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2023): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2023, Arbeitskräfteradar 2023, ibw-Forschungsbericht Nr. 215 im Auftrag der WKO, Wien.

Insgesamt gaben **82%** der im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) befragten **Unternehmen** (Mitgliedsbetriebe) an, dass sie aktuell vom **Mangel an Arbeits- und Fachkräften** (zumindest in irgendeiner Form) **betroffen** sind (Befragungszeitpunkt: April/Mai 2023). **29%** der Betriebe leiden unter **sehr starkem Arbeits- und Fachkräftemangel**, weitere 33% unter eher starkem. **Besonders intensiv** erlebt wird der Mangel an Arbeits- und Fachkräften **im Tourismus** (72% sehr oder eher stark), **in der Herstellung von Nahrungsmitteln** (71%) und **in der Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten** (69%) sowie **im handwerklich-technischen Bereich insgesamt bzw. im Transport- und Verkehrswesen**. In 63% der befragten Betriebe gab es zum Befragungszeitpunkt April/Mai 2023 offene Stellen für Fachkräfte.

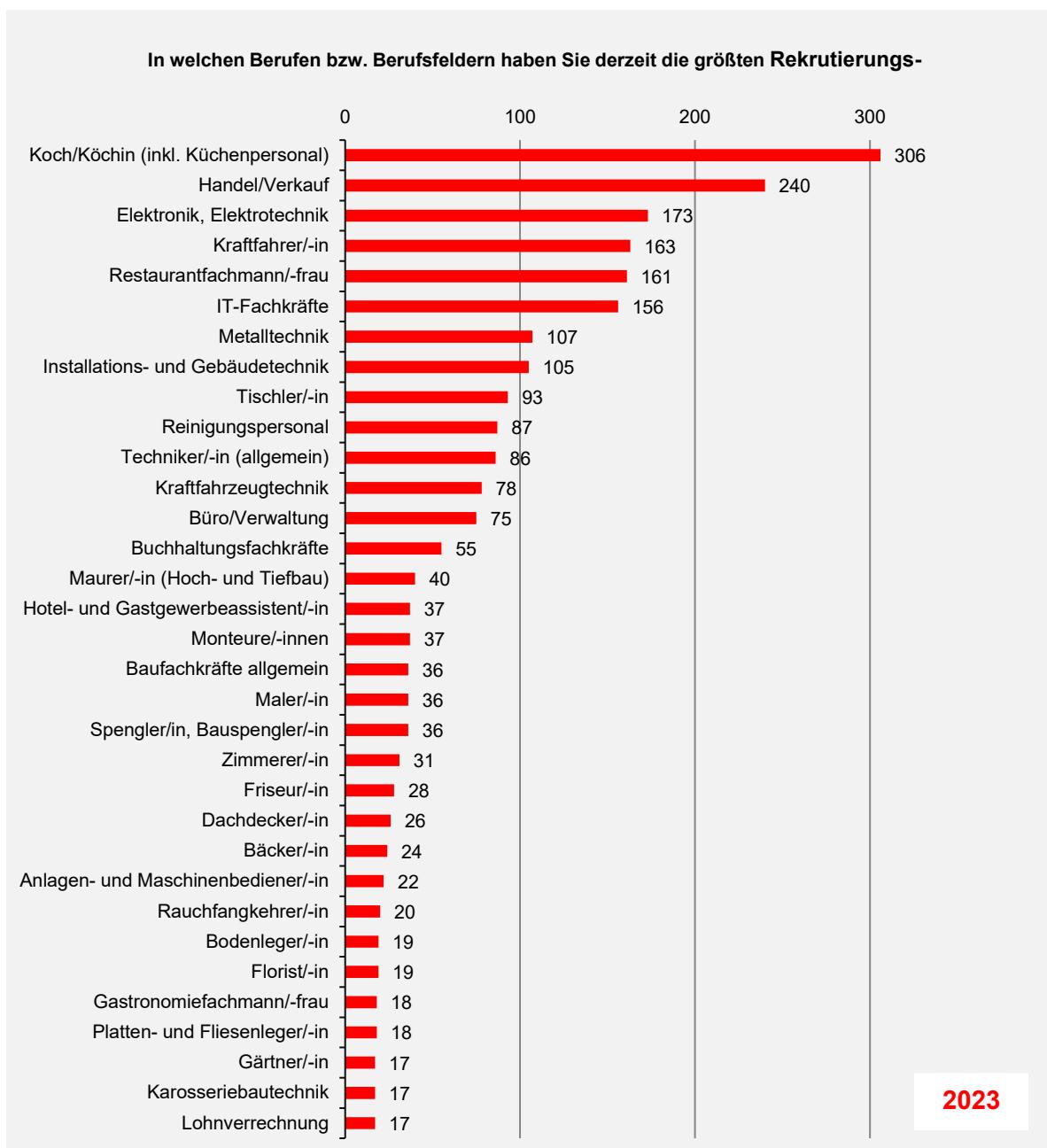
Nach Berufsgruppen betrachtet haben die Betriebe vor allem besondere Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte für Handwerksberufe zu finden (42%), gefolgt von TechnikerInnen außerhalb des IT-Bereichs (25%). Auch die Suche nach Hilfsarbeitskräften (quer über alle Berufe) gestaltet sich aktuell für 23% der befragten Betriebe besonders schwierig.

Als Einzelberuf mit den größten Rekrutierungsschwierigkeiten unter den befragten Betrieben erweist sich eindeutig der Beruf „**Koch/Köchin**“ (vgl. Grafik 34-11). Zu den Berufen mit den größten, häufigsten und zugleich wachsenden Besetzungs- und Rekrutierungsschwierigkeiten zählen auch jene aus dem Bereich „**Elektronik, Elektrotechnik**“, was insofern von besonderer Relevanz und Dramatik ist, als seitens der Betriebe unter allen erforderlichen „Green Skills“ den Kompetenzen aus dem Bereich der nachhaltigen Energiegewinnung (z. B. Energiegewinnung mittels Photovoltaik) der größte Bedeutungszuwachs beigemessen wird. Der Arbeits- und Fachkräftemangel behindert in rund einem Viertel der Unternehmen bereits die ökologische Transformation und die Umstellung auf erneuerbare Energiequellen.²²⁸

²²⁸ Vgl. Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2023): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2023, Arbeitskräfteadar 2023, ibw-Forschungsbericht Nr. 215 im Auftrag der WKO, Wien.

Grafik 34-11 Berufe mit den größten Rekrutierungs-/Besetzungsschwierigkeiten 2023

(Erstnennungen nach der Zahl der Betriebe; unter jenen n = 4.193 (81,8%) Unternehmen, die angegeben haben, von einem Mangel an Arbeits- und Fachkräften betroffen zu sein)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2023 (n = 5.124 Unternehmen; Durchführung: April/Mai 2023)

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2023): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2023, Arbeitskräfteradar 2023, ibw-Forschungsbericht Nr. 215 im Auftrag der WKO, Wien

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

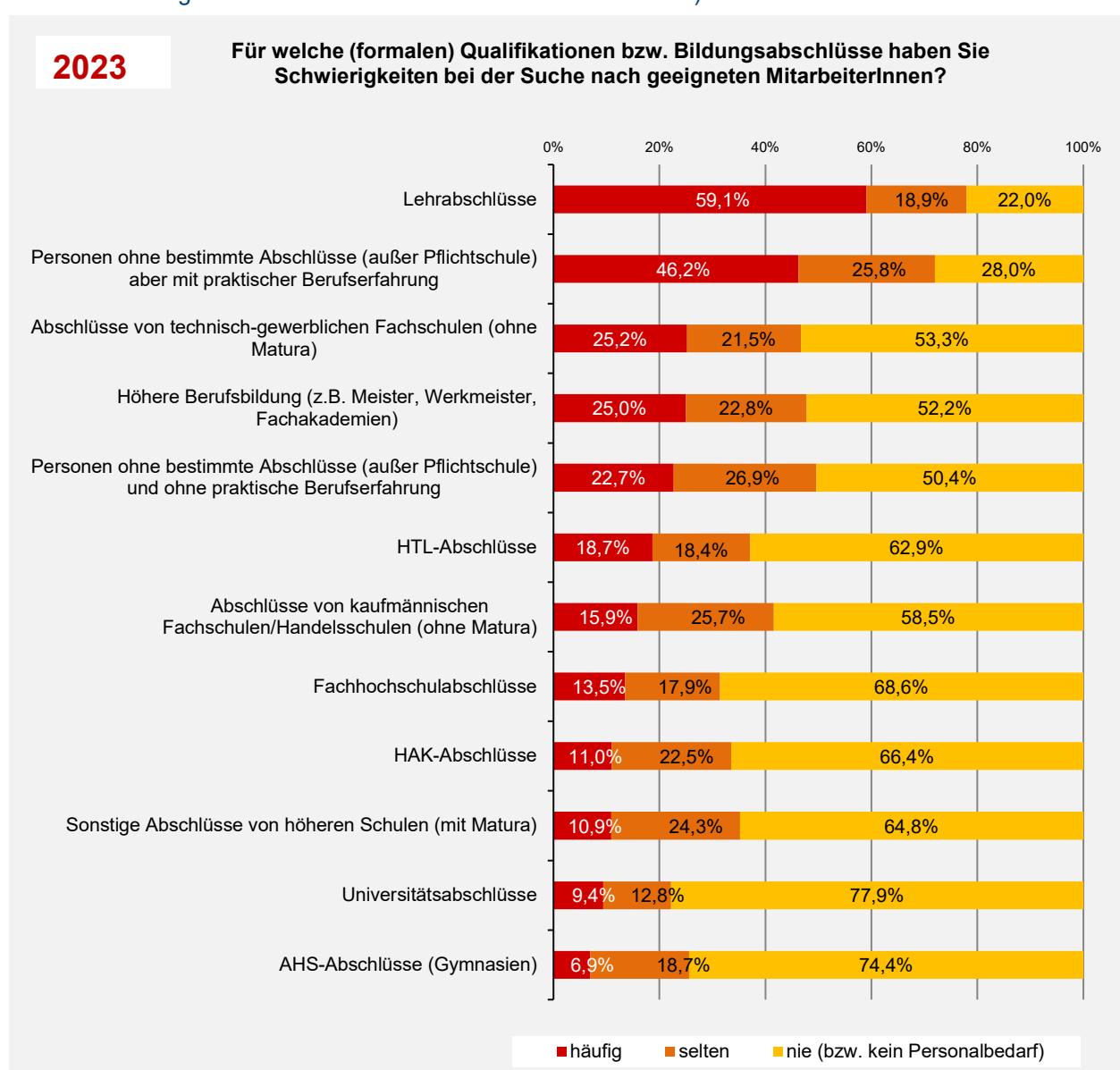
Kraftfahrer/-in inkl. Lkw-Fahrer/-in, Baggerfahrer/-in, Kranführer/-in, Busfahrer/-in, Taxifahrer/-in, Fahrschullehrer/-in etc.

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

Auf Ebene der Bildungsabschlüsse bestehen (im April/Mai 2023) die häufigsten und **größten Rekrutierungsschwierigkeiten bei LehrabsolventInnen**, nicht zuletzt, weil die absolute und relative Zahl an Erwerbspersonen mit Lehrabschluss seit Jahren rückläufig ist (vgl. Abschnitt 34.8). 59% der Betriebe mit spürbarem Arbeits- und Fachkräftemangel haben häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach MitarbeiterInnen mit Lehrabschlüssen (lediglich 14% bei Fachhochschulabschlüssen bzw. 9% bei Universitätsabschlüssen – vgl. Grafik 34-12). Dies liegt aber nicht an einer mangelnden Ausbildungsbereitschaft der österreichischen Betriebe. Im Gegenteil: **Mehr als die Hälfte (52%) der Betriebe würde mehr Lehrlinge ausbilden** (34% sicher und weitere 18% vielleicht), wenn sie dafür ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche finden könnten. Unter jenen Betrieben, die grundsätzlich bereits Lehrlinge ausbilden, wollten sogar 68% (44% sicher und 24% vielleicht) mehr Lehrlinge ausbilden.

Grafik 34-12 Qualifikationen bzw. Bildungsabschlüsse, für welche die Unternehmen Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten MitarbeiterInnen haben

(unter jenen n = 4.193 (81,8%) Unternehmen, die angegeben haben, von einem Mangel an Arbeits- und Fachkräften betroffen zu sein)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2023 (n = 5.124 Unternehmen; Durchführung: April/Mai 2023)

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2023): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2023, Arbeitskräfteadar 2023, ibw-Forschungsbericht Nr. 215 im Auftrag der WKO, Wien

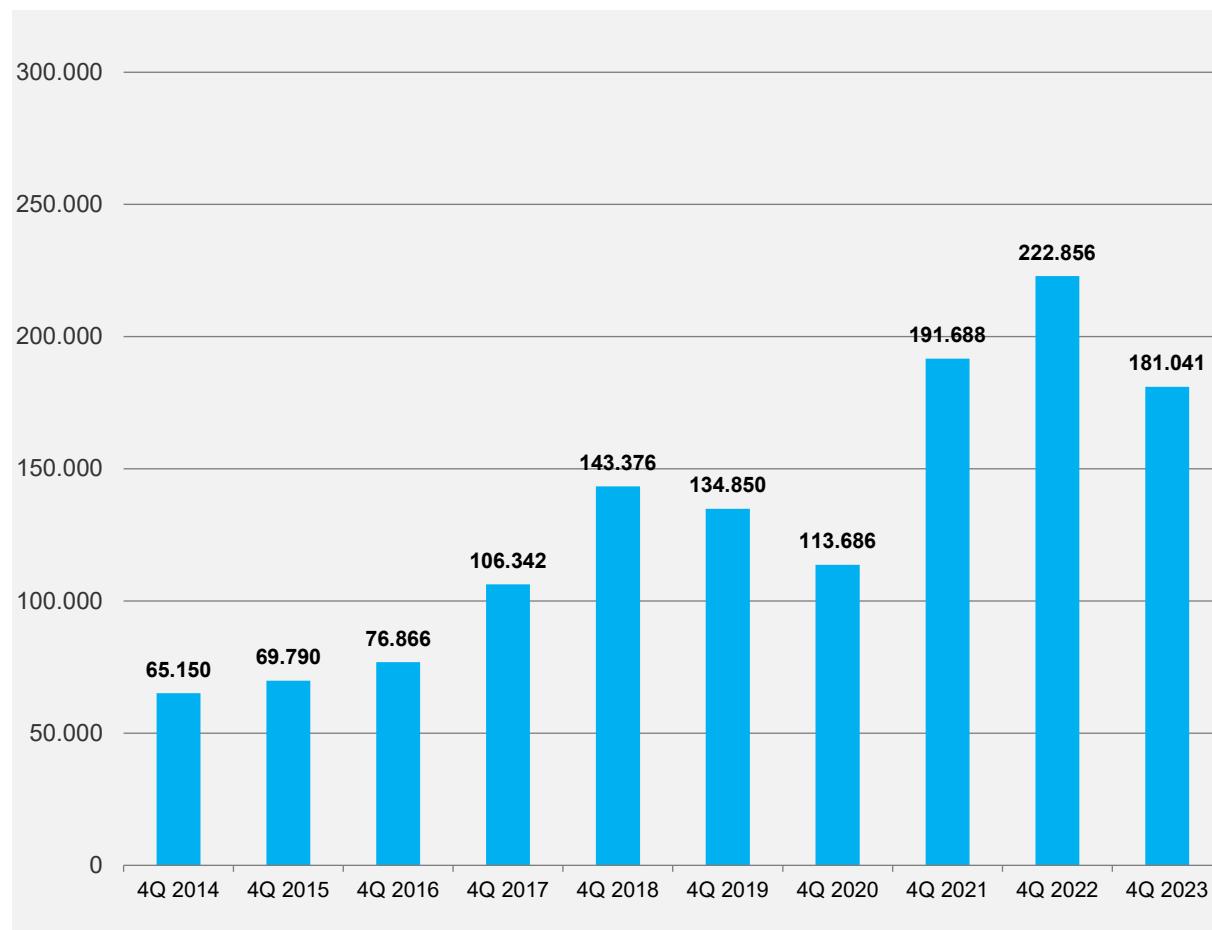
34.7 Offene Stellen

Statistik Austria führt vierteljährlich bei Unternehmen mit mindestens einem unselbstständig Beschäftigten eine Erhebung zu den offenen Stellen durch, wobei österreichweit insgesamt rund 5.000 Unternehmen jedes Quartal befragt werden. Als offene Stellen gelten laut Offene-Stellen-Erhebung neu geschaffene, nicht besetzte oder demnächst frei werdende bezahlte Stellen, zu deren Besetzung aktive Schritte unternommen werden, um geeignete BewerberInnen außerhalb des Unternehmens zu finden. (Quelle: Statistik Austria)

Zwischen dem vierten Quartal 2014 und dem vierten Quartal 2023 ist die Zahl der von Statistik Austria erhobenen (bzw. hochgerechneten) offenen Stellen in Österreich von rund 65.000 auf 181.000 gestiegen (vgl. Grafik 34-13). Dies bedeutet beinahe eine Verdreifachung und ein Plus von fast 120.000 offenen Stellen. Der (bisherige) Höhepunkt lag im 3. Quartal 2022 mit rund 241.000 offenen Stellen.

Grafik 34-13 Offene Stellen im 4. Quartal (2014-2023)

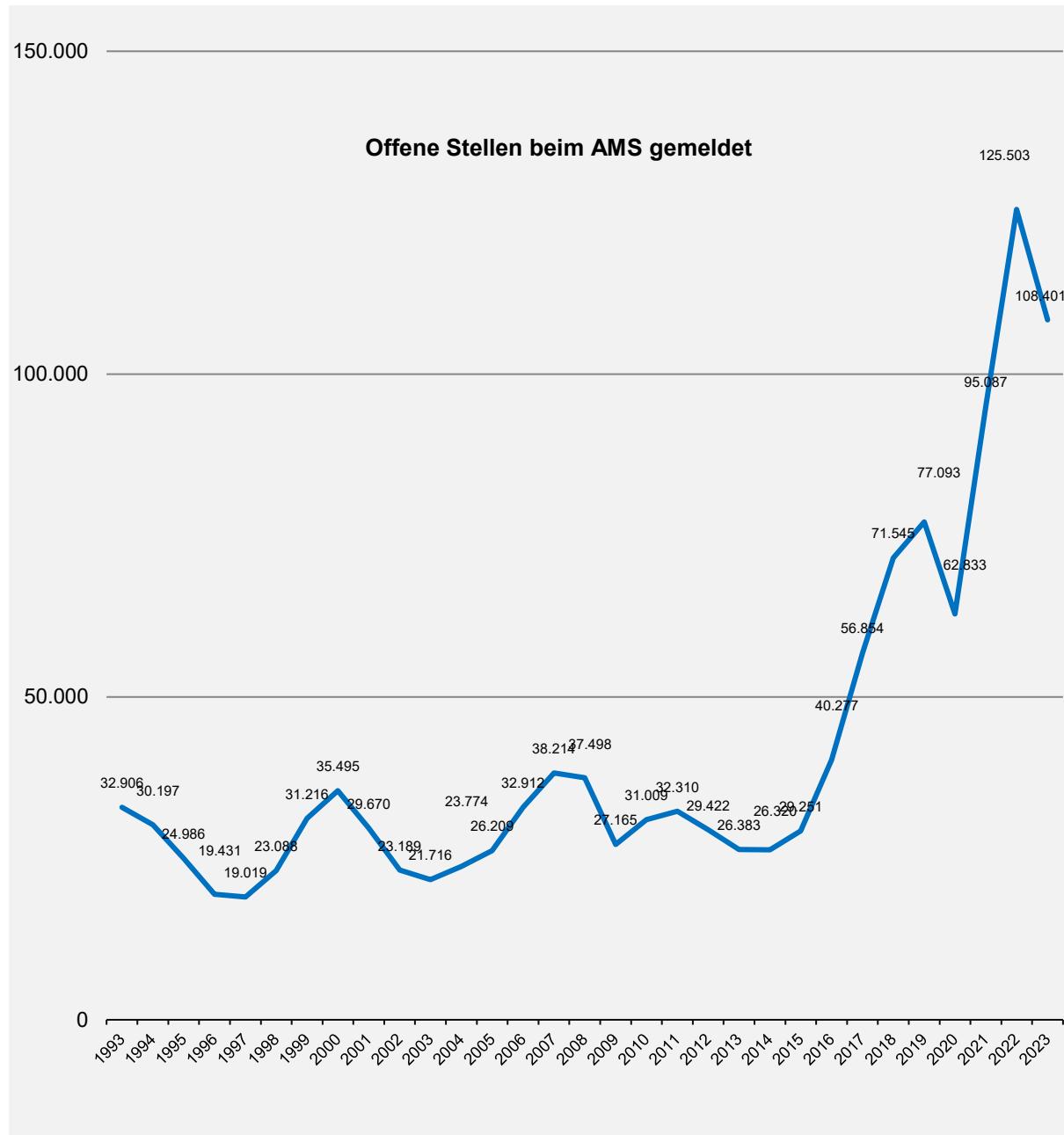
(ÖNACE 2008, B-S)



Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Offene-Stellen-Erhebung

Auch die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Stellen (vgl. Grafik 34-14), welche ja nur einen Teil aller von Unternehmen angebotenen offenen Stellen umfasst, lag 2023 auf einem sehr hohen Niveau, das nur 2022 noch übertroffen worden war. Noch nie gab es in Österreich (seit diese statistisch erfasst werden) so viele beim AMS gemeldete offene Stellen wie im Jahr 2022 (125.503 im Jahresdurchschnitt 2022). 10 Jahre davor (2012) waren beispielsweise im Jahresdurchschnitt erst 29.422 offene Stellen beim AMS gemeldet worden (Quelle: amis – Arbeitsmarktinformationssystem). 2023 waren 108.401 offene Stellen beim AMS vorgemerkt, der zweithöchste je erreichte Jahreswert.

Grafik 34-14 Beim AMS gemeldete offene Stellen (Jahreswerte; 1993-2023)



Quelle: BMAW: amis - Arbeitsmarktinformationssystem

34.8 Exkurs: Zum Mangel an „mittleren“ Qualifikationen (v.a. Lehrabschlüssen)

Der große Mangel an den sog. „mittleren“ Qualifikationen (gemeint sind in erster Linie Lehrabschlüsse und in zweiter Linie Abschlüsse von (vor allem technischen) Fachschulen ohne Matura) bzw. die dafür artikulierten Rekrutierungsschwierigkeiten bedürfen einer kurzen näheren Erläuterung, zumal in der Öffentlichkeit häufig vor allem der Bedarf an den sog. „höheren“ (Matura) und „höchsten“ (Hochschulen) Qualifikationen thematisiert wird, auch wenn sich diesbezüglich in den letzten Jahren bereits eine Veränderung der medialen Rezeption erkennen lässt. Abgesehen vom Umstand, dass die Charakterisierung als „mittlere“ oder „höhere“ Qualifikationen eine nicht unproblematische Wertung/Rangordnung impliziert, ist aus methodischer Sicht vor allem darauf hinzuweisen, dass der Begriff „Mangel“ analytisch gesehen als Ergebnis des Wechselspiels von Nachfrage und Angebot zu betrachten ist. Ein großer Mangel kann daher sowohl von einer großen Nachfrage als auch von einem geringen Angebot oder beidem herrühren.

Für den Bedarf an „mittleren“ Qualifikationen ist besonders zu beachten, dass das Angebot an Erwerbspersonen²²⁹ mit Lehre oder Fachschule als höchstem Bildungsabschluss in den letzten Jahren (zumindest ab 2018) rückläufig war, auch wenn diese Qualifikationsebene nach wie vor die mit Abstand größte Gruppe an Erwerbspersonen umfasst. Dies lässt sich sowohl gemäß den Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Hochrechnung auf Basis einer Befragung – vgl. Grafik 34-15) als auch gemäß den Daten der abgestimmten Erwerbsstatistik (Registerzählung – vgl. Grafik 34-16) erkennen. Seit 2010 (und auch schon davor) ist hingegen die Zahl der Erwerbspersonen mit höheren und tertiären Bildungsabschlüssen stark gestiegen (mit einem Plus von fast 600.000 Erwerbspersonen alleine von 2013 bis 2023).

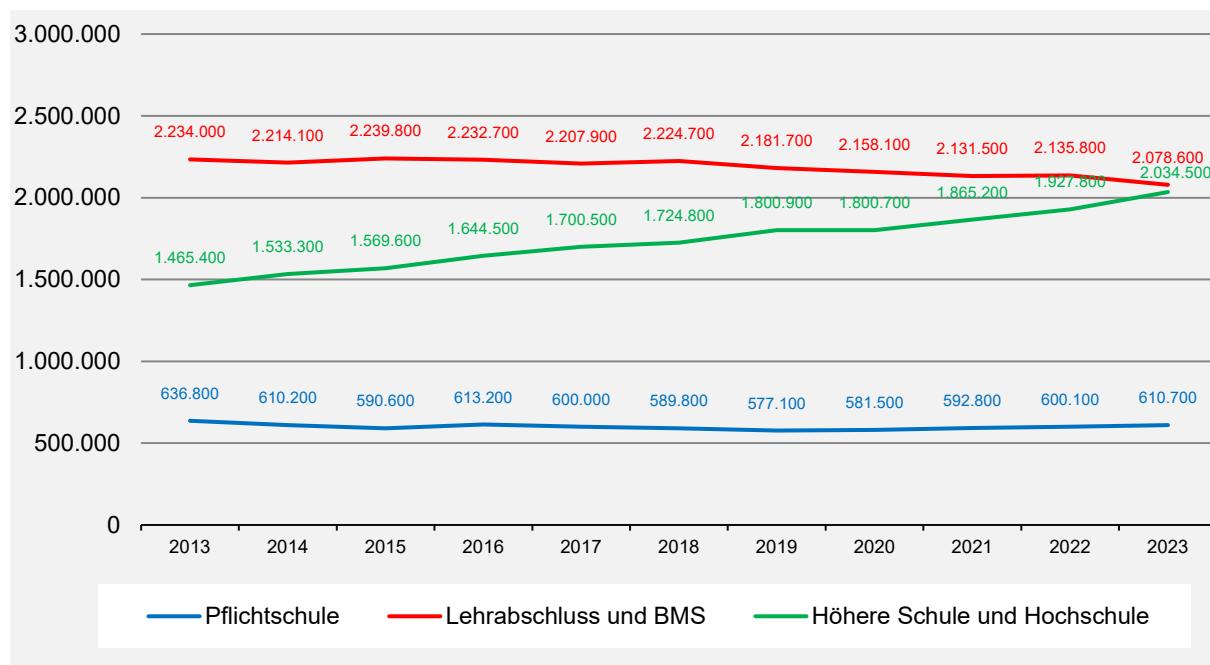
Der starke Bedarf bzw. der große Mangel an mittleren Qualifikationen kann daher auch darauf zurückgeführt werden, dass die Zahl der am Arbeitsmarkt verfügbaren Personen mit Lehrabschlüssen und Fachschulabschlüssen tendenziell sinkt. In ähnlicher Form gilt dies auch für Personen, welche lediglich (bzw. maximal) die Pflichtschule abgeschlossen haben. Die Zahl der insgesamt verfügbaren Erwerbspersonen ist (wie auch die Zahl der Beschäftigten) hingegen seit 2010 deutlich gestiegen, was vor allem auf die starke Zunahme an AbsolventInnen höherer Schulen und Erwerbspersonen mit Hochschulabschlüssen zurückzuführen ist.

Demographisch betrachtet ist zudem zu beachten, dass die Zunahme der Erwerbspersonen in Österreich seit vielen Jahren de facto nahezu ausschließlich auf Zuwanderung beruht. Nur sehr wenige ZuwanderInnen verfügen allerdings über einen Lehrabschluss, nicht zuletzt deswegen, weil es die Lehrausbildung in dieser Form ja fast nur in den deutschsprachigen Ländern gibt. Zudem werden besonders viele LehrabsolventInnen in den nächsten Jahren das Pensionsalter erreichen, weil der Anteil von LehrabsolventInnen unter den älteren Erwerbspersonen (noch) höher ist (vgl. Grafik 34-17).

²²⁹ Erwerbspersonen = Erwerbstätige + Arbeitslose.

Grafik 34-15 Erwerbspersonen nach höchster abgeschlossener Ausbildung

(Gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung)

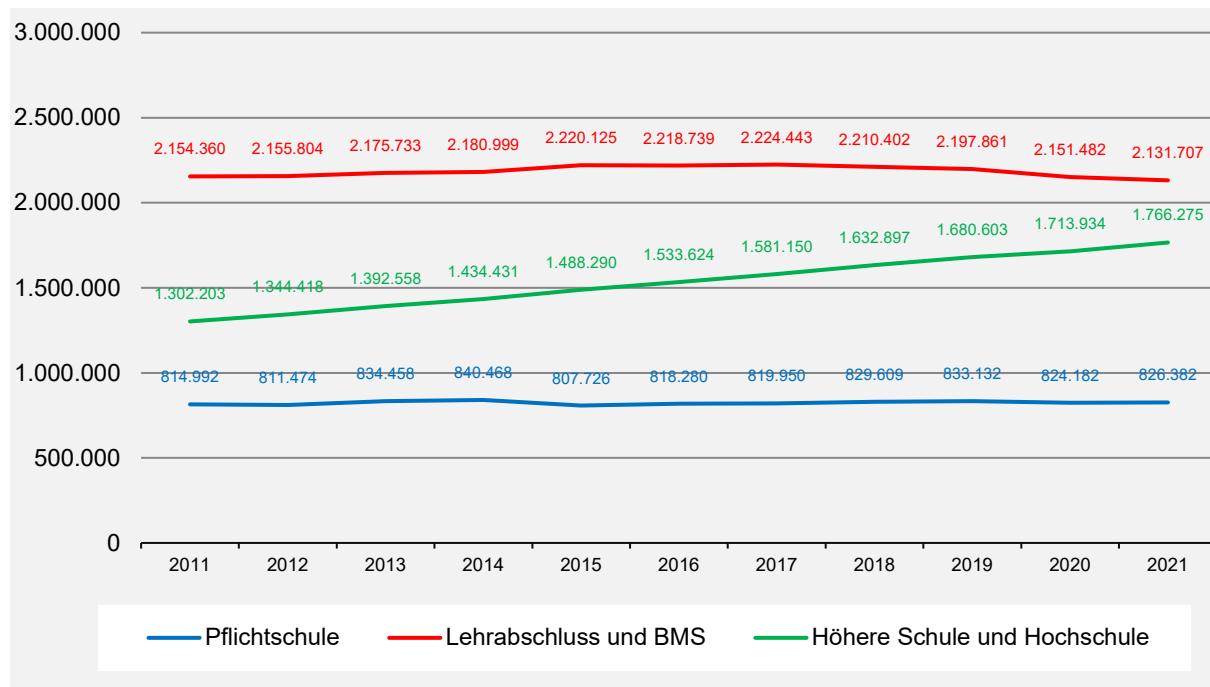


Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Aufgrund einer Konzeptänderung bedingt durch eine Erhebungsänderung im Jahr 2021 sind die Jahreswerte ab 2021 nicht unmittelbar mit den Werten davor vergleichbar. Eine generelle Tendenz kann aber dennoch abgelesen werden.

Grafik 34-16 Erwerbspersonen nach höchster abgeschossener Ausbildung

(Gemäß abgestimmter Erwerbsstatistik)

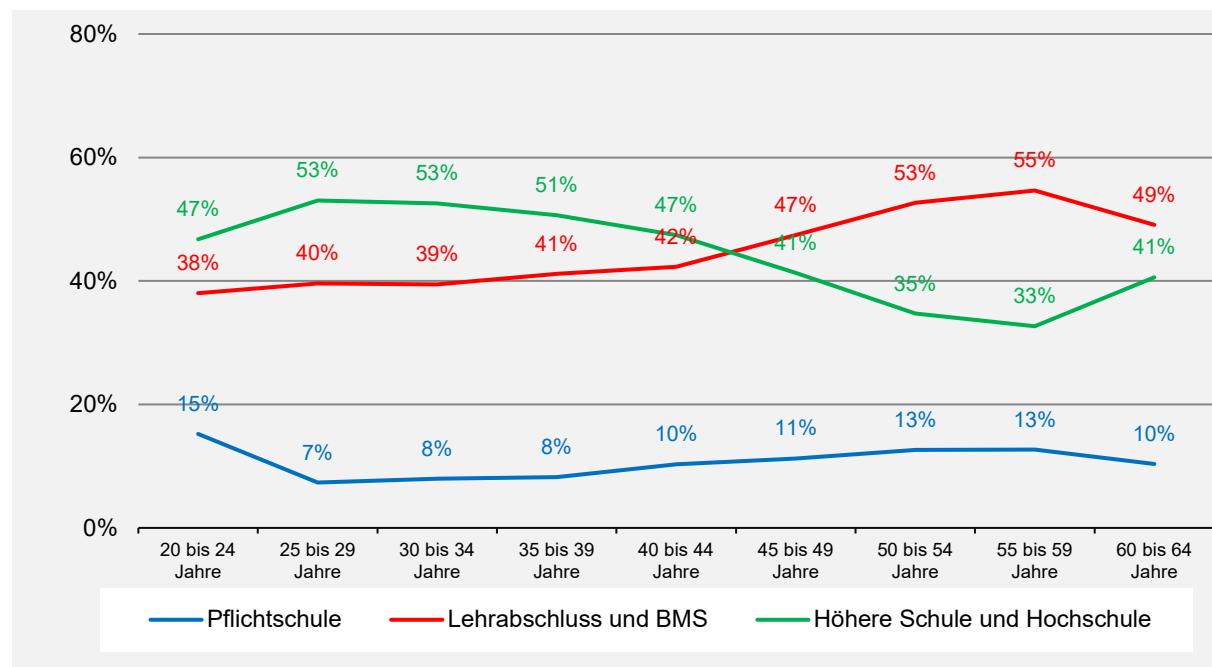


Quelle: Statistik Austria (Abgestimmte Erwerbsstatistik, letzte Aktualisierung: 12.07.2023) + ibw-Berechnungen

Anmerkung: In der abgestimmten Erwerbsstatistik werden die AbsolventInnen einer Meisterprüfung nicht zur Lehrausbildung sondern als AbsolventInnen einer berufsbildenden mittleren Schule (BMS) gezählt, weswegen eine sinnvolle und inhaltlich korrekte Differenzierung zwischen Lehrausbildung und berufsbildenden mittleren Schulen von vornherein nicht möglich wäre.

Daten für 2022 und 2023 liegen noch nicht vor.

Grafik 34-17 Anteil Erwerbspersonen nach höchster abgeschlossener Ausbildung je Alterskategorie (2023)
 (Gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

35 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Der vorliegende Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich mit dem Fokus auf die Jahre 2022 und 2023 ist geprägt von einer Art Rückkehr zum „Normalzustand“, nachdem die Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-19-Erkrankungen) in den Jahren 2020 und 2021 sowohl zu einem Rückgang der Zahl der Lehrlinge (bedingt u.a. durch die Erleichterung der Aufstiegsregeln in den weiterführenden Schulen auf Basis der COVID-19-Schulverordnungen) als auch zu einem Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit geführt hatten. Immerhin kann zum derzeitigen Zeitpunkt davon ausgegangen werden, dass die Auswirkungen auf die Ausbildungsbereitschaft bzw. das Bildungswahlverhalten der Jugendlichen nicht nachhaltig und dauerhaft waren. Vor allem im Tourismus konnte aber der 2020 („Corona-Pandemie“) erfolgte starke Rückgang der Lehrlingszahlen noch nicht wieder kompensiert werden. Generell ist dies ohnehin jene Lehrberufsgruppe mit dem stärksten (relativen) Rückgang an Lehrlingen in den letzten 15 Jahren: Die Zahl der Lehrlinge in der Lehrberufsgruppe „Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie“ betrug 2023 (7.189) nicht einmal mehr die Hälfte des Wertes von 2008 (14.755). Der Tourismus ist damit im Hinblick auf die Entwicklung der Lernenden sicherlich die herausforderndste Branche und bedarf daher besonderer Aufmerksamkeit.

Insgesamt lag die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr Ende Dezember 2023 (34.082 Lehrlinge im 1. Lehrjahr) wieder leicht über dem Niveau von 2019 („Vor-Corona“). Der Anteil der Jugendlichen eines Altersjahrgangs, welche sich für den Beginn einer Lehrausbildung entscheiden, lag gemäß vorläufiger Daten im Jahr 2023 (39,1%) etwas unter dem Niveau von 2019 (39,6%), dieser Anteil ist langfristig recht stabil.

Relativ positive Signale kommen auch vom Arbeitsmarkt: Im Jahresdurchschnitt 2023 lag die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen mit 5,9% unter dem „Vor-Corona-Niveau“ von 2019 (6,3%), sowie auch unter den Arbeitslosenquoten der 25-49-Jährigen (6,3%) bzw. der Über-50-Jährigen (6,9%). Auch im internationalen Vergleich lag Österreichs Jugendarbeitslosenquote (gemäß internationaler Berechnung) 2023 mit 10,4% deutlich unter dem Vergleichswert der EU-27-Länder (14,5%). Anlass zur Sorge bereitet allerdings der Umstand, dass die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-jährigen in den letzten 10 Jahren in Österreich etwa auf diesem Niveau verharrete, während sie im Gegensatz dazu in den EU-27-Ländern stark gesunken ist.

Die Zahl der beim AMS vorgemerkten offenen Stellen, welche ja nur einen Teil der bei den Unternehmen verfügbaren offenen Stellen umfassen, befand sich 2023 auf einem sehr hohen Niveau (nur 2022 lag diese noch höher). Dasselbe gilt auch für die Zahl der offenen Lehrstellen. Gerade dies zeigt auch die nach wie vor große Herausforderung des Fachkräftemangels in Österreich. 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. „Babyboomer-Generation“) ist daher davon auszugehen, dass die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte nicht ausreicht, um den bestehenden und noch verstärkt drohenden Fachkräftemangel hintanzuhalten. Dieser ist bereits 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. einem relativ hohen Arbeitskräfteangebot in Wien steht ein besonders hoher 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 7% 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 in Österreich rund 16% der 20-24-Jährigen und rund 10% der 25-29-Jährigen über keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss.

Angesichts der hohen lebensbiographischen Bedeutung einer erfolgreichen Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration für Jugendliche und nicht zuletzt auch angesichts des Fachkräftemangels in Österreich erfordert dies dringenden Handlungsbedarf. Es bedarf attraktiver Impulse und Anreize zur Steigerung der Ausbildungsmöglichkeiten und Ausbildungsbereitschaft von Jugendlichen (insbesonders auch jener mit Migrationshintergrund). Einige der nachfolgenden Empfehlungen könnten dazu wesentliche Beiträge leisten.

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 (benachteiligter) Zielgruppen für eine berufliche Erstausbildung und zur Nach- und Umqualifizierung von Erwachsenen unter Nutzung bereits erworbener Kompetenzen und Erfahrungen: für benachteiligte Jugendliche mit Lernschwierigkeiten, für Drop-Outs, für BerufswechslerInnen, für formal gering Qualifizierte mit hohen Praxiskompetenzen/-erfahrungen, für WiedereinsteigerInnen (z.B. durch bedarfsgerechte Adaptierung der „Lehre mit reduzierter Ausbildungszeit“²³⁰ 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). Eine Möglichkeit wäre hierfür auch die Einführung von sog. „PraktikerInnenberufen“, darunter werden verkürzte Berufsausbildungen verstanden, welche in Ergänzung zur „vollen“ Lehrausbildung neue Chancen für Ein- und UmsteigerInnen eröffnen könnten, für welche eine „volle“ Lehrausbildung (momentan noch) eine zu große Hürde darstellt. Die Schweiz und Deutschland sind diesen Weg schon seit längerem vorausgegangen.²³¹
- Gezielte **Förderung und Weiterentwicklung der Tourismuslehrberufe**: Gerade in einem Bereich mit einem besonders hohen Fachkräftemangel (vor allem im Lehrberuf „Koch/Köchin“)²³² sollte das Verschwinden der Lehrlingsausbildung nicht tatenlos hingenommen werden. Es braucht hier auch grundsätzliche, konzeptionelle Maßnahmen, die nicht zuletzt auch dem Umstand Rechnung tragen, dass die auf österreichische Küche spezialisierten Berufsbilder von immer weniger Betrieben ausgebildet werden können, weil immer weniger Gastronomiebetriebe

²³⁰ Derzeit ist im Rahmen der „Lehre mit reduzierter (und entsprechend verlängerter) Ausbildungszeit“ der Berufsschulbesuch nur im „Vollzeitmodus“ möglich, wodurch genau jene Personengruppen, für die nur eine Teilzeitausbildung möglich ist, erst recht weiterhin nicht erreicht werden. Dies erklärt auch die aktuell sehr niedrigen Teilnahmezahlen im niedrigen zweistelligen Bereich.

²³¹ Die Schweiz verfügt bereits über langjährige Erfahrungen mit einem Berufsausbildungssystem, das neben der „klassischen“ Lehrlingsausbildung („Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis“) in rund 180 Lehrberufen zudem in rund 60 Berufen zusätzlich verkürzte (zweijährige) Ausbildungen („Eidgenössisches Berufsattest“) ermöglicht, welche rund 10% aller jährlichen dualen Abschlüsse umfassen. Auch in Deutschland gibt es aktuell 26 zweijährige Lehrberufe (z. B. Fachkraft (FK) Gastronomie, FK Küche, FK Metalltechnik, Fahrradmonteur/-in), deren Ausbildung in der Regel zur Gänze auf weiterführende Lehrberufe angerechnet werden kann.

²³² Vgl. Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2023): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2023, Arbeitskräfteradar 2023, ibw-Forschungsbericht Nr. 215 im Auftrag der WKO, Wien

diese klassische österreichische Küche fokussieren. Dies könnte von der Einführung neuer einfacherer, spezialisierter Lehrausbildungen (evtl. in Form von „PraktikerInnenberufen“) bis hin zu einer kompletten Neugestaltung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen anhand modularer Elemente oder Schwerpunkten führen.²³³ Auch die zuletzt in Medien viel diskutierte Problematik des Bedarfs an vegetarischen bzw. veganen Ausbildungsmöglichkeiten sollte hierbei Beachtung finden. Ergebnis dieses Entwicklungsprozesses könnte etwa ein Berufsbild „Spezialitäten-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. Vom Fokus auf österreichische Küche betroffen sind übrigens nicht nur die Lehrberufe „Koch/Köchin“ und „Gastronomiefachmann/-frau“, davon tangiert werden auch die Lehrberufe „Hotel- und Restaurantfachmann/-frau“ sowie „Restaurantfachmann/-frau“, weil auch in diesen Ausbildungsordnungen regional- bzw. kulturspezifische Elemente (z.B. Tranchieren, Filetieren oder Wein-Kunde) enthalten sind. Gleichzeitig müssen die Anstrengungen, die Tourismusberufe durch eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen (Arbeitszeitmodelle, Entlohnung) zu attraktivieren, weiter fortgesetzt werden.

- Ausbau der **Angebote zur bedarfsorientierten Vorqualifikation** (Deutsch, Englisch, angewandte Mathematik, interkulturelle Kompetenzen etc.) für **jugendliche und erwachsene AsylwerberInnen²³⁴**, **Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und Vertriebene gemäß Vertriebenen-Verordnung** (Anm.: Good-Practice-Beispiele sind etwa „Auf Linie 150“ in Salzburg bzw. „Jugendcollege“ in Wien.) mit dem besonderen Fokus auf die 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.
- (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).
- Zur Ermöglichung eines überregionalen Einstiegs in die duale Ausbildung erweisen sich (ähnlich wie bei SchülerInnen und Studierenden) die Organisation von Wohnung sowie die Finanzierung des Lebensunterhalts fernab des elterlichen Haushalts aufgrund des (vergleichsweise

²³³ Vgl. dazu etwa auch Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland / Rechberger, Marlis / Schmözl, Alexander (2019): Berufsbild-Screening 2019 und Festlegen einer Prioritätenliste, Endbericht, Wien.

²³⁴ 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)

geringen) Lehrlingseinkommens als besondere Herausforderungen. Es wird generell angeregt, sozial bedürftige und/oder bereits erwachsene Lehrlinge durch **zielgerichtete Lehrlingsstipendien oder Ausbildungsbeihilfen** (vgl. etwa auch das Modell der Berufsausbildungsbeihilfe in Deutschland) in ihrer Lebenssituation noch besser zu unterstützen als dies durch einzelne Förderinstrumente (z.B. Lehrstellenförderung des AMS für Erwachsene mit höherem Lehrlingseinkommen/HilfsarbeiterInnenlohn) bereits geschieht. Eine solche Maßnahme könnte zur Erleichterung der Mobilität von (potenziellen) Lehrlingen, zur persönlichen Stabilisierung, zur Unterstützung einer frühen Familiengründung 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. Es sollte auf jeden Fall verhindert werden, dass aufgrund finanzieller Notlagen Hilfätigkeiten einer fundierten Lehrlingsausbildung vorgezogen werden müssen. Nicht zuletzt wäre dies auch ein gesellschaftliches Signal der Wertschätzung der Lehrlingsausbildung und der Lehrlinge, wenn von einer echten Gleichbehandlung mit den Stipendien für SchülerInnen und Studierende ausgegangen werden könnte.

- Zur Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung in Österreich ist auch die konsequente Umsetzung des neuen Bundesgesetzes über die höhere berufliche Bildung („HBB-Gesetz“) im **Sinne einer Entwicklung neuer Angebote/Modelle einer höheren (tertiären) Berufsbildung** (vgl. etwa die Schweiz) anzuregen, um das bewährte und so bedeutende System der beruflichen Bildung (insb. der Lehrlingsausbildung) in Österreich langfristig zu sichern und mit entsprechend attraktiven Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu verknüpfen.
- Zur Vermeidung eines 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. Studien²³⁵ belegen, dass beispielsweise Jugendliche mit Migrationshintergrund auch von der Berufsorientierung in der Schule nur ungünstig erreicht werden. Die Aufwertung der schulischen Berufsorientierung inklusive der Ausweitung des eigenen Unterrichtsgegenstands „Berufsorientierung“ in der 7. und 8. Schulstufe²³⁶ erscheint daher von hoher Bedeutung. Darüber hinaus sollte angedacht werden, die Berufsorientierung auch in der AHS-Unterstufe als eigenen Unterrichtsgegenstand (anstelle des derzeit geltenden Unterrichtsprinzips) zu verankern. 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 BildungsexpertInnen 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,

²³⁵ 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.

²³⁶ Derzeit ist 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.

36 Literaturverzeichnis

Arbeitsmarktservice Österreich (2023). Geschäftsbericht 2022, 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.

Bauer, Verena / Geppert, Corinna / Schmözl, Alexander (2021). (Ü)BA goes digital – Evaluation des Distance Learnings. Wien: öibf.

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

BIBB (2021): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021, 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.

Bundeskost (2023). #change – Klinisch-psychologische und gesundheitspsychologische Beratung und Behandlung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in NEBA-Projekten. Evaluierungsbericht 2023.

Bundesministerium für Arbeit (2021). Jugend und Arbeit in Österreich. Wien: BMA.

Bundesministerium für Arbeit (2021). Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014 bis 2021. Wien: BMA.

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2022/2023. Wien: BMAW.

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2015 bis 2023. Wien: BMAW.

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (2023). Arbeitsmarktpolitik in Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2022. Wien: BMAW.

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

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Jugend (2012). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 3. Februar 2012. Wien.

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Jugend (2013). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 8. Juli 2013. Wien.

Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit (2024): Außerordentliche Lehrabschlussprüfungen in Österreich („Zweiter Bildungsweg“), ibw-Forschungsbericht Nr. 218, Wien

Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von LehrabgängerInnen: LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien 2023

Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2023): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2023, Arbeitskräfteradar 2023, ibw-Forschungsbericht Nr. 215 im Auftrag der WKO, Wien

Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit (2022): Anforderungen in Lehrberufen – Lehrbetriebsbefragung, ibw-Forschungsbericht Nr. 211, Wien

Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland (2022): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2020 – 2021, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMDW, Wien, <http://www.ibw.at/de/forschung>

Dornmayr, Helmut (2021): Evaluierung Lehrlingsbonus - Inanspruchnahme und Wirkungsabschätzung, ibw-Forschungsbericht Nr. 205, Wien

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 / Schmölz, Alexander (2019). Berufsbild-Screening 2019 und Festlegen einer Prioritätenliste. Wien ibw/öibf.

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 / Schlögl, 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 / Schlögl, 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].

Haydn, Franziska / Pecher, Ingrid / Natter, Ehrenfried (2019). Evaluierung: Lehre statt Lehre. Lehrlingscoaching und Lehrberiebscoaching. Wien: ösb.

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

Mayerl, Martin /Lachmayr, Norbert (2024). 5. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen. Wien: öibf.

Lachmayr, Norbert / Mayerl, Martin (2021): 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen. Wien: öibf.

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 / Dag, Nilüfer / Fibich, Bettina / Schmidt, Olga (2024). Qualitative Studie zur Beschäftigung von Coaches im Rahmen des Programms „Lehre statt Leere“, öibf. Wien.

Löffler, Roland / Dag, Nilüfer / Petanovitsch, Alexander / Klauck, Anja (2024). Angebote für Schulklassen zum Thema Berufs- und Bildungsberatung / -orientierung im Rahmen des BO-Unterrichts in Österreich, Wien: öibf.

Löffler, Roland / Schmölz, Alexander (2022). Kompetenzzentren für die Lehre. Varianten eines dritten Lernorts im System der dualen Berufsausbildung. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, öibf, Wien.

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. Wien: öibf.

Löffler, Roland / Geppert, Corinna / Petanovitsch, Alexander (2020). Evaluierung des Talente-Check Salzburg. Wien: öibf.

Löffler, Roland / Litschel, Veronika / Mayerl, Martin / Geppert, Corinna / Petanovitsch, Alexander (2020): Begleitende Evaluierung der ÜBA Wien. Projektabschlussbericht. Wien: öibf

Scharnhorst, Ursula / Kaiser, Hansruedi (2018). Transversale Kompetenzen. Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation im Rahmen des Projekts „Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.

Schlögl, Peter et al. (2024). Bestandsaufnahme zur Bildungs- und Berufsinformation und Beratung für Maturierende. Klagenfurt: AAU, in Bearbeitung.

Schlögl, 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.

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.

Wallner, Josef / Seyer-Weiß, Silvia / Stöhr, Petra / Schlögl, Peter / Mayerl, Martin (2019). Leitlinien zur Lehrberufsentwicklung. Wien: ibw/öibf.

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.

37 Autorenverzeichnis

Kapitel 0, 1, 5, 6, 12, 29, 35: Helmut Dornmayr (ibw), Roland Löffler (*öibf*)

Kapitel 3, 4, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34: Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 2, 7, 8, 9, 22: Roland Löffler (*öibf*)

