

Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich

2024-2025

Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich

2024-2025

Autoren:

Helmut Dornmayr (ibw)

Thomas Lankmayer (öibf)

Roland Löffler (öibf)

Wien, Mai 2026

Bibliografische Information:

Dornmayr, Helmut / Lankmayer, Thomas / Löffler, Roland (2026): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2024-2025, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWET, Wien.

Impressum

ISBN 978-3-903520-41-7

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. Philipp Schnell)

Margaretenstraße 166/2

1050 Wien

T: +43 1 310 33 34-0

F: +43 1 319 77 72

oeibf@oeibf.at

www.oeibf.at

 **Bundesministerium
Wirtschaft, Energie
und Tourismus**

Diese Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus erstellt.

Vorwort



Die Lehre ist und bleibt eine der größten Erfolgsgeschichten Österreichs. Sie ist das Fundament unserer Fachkräfteausbildung, sichert die Wettbewerbsfähigkeit unserer Betriebe und eröffnet jungen Menschen hervorragende Zukunftsperspektiven. Kaum ein anderer Ausbildungsweg verbindet Praxis und Qualifikation so erfolgreich wie die duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule.

Die Bedeutung der Lehre zeigt sich eindrucksvoll in den Zahlen: Rund 36 Prozent der Schülerinnen und Schüler einer 10. Schulstufe entscheiden sich für diesen Bildungsweg. Mehr als 26.000 Ausbildungsbetriebe investieren in die Zukunft unseres Landes und bilden über 103.000 Lehrlinge aus. Damit leisten sie einen unverzichtbaren Beitrag zur Fachkräftesicherung und zum wirtschaftlichen Erfolg Österreichs. Wer die Lehre stärkt, stärkt den Wirtschaftsstandort Österreich.

Die abgelaufenen Jahre standen ganz im Zeichen der Modernisierung und Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung. Mit den Lehrberufspaketen wurden neue Lehrberufe geschaffen, bestehende Berufsbilder umfassend modernisiert und Ausbildungsinhalte an die Anforderungen einer sich rasch wandelnden Arbeitswelt angepasst. Digitalisierung und Internationalisierung sind heute selbstverständliche Bestandteile einer modernen Berufsausbildung und werden gerade auch durch die Industriestrategie und die daran enthaltenen Schlüsseltechnologien zukünftig auch in der Lehrausbildung noch stärker abgebildet werden.

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes über die Höhere Berufliche Bildung wurde zudem ein weiterer wichtiger Meilenstein gesetzt. Erstmals wurde ein durchgängiger und qualitätsgesicherter Bildungsweg geschaffen, der berufliche Exzellenz sichtbar macht und neue Aufstiegschancen eröffnet. Damit stärken wir die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung und schaffen zusätzliche Karriereperspektiven für unsere jungen Fachkräfte.

Gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten zeigt sich, wie wichtig eine starke Lehre für unser Land ist. Gut ausgebildete Fachkräfte sind die Voraussetzung für Innovation, Wachstum und Wohlstand. Deshalb bekennt sich die Bundesregierung klar zur dualen Ausbildung und zu ihren Ausbildungsbetrieben. Unser Ziel ist es, die Lehre weiter aufzuwerten, ihre Attraktivität zu steigern und noch mehr junge Menschen für diesen erfolgreichen Bildungsweg zu begeistern.

Der vorliegende Lehrlingsbericht bietet einen umfassenden Überblick über die Entwicklung der Lehrlingsausbildung in Österreich. Er zeigt die Leistungen unserer Betriebe, der Berufsschulen, der Sozialpartner und nicht zuletzt der engagierten Lehrlinge selbst. Ihnen allen gilt mein besonderer Dank.

Denn eines ist klar: Die Fachkräfte von morgen werden heute ausgebildet.

Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer

Bundesminister für Wirtschaft, Energie und Tourismus

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Aktuelle Entwicklungen Lehrlingsausbildung	2
2.1	Lehrberufspaket 2024	2
2.2	Lehrberufspaket 2025	3
2.3	Fachkraft für vegetarische Kulinarik.....	4
2.4	Höhere Berufliche Bildung (HBB-Gesetz).....	4
2.5	Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz	5
3	Österreich im internationalen Vergleich	7
3.1	Allgemeine ökonomische Indikatoren	7
3.2	Indikatoren zu Jugendbeschäftigung und Bildung (EU-27-Länder).....	13
3.3	Österreich im D-A-CH-Vergleich (Deutschland, Schweiz).....	25
3.4	Österreich im Kontext der aktuellen europäischen Berufsbildungspolitik.....	28
3.4.1	Education and Training 2030.....	28
3.4.2	Etablierung der Jugendgarantie	30
3.4.3	Europäische Ausbildungsallianz.....	30
3.4.4	Agenda neue Kompetenzen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten.....	31
3.4.5	Erasmus+	31
3.4.6	Der Europäische Sozialfonds (ESF+).....	32
4	Zahl der Lehrlinge	33
4.1	Lehrlinge nach Bundesländern	35
4.2	Lehrlinge nach Sparten	37
4.3	Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen	42
4.4	Lehrlinge nach Lehrberufen	45
4.5	Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr	46
4.6	Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen.....	49
4.7	Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr.....	51
4.8	Lehrlinge im 1. Lehrjahr in IT-Lehrberufen.....	53
4.9	Vorbildung der Berufsschüler:innen in den ersten Berufsschulklassen.....	54
4.10	Lehrlinge und Geschlecht	56
5	Lehrbetriebe	61
5.1	Zahl der Lehrbetriebe	61
5.2	Lehrbetriebe nach Bundesländern	63
5.3	Anteil der Lehrbetriebe an allen Arbeitgeberbetrieben (WKO)	64
5.4	Lehrlinge nach Lehrbetriebsgröße	66
5.5	Zahl der Lehrlinge pro Lehrbetrieb.....	67
6	Betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG	69
6.1	Die Entwicklung der betrieblichen Lehrstellenförderung in Österreich	69
6.2	Die einzelnen Förderarten im Überblick.....	71
6.3	Fördervolumen und Gesamtausgaben	82
6.4	Fördervolumen nach Förderarten	83
7	Lehrstellenförderung durch das AMS	85
8	Allgemeine Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche	89
8.1	„AusBildung bis 18“ (Ausbildungspflicht)	90
8.2	Ausbildungsgarantie bis 25.....	93
8.3	Unterstützungsmaßnahmen in der Berufsorientierung	94
8.4	Förderung der Lehrlingsausbildung im Rahmen der NEBA-Maßnahmen	96
8.5	Lehrstellenförderungen anderer Körperschaften und Einrichtungen	100
9	Berufsbildentwicklung	110
9.1	Prozess der Lehrberufsentwicklung.....	110

9.2	Ausbildungsordnung	112
9.3	Transversale Kompetenzen als Fokus der Lehrberufsentwicklung	113
10	Betriebliche Ausbilder:innen.....	115
11	Berufsschulen und Berufsschullehrer:innen	119
12	Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende	121
12.1	Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende im Langzeitvergleich	122
12.2	Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende nach Bundesländern/Berufen	123
13	Betriebliches Lehrstellenangebot.....	125
14	15-Jährige in Österreich (Potenzielle Lehrstellennachfrage)	127
15	Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund	129
16	Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen und Lehrabbrüche.....	139
16.1	Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen	139
16.2	Lehrabbrüche (Sonderauswertung WKO).....	143
16.3	Schulabbrüche (laut Schulstatistik).....	150
17	Modularisierung der Lehrlingsausbildung	153
18	Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) im Auftrag des AMS	155
19	Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung gemäß § 8b BAG.....	159
20	Ausbildungszufriedenheit und Ausbildungserfolg aus Lehrlingsperspektive	165
21	Lehrausbildung und Bildungsstand der Eltern	171
22	Erfolg bei den Lehrabschluss- und Meisterprüfungen.....	172
22.1	Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten und Bundesländern	172
22.2	Prüfungsantritte und -erfolg der Lehrabsolvent:innen (Personenbetrachtung).....	175
22.3	Lehrabschlüsse im zweiten Bildungsweg	179
22.4	Zusammenhang LAP-Erfolg und schulische „Konkurrenz“	182
22.5	Meister- und Befähigungsprüfungen	183
23	Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen	186
24	Bildungsströme und Bildungswahlverhalten	189
24.1	5. Schulstufe	189
24.2	9. Schulstufe	190
24.3	10. Schulstufe	191
24.4	Bildungsniveau der 20-24-Jährigen	194
24.5	Bildungsniveau der 25-29-Jährigen	196
25	Lehre mit Matura.....	197
26	Lehre nach der Matura: Duale Akademie.....	200
27	Berufliche Weiterbildung und tertiäre Bildung für Lehrabsolvent:innen	201
27.1	Weiterbildung von Lehrabsolvent:innen	201
27.2	Lehre und (Fach-)Hochschulstudium	202
28	Öffentliche Ausgaben für die (über)betriebliche Lehrausbildung im Vergleich mit anderen Bildungswegen	204
28.1	Ausgaben pro Ausbildungsjahr	204
28.2	Kumulierte öffentliche Bildungsausgaben nach Bildungswegen	206
29	Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für die Betriebe	208
30	Jugend ohne Ausbildung	210
31	Berufseinstieg: Jugendliche nach Ausbildungsende	215
31.1	Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende.....	215
31.2	Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsende	217
31.3	Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss	218
32	Jugend in Beschäftigung.....	221
33	Jugendarbeitslosigkeit (und Lehrlingsausbildung).....	224
34	Fachkräftebedarf und Beschäftigungsperspektiven	228
34.2	Demographische Entwicklung („Fachkräftelücke“)	231

34.3	Arbeitslosenquote nach Ausbildungsebene.....	233
34.4	Beschäftigungslevels/Berufsgruppen von Lehrabsolvent:innen	235
34.5	Lehre und Selbständigkeit.....	238
34.6	Lehre und Fachkräftemangel	239
34.7	Offene Stellen	243
34.8	Exkurs: Zum Mangel an „mittleren“ Qualifikationen (v.a. Lehrabschlüssen)	245
35	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	248
36	Literaturverzeichnis	252
37	Autorenverzeichnis	254

1 Einleitung

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET) hat die Forschungsinstitute ibw und öibf zum neunten 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 2024 und 2025.

Der Inhalt dieser Studie bezieht sich unmittelbar auf die – im Zweijahresrhythmus bestehende – Erfordernis eines Berichts zur Situation der Jugendbeschäftigung gemäß § 15b Abs. 1 BAG: „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 der erstmaligen Erstellung dieses Berichts zur Situation der Jugendbeschäftigung in Österreich im Jahr 2010 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 2024 und 2025 ist geprägt von einer schwierigen konjunkturellen Situation in Zusammenhang mit internationalen Konflikten. Aber auch unabhängig von konkreten krisenhaften Erscheinungen stellt die kontinuierliche Beobachtung, Analyse und Weiterentwicklung von Lehrlingsausbildung und Jugendbeschäftigung in Österreich eine wichtige Aufgabe zum Zwecke einer erfolgreichen und nachhaltigen Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration dar.

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 BMWFW, 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 BMWFW, 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

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.

2 Aktuelle Entwicklungen Lehrlingsausbildung

2.1 Lehrberufspaket 2024

Mit dem Lehrberufspaket 2024 wurden drei neue Lehrberufe als Ausbildungsversuche eingerichtet und in vier Lehrberufen die Berufsbilder neu gestaltet. Zwei Prüfungsverordnungen wurden eingeführt und ein Ausbildungsversuch in den Regellehrberuf übergeleitet. Zudem wurden vier Ausbildungsversuche verlängert. Das Lehrberufspaket trat mit 1. Juli 2024 in Kraft.²

Neue Lehrberufe als Ausbildungsversuche:

- **Faserverbundtechnik:** Bei diesem neuen Lehrberuf handelt es sich um eine Ausbildung in der Herstellung, Veredelung und Nachbearbeitung von Faserverbundwerkstoffen mit Anwendungen in der Verkehrstechnik, im Anlagenbau oder in der Medizintechnik.³
- **Fernwärmetechnik:** Dieser Lehrberuf vermittelt Kenntnisse und Fertigkeiten in der Planung, dem Betrieb und der Wartung von Fernwärme- und Fernkälteanlagen, die in der Energieversorgung, im Gebäudemanagement oder in der Industrie eingesetzt werden.⁴
- **Klimagärtnerin/Klimagärtner:** Um den Folgen des Klimawandels, der sich gerade in den Städten in Form von Hochwasser oder extremer Hitze zeigt, entgegenzuwirken, wurde dieser neue Lehrberuf geschaffen. Klimagärtner:innen gestalten und pflegen Dachbegrünungen, vertikale Begrünungen, Grünflächen und Wasseranlagen. Sie planen Bewässerungs- und Nebelanlagen, wählen passende Pflanzen aus und sorgen dafür, dass Klimaeffekte, Biodiversität und Wassermanagement optimal umgesetzt werden.⁵

Neugestaltung folgender Berufsbilder:

- **Elektronik:** Die Lernergebnisse wurden überarbeitet und die Struktur des Berufsbildes neu gestaltet. Die vier bisherigen Module wurden auf zwei Hauptmodule („Angewandte Elektronik“ und „Informations- und Kommunikationselektronik“) reduziert. Zusätzlich gibt es nun ein Spezialmodul „Satellitenempfangstechnik und Breitbandkabelnetze“.
- **Holztechnik:** Ein neues Hauptmodul „Fensterbautechnik“ wurde eingeführt.
- **Metalldesign:** Der Lehrberuf wurde kompetenzorientiert ausgestaltet.
- **Vermessungs- und Geoinformationstechnik:** Die bestehenden Lehrberufe Vermessungstechnik mit Berufsbild 1998 und Geoinformationstechnik mit Berufsbild 2015 wurden zu einem neuen Lehrberuf mit zwei Schwerpunkten zusammengeführt: „Vermessungstechnik und „Geoinformationstechnik“. Die bisherigen Ausbildungsversuche werden in diesen Regellehrberuf übergeleitet.

Überleitung folgender Ausbildungsversuche in einen Regellehrberuf:

- **Bauwerksabdichtungstechnik:** Der Ausbildungsversuch wurde aufgrund der durchgeführten Evaluierung in einen Regellehrberuf überführt.

² Näheres siehe: <https://www.wko.at/tirol/bildung-lehre/lehrberufspaket-1-2025>; <https://www.bmwet.gv.at/The-men/Lehre-und-Berufsausbildung/Lehrlingsausbildung-Duales-System/LehrberufelnOesterreich/Lehrberufspakete-2015-bis-2024.html> (Zugriff: 25.3.2026)

³ Näheres zum Lehrberuf siehe: <https://www.beruflexikon.at/berufe/5834-FaserverbundtechnikerIn/> (Zugriff: 25.3.2026)

⁴ Näheres zum Lehrberuf siehe: <https://www.beruflexikon.at/berufe/5835-FernwaermetechnikerIn/> (Zugriff: 25.3.2026)

⁵ Näheres zum Lehrberuf siehe: <https://www.beruflexikon.at/berufe/5836-KlimagaertnerIn/>

Verlängerung folgender Ausbildungsversuche:

- Fahrradmechatronik
- Maskenbildner/Maskenbildnerin
- Nah- und Distributionslogistik
- Sportgerätechkraft

Novellierung der Prüfungsordnung für folgende Lehrberufe:

- Hotel- und Restaurantfachmann/Hotel- und Restaurantfachfrau
- Steinmetztechnik

2.2 Lehrberufspaket 2025

Mit dem Lehrberufspaket 2025 wurden die Berufsbilder für sieben Lehrberufe neugestaltet, vier Ausbildungsverordnungen novelliert und zwei Ausbildungsversuche verlängert. Das Lehrberufspaket trat mit 1. Juni 2025 in Kraft.⁶

Neugestaltung folgender Berufsbilder:

- **Brief- und Paketlogistik:** Der 2018 als Ausbildungsversuch eingerichtete Lehrberuf Nah- und Distributionslogistik wurde um die Schwerpunkte „Logistikzentren und Distribution“ ergänzt und unter der neuen Lehrberufsbezeichnung Brief- und Paketlogistik in einen Regellehrberuf überführt.
- **Glas-Verfahrenstechnik:** Der Lehrberuf „Glas-Verfahrenstechnik“ wurde aus dem 2018 eingerichteten Ausbildungsversuch übernommen und in die Regelausbildung übergeleitet. Die Schwerpunkte „Hohlglasproduktion“ und „Flachglasveredelung“ bleiben bestehen und beim Fachgespräch wurden die Beurteilungskriterien „fachliche Richtigkeit und Praxistauglichkeit“ sowie „professionelle Gesprächsführung“ neu eingeführt.
- **Gleisbautechnik:** Das Berufsbild der Gleisbautechnik wurde neu ausgestaltet und in die fachlichen Kompetenzbereiche „Grundlagen der Gleisbautechnik“, „Gleisbau“ und „Instandhaltung des Bahnkörpers“ gegliedert. Für das Fachgespräch wurden die Beurteilungskriterien „fachliche Richtigkeit und Praxistauglichkeit“ sowie „professionelle Gesprächsführung“ neu eingeführt.
- **Labortechnik:** Im Lehrberuf Labortechnik werden die Anforderungen für teil- und vollautomatisierte Labore berücksichtigt. Das Berufsbild besteht nun aus den Hauptmodulen „Chemie“ und „Biochemie und Biotechnologie“. Das bisherige Spezialmodul „Laborautomatisation“ wurde in die Kompetenzen des gesamten Berufsbilds integriert. Das bisher dritte Hauptmodul wurde in das neue Spezialmodul „Farben und Lacke“ übergeleitet.
- **Maler- und Beschichtungstechnik** (bisher Maler/in und Beschichtungstechniker/in): Neuerungen in den Bereichen Energieeffizienz und Nachhaltigkeit werden im Berufsbild berücksichtigt. Dieses gliedert sich in die fachlichen Kompetenzbereiche „Grundlagen der Beschichtungstechnik“, „Beschichtungstechnik“ sowie „Spezielle Arbeitstechniken“ (u.a. Korrosionsschutz, historische Maltechniken und Dekormalerei).
- **Medienfachkraft** (bisher Medienfachmann/frau): Die Lehrberufsbezeichnung wurde geändert und das Berufsbild überarbeitet. Neue Schwerpunktbezeichnungen sind „Webdesign“, „Grafik und Print“, „Digitalmarketing“ und „Video- und Audiogestaltung“.
- **Straßenerhaltungsfachkraft** (bisher Straßenerhaltungsfachmann/frau): Das aus 2011 stammende Berufsbild wurde neu gestaltet und die Lehrberufsbezeichnung geändert.

⁶ Näheres siehe: <https://www.bmwet.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/Lehrlingsausbildung-Duales-System/LehrberufeInOesterreich/Lehrberufspaket-1-2025.html> (Zugriff: 17.3.2026)

Novellierung folgender Ausbildungsordnungen:

- **Elektrotechnik:** Ein neues Spezialmodul „Eisenbahninfrastrukturnachhaltigkeitsservice“ wurde eingeführt. Dieses umfasst Kompetenzen im Bereich der Eisenbahninfrastruktur im Hinblick auf Klimaneutralität, Energieversorgung und Gebäudeoptimierung.
- **Mechatronik:** Es wurden neue Kombinationsmöglichkeiten der bestehenden Haupt- und Spezialmodule eingeführt.
- **Prozesstechnik:** Bisher bezog sich der Prüfungsgegenstand „Prüfarbeit“ vorrangig auf metall- und elektrobezogene Prozesse. Durch die Novellierung der Prüfungsordnung werden allgemeine betriebliche Produktionsprozesse abgebildet.
- **Reisebürokauffrau/Reisebürokaufmann** (bisher Reisebüroassistent/Reisebüroassistentin): Novellierung der Ausbildungsordnung für den Lehrberuf Reisebüroassistent/Reisebüroassistentin einschließlich der Umbenennung im Hinblick auf das NQR-Qualifikationsniveau 4 sowie die sonstigen Bezeichnungen der kaufmännisch-administrativen Lehrberufe. Eingeschlossen ist auch die Novellierung der Verordnung über die Lehrabschlussprüfung in den kaufmännisch-administrativen Lehrberufen.

Verlängerung folgender Ausbildungsversuche:

- **Backtechnologie:** Aufgrund der aktuellen Weiterentwicklung des Berufsbildes und des Evaluierungsberichtes wird der Ausbildungsversuch bis 31. Dezember 2027 verlängert.
- **Hochbau:** Der Ausbildungsversuch wird aufgrund der Weiterentwicklung und der Evaluierungsergebnisse bis 31. Dezember 2027 verlängert.

2.3 Fachkraft für vegetarische Kulinarik

Neben den Änderungen der Lehrberufspakete 2024 und 2025 wurde im österreichischen Lehrberufssystem mit der „Fachkraft für vegetarische Kulinarik“ ein neuer Ausbildungsversuch im Bereich der Gastronomie entwickelt. Der Lehrberuf wurde im Zuge der Weiterentwicklung und Modernisierung der kulinarischen Ausbildung eingeführt und orientiert sich an aktuellen Trends wie vegetarischer und nachhaltiger Ernährung. Ziel ist es, Fachkräfte auszubilden, die moderne Ernährungsformen professionell umsetzen können und damit auf veränderte Anforderungen in Gastronomie und Gesellschaft reagieren.

Der neue Lehrberuf kann seit dem 1. Juli 2025 erlernt werden. Der Lehrberuf wurde als befristeter Ausbildungsversuch eingerichtet und kann vorläufig bis spätestens 31. Dezember 2030 begonnen werden.⁷

2.4 Höhere Berufliche Bildung (HBB-Gesetz)⁸

Bislang gab es in Österreich keine strukturierte formale Höherqualifizierung für berufspraktische Laufbahnen. Viele berufliche Programme, die auf einem Lehrabschluss aufbauen, werden im nicht-formalen Bildungsbereich angeboten. Dieser ist von einer Vielfalt an Anbietern, Angeboten und Abschlüssen geprägt, was die öffentliche Wahrnehmung und gesellschaftliche Anerkennung dieser Abschlüsse erschwert. Mit der Etablierung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) stieg der Bedarf an Vergleichbarkeit von hochschulischen wissenschaftsorientierten und höherer, nicht-hochschulischen beruflichen Abschlüssen.

⁷ Vgl. Bundesgesetzblatt II Nr. 377/2024; Näheres zum Lehrberuf siehe: https://www.beruflexikon.at/berufe/5855-Fachkraft_fuer_vegetarische_Kulinarik/ (Zugriff: 8.5.2026)

⁸ Näheres siehe: <https://www.bmwet.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/HBB-Gesetz.html> (Zugriff: 17.3.2026)

Mit dem Bundesgesetz über die höhere berufliche Bildung (HBB-Gesetz)⁹ wurde der Grundstein für ein neues berufspraktisches Bildungssegment gelegt. Es regelt die wesentlichen Anforderungen an die Abschlüsse einer höheren beruflichen Bildung (HBB) und legt gemeinsame Abschlussbezeichnungen fest, womit eine Analogie zum Hochschulbereich geschaffen wird. So werden Sichtbarkeit, Anerkennung und Vergleichbarkeit der HBB mit anderen Bildungsformen unterstützt. Österreich folgt damit der Schweiz und Deutschland, wo die höhere Berufsbildung etabliert ist und die berufliche Weiterbildung attraktiv macht.

HBB-Qualifikationen sind berufspraktische Abschlüsse, bei denen der Kompetenzerwerb durch Erfahrungslernen erfolgt. Die Qualifizierung findet primär im beruflichen Umfeld bzw. berufsbegleitend im Rahmen von Vorbereitungskursen statt. Der Abschluss wird durch das Bestehen einer Prüfung erreicht, vergleichbar mit Meister- oder Befähigungsprüfungen. Wesentlich ist die starke Orientierung am Arbeitsmarkt und an der Nachfrage, wobei ein festgestellter Fachkräftebedarf die Grundlage für die Entwicklung von HBB-Qualifikationen bildet. Die HBB unterscheidet zwischen drei Qualifikationsniveaus, die wiederum an die Deskriptoren der Niveaus 5 bis 7 des NQR anschließen und fachliche Spezialisierungen bis hin zu Leitungsaufgaben beinhalten: Höhere Berufsqualifikation (HBQ, NQR 5), Fachdiplom (FD, NQR 6) und höheres Fachdiplom (HFD, NQR 7).

Als Anbieter von HBB-Qualifikationen kommen gemäß HBB-Gesetz gesetzliche Berufsvertretungen sowie das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus in Frage. Diese verantworten das gesetzeskonforme Zustandekommen einer HBB-Qualifikation. Der Entwicklungsprozess ist per Gesetz durch ein Entwicklungsteam, u.a. bestehend aus Branchenexpert:innen sowie Vertreter:innen der fachlich zuständigen Sozialpartner:innen, zu begleiten. Dadurch soll die Arbeitsmarktnähe sichergestellt werden. Alle Qualifikationen müssen zudem die aktuellen und absehbaren klimaschutz- und nachhaltigkeitsbezogenen technischen und wirtschaftlichen Entwicklungen berücksichtigen.

Die HBB richtet sich vor allem an die mehr als 1,6 Millionen Fachkräfte mit Lehrabschluss oder fachspezifischer Berufserfahrung in Österreich. Diesen sollen Entwicklungsperspektiven für Fach- und Führungskarrieren im Betrieb geboten werden, um damit auch die berufliche Erstausbildung in Lehrberufen insgesamt attraktiver zu machen. Betrieben sichert die höhere berufliche Bildung Fachkräfte aus der Praxis mit höheren Qualifikationsniveaus.

Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes mit 1. Mai 2024 werden von mehreren Branchen HBB-Qualifikationen vorbereitet. Mit der höheren Berufsqualifikation (HBQ) „Technische Beratung für Energieeffizienz“ trat die erste HBB-Qualifikation im September 2025 in Kraft¹⁰, sie wurde im Dezember 2025 im Qualifikationsregister des NQR¹¹ veröffentlicht. Sie richtet sich insbesondere an Fachkräfte im Bereich Energieeffizienz, z.B. aus dem Bereich Bau- und Baunebengewerbe und Gebäudetechnik. Für 2026 sind weitere Verordnungen für HBB-Qualifikationen geplant.

2.5 Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz

Mit dem Bundesgesetz über die betriebliche Berufsausbildung in der Land- und Forstwirtschaft (Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz)¹², das am 19. April 2024 in Kraft trat, wurden österreichweit einheitliche Regelungen der betrieblichen Berufsausbildung in der Land- und Forstwirtschaft geschaffen. Vor Inkrafttreten des Gesetzes bestand die Möglichkeit von abweichenden Sonderregelungen in den jeweiligen Bundesländern. Durch das neue Gesetz wurde die Ausbildung bundesweit

⁹ BGBl. I Nr. 7/2024

¹⁰ Nähere siehe: <https://www.bmwet.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/HBB-Gesetz/HBB-Qualifikationen.html> (Zugriff: 17.3.2026)

¹¹ Nähere siehe: <https://www.qualifikationsregister.at/> (Zugriff: 17.3.2026)

¹² BGBl. I Nr. 42/2024

einheitlich geregelt. Eine wesentliche Neuerung im Gesetz betrifft die Aufnahme des neuen Lehrberufs „Berufsjagdwirtschaft“. Das Gesetz umfasst nun bundesweit einheitliche Regelungen zu folgenden 16 Lehrberufen:¹³

- Landwirtschaft
- Ländliches Betriebs- und Haushaltsmanagement
- Gartenbau
- Feldgemüsebau
- Obstbau und Obstverarbeitung
- Weinbau und Kellerwirtschaft
- Molkerei- und Käsereiwirtschaft
- Pferdewirtschaft
- Fischereiwirtschaft
- Geflügelwirtschaft
- Bienenwirtschaft
- Forstwirtschaft
- Forstgarten- und Forstpflégewirtschaft
- Landwirtschaftliche Lagerhaltung
- Biomasseproduktion und land- und forstwirtschaftliche Bioenergiegewinnung
- Berufsjagdwirtschaft

¹³ Näheres siehe: <https://www.bmluk.gv.at/im-fokus/bildung/schulen/land-forstwirtschaftliches-schulwesen/agrar-berufe.html> (Zugriff: 17.3.2026)

3 Österreich im internationalen Vergleich

3.1 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 (noch) günstiger als der Durchschnitt der EU-27-Länder, wobei allerdings auch die zeitlichen Veränderungen/Trends zu beachten sind.

Die **Arbeitslosenquote** (vgl. Grafik 3-1) betrug 2025 in Österreich 5,7%, jene der EU-27-Länder zusammen 6,0%. Allerdings hat in Österreich die Arbeitslosenquote von 2024 (5,2%) auf 2025 (5,7%) besonders stark zugenommen.

Das **Bruttoinlandsprodukt** (BIP) zu Marktpreisen (vgl. Grafik 3-2) lag 2025 in Österreich pro Kopf bei EUR 55.710, in den EU-27-Ländern zusammen pro Kopf bei EUR 41.620.

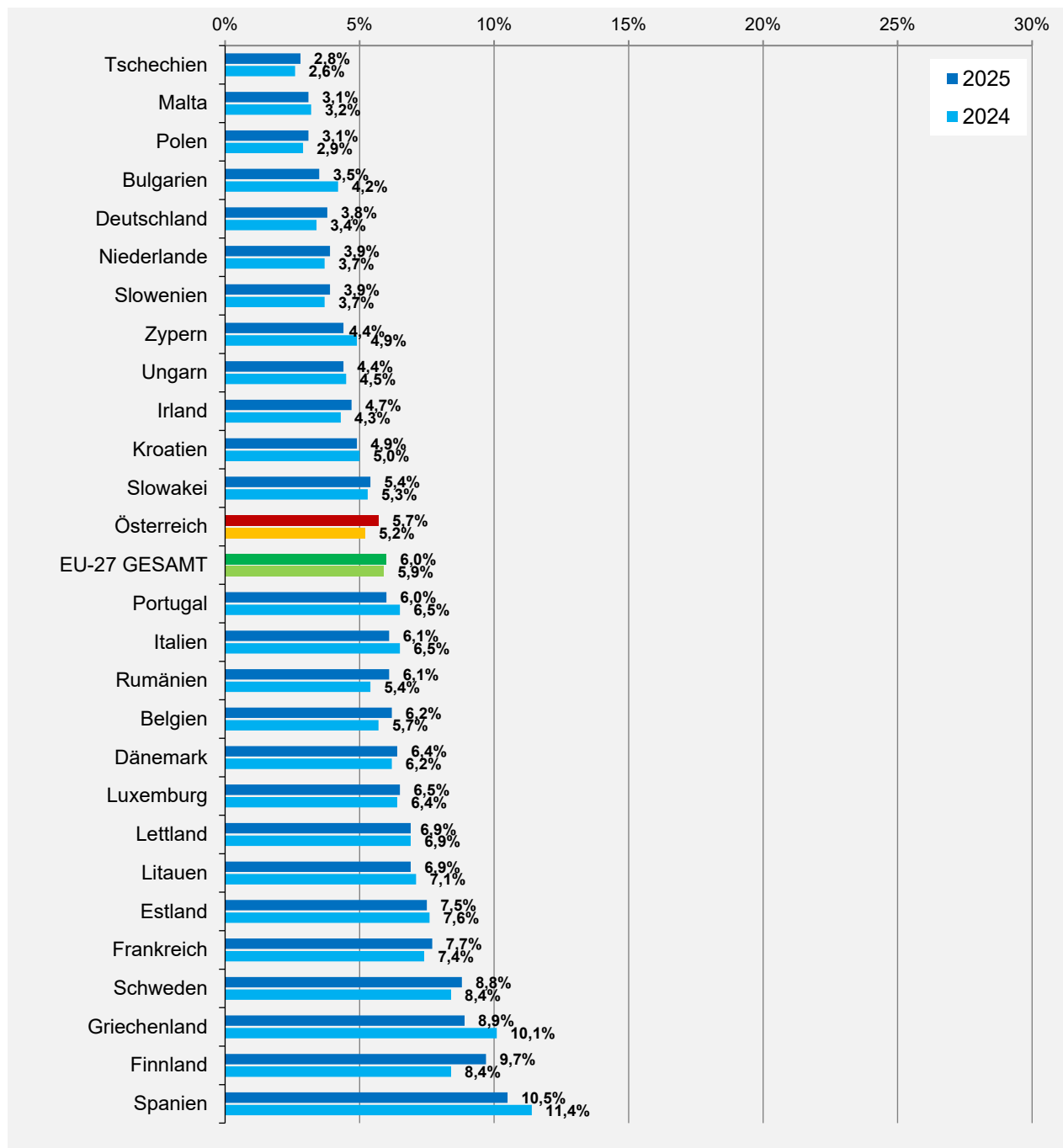
Nach dem starken Konjunkturwachstum im Anschluss an die „Corona-Krise“ kam es in Österreich im Jahr 2023 zu einer deutlichen **Konjunkturabschwächung**, vom 2.Quartal 2023 bis zum 3.Quartal 2024 sogar zu einem negativen realen BIP-Wachstum (im Vorjahresvergleich), was üblicherweise als **Rezession** bezeichnet wird (vgl. Grafik 3-3). Seitdem kommt es nur zu einer schwachen Erholung (von der niedrigen Vorjahres-Berechnungsbasis aus), die realen BIP-Wachstumsraten lagen im Vergleich zu den Vorjahresquartalen im Jahr 2025 meist unter 1%. Der Berichtszeitraum der vorliegenden Studie (2024-2025) war demnach von sehr schwierigen ökonomischen Rahmenbindungen geprägt. Denn um die Arbeitslosigkeit zu senken, wird häufig davon ausgegangen, dass ein reales BIP-Wachstum von mindestens 2% pro Jahr benötigt würde, wobei dieser angenommene Mindestwert nicht als fix betrachtet werden kann, sondern von der Produktivitätsentwicklung¹⁴ und der demografischen Entwicklung abhängt.

Die **reale Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen** (vgl. Grafik 3-4) ist in Österreich im Vergleich zu 2015 (Index=100) kaum gestiegen (2025: Indexwert=101,4). In den EU-27-Ländern insgesamt stieg hingegen der Index der realen Arbeitsproduktivität von 2015 auf 2025 auf 105,1.

Ebenfalls nicht im vorderen Bereich der EU-27-Länder befindet sich Österreich hinsichtlich der öffentlichen Verschuldung (vgl. Grafik 3-5): Die **öffentliche Bruttoverschuldung** betrug 2025 81,5% des Bruttoinlandsprodukts (BIP) und lag damit nur minimal unter dem Durchschnitt der EU-27-Länder (81,7%), welcher stark von einzelnen Ländern mit besonders großer Verschuldung (vor allem Griechenland und Italien) beeinflusst wird.

¹⁴ Ein Rückgang der Arbeitslosigkeit erfordert in der Regel ein reales BIP-Wachstum, das deutlich über dem Produktivitätswachstum liegt, da Unternehmen durch Produktivitätssteigerungen oft mehr produzieren können, ohne neues Personal einzustellen.

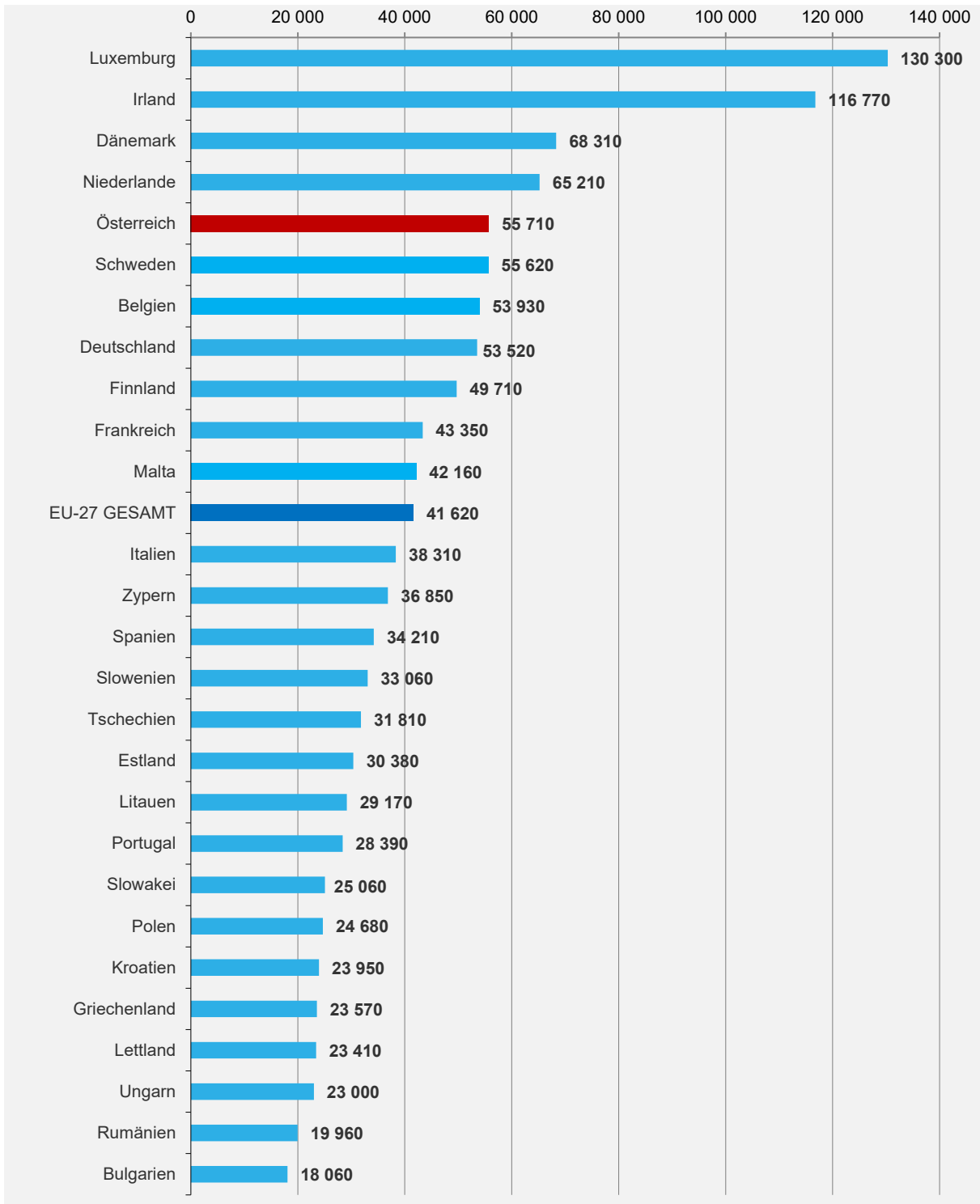
Grafik 3-1 Arbeitslosenquote insgesamt
(2025 und 2024, Anteil der Erwerbspersonen, EU-27-Länder)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 16.4.2026 / Datum der Extraktion: 23.4.2026)

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 3-2 BIP pro Kopf zu Marktpreisen
(2025, Jeweilige Preise, Euro pro Kopf, EU-27-Länder)

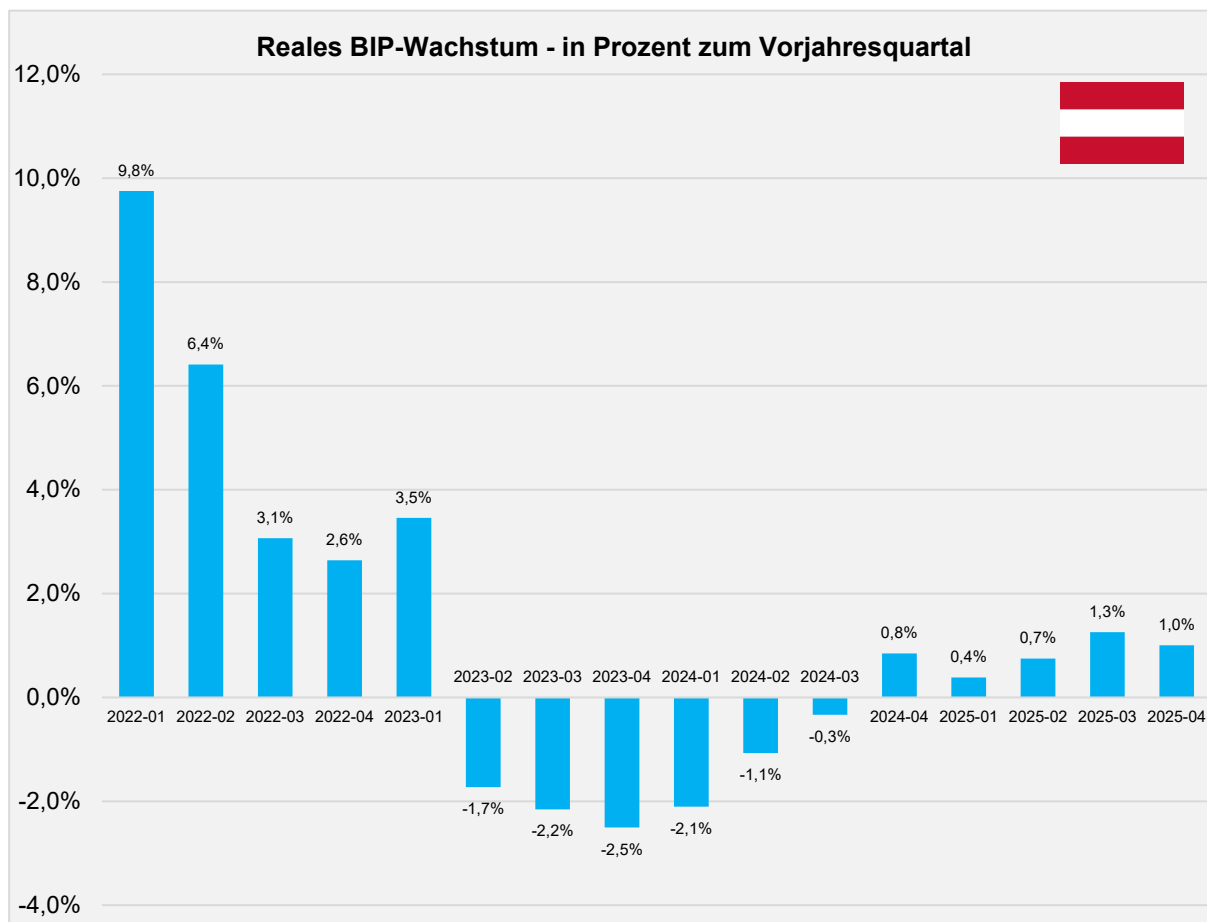


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 22.4.2026 / Datum der Extraktion: 23.4.2026)

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.

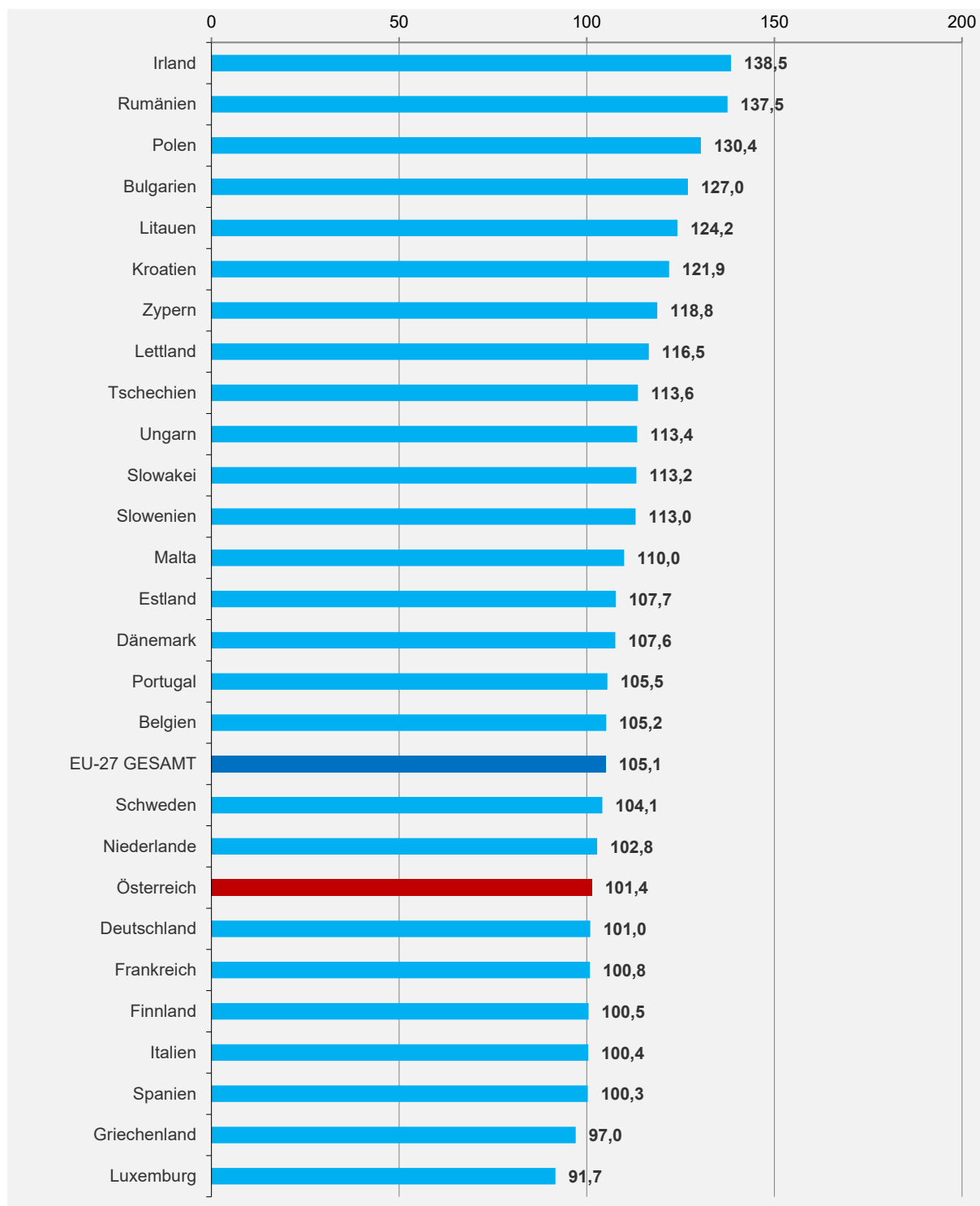
Vorläufige Werte für einige Länder (Stand: 22.4.2026).

Grafik 3-3 Reales BIP-Wachstum in Österreich in Prozent zum Vorjahresquartal (Quartale: 1/2022-4/2025)



Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Erstellt am 05.03.2026. Reale Veränderung auf Basis von verketteten Volumen berechnet.

Grafik 3-4 Entwicklung der realen Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen seit 2015
(2025, Index 2015=100)

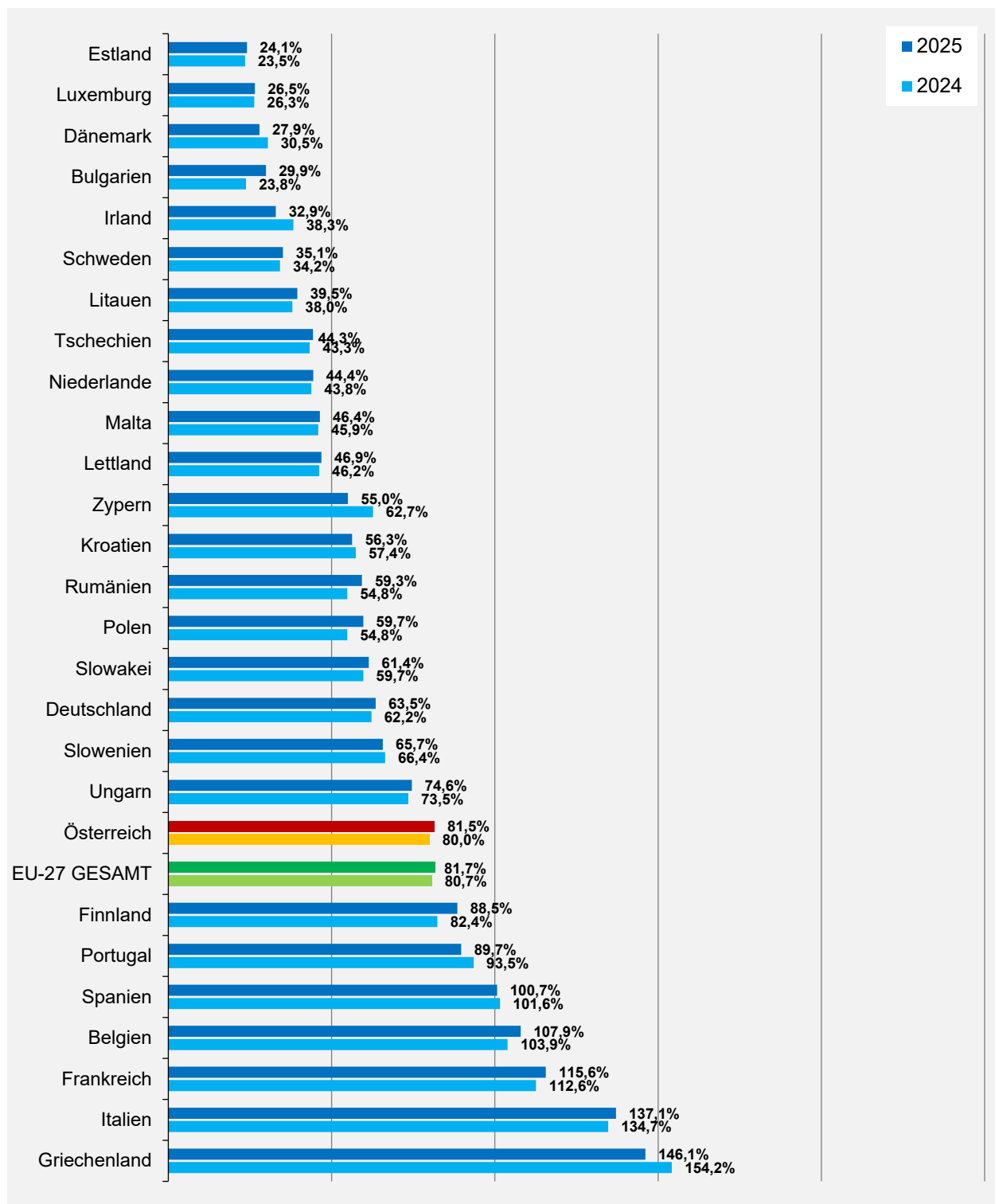


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 22.4.2026 / Datum der Extraktion: 23.4.2026)

Anmerkungen:

Vorläufige Werte für einige Länder.

Grafik 3-5 Öffentlicher Bruttoschuldenstand (in % des BIP)
(2025 und 2024, EU-27-Länder, Prozent des Bruttoinlandsprodukts)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 22.4.2026 / Datum der Extraktion: 23.4.2026)

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

3.2 Indikatoren zu Jugendbeschäftigung und Bildung (EU-27-Länder)

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 3-6 bis Grafik 3-13).

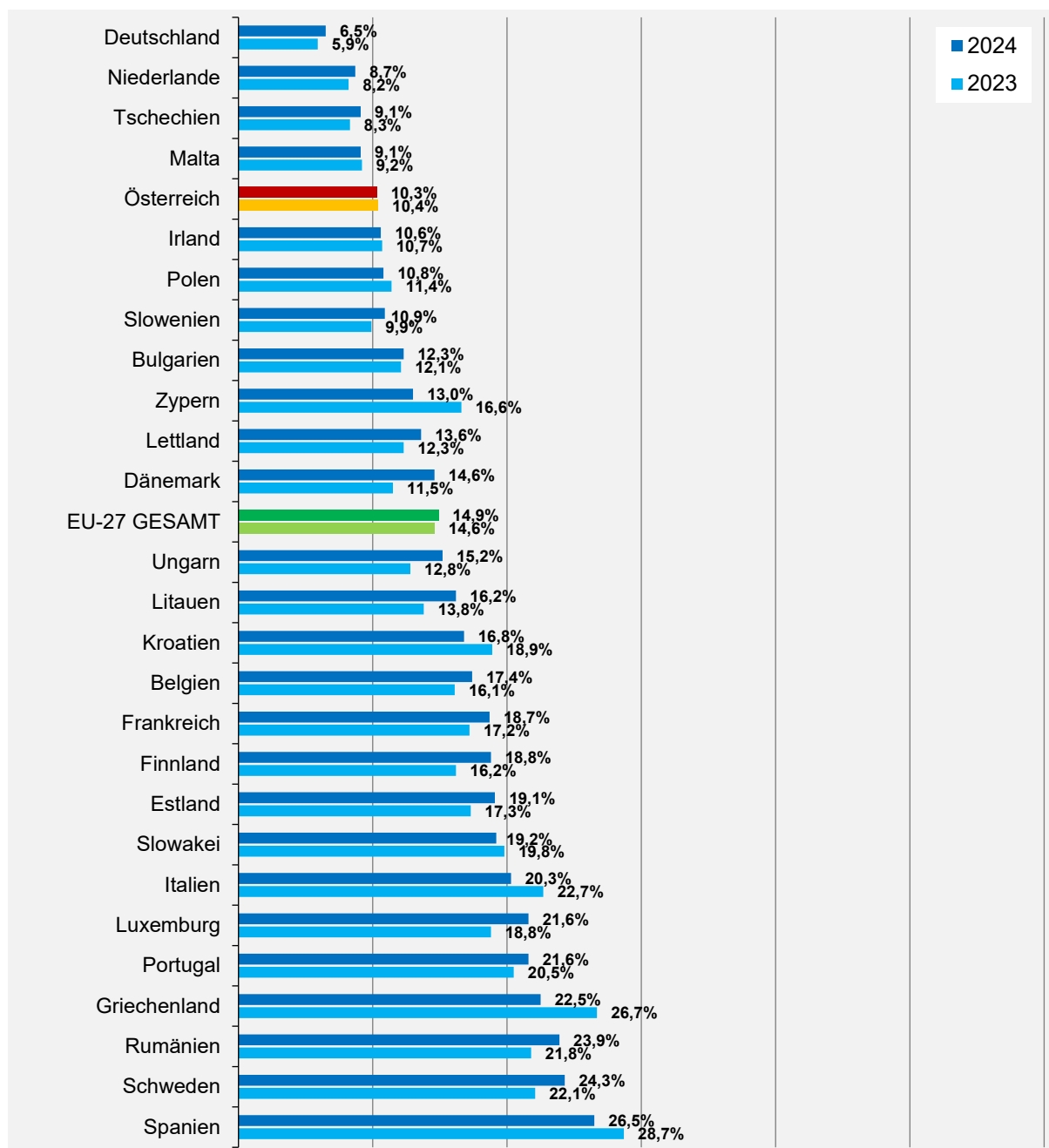
Beispielsweise betrug die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen (gemäß EUROSTAT) in Österreich im Jahr 2024 10,3%, in den EU-27-Ländern zusammen aber 14,9% (vgl. Grafik 3-6). Österreich liegt damit innerhalb der EU hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2024 an fünfter Stelle (an der Spitze Deutschland mit lediglich 6,5%). 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.¹⁵ In Österreich ist dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung relativ hoch (vgl. Grafik 3-9 bis Grafik 3-13).

Zudem ist 2024 (im Vergleich zu 2023) die Arbeitslosenquote der 15-24-Jährigen in den EU-27-Ländern leicht gestiegen, während diese in Österreich geringfügig von 10,4% (2023) auf 10,3% (2024) gesunken ist. Allerdings ist im 10-Jahres-Vergleich (vgl. Grafik 3-7) die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen in den EU-27-Ländern deutlich gefallen (von 24,1% im Jahr 2014 auf 14,9% 2024), während sie sich in Österreich nur wenig verändert hat (11,0% im Jahr 2014, 10,3% im Jahr 2024).

In Österreich war auch die Jugendarbeitslosenquote zu Beginn der „Corona-Krise“ (COVID19-Pandemie und Bekämpfungsmaßnahmen) 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 3-7). 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 3-7) – 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 2024 (10,3%) nicht mehr das Niveau von 2019 (d.h. vor der „Corona-Krise“) mit 9,1% erreicht, EU-weit lag sie 2024 (14,9%) hingegen unter dem Wert von 2019 (15,6%).

¹⁵ 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 3-6 Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen
(2023 und 2024*, EU-27-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)

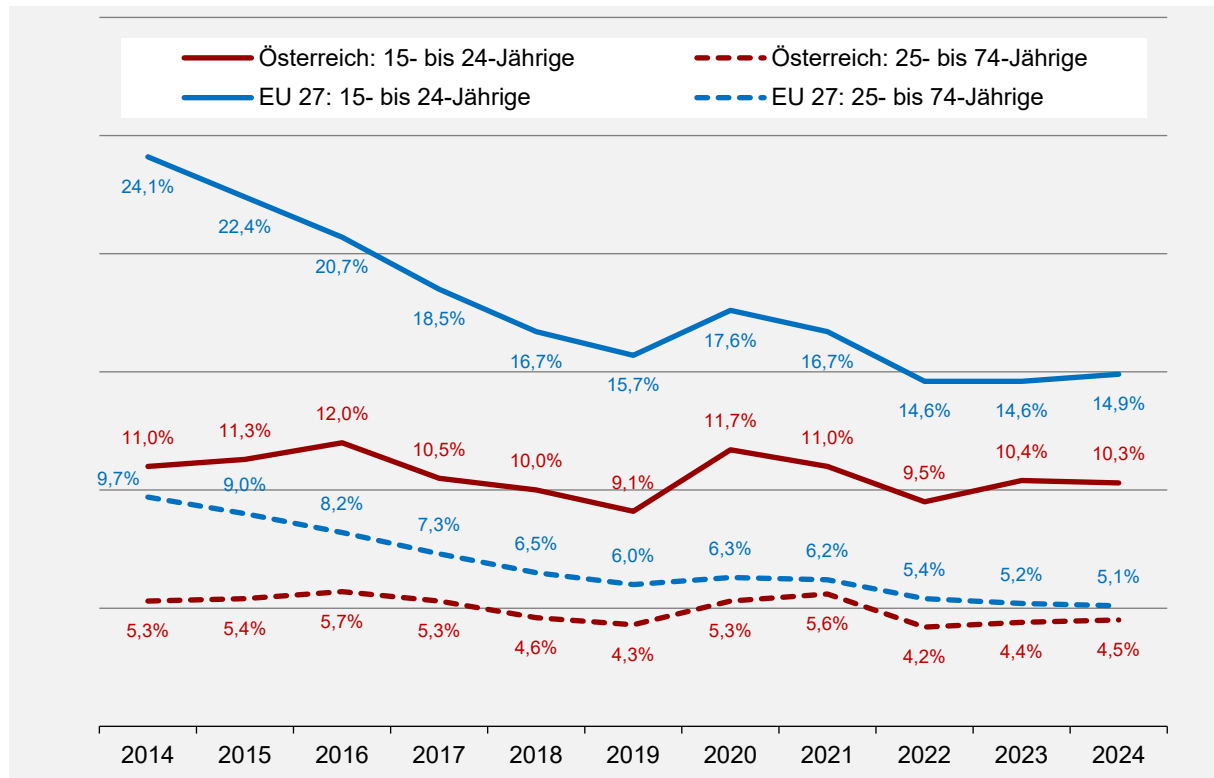


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 11.9.2025 / Datum der Extraktion: 22.10.2025)

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.

*Daten für 2025 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor.

Grafik 3-7 Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen und der 25- bis 74-Jährigen (2014 – 2024*)
(Österreich + EU-27-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



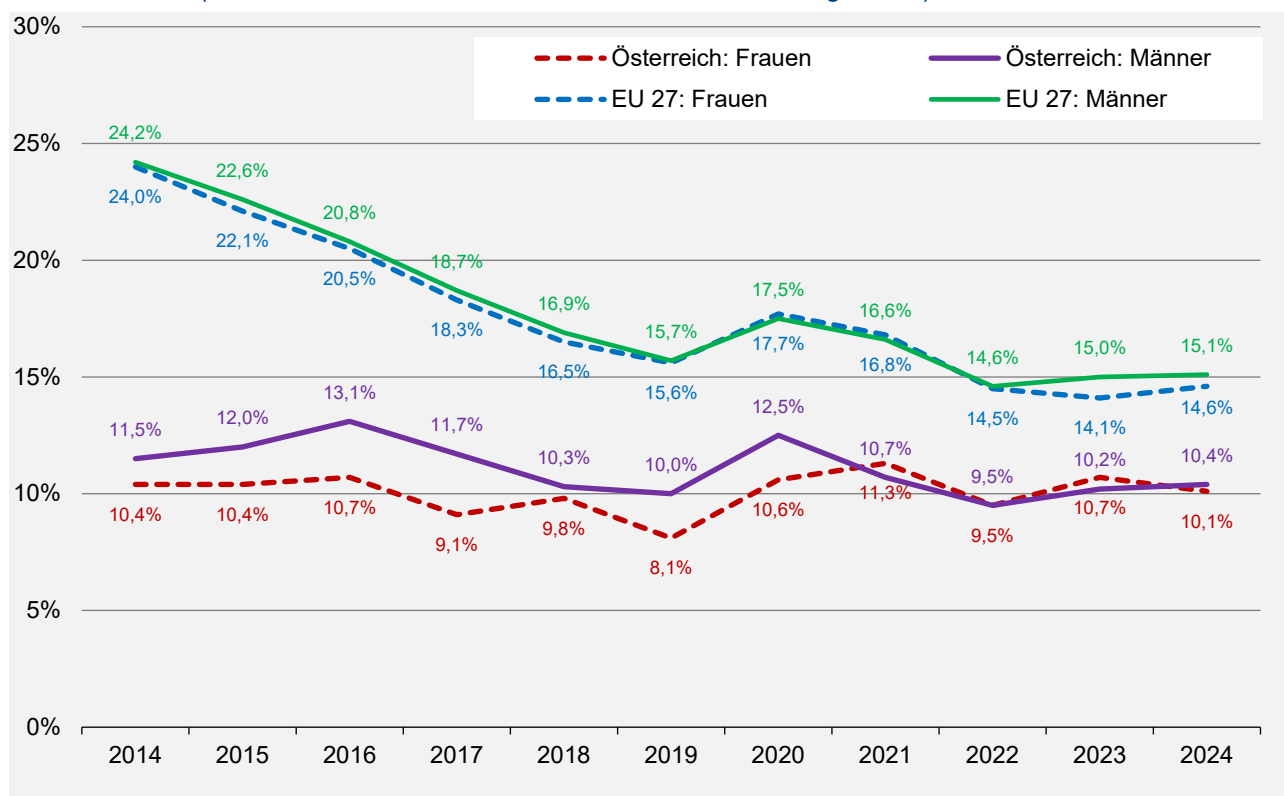
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 11.9.2025 / Datum der Extraktion: 22.10.2025)

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

*Daten für 2025 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor.

Die Jugendarbeitslosenquote (Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen) weist für Österreich ähnlich wie in der gesamten EU nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede auf (vgl. Grafik 3-8). 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), zuletzt (2024) war wieder die Arbeitslosenquote der unter-25-jährigen Männer etwas höher (10,4%) als jene der Frauen (10,1%).

Grafik 3-8 Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen nach Geschlecht (2014 – 2024*)
(Österreich + EU-27-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 11.9.2025 / Datum der Extraktion: 22.10.2025)

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

*Daten für 2025 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor.

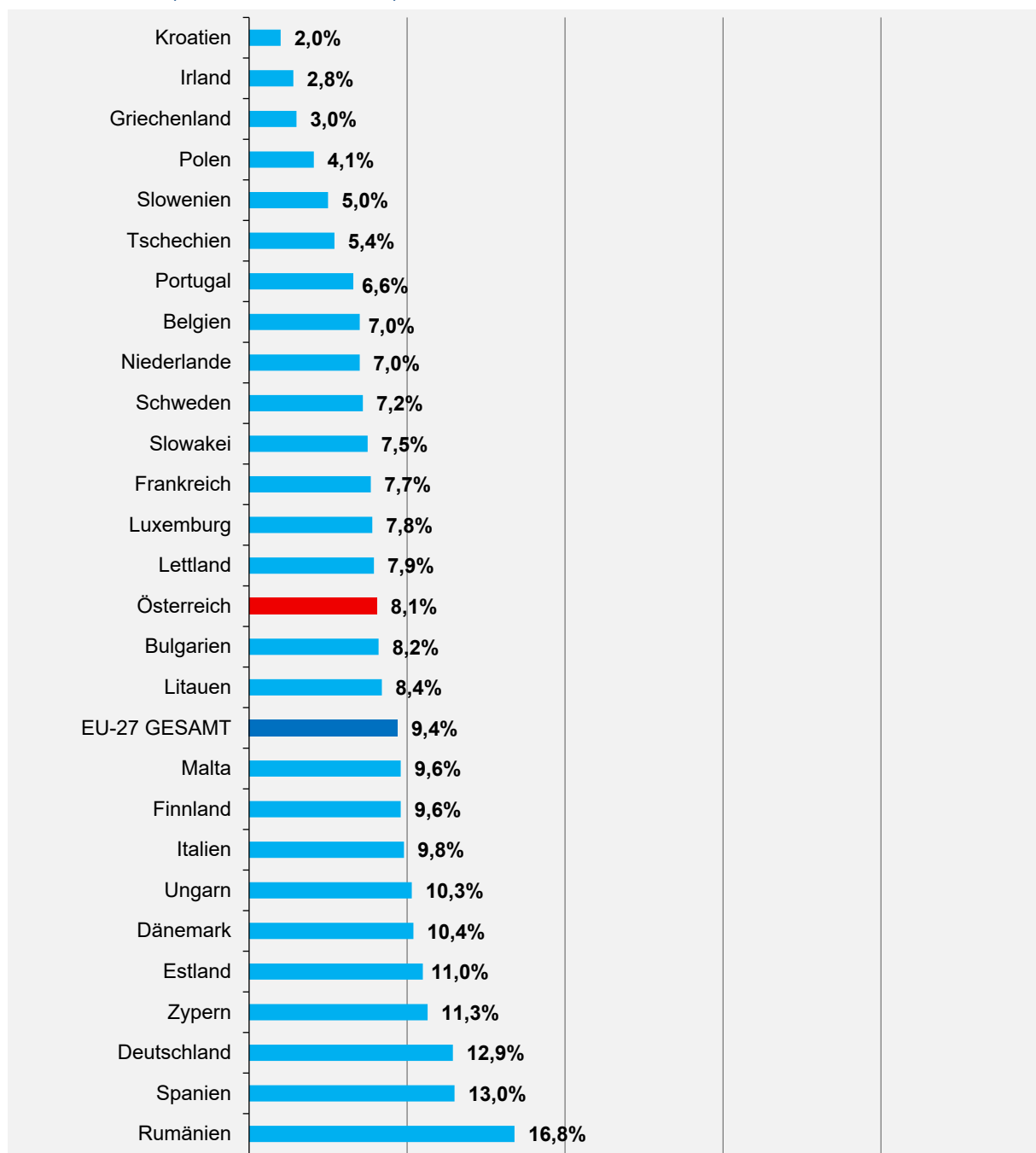
Der Anteil frühzeitiger Schulabgänger:innen – d. h. der Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die auch aktuell an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen – betrug im Jahr 2024 in Österreich 8,1%, innerhalb der EU-27-Länder insgesamt 9,4% (vgl. Grafik 3-9). In den meisten EU-27-Ländern ist dabei der Anteil der Männer deutlich höher (vgl. Grafik 3-10). Auch in Österreich bestehen mittlerweile starke geschlechtsspezifische Unterschiede (2,2%), noch etwas niedriger allerdings als im EU-Durchschnitt (EU-weite Differenz: 3,3%), der Anteil der frühzeitigen Schulabgänger:innen war jedenfalls auch in Österreich im Jahr 2024 bei den Männern (9,2%) höher als bei den Frauen (7,0%). 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 insgesamt nur geringfügig über dem EU-Durchschnitt liegenden Ausbildungsintegration der österreichischen Jugendlichen war 2024 der Anteil der 20- bis 24-Jährigen, die zumindest über einen Sekundarabschluss II verfügen, geringfügig höher als der EU-Durchschnittswert (vgl. Grafik 3-11). In Österreich lag dieser Anteil gemäß EUROSTAT im Jahr 2024 bei 85,6%, in den EU-27-Ländern insgesamt bei 85,1%. Allerdings konnte der Großteil der EU-27-Länder (nämlich 18 Länder) hier 2024 bereits einen höheren Wert als Österreich aufweisen. Bei dieser Betrachtungsweise war in Österreich der Unterschied zwischen Frauen (88%) und Männern (83%) ähnlich groß wie im EU-Durchschnitt (ebenfalls 88% zu 83%) (vgl. Grafik 3-12).

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 3-13). In Österreich befanden sich gemäß EUROSTAT im Jahr 2024 rund 69% der Schüler:innen/Auszubildenden innerhalb der Sekundarstufe II in einem berufsbildenden Ausbildungsgang. Österreich weist damit unter allen EU-Ländern den fünfthöchsten Anteil an Schüler:innen in beruflicher Bildung innerhalb der Sekundarstufe II auf (EU 27-Gesamt: 50%).

Grafik 3-9 Anteil frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabgänger:innen

(Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen)
(2024*, EU-27-Länder)



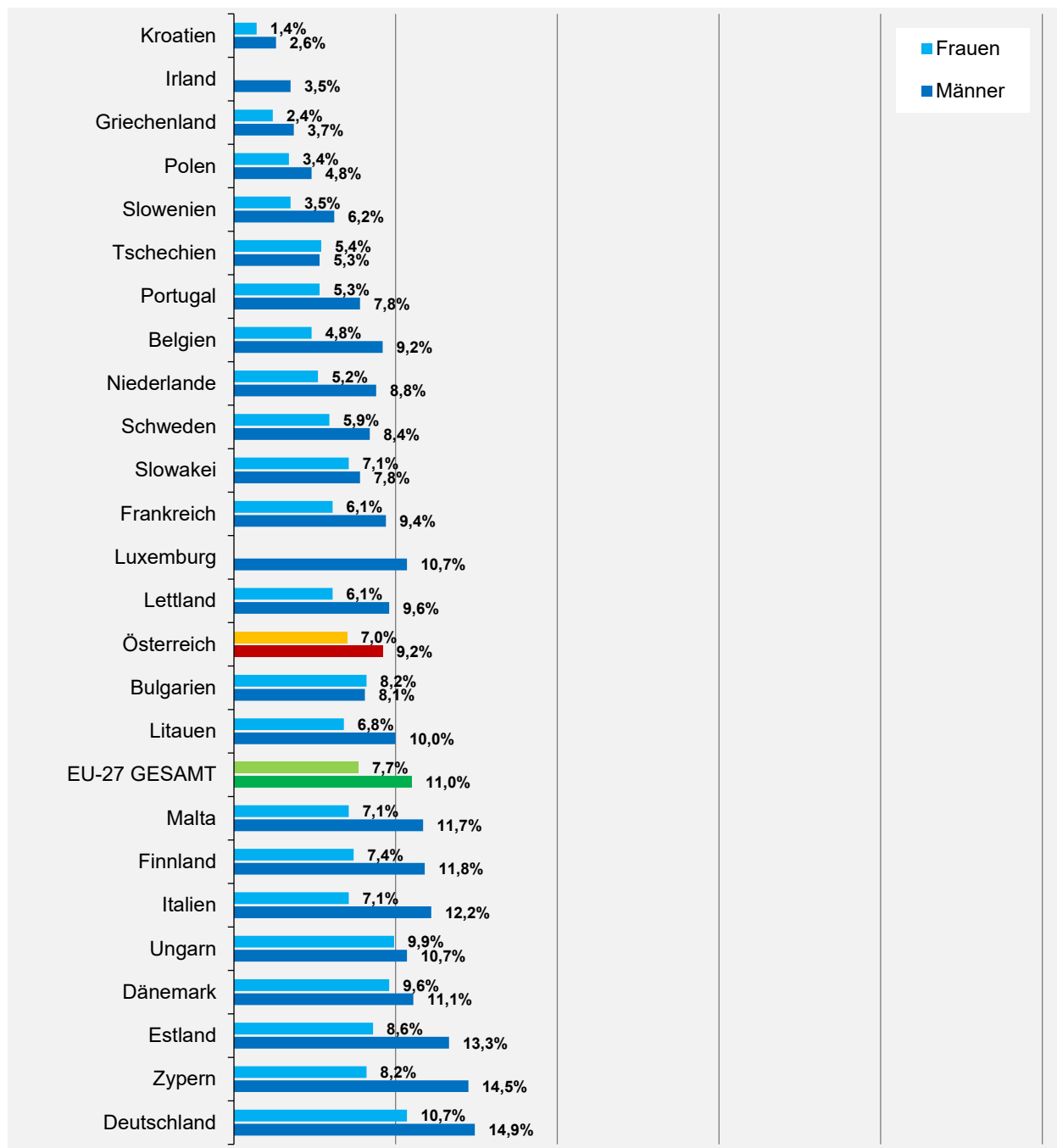
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 11.09.2025 / Datum der Extraktion: 22.10.2025)

Anmerkungen: Der Indikator "Frühzeitige Schulabgänger:innen" 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.

*Daten für 2025 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor.

Grafik 3-10 Anteil frühzeitiger Schul-/Ausbildungsabgänger:innen nach Geschlecht

(Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen)
(2024*, EU-27-Länder)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 11.09.2025 / Datum der Extraktion: 22.10.2025)

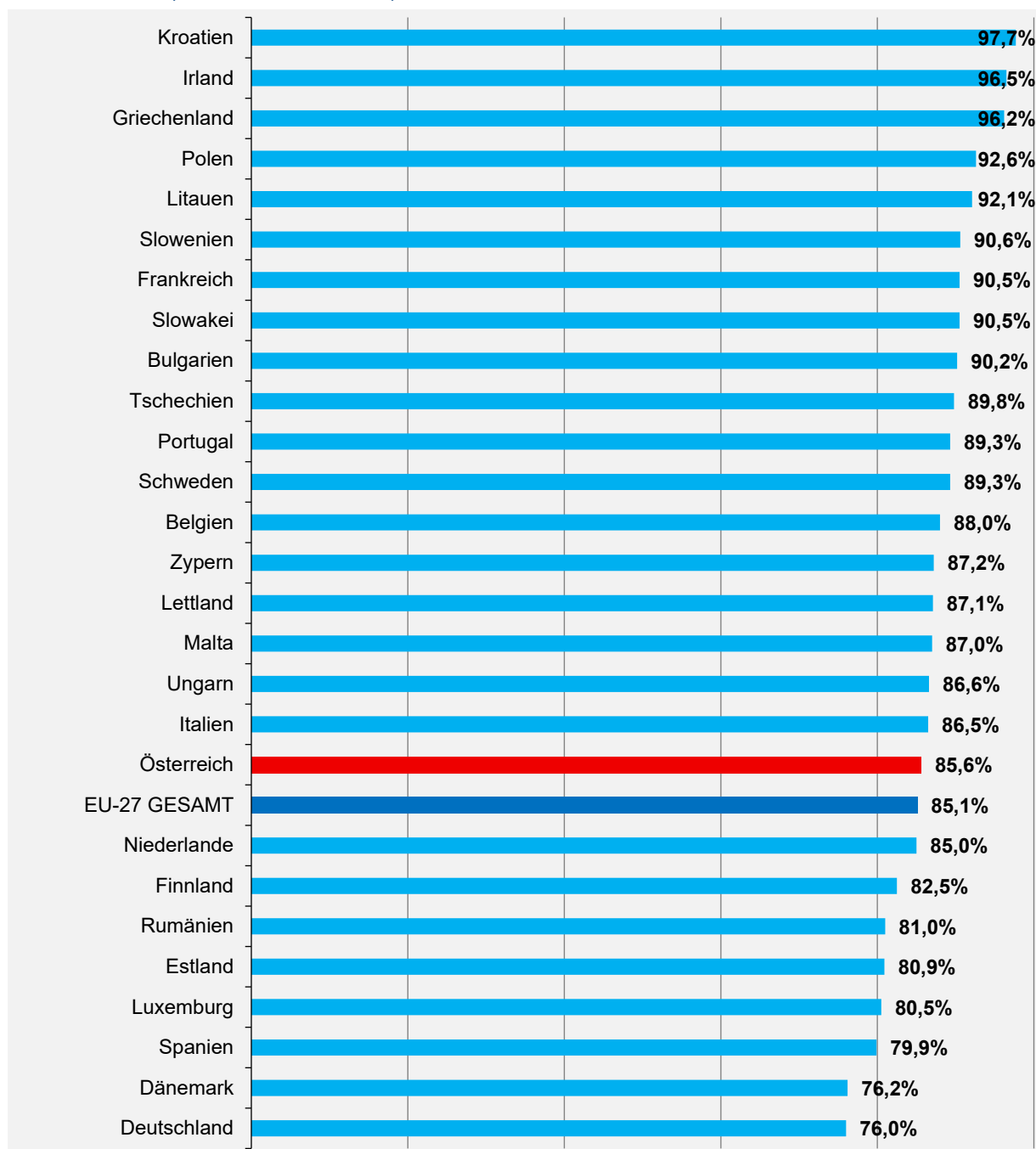
Anmerkungen: Der Indikator "Frühzeitige Schulabgänger:innen" ist definiert als der Prozentsatz der 18- bis 24-jährigen Bevölkerung, die höchstens einen Bildungsabschluss im Sekundarbereich I haben und die in den vier Wochen vor der Erhebung an keiner Maßnahme der allgemeinen oder beruflichen Bildung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

Daten für Luxemburg unvollständig.

*Daten für 2025 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor.

Grafik 3-11 Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II

(Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss),
(2024*, EU-27-Länder)



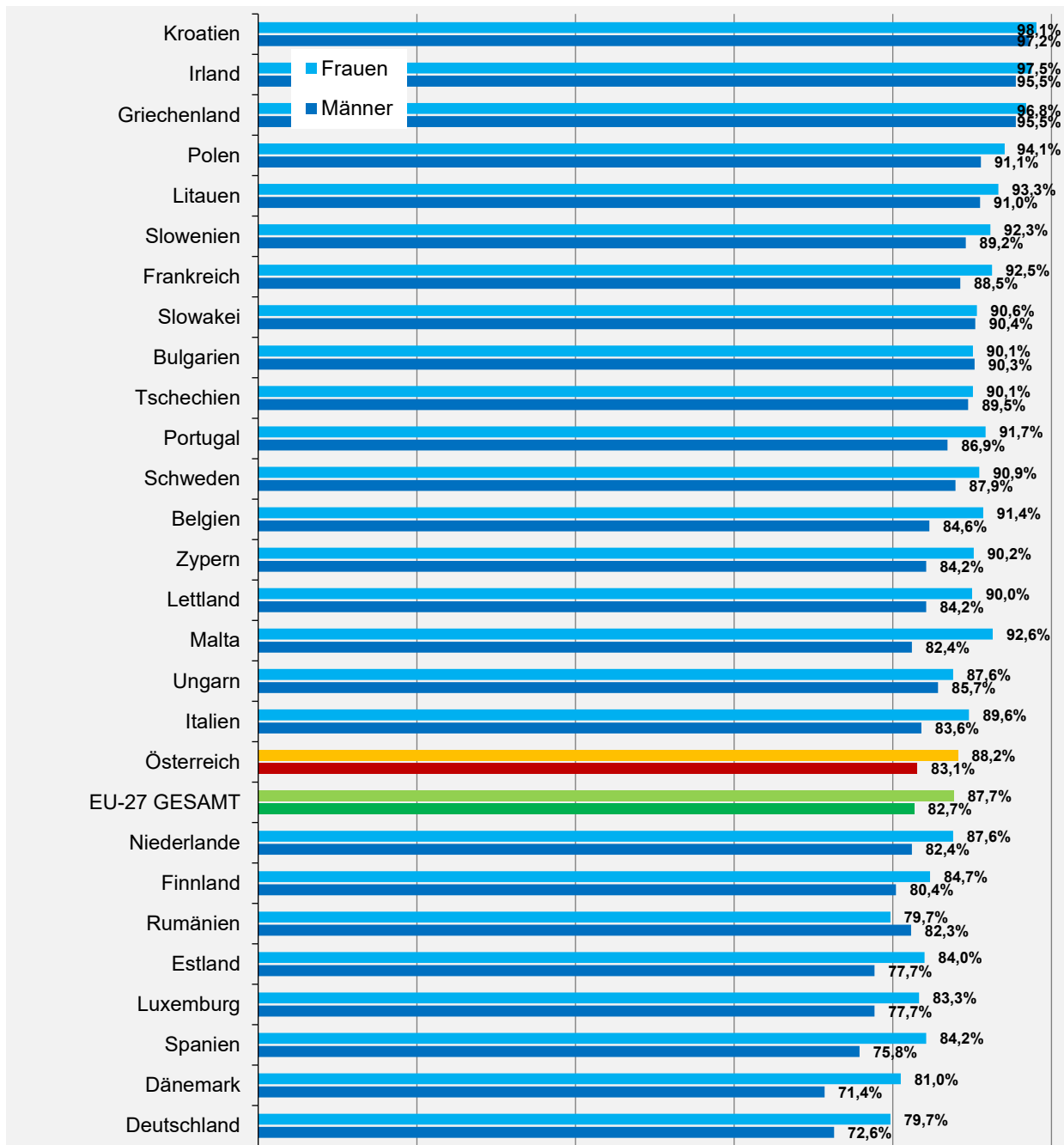
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 12.6.2025 / Datum der Extraktion: 22.10.2025)

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.

*Daten für 2025 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor.

Grafik 3-12 Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II nach Geschlecht

(Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss)
(2024*, EU-27-Länder)

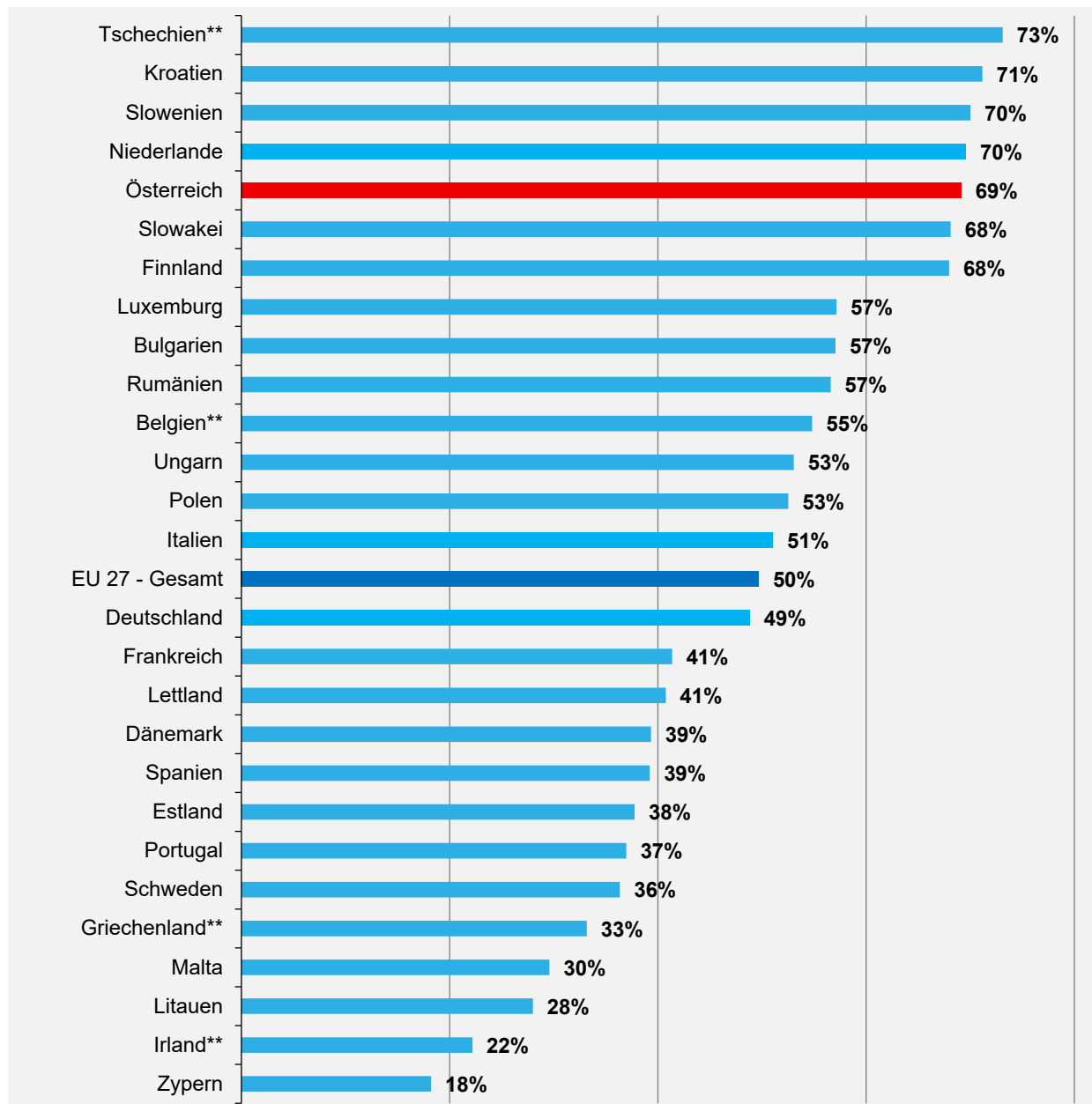


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 12.6.2025 / Datum der Extraktion: 22.10.2025)

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 Arbeitkräfteerhebung der EU.

*Daten für 2025 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor.

Grafik 3-13 Anteil der Schüler:innen an berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II (2024*, EU-27 Länder)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 16.3.2026 / Datum der Extraktion: 15.4.2026) + ibw-Berechnungen

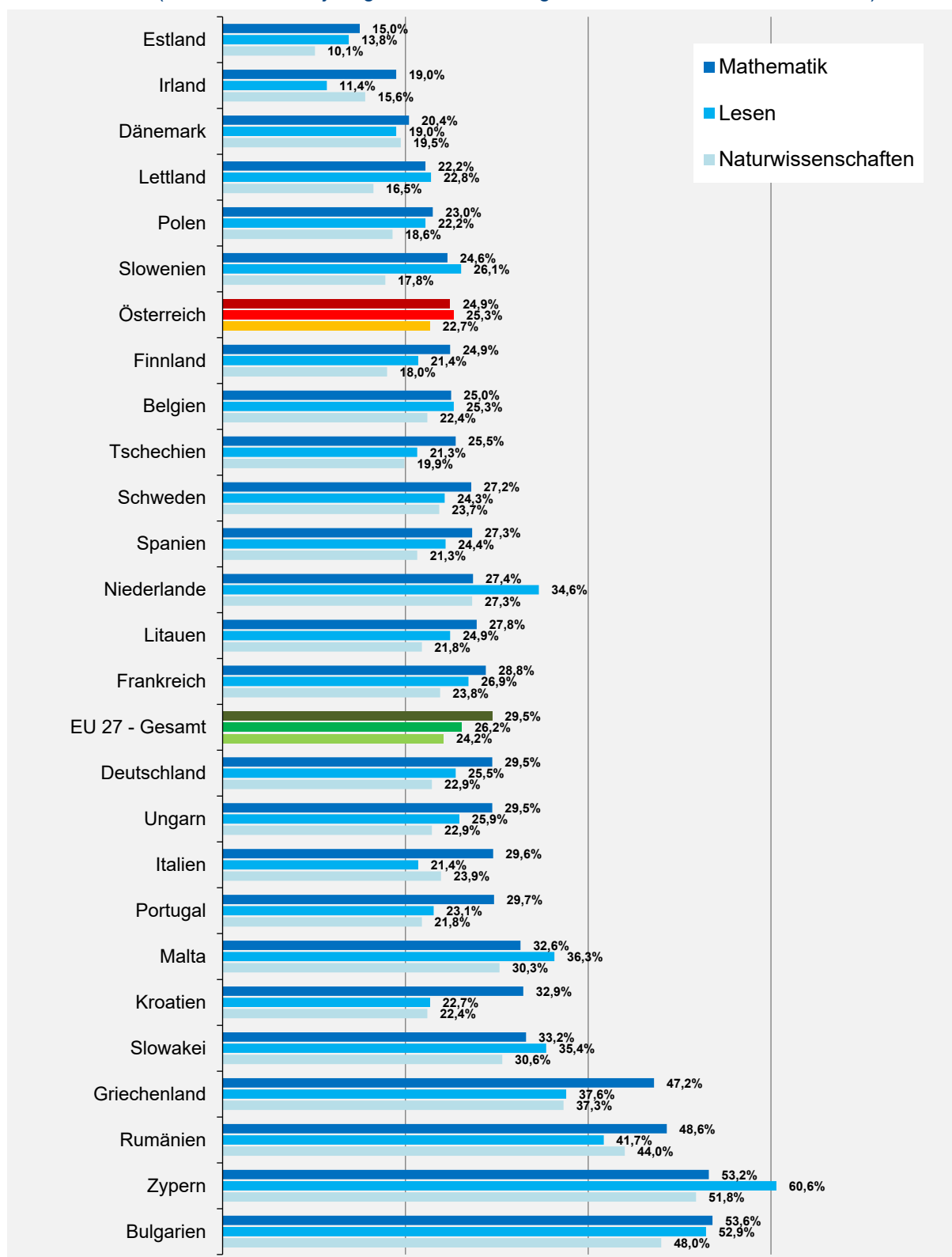
Anmerkungen: Der Indikator „Anteil der Schüler:innen an berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II“ beschreibt den Prozentsatz der Schüler und Schüler:innen in der Sekundarstufe II, die einen berufsbildenden Zweig besuchen. Er veranschaulicht somit die Bedeutung der beruflichen Bildung und Ausbildung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

*Daten für 2025 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor.

**Für diese Länder lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation nur die Daten aus 2023 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 3-14). 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 3-15) nunmehr auch unter dem EU-Durchschnitt von 26,2%.

Grafik 3-14 Leistungsschwächen in Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften
(Anteil an den 15-jährigen Schüler:innen gemäß PISA; 2022; EU-27-Länder*)



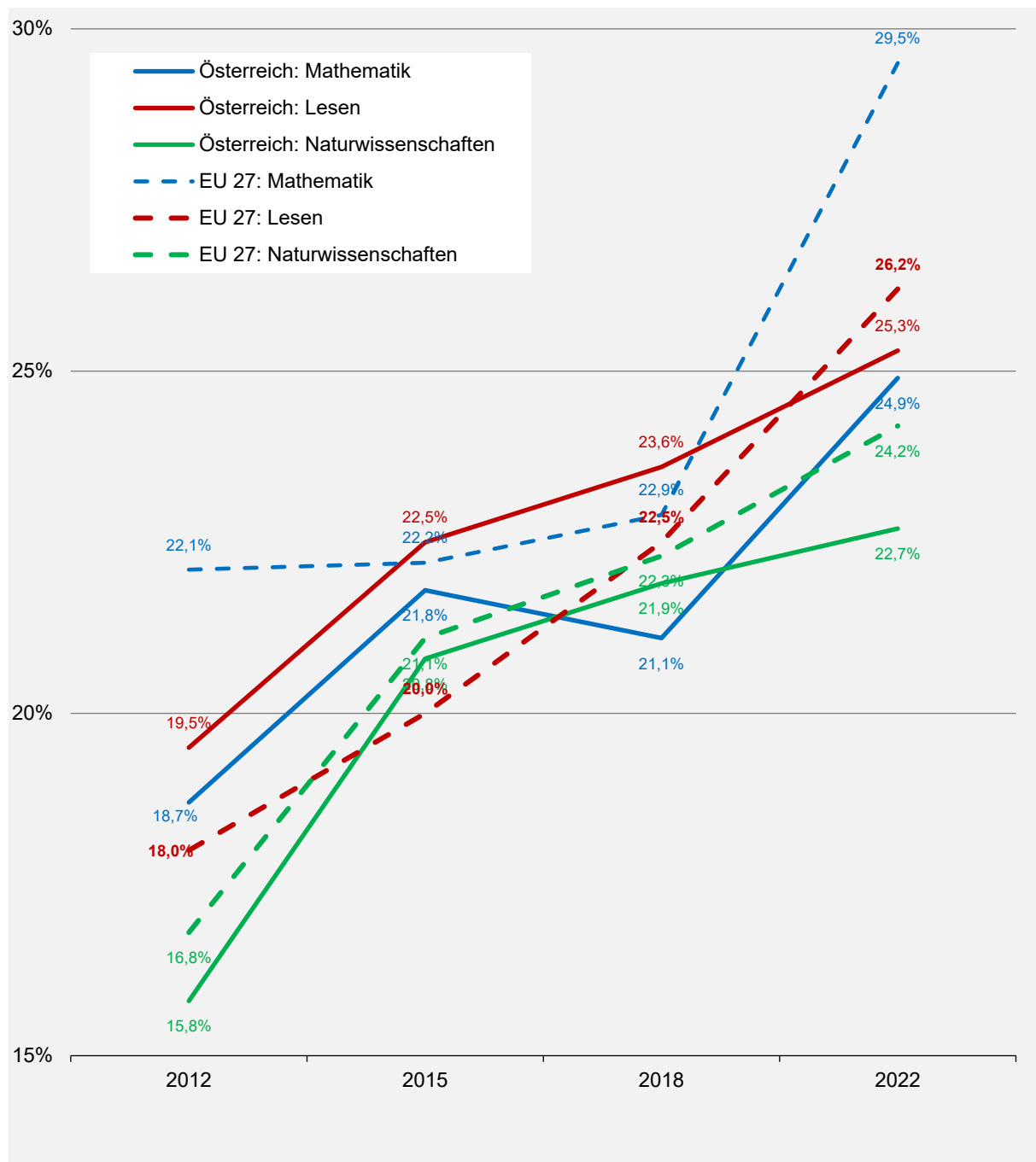
Quelle: EUROSTAT bzw. OECD (Letztes Update: 14.12.2023 / Datum der Extraktion: 8.1.2024)

* 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 3-15) 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. (Die Ergebnisse der PISA-Studie 2025 werden voraussichtlich im Herbst 2026 veröffentlicht.)

Grafik 3-15 Leistungsschwächen in Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften im Zeitverlauf (Österreich + EU-27-Länder)
(Anteil an den 15-jährigen Schüler:innen gemäß PISA; 2012 – 2022)



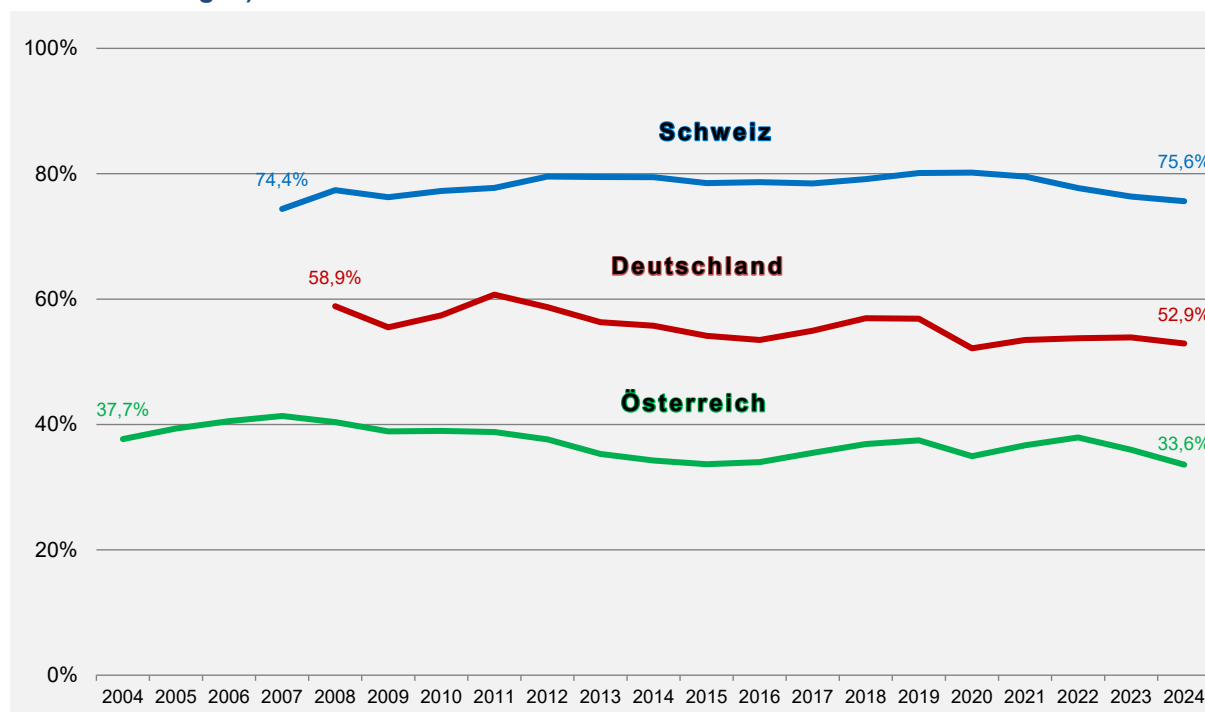
Quelle: EUROSTAT bzw. OECD (Letztes Update: 14.12.2023 / Datum der Extraktion: 8.1.2024)

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.

3.3 Österreich im D-A-CH-Vergleich (Deutschland, Schweiz)

Die duale Berufsbildung (Lehrlingsausbildung in Betrieb und Berufsschule) ist vor allem in den deutschsprachigen Ländern traditionell stark verankert. Ein länderübergreifendes Projekt¹⁶ versucht gemeinsame, vergleichende und vergleichbare Indikatoren zur dualen Berufsbildung in Deutschland, Österreich und der Schweiz zu beschreiben. Denn trotz vieler Gemeinsamkeiten unterscheiden sich diese drei Länder auch hinsichtlich wesentlicher Faktoren. Ein wesentlicher Unterschied zeigt sich bereits im Anteil der Jugendlichen, die eine Lehre beginnen. Während etwa grob geschätzt in Österreich, in dem das berufsbildende Schulwesen (mittlere und höhere Schulen) eine wesentlich größere Rolle spielt als in Deutschland und vor allem der Schweiz, auf Basis der Lehranfänger:innenzahlen 2024 rund 34% der Jugendlichen (im Laufe ihres Lebens) eine Lehre beginnen, sind dies in Deutschland aktuell rund 53%, in der Schweiz sogar knapp über 75% (vgl. Grafik 3-16).¹⁷

Grafik 3-16 „Lehnanfänger:innenquote“: Anteil der Lehnanfänger:innen an einem fiktiven Geburtsjahrgang (konkret an einem Sechstel der Alterskohorte der 15-20-Jährigen)



Quellen:

Deutschland: Zahl der Ausbildungsanfänger:innen: „Datensystem Auszubildende“ (DAZUBI) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.); Bevölkerungsstatistik: Statistisches Bundesamt (Destatis) auf Grundlage des Zensus 2022.

Österreich: WKO (Lehnanfänger:innen Ende Dezember) + Statistik Austria (15-20-Jährige im Jahresdurchschnitt) + ibw-Berechnungen. Anmerkung: In Österreich wird zur Berechnung dieses Indikators üblicherweise/sonst statt der Zahl der „Lehnanfänger:innen“ die Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ verwendet (vgl. Grafik 4-15).

Schweiz: Statistik der beruflichen Grundbildung (Zahl der Lehnanfänger:innen; Stichtag 31.07.); Statistik des jährlichen Bevölkerungsstandes sowie Statistik der Bevölkerung & Haushalte STATPOP (Zahl der 15-20-Jährigen; Stichtag 31.12.).

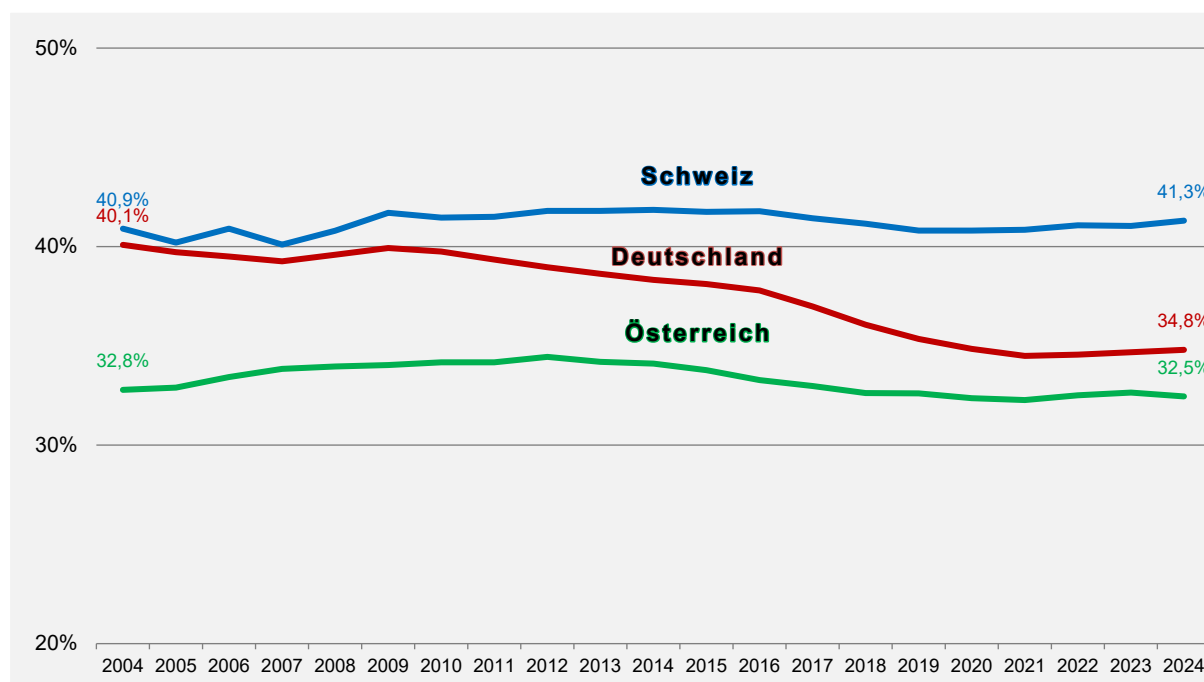
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Graf, Lukas / Kroll, Stephan / Markowitsch, Jörg / Neff, Daniel / Neumann, Jörg (2026): Indikatoren zur dualen Berufsbildung 2025. Deutschland – Österreich – Schweiz. Forschungsbericht, Bonn - Wien – Zollikofen.

¹⁶ Basierend auf einer Zusammenarbeit zwischen ibw und 3s in Österreich (Projektleitung) mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Deutschland und dem Schweizerischen Observatorium für die Berufsbildung (OBS) an der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB). Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Graf, Lukas / Kroll, Stephan / Markowitsch, Jörg / Neff, Daniel / Neumann, Jörg (2026): Indikatoren zur dualen Berufsbildung 2025. Deutschland – Österreich – Schweiz. Forschungsbericht, Bonn - Wien – Zollikofen.

¹⁷ In der Schweiz kann die Lehre in manchen Berufen auch in Vollzeit an einer Schule absolviert werden.

Der Frauenanteil an den Lehrlingen ist in Zusammenhang mit dem vorhandenen Ausbildungsangebot in den D-A-CH-Ländern zu sehen. Bedeutsam ist hier etwa die Integration der Gesundheits- und Sozialberufe in das System der dualen Berufsausbildung, welche vor allem in der Schweiz (Fachmann/-frau Gesundheit EFZ¹⁸, Fachmann/-frau Betreuung EFZ) schon stark ausgeprägt ist, in Österreich aber erst pilotiert wird (Einführung der Pflegelehre als Ausbildungsversuch im Jahr 2023). Auffallend ist der starke Rückgang des Anteils weiblicher Lehrlinge in Deutschland von 2004-2024 (vgl. Grafik 3-17).

Grafik 3-17 Frauenanteil unter den Lehrlingen (2004-2024)



Quellen:

Deutschland: Zahl der Auszubildenden nach Geschlecht: „Datensystem Auszubildende“ (DAZUBI) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.).

Österreich: WKO (Lehrlinge Ende Dezember) + ibw-Berechnungen.

Schweiz: Statistik der Lernenden (Stichtag 31.07.).

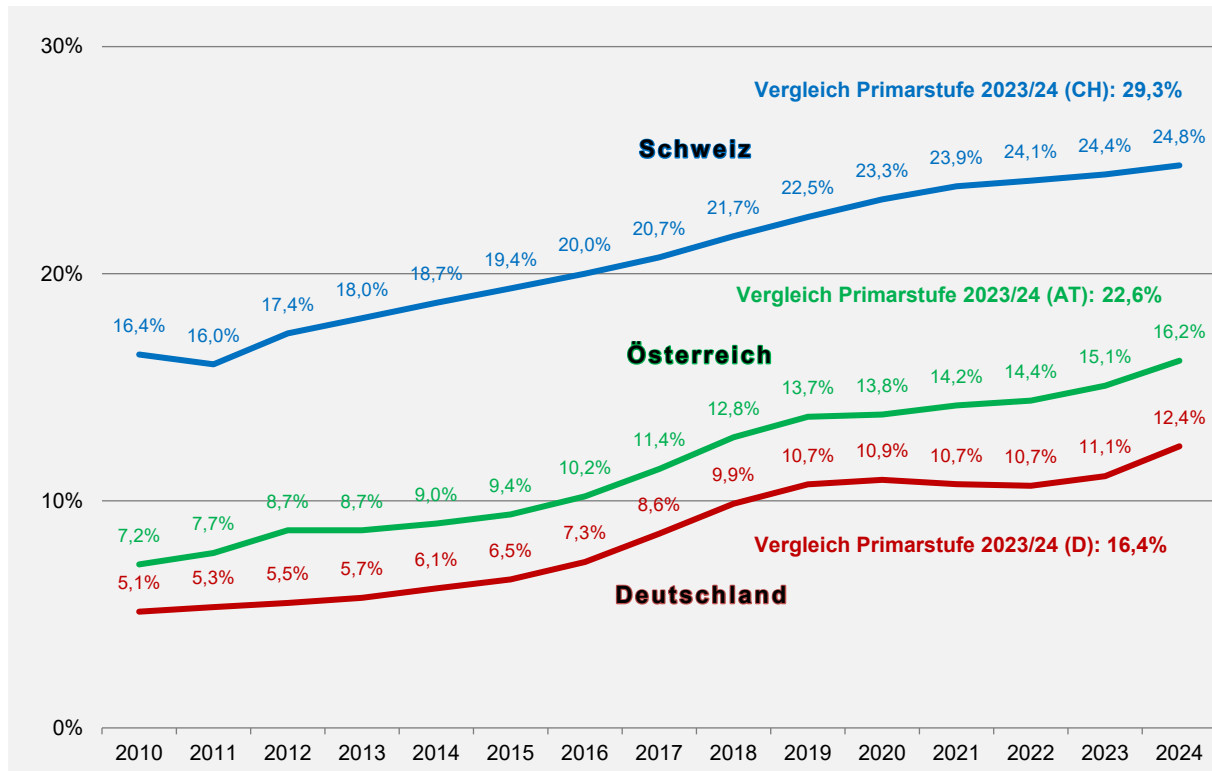
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Graf, Lukas / Kroll, Stephan / Markowitsch, Jörg / Neff, Daniel / Neumann, Jörg (2026): Indikatoren zur dualen Berufsbildung 2025. Deutschland – Österreich – Schweiz. Forschungsbericht, Bonn - Wien – Zollikofen.

¹⁸ EFZ = Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis

Der Anteil ausländischer Lehrlinge ist in allen drei untersuchten Ländern im Zeitraum 2010-2024 stark angestiegen (vgl. Grafik 3-18), allerdings auf sehr unterschiedlichen Niveaus. In der Schweiz lag der Anteil ausländischer Lehrlinge zuletzt (2024) bei 24,8%, in Österreich (2024) bei 16,2%, in Deutschland (2024) lediglich bei 12,4%.

Zum Vergleich ist in folgender Grafik auch der Anteil ausländischer Schüler:innen in der Primarstufe angeführt: Die Differenz zwischen Primarstufe und dualer Berufsbildung ist in Österreich am größten. Dort lag der Anteil ausländischer Lehrlinge im Jahr 2024 mit 16,2% deutlich unter dem Anteil ausländischer Schüler:innen in der Primarstufe (Volksschule) mit 22,6% (im Jahr 2023/24).

Grafik 3-18 Anteil ausländischer Lehrlinge (inkl. Vergleich Primarstufe)



Quellen Daten Lehrlinge (2010-2024):

Deutschland: "Datenbank Auszubildende" des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.).

Österreich: WKO (Lehrlinge Ende Dezember) + ibw-Berechnungen.

Schweiz: Statistik der Lernenden (Stichtag 31.07.).

Quellen Daten Primarstufe (2023/24):

Deutschland: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

Österreich: Statistik Austria + ibw-Berechnungen.

Schweiz: Statistik der Lernenden.

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Graf, Lukas / Kroll, Stephan / Markowitsch, Jörg / Neff, Daniel / Neumann, Jörg (2026): Indikatoren zur dualen Berufsbildung 2025. Deutschland – Österreich – Schweiz. Forschungsbericht, Bonn - Wien – Zollikofen

3.4 Österreich im Kontext der aktuellen europäischen Berufsbildungspolitik

3.4.1 Education and Training 2030

Der strategische Rahmen „Education and Training 2030“¹⁹ beschreibt die gemeinsame europäische Zusammenarbeit im Bereich allgemeiner und beruflicher Bildung für den Zeitraum 2021–2030. Er wurde vom Rat der EU verabschiedet, um fünf Prioritäten festzulegen:

- Qualitativ hochwertige Bildungssysteme - mehr Chancengleichheit, bessere Inklusion und mehr Erfolg für alle in der allgemeinen und beruflichen Bildung
- Verwirklichung von lebenslangem Lernen und Mobilität für alle
- Stärkung von Kompetenzen und Motivation in pädagogischen Berufen
- Stärkung der europäischen Hochschulbildung
- Unterstützung des ökologischen und digitalen Wandels

Die europäische Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung wurde ebenfalls 2020 überarbeitet. Dazu wurde vom Rat der Europäischen Union eine **Empfehlung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung** für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz angenommen. Diese enthält Schlüsselprinzipien für eine resiliente Berufsbildung, die sich rasch an Arbeitsmarktbedürfnisse anpasst und qualitativ hochwertige Lernangebote für alle Altersgruppen bereitstellt.

Wesentliche Eckpfeiler des strategischen Rahmens „Education and Training 2030“ im Kontext der Berufsausbildung bilden die Osnabrücker Erklärung 2020 sowie die darauffolgende Herning Erklärung 2025, die nachfolgend kurz erläutert werden.

Osnabrücker Erklärung 2020

Im November 2020 haben die Bildungsministerinnen und Bildungsminister der EU-Mitgliedstaaten, die Beitrittskandidaten sowie die EWR-EFTA-Staaten gemeinsam mit den Europäischen Sozialpartnern und der Europäischen Kommission die Osnabrücker Erklärung „zur beruflichen Bildung als Motor für den Wiederaufbau und den gerechten Übergang zu einer digitalen und ökologischen Wirtschaft“ unterzeichnet. Ziel dieser Erklärung ist es, die Berufsbildung zu modernisieren und die Zusammenarbeit über Ländergrenzen hinweg zu stärken.²⁰

Für den Zeitraum 2021 bis 2025 wurden in der Osnabrücker Erklärung vier Hauptziele zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit, sozialen Gerechtigkeit und Resilienz definiert²¹:

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

¹⁹ Näheres siehe: <https://www.bmb.gv.at/Themen/euint/ebr/et2020.html?> (Zugriff: 19.3.2026)

²⁰ Näheres siehe: <https://www.bmb.gv.at/Themen/euint/ebr/et2020.html?> (Zugriff: 19.3.2026)

²¹ Vgl. Europäische Union (2020). Osnabrücker Erklärung zur beruflichen Bildung als Motor für den Wiederaufbau und den gerechten Übergang zu einer digitalen und ökologischen Wirtschaft, 3.

Herning Erklärung 2025

Als Follow-Up zur Osnabrücker Erklärung von 2020 wurde die Herning Erklärung 2025²² zu attraktiver und inklusiver Berufsbildung für mehr Wettbewerbsfähigkeit und hochwertige Arbeitsplätze 2026 bis 2030 beim informellen Treffen der Bildungsministerinnen und Bildungsminister im September 2025 verabschiedet. Mit ihren 17 Maßnahmenvorschlägen auf nationaler und EU-Ebene verfolgt die Erklärung das Ziel, die Qualität, Attraktivität und Inklusivität der beruflichen Bildung in Europa weiter zu stärken und so die Wettbewerbsfähigkeit sowie die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze zu fördern.²³

Folgende 17 Maßnahmenvorschläge für 2026 bis 2030 wurden festgehalten:²⁴

Nationale Ebene

1. Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung und Gleichstellung mit der allgemeinen und akademischen Bildung
2. Förderung von Initiativen zur Gewinnung von mehr Lernenden und Ausbildungsbetrieben
3. Sicherstellen, dass die berufliche Bildung den sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes entspricht
4. Hervorhebung der Rolle der allgemeinen Schulbildung bei der Entwicklung grundlegender und übergreifender Kompetenzen
5. Förderung der Inklusion für alle und Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten
6. Erhöhung der Teilnahme aller Erwachsenen an Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen
7. Behebung des Ausbilder- und Lehrkräftemangels in der beruflichen Bildung
8. Engagement für das körperliche und geistige Wohlbefinden von Lernenden, Lehrkräften und Ausbildern
9. Steigerung der Exzellenz in der beruflichen Bildung
10. Weiterentwicklung von Programmen der höheren beruflichen Bildung (EQR-Niveaus 5–8)
11. Förderung und Erleichterung der inklusiven Mobilität von Lernenden, Lehrkräften und Ausbildern
12. Maximierung des Potenzials und der verantwortungsvollen Nutzung künstlicher Intelligenz und anderer technologischer Fortschritte
13. Sicherstellung ausreichender und nachhaltiger Investitionen in die berufliche Aus- und Weiterbildung

Europäische Ebene

14. Fortsetzung und weitere Unterstützung der Zusammenarbeit mit den Ländern und Sozialpartnern
15. Bestandsaufnahme der bisherigen Reformen²⁵
16. Zusammenarbeit mit europäischen und internationalen Organisationen und Netzwerken

²² Vgl. Europäische Union (2025). Herning Declaration 2025 on attractive and inclusive vocational education for more competitiveness and high-quality jobs 2026–2030.

²³ Näheres siehe: <https://www.bmb.gv.at/Themen/euint/ebr/et2020.html>? (Zugriff: 19.3.2026)

²⁴ Deutsche Übersetzung entnommen aus: <https://hubbs.schule/article/news/neue-eu-ziele-fuer-die-berufliche-bildung> (Zugriff: 19.3.2026). Originalfassung siehe: <https://danish-presidency.consilium.europa.eu/media/23xla4rt/herning-declaration-2025-english.pdf> (Zugriff: 19.3.2026).

²⁵ Bestandsaufnahme der bisherigen Reformen, die von den Ländern auf Basis der 2020 verabschiedeten Osnabrücker Erklärung durchgeführt wurden. Anschließend soll eine neue Berufsbildungsstrategie sowie dazugehörige Initiativen entwickelt werden, wie sie in der „Union of Skills“ definiert wurden.

17. Aufforderung an Cedefop und ETF²⁶, die Kommission und die Länder weiterhin zu unterstützen

3.4.2 Etablierung der Jugendgarantie

2013 wurde die Europäische Jugendgarantie vom Europäischen Rat beschlossen. Jugendlichen unter 25 Jahren, die weder in Ausbildung noch in Beschäftigung sind, soll innerhalb von vier Monaten eine hochwertige Arbeitsstelle, eine Aus- bzw. Weiterbildung oder ein hochwertiger Ausbildungs-/Praktikumsplatz angeboten werden. So soll verhindert werden, dass Jugendliche lange außerhalb des Bildungs- und Ausbildungssystems bzw. des Arbeitsmarktes stehen.

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 zur Förderung der Ausbildung bzw. Qualifizierung 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.

Kern der österreichischen Umsetzung der Jugendgarantie sind die AusBildung bis 18, die Überbetriebliche Lehrausbildung, das Jugendcoaching, das AusbildungsFit und die Ausbildungsgarantie bis 25 (siehe Kap. 7). Die Pläne aller EU-Mitgliedstaaten und aktuelle Entwicklungen sind auf einer Website der Europäischen Kommission abrufbar²⁷.

3.4.3 Europäische Ausbildungsallianz

Die Europäische Ausbildungsallianz (European Alliance for Apprenticeship – EAfA) wurde von der Europäischen Kommission im Juli 2020 neu gestartet. Sie wurde ursprünglich schon im Jahr 2013 ins Leben gerufen. Die Allianz ist Teil des EU-Pakets zur Förderung der Jugendbeschäftigung. Sie bringt Regierungen und wichtige Interessengruppen zusammen. Ziel ist es, die Qualität, das Angebot und die Attraktivität von Lehrlingsausbildungen in Europa zu verbessern. Gleichzeitig soll die Mobilität von Auszubildenden gefördert werden. Die Allianz arbeitet mit nationalen Verpflichtungen und freiwilligen Zusagen der Beteiligten. Sie dient als Plattform, auf der die Teilnehmer:innen Erfahrungen austauschen und bewährte Verfahren kennenlernen können.²⁸

Zu den Prioritäten der erneuerten EAfA zählen²⁹:

- Stärkeres Engagement der Mitgliedstaaten und Unternehmen für eine hochwertige und wirksame Lehrlingsausbildung durch nationale Ausbildungscoalitionen
- Anreize für die Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) bei der Bereitstellung eines stabilen Angebots an hochwertigen und wirksamen Lehrlingsausbildungen
- Mobilisierung lokaler und regionaler Behörden als Katalysatoren für die Lehrlingsausbildung innerhalb des lokalen Unternehmensumfelds

²⁶ CEDEFOP = European Centre for the Development of Vocational Training; ETF = European Training Foundation

²⁷ Näheres siehe: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=de> (Zugriff: 19.3.2026)

²⁸ Näheres siehe: <https://www.bmwet.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/InternationaleBerufsausbildung/Zusammenarbeit-auf-dem-Gebiet-der-Berufsbildung.html?lang=en> (Zugriff: 19.3.2026)

²⁹ Näheres siehe: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/european-alliance-apprenticeships/about-eafa_de (Zugriff: 19.3.2026)

- Stärkung des sozialen Dialogs durch eine aktivere Beteiligung der nationalen Sozialpartnerorganisationen
- Proaktive Einbeziehung der europäischen Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog im Bereich der Lehrlingsausbildung mit dem Ziel einer Einigung über gemeinsame sektorale Zusagen
- Unterstützung der Vertretung von Auszubildenden in den Mitgliedstaaten durch Neubelebung des Netzwerks Europäischer Auszubildender

Neben den Regierungen der einzelnen Länder sind in der EAfA auch Firmen und deren Verbände, Industrie-, Handels- und Handwerkskammern, Schulen und Berufsausbildungszentren, Jugend- und Wohltätigkeitsorganisationen, regionale sowie lokale Behörden, Sozialpartner, Berufsvereinigungen und Netzwerke sowie Forschungsinstitute und Think Tanks vertreten. Zum Stand 2025 sind seit 2013 insgesamt 527 Einrichtungen der Ausbildungsallianz beigetreten.³⁰

3.4.4 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 Schulabbrecher:innen 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.³¹

3.4.5 Erasmus+

Erasmus+ ist das Förderprogramm der Europäischen Union für Bildung, Jugend und Sport. In der aktuellen Programmlaufzeit von 2021 bis 2027 stellt die EU rund 28,4 Milliarden Euro zur Verfügung, um Austausch und Zusammenarbeit auf europäischer und internationaler Ebene zu unterstützen. Das Programm verfolgt mehrere zentrale Ziele: Es fördert die grenzüberschreitende Lernmobilität von Menschen jeden Alters, stärkt die Zusammenarbeit in europäischen Projekten und unterstützt politische Weiterentwicklungen in den Bereichen Bildung, Jugend und Sport. Gefördert werden sowohl Mobilitätsprojekte als auch Kooperationsvorhaben in verschiedenen Bildungsbereichen, darunter der Bereich Schule (inklusive frühkindlicher Bildung), Berufsbildung, Hochschulbildung, Erwachsenenbildung sowie Jugend und Sport.³²

³⁰ Näheres siehe: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1499&langId=en> (Zugriff: 19.3.2026)

³¹ Näheres siehe: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_de (Zugriff: 19.3.2026)

³² Näheres siehe: <https://erasmusplus.oead.at/de/das-programm> (Zugriff: 19.3.2026).

Das Bundesministerium für Bildung (BMB) 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.³³

Erasmus+ umfasst sowohl die allgemeine als auch berufliche Bildung. Im Bereich der Berufsbildung fördert Erasmus+ die Zusammenarbeit zwischen Einrichtungen aus verschiedenen Ländern. Dazu gehören Berufsschulen und andere Organisationen, die mit Ausbildung zu tun haben. Unterstützt werden vor allem Auslandsaufenthalte. Diese sind möglich für Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung, für Lehrlinge sowie für Lehr- und Fachkräfte. Die Aufenthalte können in Europa oder auch weltweit stattfinden. Sie werden immer über eine Organisation organisiert, die an Erasmus+ teilnimmt. Diese Organisation muss dafür eine Akkreditierung haben oder ein entsprechendes Projekt durchführen.³⁴

3.4.6 Der Europäische Sozialfonds (ESF+)

Der Europäische Sozialfonds Plus (ESF+), der aus dem früheren Europäischen Sozialfonds hervorgegangen ist, unterstützt Maßnahmen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und zur Erweiterung von Bildungsangeboten. Sein zentrales Ziel besteht darin, allen Menschen gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dabei ergänzt der ESF+ die österreichische Beschäftigungspolitik und richtet sich besonders an benachteiligte Gruppen sowie an Personen, die in herkömmlichen Förderprogrammen oft zu wenig berücksichtigt werden. Für die Förderperiode 2021 bis 2027 stehen dem Programm „ESF+ Beschäftigung“ 392,9 Millionen Euro zur Verfügung.³⁵

Das neue ESF+ Programm 2021-2027 adressiert schwerpunktmäßig die länderspezifischen Empfehlungen der Europäischen Kommission. Demgemäß liegt ein Programmfokus 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.

³³ Näheres siehe: <https://www.bmb.gv.at/Themen/euint/erasmusplus.html> (Zugriff: 19.3.2026)

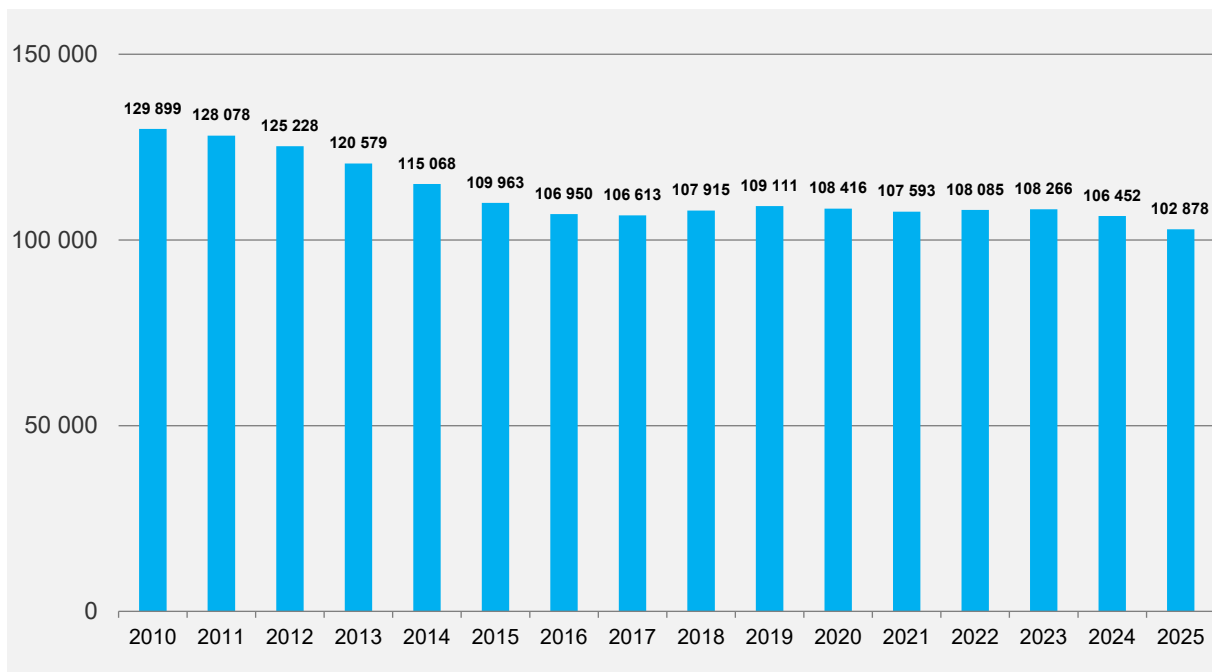
³⁴ Näheres siehe: https://www.bmb.gv.at/Themen/euint/erasmusplus/erasmusplus_berufsbildung.html (Zugriff: 19.3.2026)

³⁵ Näheres siehe: <https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Der-Arbeitsmarkt-EU-und-international/Europaeischer-Sozialfonds.html> (Zugriff: 19.3.2026)

4 Zahl der Lehrlinge

Ende Dezember 2025 gab es in Österreich 102.878 Lehrlinge (siehe Grafik 4-1). Dies ist der niedrigste Wert in den letzten 50 Jahren (vgl. Grafik 4-2). Die Gesamtzahl der Lehrlinge lag somit 2025 auch deutlich unter dem Wert von 2024 (-3.574 bzw. -3,4% Lehrlinge im Vergleich zum Jahr 2024). Von 2016 bis 2024 hatte sich hingegen die Gesamtzahl der Lehrlinge 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. (Ende) 2026 sowie in den Folgejahren ist allerdings auch ein weiterer Rückgang der Gesamt-Lehrlingszahlen zu erwarten, da die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr schon seit 2023 stark rückläufig ist (vgl. Grafik 4-13).

Grafik 4-1 Lehrlinge in Österreich (2010 – 2025)
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO

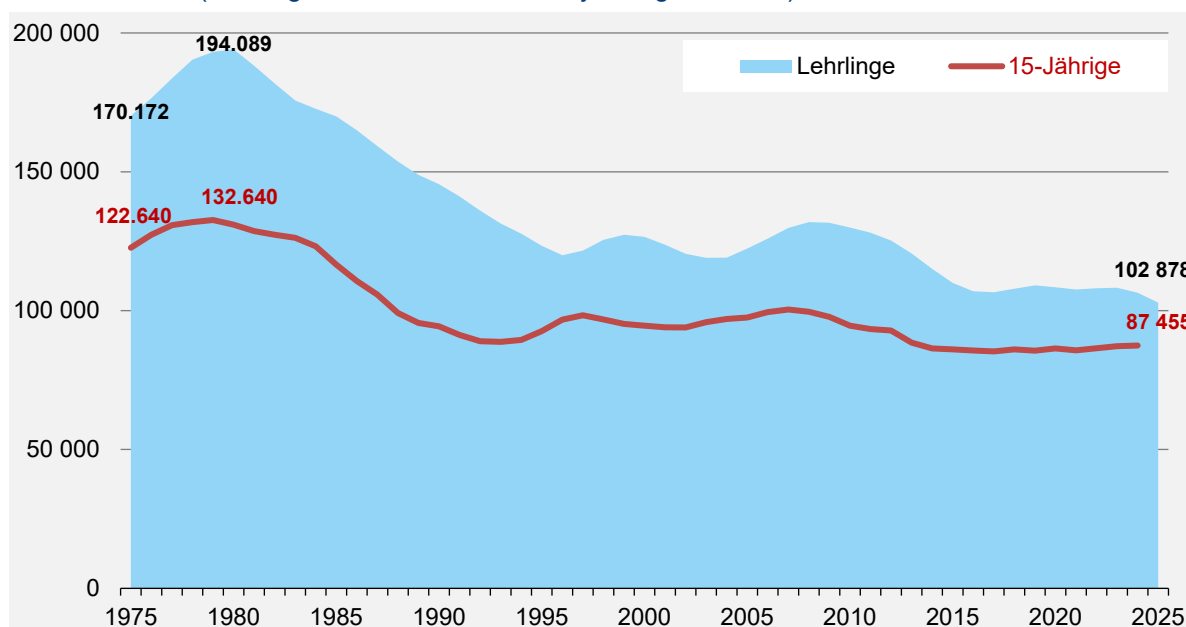
Generell ist darauf zu verweisen, dass die **Entwicklung der Lehrlingszahlen in einem besonders engen Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung** (dargestellt an der Zahl der 15-Jährigen) steht (vgl. Grafik 4-2). Dies kann als besondere Stärke der Lehrlingsausbildung in Österreich betrachtet werden: 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 14),
- dem Qualifikationsbedarf bzw. der Nachfrage der Unternehmen (beeinflusst von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen) (vgl. Kapitel 13),
- dem Bildungswahlverhalten der Jugendlichen (auch beeinflusst vom Angebot an alternativen (vollzeitschulischen) Ausbildungsmöglichkeiten) (vgl. Kapitel 24).

Eine Langzeitbetrachtung seit 1975 (vgl. Grafik 4-2) 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. Von 2009 bis 2017 war unter den Aus- und Nachwirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008 ein weiterer deutlicher Rückgang der Lehrlingszahlen zu konstatieren.³⁶ Die Abnahme der Lehrlingszahlen ist insgesamt vor allem in Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung (Rückgang der Jugendlichen sichtbar beispielsweise an der Zahl 15-Jährigen) zu sehen (vgl. Grafik 4-2). 2018 war insofern eine vorübergehende „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), der sich – wohl nicht zuletzt aufgrund konjunktureller Faktoren - 2024 und 2025 fortsetzte.

Grafik 4-2 Zahl der Lehrlinge und 15-Jährigen in Österreich seit 1975

(Lehrlinge: Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO: Lehrlingsstatistik (Ende Dezember des jeweiligen Jahres) und Statistik Austria: 15-Jährige im Jahresdurchschnitt.

Datenabfrage (15-Jährige): 18.06.2025, letzte Aktualisierung: 26.05.2025.

Anmerkung: Ohne Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen (vgl. Kapitel 23).

³⁶ Die Zahl der Lehrlinge in Betrieben ist im Zeitraum 2008 – 2017 noch wesentlich stärker zurückgegangen als die Zahl der Lehrlinge insgesamt (vgl. Kapitel 13 „Betriebliches Lehrstellenangebot“). Dass nämlich nach der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 die Zahl der Lehrlinge/Lehrstellen insgesamt nahezu konstant gehalten werden konnte, ist auch dem Umstand zu verdanken, dass die Teilnehmer:innen an der (neu gestalteten) überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß § 30b BAG), welche im Jahr 2009 erstmals gestartet wurde und die früheren „JASG-Lehrgänge“ ersetzte, gemäß § 30 (7) und § 30b (3) BAG bei der Lehrlingsstelle anzumelden sind und daher auch als Lehrlinge gezählt werden (im Gegensatz zu den Teilnehmer:innen an den (früheren) JASG-Lehrgängen, die nicht bei der Lehrlingsstelle gemeldet werden mussten und daher auch nicht in der Lehrlingsstatistik enthalten waren). Diese (teilweise) Neuorientierung der überbetrieblichen Lehrausbildung bewirkte daher eine gewisse Verzerrung/Relativierung der Lehrlingszahlen im Zeitvergleich.

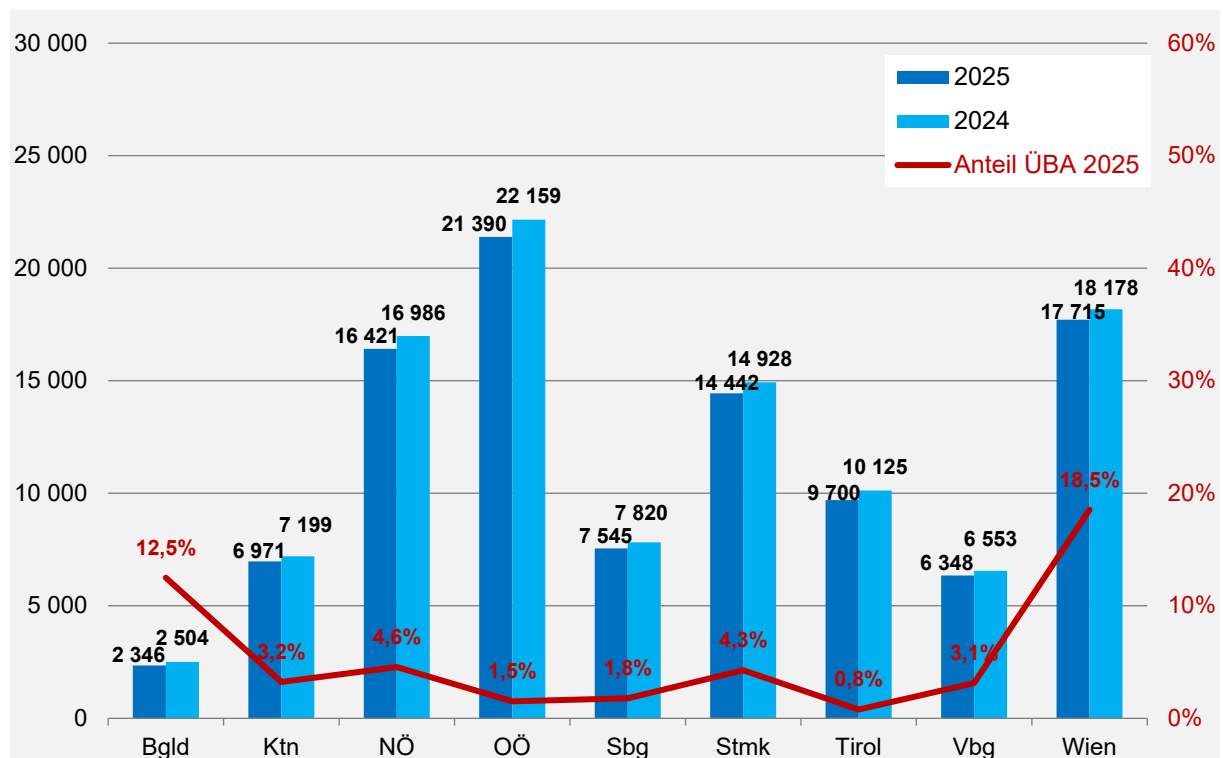
4.1 Lehrlinge nach Bundesländern

Oberösterreich hat auch 2025 seine Position als führendes Bundesland in der Lehrlingsausbildung behauptet (21.390 Lehrlinge im Jahr 2025). In allen neun Bundesländern erfolgte 2025 ein Rückgang der Lehrlingszahlen gegenüber 2024 (vgl. Grafik 4-3), relativ am stärksten im Burgenland (-158 Lehrlinge bzw. -6,3%), relativ am schwächsten in Wien (-463 Lehrlinge bzw. -2,5%).

Recht erhebliche Unterschiede lassen sich in der längerfristigen Entwicklung der Lehrlingszahlen zwischen den Bundesländern feststellen (vgl. Grafik 4-4). Von 1995 bis 2025 vergleichsweise wenig rückläufig war die Zahl der Lehrlinge in Wien (-0,1%), in Vorarlberg (-10%) und in Oberösterreich (-11%). Andere Bundesländer hatten im selben Zeitraum wesentlich deutlichere Rückgänge zu verzeichnen. Besonders betroffen von sinkenden Lehrlingszahlen seit 1995 (und auch schon davor) sind die Steiermark (-29%), das Burgenland (-27%) sowie Kärnten (-26%).

Auch der Anteil der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) an allen Lehrlingen variiert sehr stark nach Bundesländern (vgl. Grafik 4-3): Er schwankte im Jahr 2025 gemäß den Daten der WKO (Lehrlingsstellen) zwischen 18,5% in Wien und 0,8% in Tirol (siehe auch Kapitel 18).

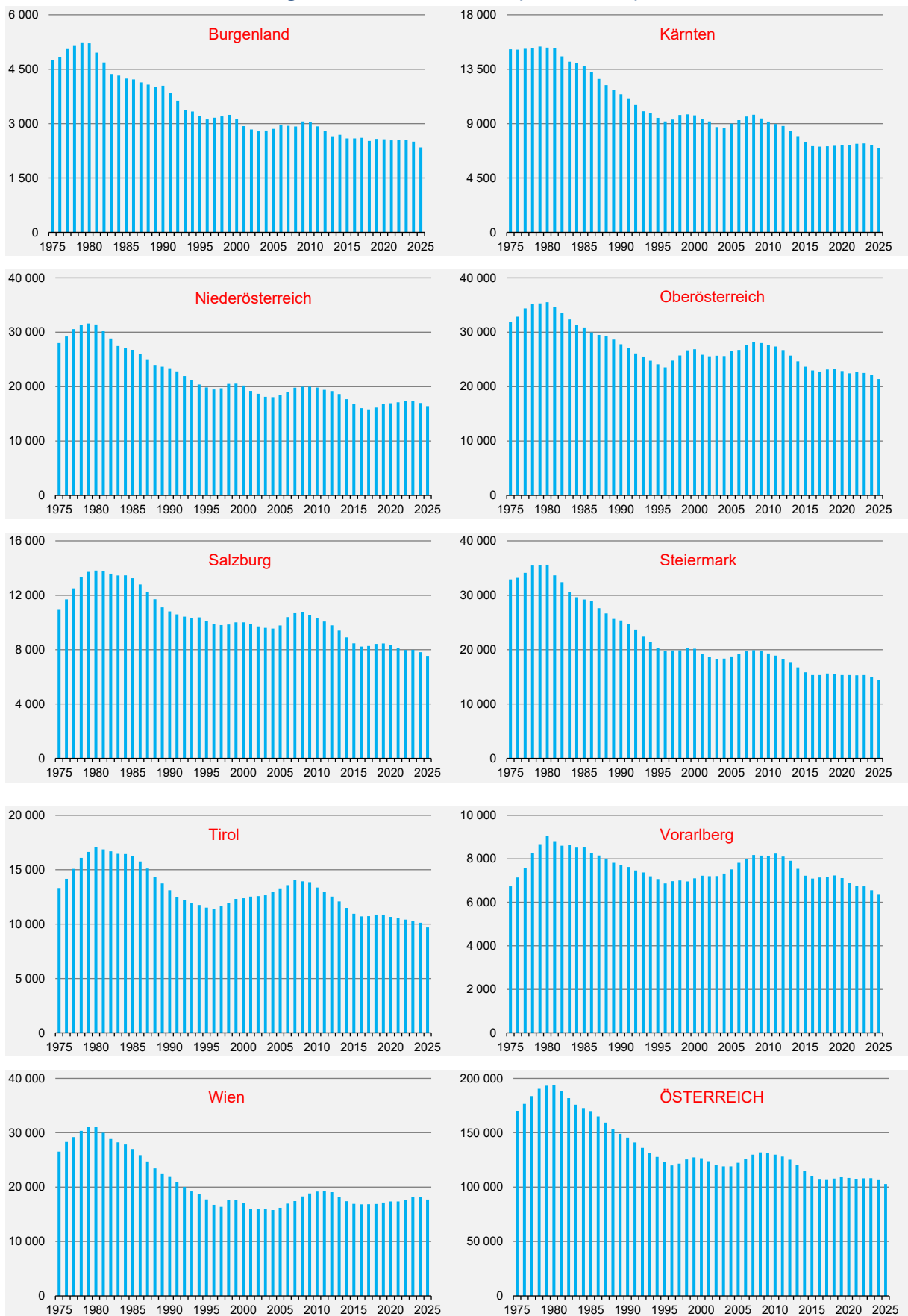
Grafik 4-3 Zahl der Lehrlinge nach Bundesländern (2024 – 2025)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

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

Grafik 4-4 Zahl der Lehrlinge nach Bundesländern (1975 – 2025)



Quelle: WKO

4.2 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 4-1).

2025 zeigt sich eine nach Sparten divergierende Entwicklung: Ein Zugewinn an Lehrlingen erfolgte 2025 lediglich in der Überbetrieblichen Lehrausbildung (+3,5%) sowie in der Sparte „Bank & Versicherung“ (+0,1%). Besonders starke (relative) Rückgänge lassen sich in den Sparten „Information & Consulting“ (-11,5%) sowie im Handel (-7,7%) beobachten, welche besonders von Veränderungen struktureller Rahmenbedingungen (Zunahme Online-Handel, Auswirkungen des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz) tangiert werden.

Die Zunahme an Lehrlingen in der überbetrieblichen Lehrausbildung kann als Reaktion auf ein sinkendes Angebot an unbesetzten betrieblichen Lehrstellen gewertet werden (vgl. Kapitel 12 und 13). Ende Dezember 2025 befanden sich insgesamt 5.898 Lehrlinge (d.h. 5,7% aller Lehrlinge) in irgendeiner Form der überbetrieblichen Lehrausbildung, 1.435 davon in § 8c Ausbildungseinrichtungen (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung)³⁷ sowie 3.908 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 18-1 bzw. Kapitel 18 „Überbetriebliche Lehrausbildung“ beschrieben. Die Teilnehmer:innenzahlen gemäß AMS sind höher (als in der Lehrlingsstatistik ersichtlich) anzusetzen, unter anderem, da viele Ausbildungslehrgänge erst nach dem Stichtag der Lehrlingsstatistik (Jahresende) beginnen.

³⁷ Seit der BAG-Novelle 2015 wird für die Ausbildungen gemäß § 8b und § 8c BAG der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

Datentabelle 4-1 Verteilung der Lehrlinge nach Sparten
(Ende Dezember 2024 und 2025)

Sparte	2024	2025	Veränderung absolut	Veränderung relativ
Gewerbe und Handwerk	45.420	43.965	- 1.455	- 3,2%
Industrie	16.937	16.169	- 768	- 4,5%
Handel	13.823	12.760	- 1.063	- 7,7%
Bank & Versicherung	1.454	1.456	+ 2	+ 0,1%
Transport & Verkehr	3.032	3.021	- 11	- 0,4%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	7.298	7.149	- 149	- 2,0%
Information & Consulting	2.734	2.420	- 314	-11,5%
Sonstige Lehrberechtigte³⁸	10.053	10.040	- 13	- 0,1%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c, 29, 30, 30b BAG)	5.701	5.898	+ 197	+ 3,5%
davon: § 8c Ausbildungseinrichtungen (Lehrzeit- verlängerung/Teilqualifizierung) ³⁹	1.352 ⁴⁰	1.435 ⁴¹	+ 83	+ 6,1%
davon: § 30b Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS ⁴²	3.799	3.908	+ 109	+ 2,9%
GESAMT	106.452	102.878	-3.574	- 3,4%

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

In den letzten 20 Jahren war ein anteilmäßiger Rückgang der Lehrlinge (vgl. Grafik 4-5) am stärksten in den Sparten „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ (2005: 12%, 2025: 7% aller Lehrlinge) sowie „Gewerbe und Handwerk“ (2005: 48%, 2025: 43% aller Lehrlinge) zu verzeichnen. In der Industrie hat es seit Anfang 2000 hingegen eine anteilmäßige (und auch absolute) Zunahme an Lehrlingen gegeben (2005: 13%, 2025: 16%). Anteilsmäßige (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.

³⁸ Zur Gruppe der „Sonstigen Lehrberechtigten“ werden Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.), gezählt.

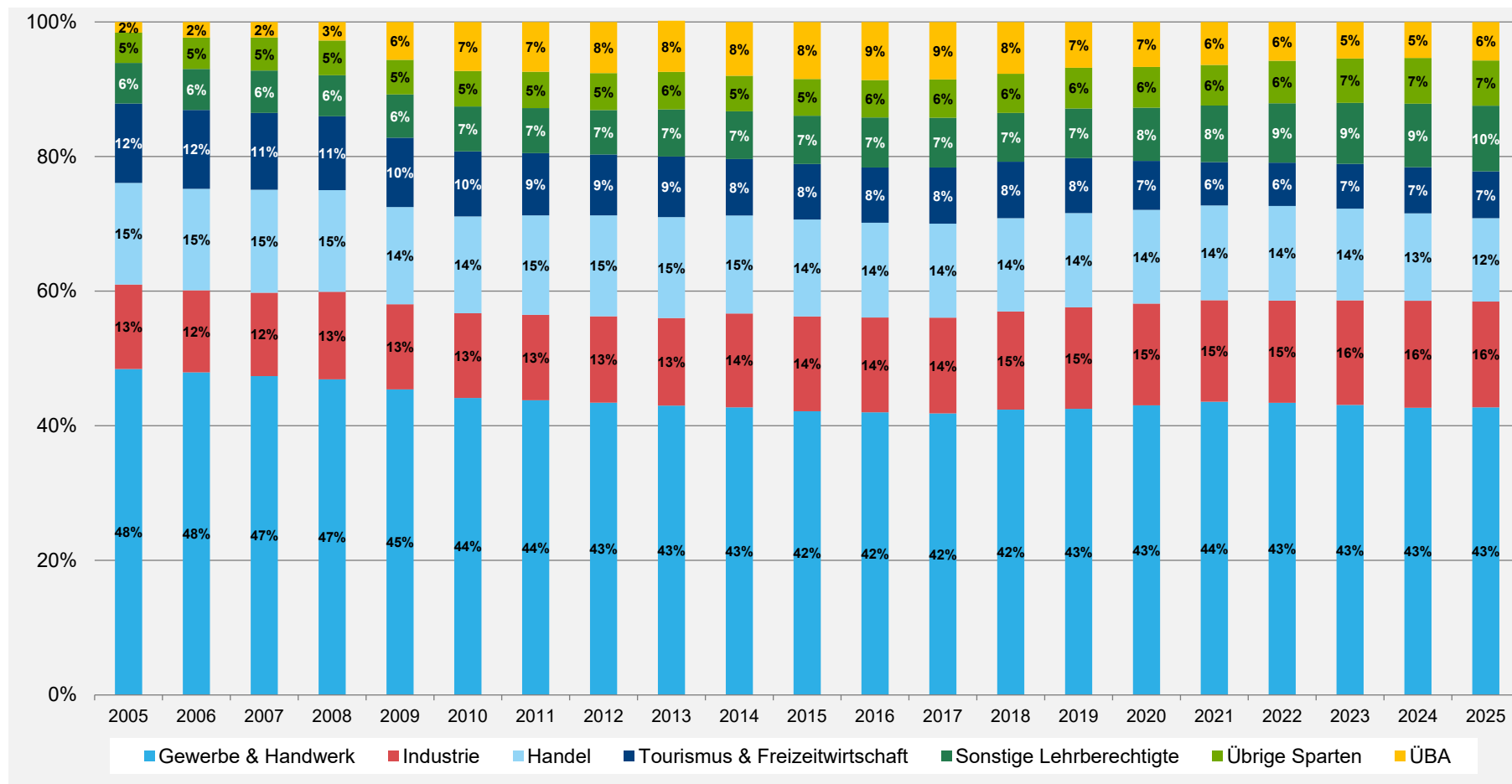
³⁹ Auftrag/Finanzierung durch AMS (größtenteils) bzw. der Bundesländer etc. Seit der BAG-Novelle 2015 wird für die Ausbildungen gemäß § 8b und § 8c BAG der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

⁴⁰ Davon n=1.182 im Auftrag des AMS.

⁴¹ Davon n=1.249 im Auftrag des AMS.

⁴² In der Lehrlingsstatistik sind nur die ÜBA-Lehrlinge zum Stichtag Ende Dezember enthalten. Weiterführende Informationen zu den Lehrlingen in der Überbetrieblichen Lehrausbildung siehe Kapitel 18.

Grafik 4-5 Entwicklung der Verteilung der Lehrlinge nach Sparten (2005 – 2025 in Prozent)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

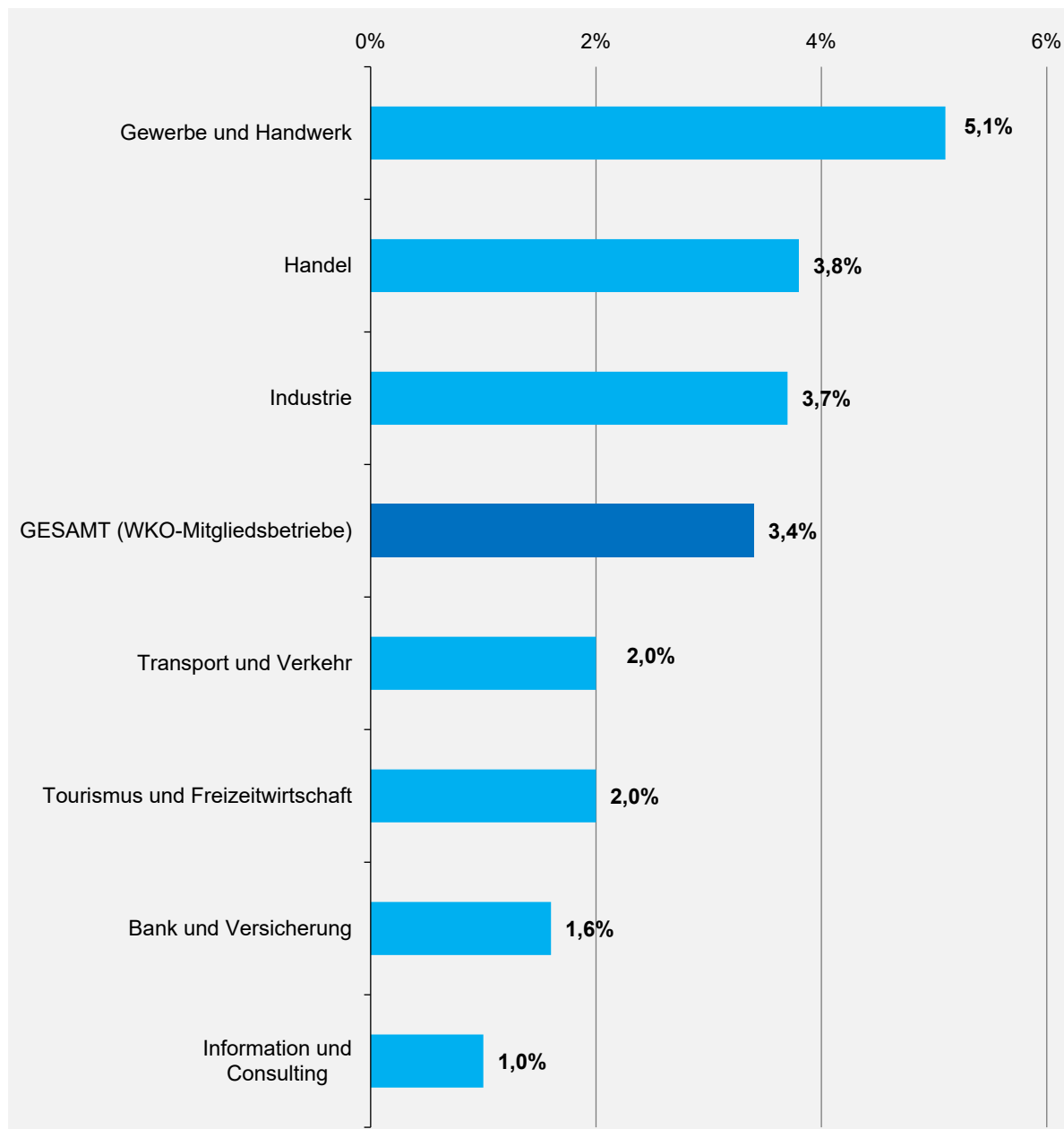
„Sonstige Lehrberechtigte“ = Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.)

„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 unselbständig Beschäftigten (vgl. Grafik 4-6) mit Abstand am größten ist (2025: 5,1%). Aber vor allem im Gewerbe und Handwerk war diese Lehrlingsquote in den letzten Jahren stark rückläufig (2010: 8,5%).⁴³ Unter allen Beschäftigten in den Mitgliedsbetrieben der WKO betrug 2025 der Anteil der Lehrlinge 3,4%.

Grafik 4-6 Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten nach Sparten (WKO)
(Prozentwerte; Dezember 2025)

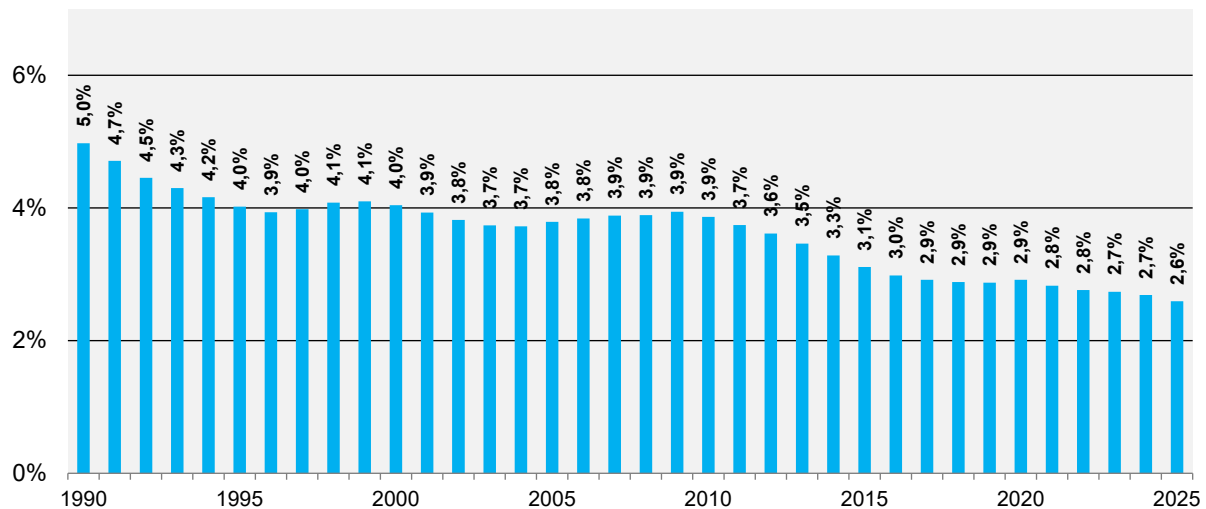


Quelle: WKO (2026): Lehrlingsquoten 2025 – Anteil der Lehrlinge an den unselbständig Beschäftigten, Wien.
Anmerkung: Bezogen auf 2.545.723 Beschäftigte in den WKO-Mitgliedsbetrieben (Dezember 2025).

⁴³ 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 4-2) führte im Zusammenhang mit der (fast) stetig wachsenden Zahl an Beschäftigten (vgl. Grafik 32-3) dazu, dass auch der Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten seit 1990 (5,0%) stark gesunken ist (2025: 2,6%), d.h. sich beinahe halbiert hat (vgl. Grafik 4-7). Diese Zahlen liefern daher ein deutliches Indiz dafür, dass die langfristige Sicherung des Fachkräftenachwuchses akut gefährdet ist (vgl. auch Kapitel 34).

Grafik 4-7 Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten (1990 – 2025)



Quelle: WKO + Dachverband der Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen

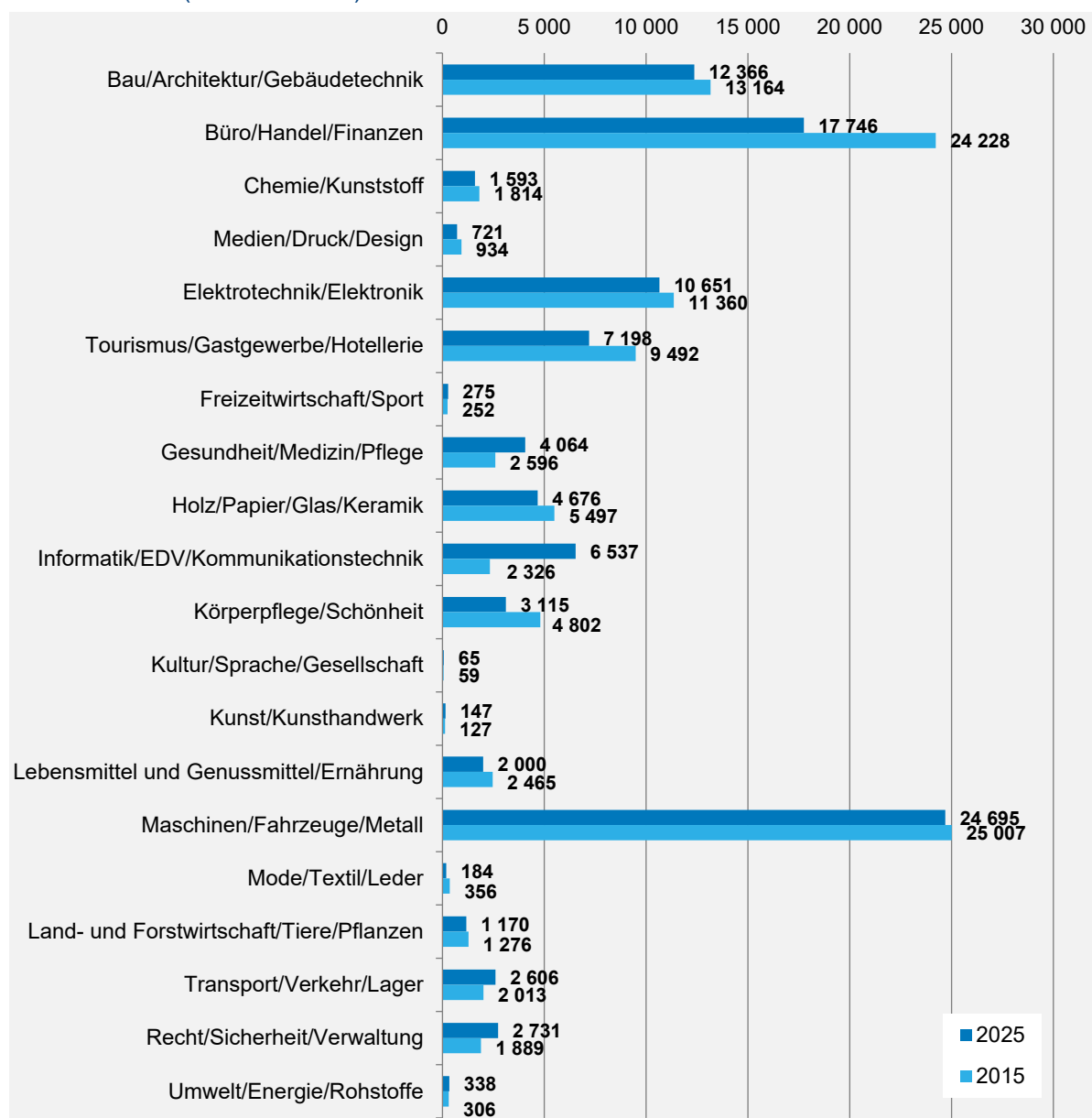
Anmerkungen: Bezogen auf alle unselbständig Beschäftigten Österreichs (3.964.995 Personen im Jahr 2025).

Unselbständig Beschäftigte zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG. Geringfügig Beschäftigte sind nicht erfasst. Inkl. Präsenzdienner:innen und KBG-Bezieher:innen.

4.3 Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen

Interessant ist nicht nur die Entwicklung der Lehrlingszahlen nach Sparten, sondern auch jene nach Lehrberufsgruppen (vgl. Grafik 4-8). Im Zeitraum 2015-2025 gab es bei dieser Betrachtungsweise deutliche Zuwächse vor allem in der Berufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ (+4.211 Lehrlinge – zu den Hintergründen siehe auch Grafik 4-9). Die stärksten Rückgänge in absoluten Zahlen erfolgten in den Berufsgruppen „Büro/Handel/Finanzen“ (-6.482 Lehrlinge), „Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie“ (-2.294 Lehrlinge) sowie „Körperpflege/Schönheit“ (-1.687 Lehrlinge). Anteilsmäßig bedeutet dies für diese Berufsgruppen folgende relative Rückgänge innerhalb der letzten 10 Jahre: „Körperpflege/Schönheit“ (-35%), „Büro/Handel/Finanzen“ (-27%), „Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie“ (-24%).

Grafik 4-8 Zahl der Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen (2025 und 2015)

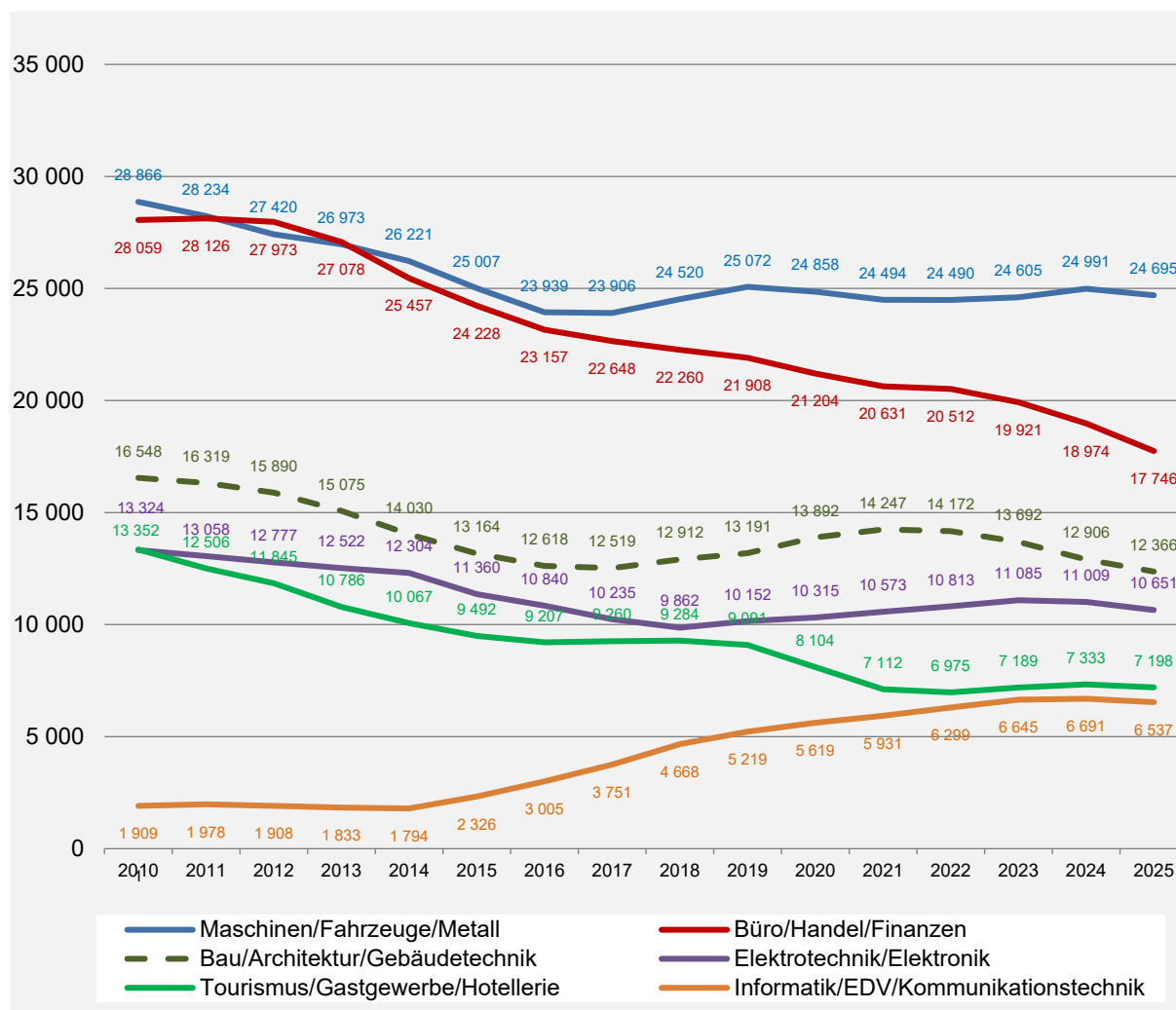


Quelle: WKO (Stichtag: Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

Bei der Betrachtung der Lehrlingszahlen in den sechs größten Lehrberufsgruppen seit 2010 wird deutlich sichtbar, dass die Entwicklungen bzw. die Rückgänge in den einzelnen Lehrberufsgruppen nicht synchron erfolgten. Der Tourismus war 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 2025 (7.198 Lehrlinge) nur mehr gut die Hälfte des Wertes von 2010 (13.352 Lehrlinge). Absolut betrachtet sanken die Lehrlingszahlen von 2010-2025 am stärksten in der Lehrberufsgruppe „Büro/Handel/Finanzen“ (2010: 28.059 Lehrlinge, 2025: 17.746 Lehrlinge). Selbst in der für die Energiepolitik/-wende so bedeutsamen Lehrberufsgruppe „Elektrotechnik/Elektronik“ wurden 2025 wesentlich weniger Lehrlinge ausgebildet als 2010 (-2.673 Lehrlinge).

Die Lehrlingszahlen hängen auch mit der Einführung neuer Lehrberufe und der Weiterentwicklung bestehender Lehrberufe zusammen: Der ab dem Jahr 2015 erfolgte starke Anstieg der Lehrlingszahlen in der Lehrberufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ ist zum wesentlichen Teil auf die 2015 erfolgte Neuordnung (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. 2025 wurden bereits 3.423 Lehrlinge im Lehrberuf „Mechatronik“ ausgebildet (vgl. auch Abschnitt 4.8).

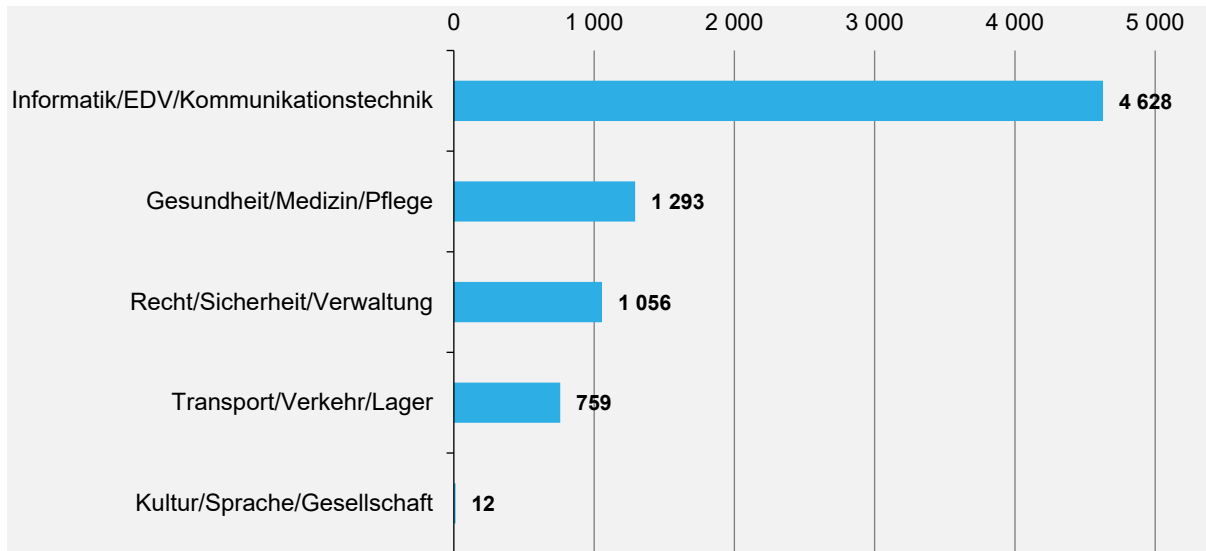
Grafik 4-9 Zahl der Lehrlinge in den sechs größten Lehrberufsgruppen
(Absolutzahlen; 2010 – 2025)



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

Die fünf Lehrberufsgruppen mit den (absolut) größten Zuwächsen im Zeitraum 2010-2025 sind in Grafik 4-10 dargestellt, jene mit den größten Rückgängen an Lehrlingen in Grafik 4-11.

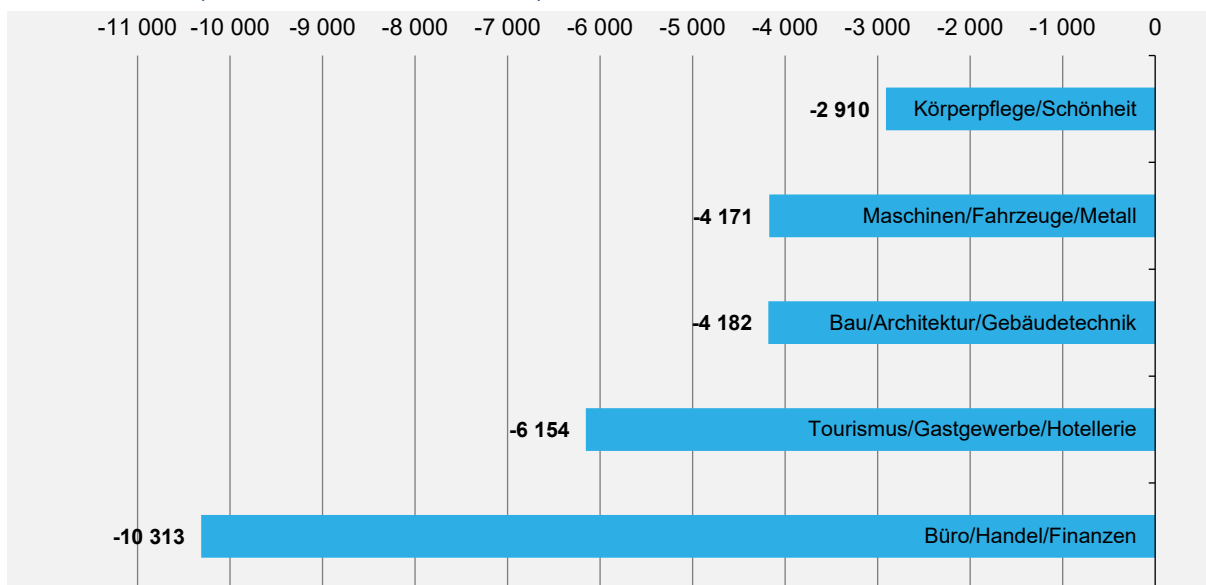
Grafik 4-10 Die fünf Lehrberufsgruppen mit den größten Zuwächsen an Lehrlingen
(Absolutzahlen; 2010 – 2025)



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

Anmerkung: Das starke Wachstum der Lehrberufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ ist zu einem wesentlichen Teil auf die 2015 erfolgte Neuordnung (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. 2025 wurden bereits 3.423 Lehrlinge im Lehrberuf „Mechatronik“ ausgebildet (Quelle: WKO).

Grafik 4-11 Die fünf Lehrberufsgruppen mit den größten Rückgängen an Lehrlingen
(Absolutzahlen; 2010 – 2025)

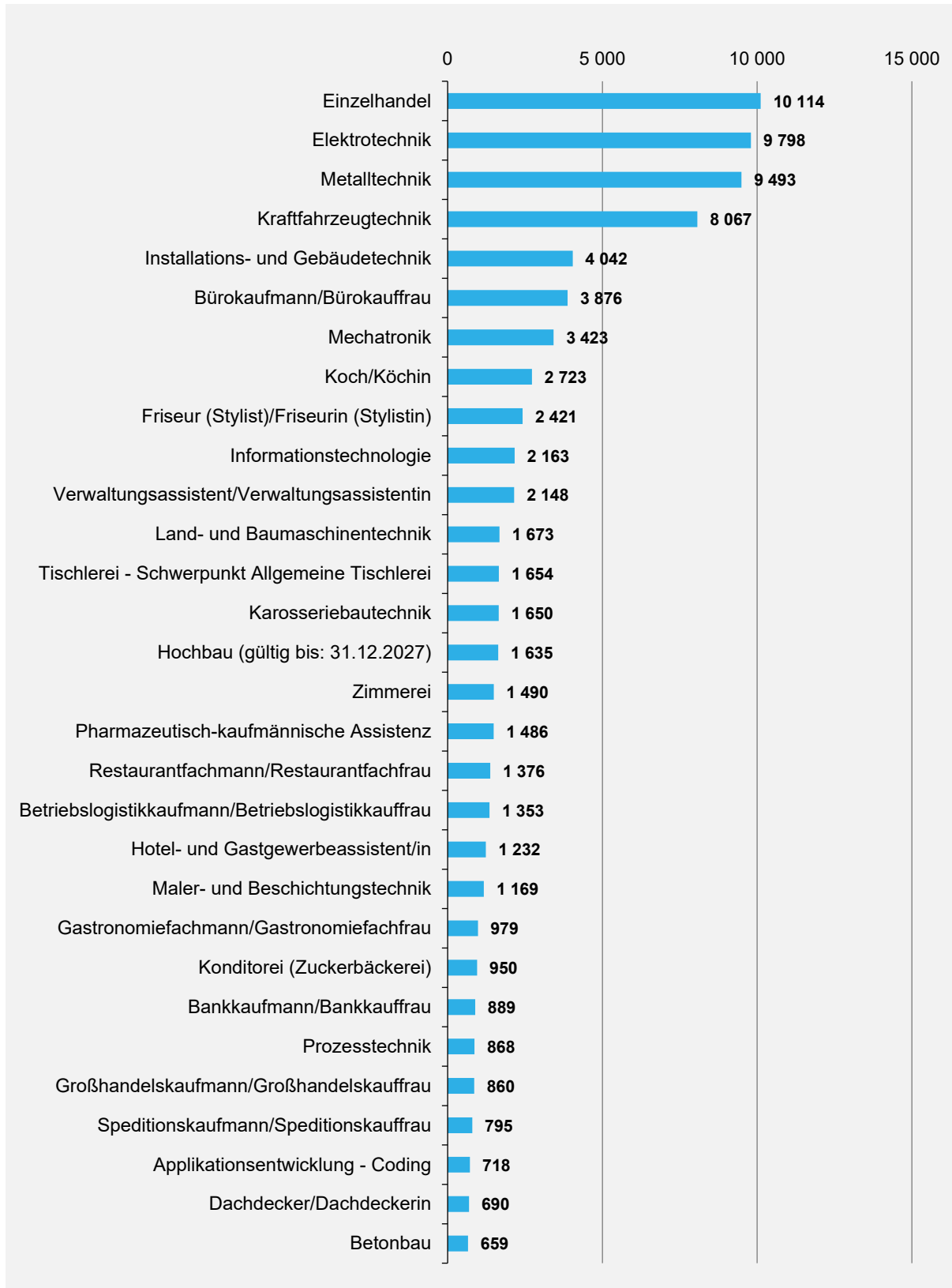


Quelle: WKO (Stichtag: Ende Dezember des jeweiligen Jahres) + ibw-Berechnungen

4.4 Lehrlinge nach Lehrberufen

Grafik 4-12 Die 30 häufigsten Lehrberufe 2025

(Einfach- und Doppellehren (nur 1. Lehrberuf), inkl. Schwerpunkte und Vorgängerlehrberufe)

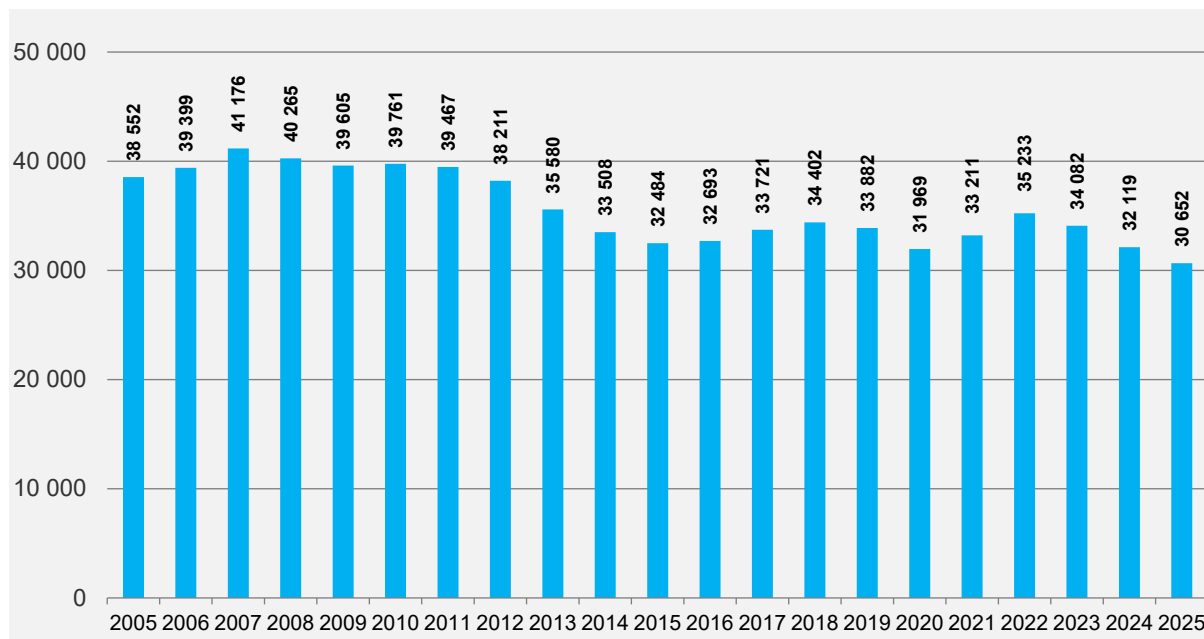


Quelle: WKO: Lehrlingsstatistik 2025 (Stichtag: Ende Dezember 2025)

4.5 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. Lehrjahr⁴⁴ (vgl. Grafik 4-13). Diese Zahl war Ende 2025 (30.652 Lehrlinge im 1. Lehrjahr) nochmals um fast 1.500 Personen niedriger als Ende 2024 (32.119 Lehrlinge im 1. Lehrjahr) und lag damit sogar deutlich unter dem Niveau des „Corona-Jahrs“ 2020⁴⁵ (31.969 Lehrlinge im 1. Lehrjahr).

Grafik 4-13 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres; 2005 – 2025)



Quelle: WKO

⁴⁴ Die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr ist nicht gänzlich gleichzusetzen mit der Zahl der Lehranfänger:innen. Beispielsweise gelten 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 Lehranfänger:innen aber sehr wohl als Lehrlinge im ersten Lehrjahr. Umgekehrt zählen Teilnehmer:innen einer nicht als Lehrausbildung gewerteten Ausbildung, die mit einer Lehrzeitanrechnung im zweiten Lehrjahr in eine Lehre einsteigen, als Lehnanfänger:innen aber nicht als Lehrlinge im 1. Lehrjahr.

⁴⁵ Im Zuge der „COVID-19-Pandemie“ war vor allem 2020 eine starke Abnahme der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr zu beobachten, sogar das Langzeittief 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 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). 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 Drop-Outs aus weiterführenden Schulen).

Die Entwicklung der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr nach Sparten (vgl. Datentabelle 4-2) zeigt im Jahr 2025 (Ende Dezember) im Vorjahresvergleich in fast allen Sparten ein Minus, besonders stark (absolut und relativ) betrachtet in der Industrie (-623 Lehrlinge bzw. -14,0%), relativ betrachtet auch in der Sparte „Information & Consulting“ (-17,1%). Zuwächse an Lehrlingen im 1. Lehrjahr gab es im Jahr 2025 lediglich in der Sparte „Transport & Verkehr (+1,5%) sowie in der Überbetrieblichen Lehrausbildung (+6,3%)

Datentabelle 4-2 **Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr nach Sparten**
(Ende Dezember 2024 und 2025)

Sparte	2024	2025	Veränderung absolut	Veränderung relativ
Gewerbe und Handwerk	12.579	12.160	-419	-3,3%
Industrie	4.448	3.825	-623	-14,0%
Handel	4.624	4.343	-281	-6,1%
Bank & Versicherung	437	409	-28	-6,4%
Transport & Verkehr	863	876	13	1,5%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	2.450	2.392	-58	-2,4%
Information & Consulting	692	574	-118	-17,1%
Sonstige Lehrberechtigte⁴⁶	3.105	2.967	-138	-4,4%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c, 29, 30, 30b BAG)	2.921	3.106	185	6,3%
GESAMT	32.119	30.652	-1.467	-4,6%

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

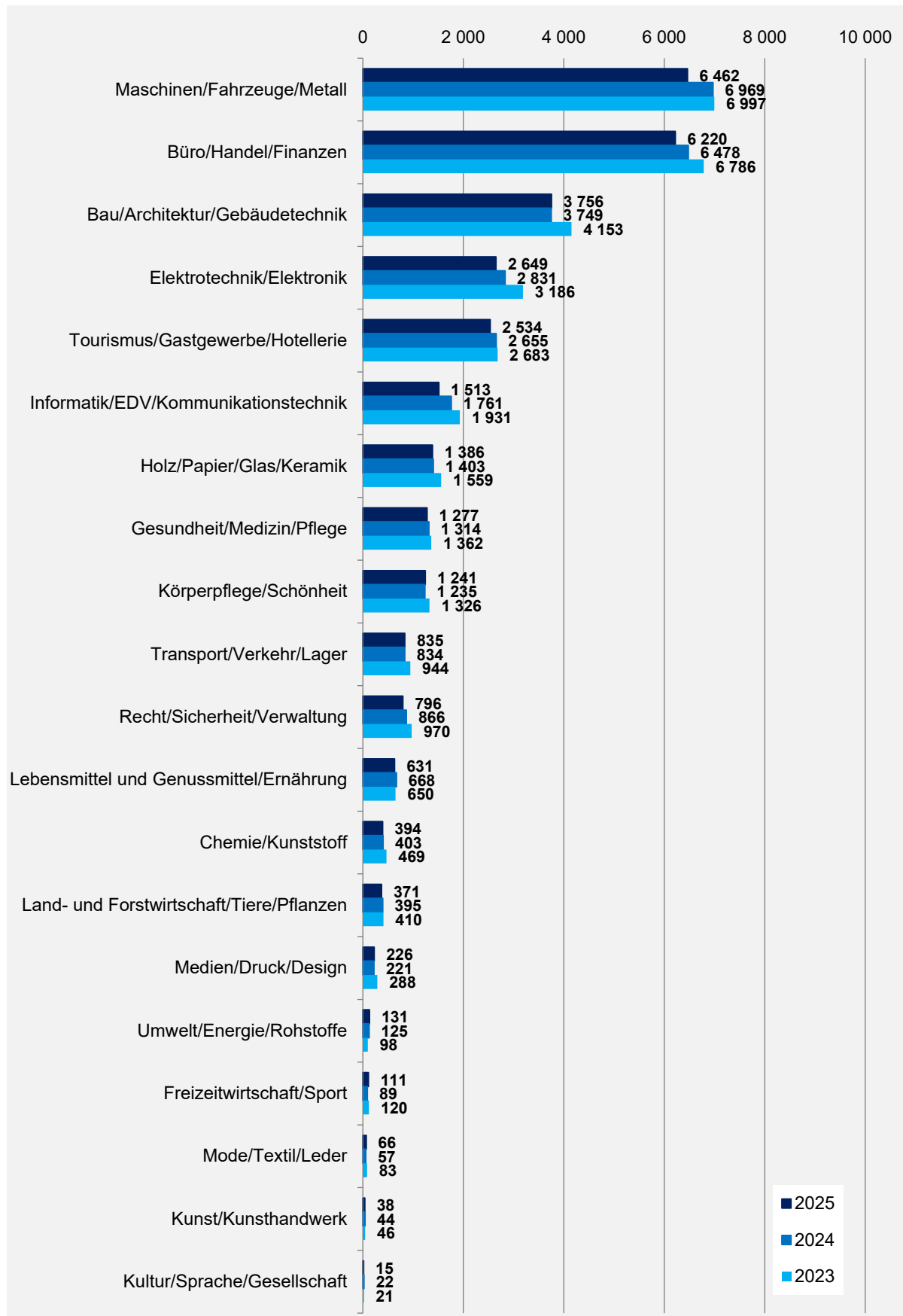
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Wird die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr von 2023-2025 nach Lehrberufsgruppen betrachtet (vgl. Grafik 4-14), fallen vor allem für folgende Lehrberufsgruppen massive Rückgänge auf:

- Büro/Handel/Finanzen (-566 Lehrlinge im 1. Lehrjahr 2023-2025)
- Elektrotechnik/Elektronik (-537)
- Maschinen/Fahrzeuge/Metall (-535)
- Informatik/EDV/Kommunikationstechnik (-418)
- Bau/Architektur/Gebäudetechnik (-397)

⁴⁶ Zur Gruppe der „Sonstigen Lehrberechtigten“ werden Betriebe gezählt, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.).

Grafik 4-14 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr nach Lehrberufsgruppen (2023 – 2025)
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

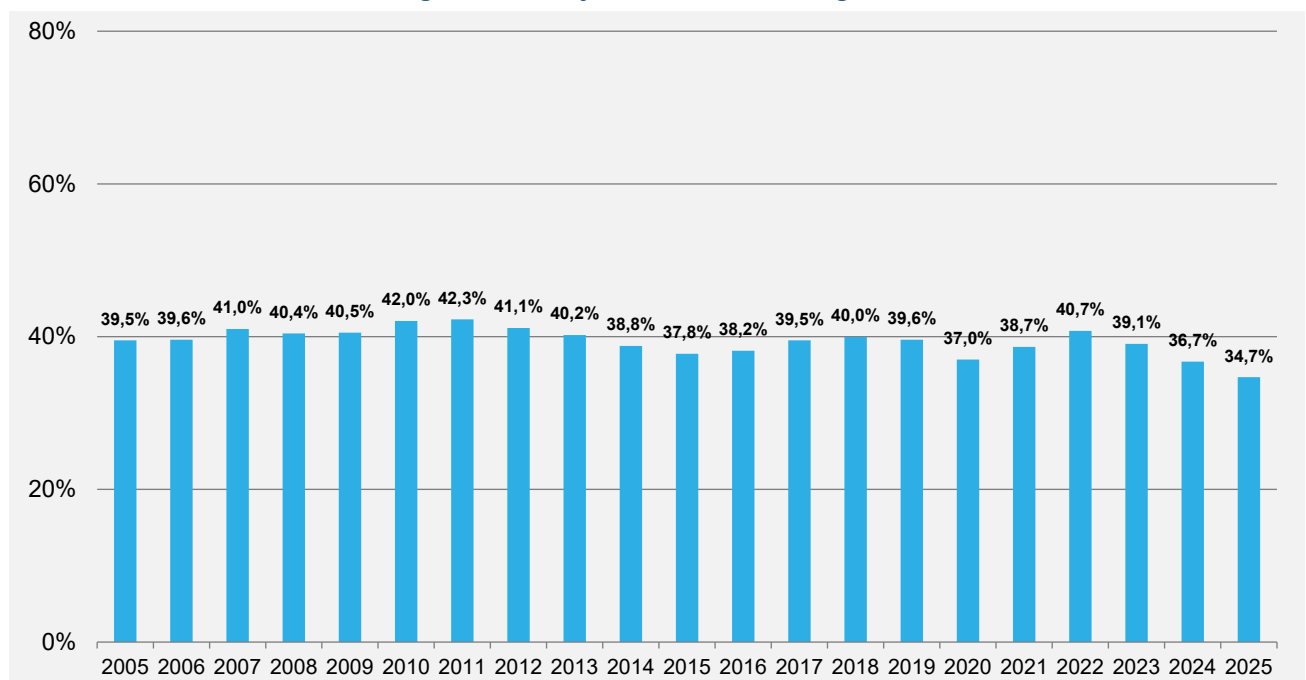


Quelle: WKO

4.6 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 „Lehranfänger:innenquote“ zu interpretieren, da selbstverständlich nicht alle Lehrlinge im 1. Lehrjahr 15 Jahre alt sind (siehe in Grafik 4-18 das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr 2024: 16,8 Jahre).⁴⁷ Der Indikator „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ ist ab Mitte der 90er Jahre lange Zeit relativ konstant geblieben (vgl. Grafik 4-15). Rund 40% der Jugendlichen eines Jahrganges begannen eine Lehrausbildung, erst von 2012-2015⁴⁸ sowie im Jahr 2020 („Corona-Krise“) erfolgte ein deutlicher Rückgang auf 37,0% (2020), 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 Nachholeffekte (siehe etwa die in Abschnitt 4.5 beschriebene coronabedingte Aufstiegsregelung in höheren Schulen) enthalten waren. Die Lehrlingszahlen (1. Lehrjahr) für 2025 zeigen, dass 2025 mit 34,7% und 2024 mit 36,7% nicht nur ein starker Rückgang zu beobachten war, sondern auch das Niveau der „Vor-Corona-Jahre“ deutlich unterschritten wurde. Grundsätzlich lässt diese Entwicklung auf ein rückläufiges Interesse der Jugendlichen an der dualen Berufsausbildung und/oder ein rückläufiges Angebot an Lehrstellen schließen. Im konkreten Fall dürfte aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage vor allem letzteres eine maßgebliche Rolle spielen.

Grafik 4-15 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: 26.1.2026, letzte Aktualisierung: 12.11.2025. Die Werte der 15-Jährigen für 2025 sind Prognosewerte.

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

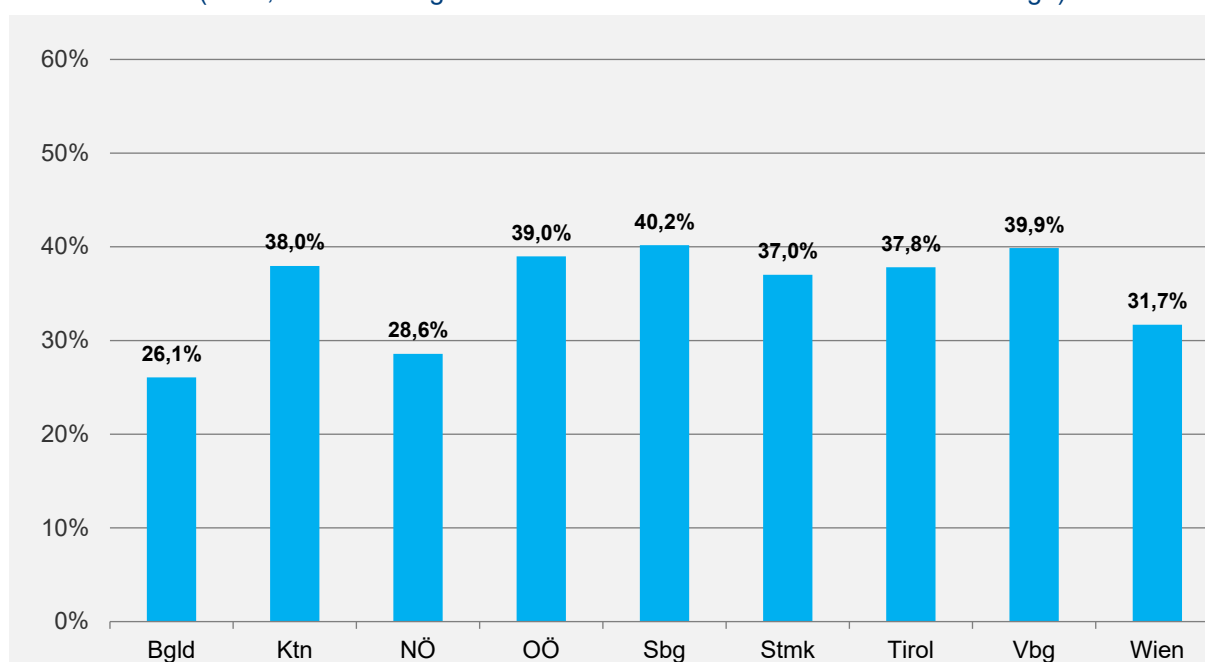
⁴⁷ Zudem ist auf die Unterschiede zwischen „Lehrlingen im 1. Lehrjahr“ und „Lehranfänger:innen“ (Lehrlinge mit erstmals bzw. neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag) zu verweisen.

⁴⁸ Dass im Jahr 2009 (nach der internationalen 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 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.

Grafik 4-16 veranschaulicht, dass diese „Lehranfänger:innenquoten“ (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 2025 weniger als 30% der 15-Jährigen eine Lehre im jeweiligen Bundesland begannen. Dahingegen betrug dieser Anteil (d. h. genau genommen der Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an der 15-jährigen Wohnbevölkerung) in Salzburg und Vorarlberg 40% sowie in Oberösterreich 39%. Besonders in Niederösterreich und im Burgenland wird dieser Indikator allerdings auch beeinflusst durch die Ausbildung von in diesen beiden Bundesländern wohnhaften Lehrlingen in Wien.⁴⁹ 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.

Der Rückgang von 2024 zu 2025 war hingegen in Vorarlberg am stärksten (2024: 44,5%, 2025: 39,9%).

Grafik 4-16 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen nach Bundesländern
(2025, Bundesland gemäß Standort Lehrbetrieb und Wohnort 15-Jährige)



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

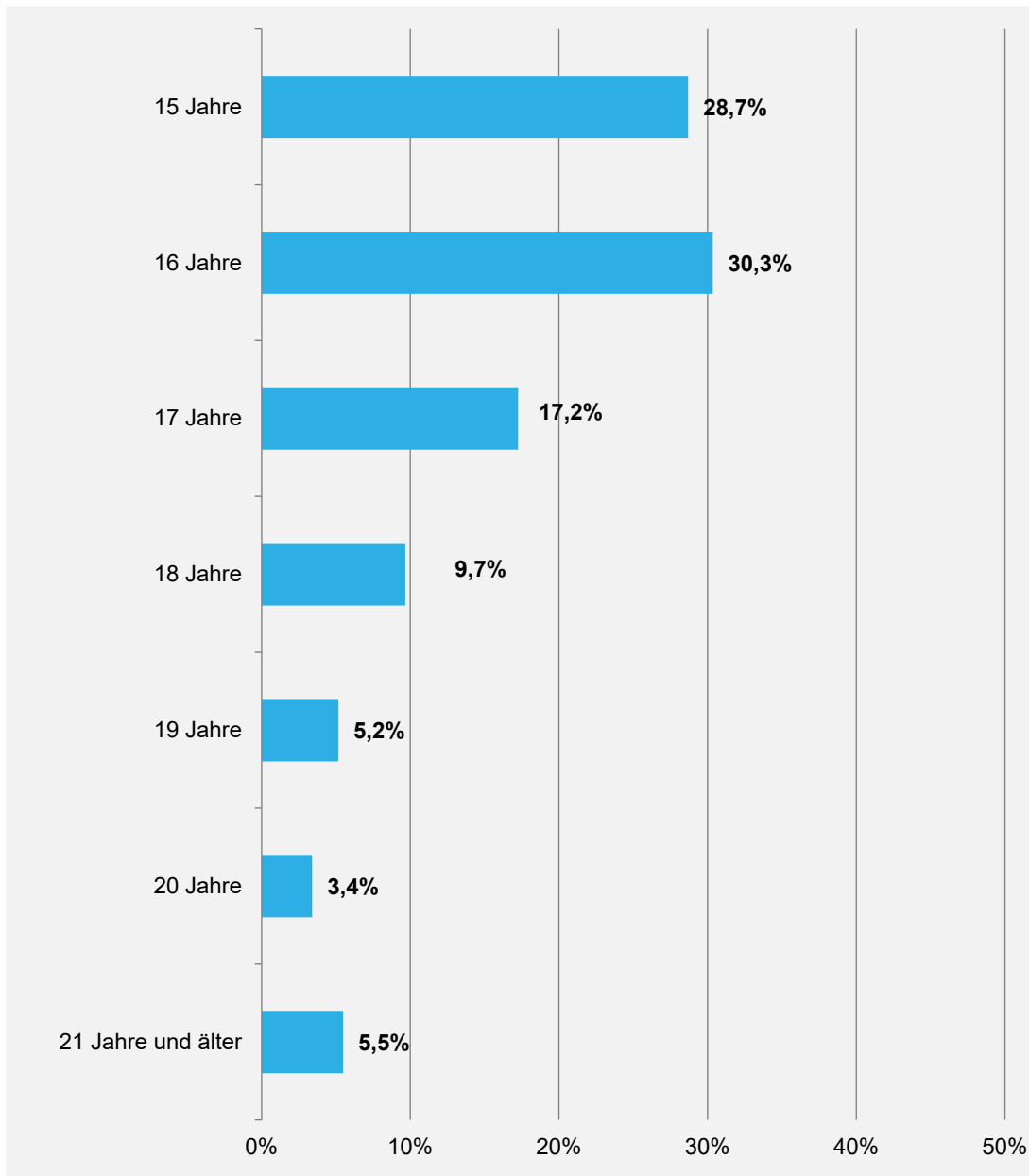
Anmerkungen: Datenabfrage 15-Jährige: 26.1.2026, letzte Aktualisierung: 12.11.2025. Die Werte für 2025 sind Prognosewerte.

Die Lehrlingszahlen sind Werte zum Jahresende, die Zahl der 15-Jährigen ist ein Jahresdurchschnittswert. Diese Daten sind als einer von vielen möglichen Indikatoren zu interpretieren, die eine spezifische Facette des Bildungswahlverhaltens widerspiegeln. Insbesondere 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.

⁴⁹ Vgl. dazu Abschnitt 3.10 in: Dornmayr, Helmut / Nowak Sabine (2019): Lehrlingsausbildung im Überblick 2019, ibw-Forschungsbericht Nr. 200, Wien

4.7 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr

Grafik 4-17 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Österreich
(Ende Dezember 2025, Österreich)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

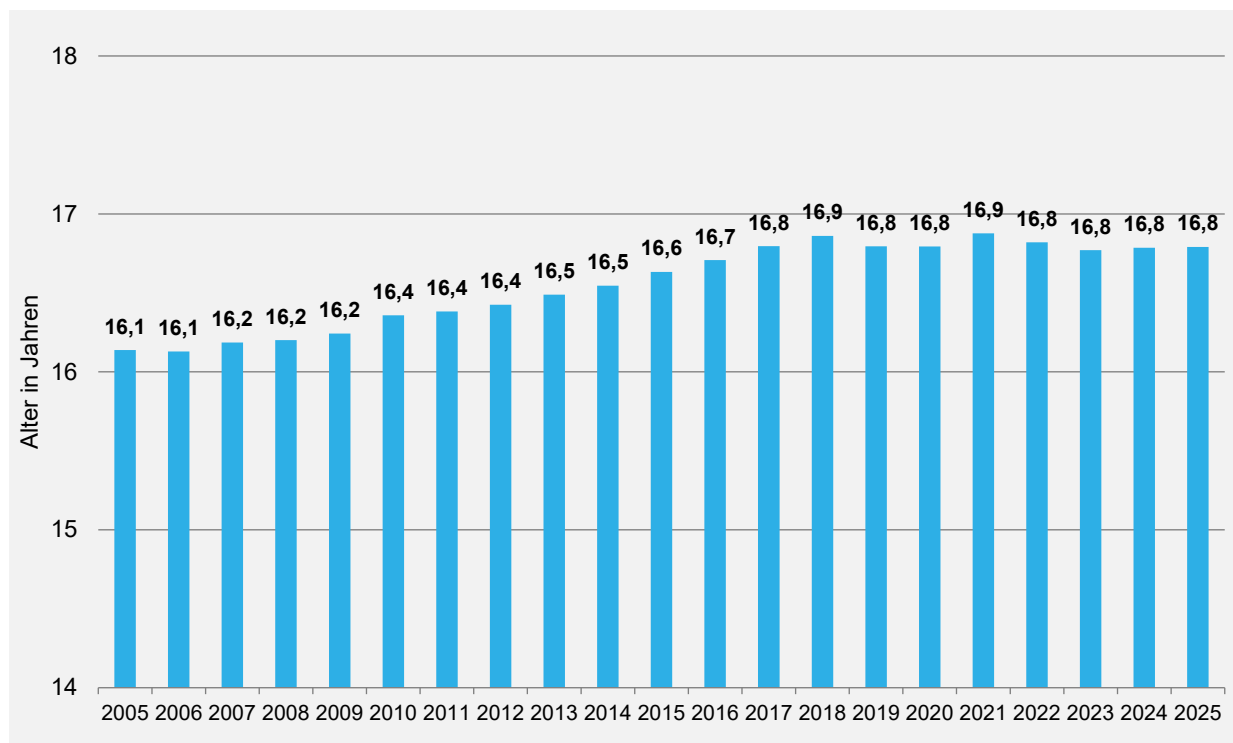
Anmerkungen:

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

Altersberechnung auf Basis des Geburtsjahres (d. h. beispielsweise, dass das Alter von 15 Jahren im Jahr 2025 dem Geburtsjahr 2010 entspricht).

Im Zeitverlauf betrachtet (siehe Grafik 4-18) 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, 2025 betrug es 16,8 Jahre. Im internationalen Vergleich ist das Durchschnittsalter der österreichischen Lehrlinge zu Lehrbeginn relativ niedrig. In Deutschland lag 2023 das Durchschnittsalter der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag bei 19,9 Jahren (nach einem insgesamt ebenfalls starken Anstieg bis 2018).⁵⁰

Grafik 4-18 Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr im Zeitraum 2005 – 2025
(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 „Lehranfänger:innen“.

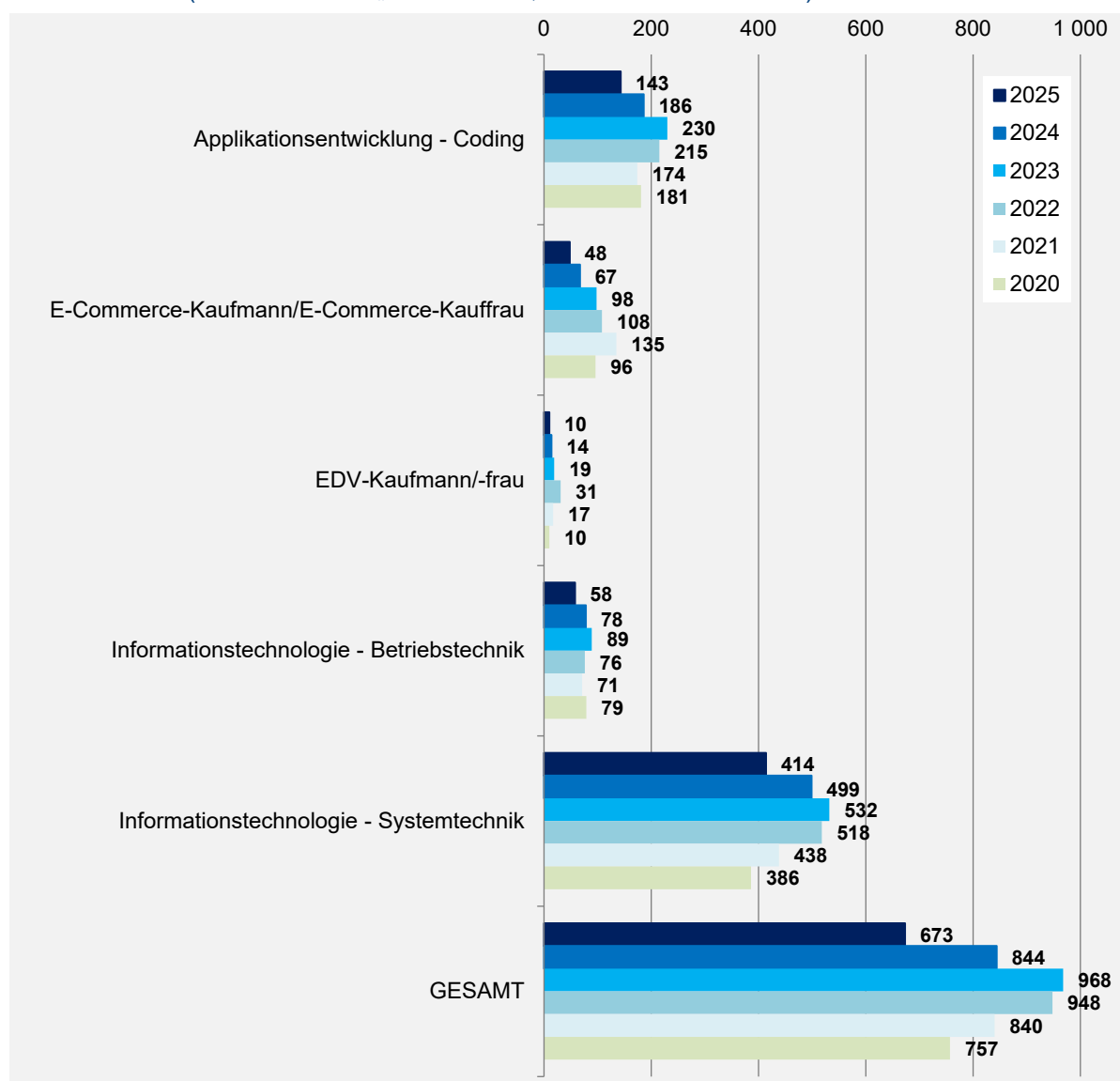
Altersberechnung auf Basis des Geburtsjahres (d. h. beispielsweise, dass das Alter von 15 Jahren im Jahr 2025 dem Geburtsjahr 2010 entspricht).

⁵⁰ Quelle: BIBB (2025): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025, Bonn. (Anm.: Der BIBB-Datenreport 2026 lag zum Zeitpunkt der Erstellung der vorliegenden Publikation noch nicht vor.)

4.8 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 bis 2023 anhaltender Anstieg der Gesamtlehrlingszahlen im 1. Lehrjahr (vgl. Grafik 4-19). Wurden 2017 insgesamt n=520 Lehrlinge im 1. Lehrjahr in IT-Lehrberufen (Anm.: ohne Mechatronik⁵¹) ausgebildet, so waren es 2023 bereits n=968. Seit 2024 sind (auch) in den IT-Lehrberufen die Lehrlingszahlen des 1. Lehrjahres stark rückläufig (n=673 im Jahr 2025). Der Frauenanteil unter den IT-Lehrlingen im 1. Lehrjahr betrug 2025 lediglich 15,6%, besonders niedrig (9,7%) war er im Lehrberuf „Informationstechnologie – Systemtechnik“ (Quelle: WKO + ibw-Berechnungen).

Grafik 4-19 Zahl der Lehrlinge in IT-Lehrberufen im 1. Lehrjahr (2020 – 2025)
(Ohne Lehrberuf „Mechatronik“; Stand: Ende Dezember)



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

Anmerkung: Einfachlehren (inkl. 1. Lehrberuf bei Doppellehren).

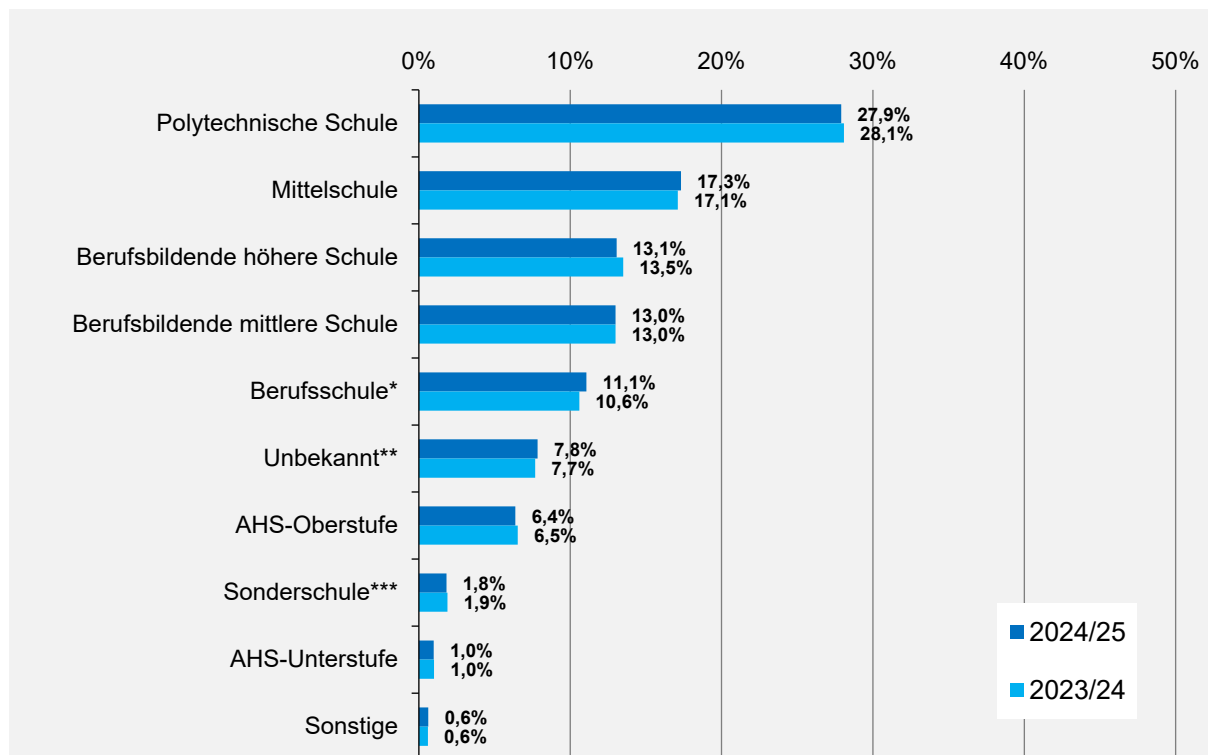
⁵¹ Die Einführung des Lehrberufs „Mechatronik“ brachte eine noch stärkere Zunahme der Lehrlingszahlen (vgl. auch Grafik 4-9), welche allerdings schwer zu interpretieren ist, da mit der Einführung dieser neuen Ausbildungsmöglichkeit andere verwandte Einzel- und Doppellehrberufe weniger nachgefragt wurden.

4.9 Vorbildung der Berufsschüler:innen in den ersten Berufsschulklassen

Grafik 4-20 zeigt die **Vorbildung** (zuletzt besuchte Schule) **der Berufsschüler:innen** in den ersten Berufsschulklassen (10. Schulstufe). Nur weniger als ein Drittel der Berufsschüler:innen (**27,9%**) der ersten Klassen hat im Schuljahr 2024/25 zuvor eine **Polytechnische Schule** (9. Schulstufe) besucht, welche als spezifische Vorbereitung auf eine weiterführende duale Berufsausbildung (inkl. umfassender Berufsorientierung und vorbereitender Berufsgrundbildung) konzipiert ist. 17,3% kamen direkt von einer Mittelschule, 13,1% waren zuvor in einer berufsbildenden höheren Schule, 13,0% 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 Pflichtschulbildung die 9. Schulstufe nicht erreicht wurde. Auffallend ist, dass dieser Anteil seit der Einführung der Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres bislang gestiegen ist.⁵² 11,1% der Berufsschüler:innen der ersten Klassen des Schuljahres 2024/25 besuchten davor auch bereits eine Berufsschule (z. B. im Falle von Klassenwiederholungen oder Lehrberufswechsel).

Im 10-Jahres-Vergleich mit dem Schuljahr 2014/15 zeigt sich 2024/25 ein deutlicher Rückgang des Anteils von Lehranfänger:innen aus Polytechnischen Schulen als zuletzt besuchte Schule vor Lehrbeginn (2024/25: 27,9%, im Schuljahr 2014/15 waren es noch 34,2%).

Grafik 4-20 Vorbildung der Berufsschüler:innen in ersten Berufsschulklassen
(Schuljahr 2024/25 und 2023/24, Österreich)



Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen

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

* Klassenwiederholungen bzw. Lehrberufswechsel.

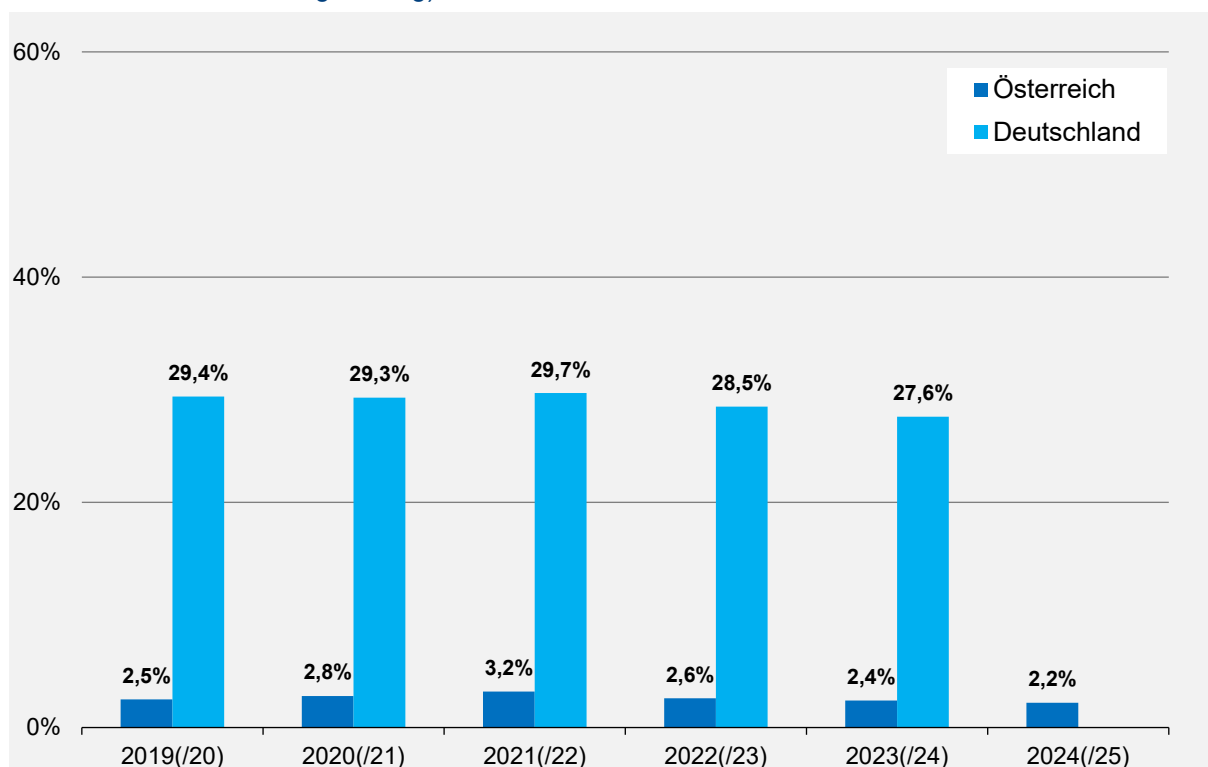
** Inkl. Zuzüge aus dem Ausland bzw. vorheriger Schulbesuch im Ausland.

*** Inkl. Schüler:innen, die nach dem Sonderschul-Lehrplan in anderen Schulen unterrichtet wurden.

⁵² Die Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gilt erstmals für Jugendliche, welche die Schulpflicht im Juli 2017 beendet haben. Der Anteil an Berufsschüler:innen 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%, 2023/24: 17,1%, 2024/25: 17,3% (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 **Lehranfänger:innen mit Matura/Studienberechtigung** (vgl. Grafik 4-21). Zur Ermittlung dieses Anteils wird hier nicht auf die Schüler:innen der ersten Berufsschulklasse sondern auf die Neueinsteiger:innen in der Berufsschule Bezug genommen, da viele Maturant:innen (aufgrund von Anrechnungen) die erste Berufsschulklasse nicht besuchen (müssen). Lediglich **2,2% der Neueinsteiger:innen⁵³ an den Berufsschulen** verfügten laut Statistik Austria im Schuljahr 2024/25 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 2023 insgesamt 27,6% aller Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag eine Studienberechtigung aufwiesen.⁵⁴

Grafik 4-21 Anteil der Lehranfänger:innen mit Matura/Studienberechtigung
(Österreich: Neueinsteiger:innen an Berufsschulen mit Reifeprüfung;
Deutschland: Studienberechtigung bei Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag)



Quellen: Sonderauswertung Statistik Austria + BIBB (2025): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025, Bonn. (Anm.: Der BIBB-Datenreport 2026 lag zum Zeitpunkt der Erstellung der vorliegenden Publikation noch nicht vor.)

⁵³ Quelle: Sonderauswertung Statistik Austria (Statistik Austria: Schulstatistik 2024/25).

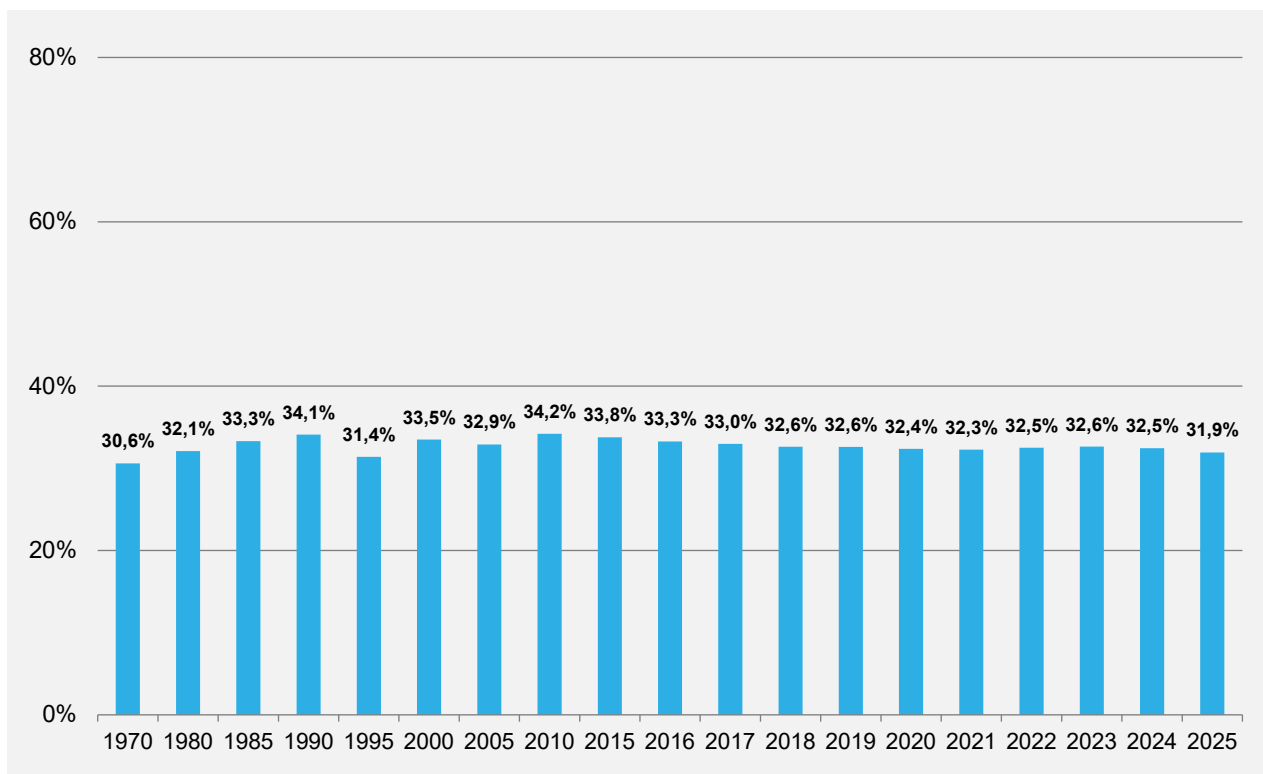
⁵⁴ Quelle: BIBB (2025): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025, Bonn. (Anm.: Der BIBB-Datenreport 2026 lag zum Zeitpunkt der Erstellung der vorliegenden Publikation noch nicht vor.)

4.10 Lehrlinge und Geschlecht

Weibliche Jugendliche sind in der Lehrlingsausbildung traditionellerweise unterrepräsentiert. Sie bevorzugen stärker den Besuch weiterführender mittlerer und höherer Schulen (vgl. auch Grafik 24-5), was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass das System der Lehrlingsausbildung vor allem im technisch-produzierenden Bereich verankert ist, welcher nach wie vor von männlichen Jugendlichen als attraktiver empfunden wird. Aus der Perspektive der Chancengleichheit und der optimalen Förderung/Entwicklung von Talenten und Begabungen ist dies eine nicht zufriedenstellende Situation. Strukturell bewirkt die Überrepräsentation junger Männer in der Lehrlingsausbildung in Österreich aber, dass ihre im Vergleich zu jungen Frauen geringere Ausbildungsintegration in der Sekundarstufe II nicht noch niedriger ist (vgl. Kapitel 3).

Der Anteil weiblicher Lehrlinge (vgl. Grafik 4-22) ist bis etwa 1990 leicht gestiegen (auf 34%), nach 2010 leicht gesunken und hat sich nach 2018 auf einem relativ konstanten Niveau zwischen 32 und 33% eingependelt, 2025 ist er allerdings auf 31,9% gesunken.

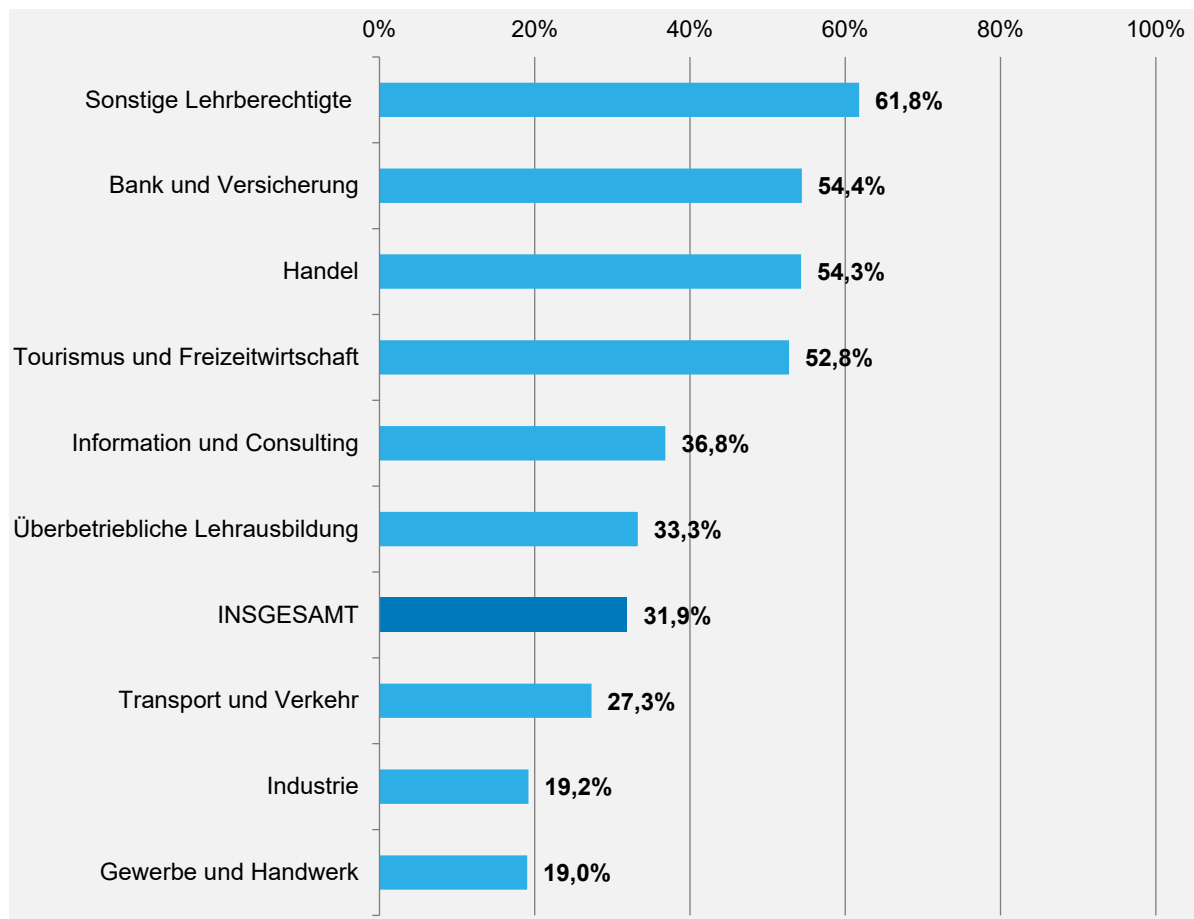
Grafik 4-22 Anteil weiblicher Lehrlinge
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 4-23) war 2025 der Anteil weiblicher Lehrlinge am höchsten unter den „Sonstigen Lehrberechtigten“⁵⁵ (62%), bei Banken und Versicherungen sowie im Handel (jeweils 54%), am niedrigsten im Gewerbe und Handwerk (19%) sowie in der Industrie (ebenfalls 19%).

Grafik 4-23 Anteil weiblicher Lehrlinge nach Sparten
(Ende Dezember 2025)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

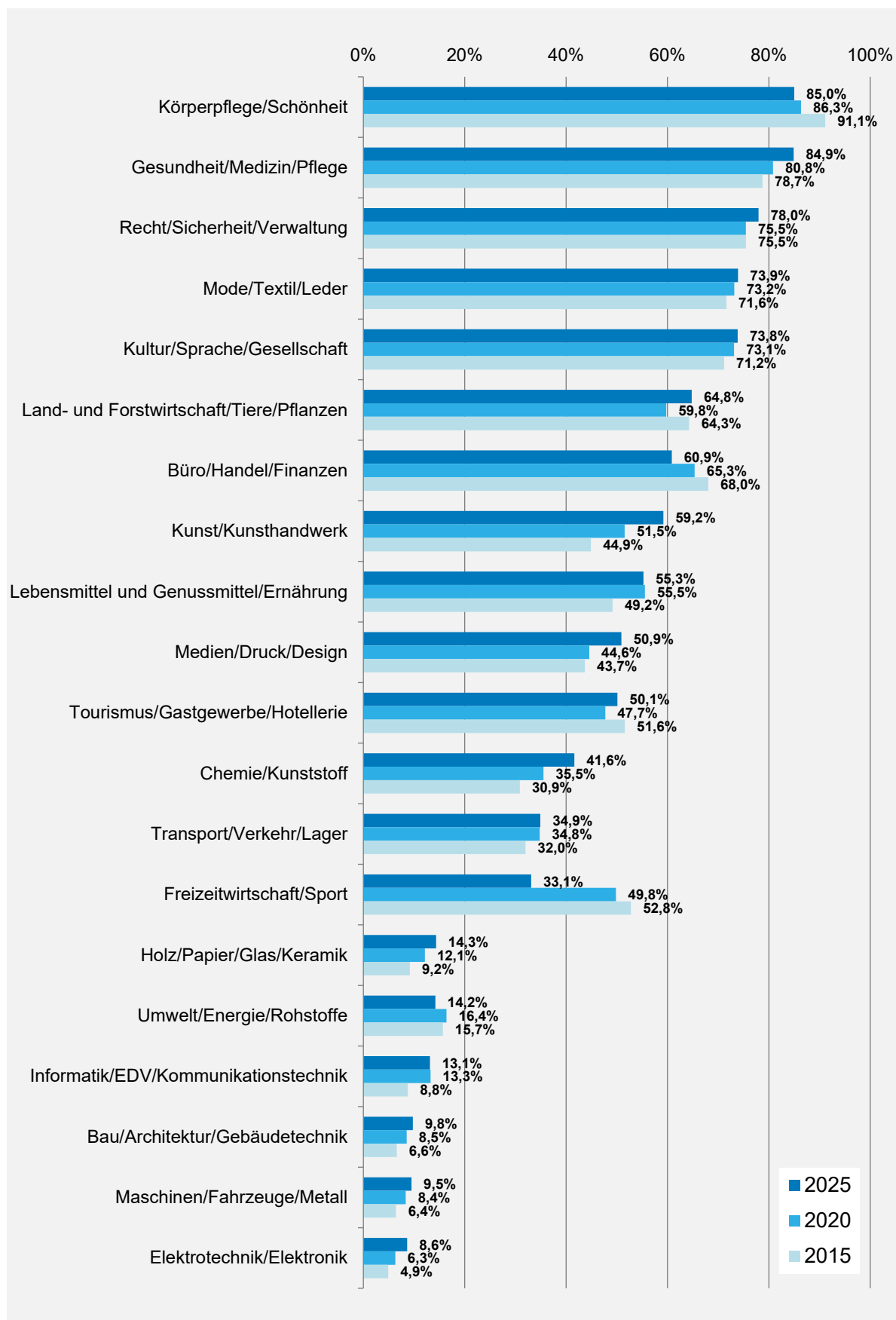
Anmerkung: „Sonstige Lehrberechtigte“ = Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.)

Grafik 4-24 veranschaulicht den Anteil weiblicher Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen. Am höchsten war Ende 2025 der Anteil weiblicher Lehrlinge in „Körperpflege/Schönheit“ sowie „Gesundheit/Medizin/Pflege“ (jeweils 85%), am niedrigsten in „Elektrotechnik/Elektronik“ (9%). 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 2015 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.⁵⁶

⁵⁵ Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.).

⁵⁶ Dies gilt allerdings nicht für alle Lehrberufsgruppen, etwa die Lehrberufsgruppe „Gesundheit/Medizin/Pflege“ (mit den Lehrberufen Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz, Augenoptik etc.), in welcher sich der Anteil weiblicher Lehrlinge seit 2015 noch weiter erhöht hat.

Grafik 4-24 Anteil weiblicher Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen
(Ende Dezember 2025, 2020 und 2015)



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 4-3 und Grafik 4-25). Ende 2025 wurden 32,1% der weiblichen Lehrlinge in nur drei Lehrberufen (Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin) ausgebildet. In den letzten 10 Jahren (d.h. im Zeitraum 2015-2025) hat sich der Anteil der weiblichen Lehrlinge in den drei häufigsten Lehrberufen allerdings von 46,7% auf 32,1% verringert und sogar das Niveau bei den männlichen Lehrlingen unterschritten (vgl. Grafik 4-25). Bei den männlichen Lehrlingen betrug der Anteil der drei häufigsten Lehrberufe (Elektrotechnik, Metalltechnik, Kraftfahrzeugtechnik) im Jahr 2025 zusammen 35,8%, dabei handelt es sich allerdings um Modullehrberufe mit unterschiedlichen Hauptmodulen.

Datentabelle 4-3 Die zehn häufigsten Lehrberufe nach Geschlecht
(Ende Dezember 2025)

Frauen			Männer		
Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in %	Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in %
Einzelhandel	5.514	16,8	Elektrotechnik	9.030	12,9
Bürokauffrau	3.043	9,3	Metalltechnik	8.407	12,0
Friseurin (Stylistin)	1.979	6,0	Kraftfahrzeugtechnik	7.605	10,9
Verwaltungsassistentin	1.686	5,1	Einzelhandel	4.598	6,6
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.378	4,2	Installations- und Gebäudetechnik	3.941	5,6
Metalltechnik	1.085	3,3	Mechatronik	3.051	4,4
Hotel- und Gastgewerbeassistentin	913	2,8	Informationstechnologie	1.944	2,8
Köchin	870	2,6	Koch	1.852	2,6
Konditorei (Zuckerbäckerei)	818	2,5	Land- und Baumaschinenteknik	1.628	2,3
Restaurantfachfrau	782	2,4	Hochbau	1.617	2,3

Quelle: WKO

Anmerkungen:

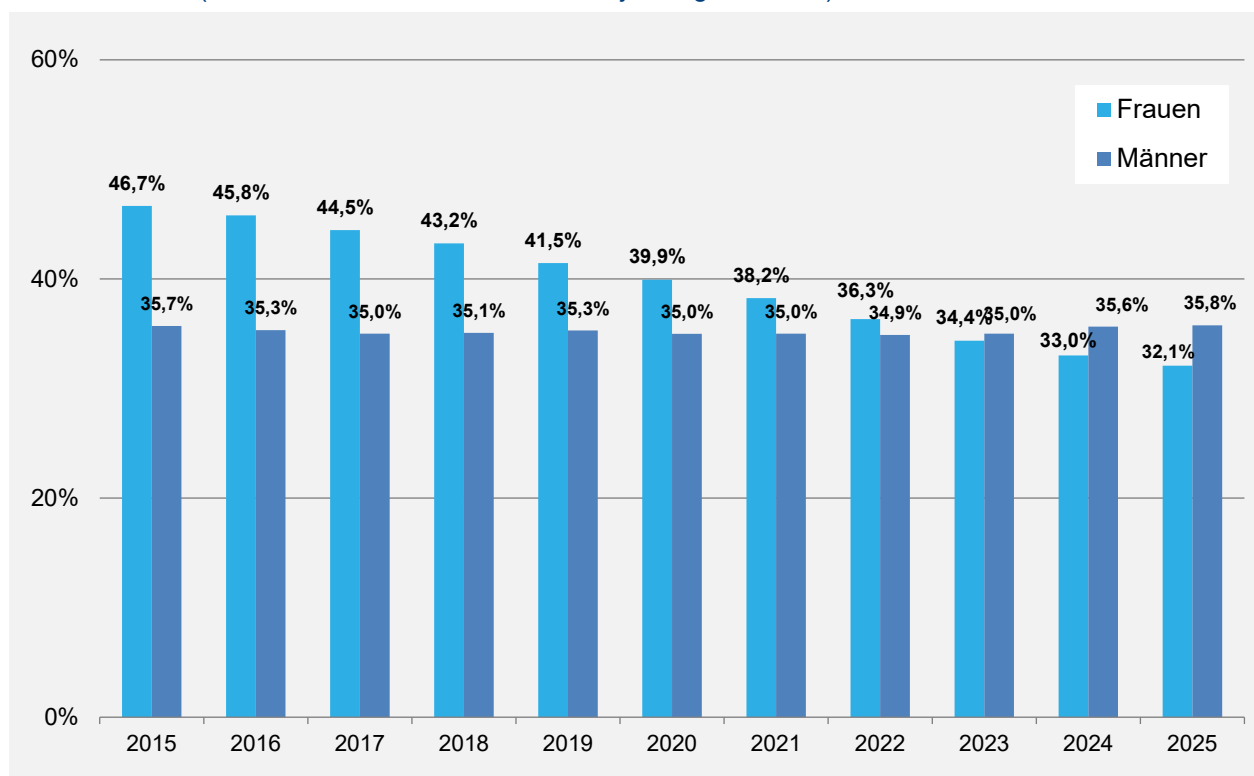
Aufgrund der geringen Fallzahl erfolgt diese Auswertung nur für Mädchen/Frauen und Burschen/Männer.

Personen mit anderen Geschlechtseinträgen als weiblich oder männlich sind daher nicht erfasst.

Berechnungsbasis: Einfachlehren und Doppellehren (nur der 1. Lehrberuf).

Lehrberufe inkl. Vorgängerlehrberufe, Modulberuf und Schwerpunktlehrberufe

Grafik 4-25 Anteil der Lehrlinge in den drei häufigsten Lehrberufen
(2015 – 2025; Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

5 Lehrbetriebe

5.1 Zahl der Lehrbetriebe

Die Zahl der Lehrbetriebe (gezählt nach Kammermitgliedschaften) ist in Österreich 2025 erneut deutlich gesunken (2025: 25.168 Lehrbetriebe, 2024: 26.237, 2023: 27.083), sie hat damit ein neues Langzeittief erreicht (vgl. Grafik 5-1). Der größte absolute Rückgang war 2025 in der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ (-457 Lehrbetriebe bzw. -3,0%) zu beobachten (vgl. Datentabelle 5-1), der größte relative Rückgang in der Sparte „Information & Consulting“ (-149 Lehrbetriebe bzw. -11,1%). Auch in den Sparten „Handel“ (-171 Lehrbetriebe bzw. -5,2%) sowie „Sonstige Lehrberechtigte“ (-161 Lehrbetriebe bzw. -5,7%) war das Minus erheblich. Es ist zu vermuten, dass für diese aktuellen Rückgänge der Lehrbetriebszahlen konjunkturelle und strukturelle Gründe eine maßgebliche Rolle spielten.

In keiner einzigen Sparte erfolgte 2025 ein Zuwachs an Lehrbetrieben.

Datentabelle 5-1 **Zahl der Lehrbetriebe nach Sparten**
(Ende Dezember 2024 und 2025)

Sparte	2024	2025	Veränd. absolut	Veränd. relativ
Gewerbe und Handwerk	15.415	14.958	-457	-3,0%
Industrie	1.229	1.198	-31	-2,5%
Handel	3.304	3.133	-171	-5,2%
Bank & Versicherung	273	271	-2	-0,7%
Transport & Verkehr	465	456	-9	-1,9%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	2.534	2.471	-63	-2,5%
Information & Consulting	1.337	1.188	-149	-11,1%
Sonstige Lehrberechtigte*	2.833	2.672	-161	-5,7%
Überbetriebliche Lehrausbildung	82	82	0	0,0%
GESAMT (gezählt nach Spartenmitgliedschaften)	27.472	26.429	-1.043	-3,8%
GESAMT (Zählung nach Kammermitgliedschaften)**	26.237	25.168	-1.069	-4,1%

Stand: 31.12.2025

Quelle: WKO

Anmerkungen:

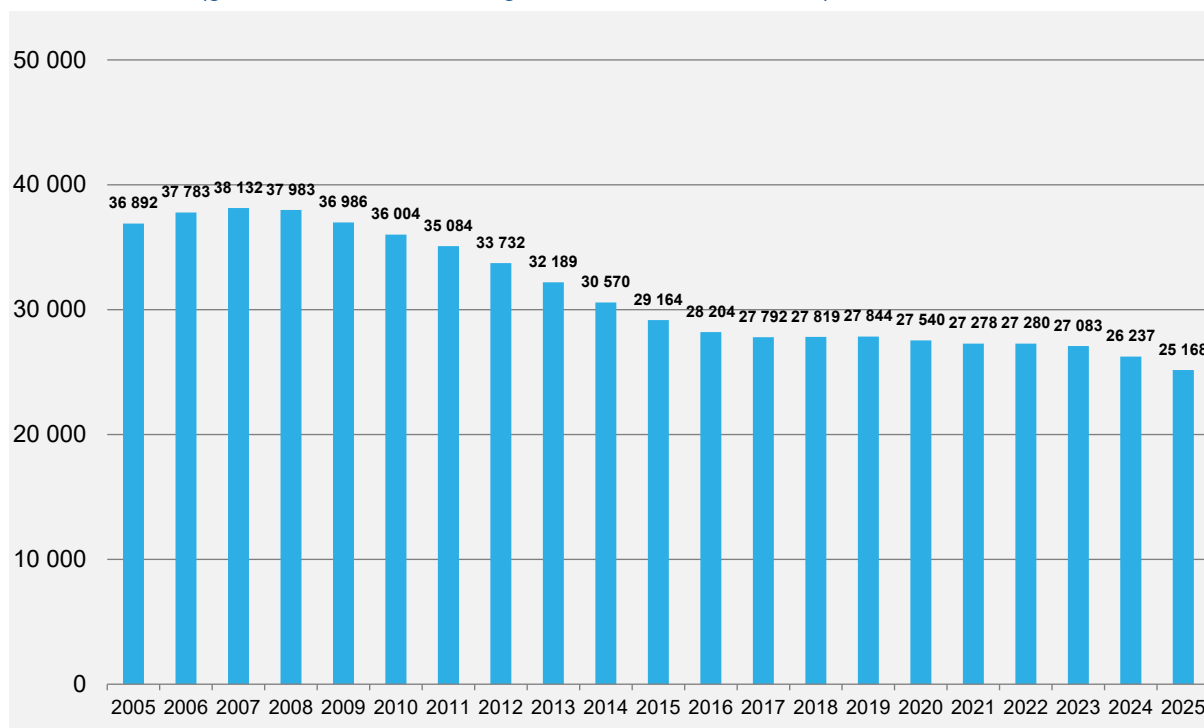
* Zu den „Sonstigen Lehrberechtigten“ zählen alle Ausbildungsbetriebe (mit Ausnahme der Ausbildungseinrichtungen gemäß § 8c, 29, 30, 30b BAG), welche nicht Mitglieder der Wirtschaftskammer sind, beispielsweise die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.

** 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 5-1) 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. Allerdings war von 2007 bis 2017 vor allem aufgrund der abnehmenden Zahl von 15-Jährigen (d. h. von geeigneten Lehrlingen) ein deutlicher **Rückgang der Lehrbetriebe** zu beobachten. Seit 2023 erfolgt im Zusammenhang mit einer schwierigen konjunkturellen Lage neuerlich ein starker Rückgang der Zahl der Lehrbetriebe. In den letzten 15 Jahren ist die Zahl der Lehrbetriebe insgesamt um 30 Prozent gesunken (von 36.004 Lehrbetrieben im Jahr 2010 auf 25.168 im Jahr 2025).

Neben wirtschaftlichen Gründen ist zu beachten, dass es aufgrund der demographischen Entwicklung (langfristiger Rückgang der 15-Jährigen) für viele (vor allem kleinere) Betriebe noch schwieriger geworden ist, Jugendliche/Lehrlinge zu finden – insbesondere solche, die über ausreichende Basisqualifikationen (z. B. Rechnen, Deutsch, Englisch) verfügen.⁵⁷ 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 seltener von Bewerbungen erreicht werden (vgl. Abschnitt 5.4). Die Verlagerung zu (wenigen) Großbetrieben führt naturgemäß zu einer Verkleinerung der Zahl der Lehrbetriebe.

Grafik 5-1 Zahl der Lehrbetriebe in Österreich
(gezählt nach Kammermitgliedschaften; 2005 – 2025)



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

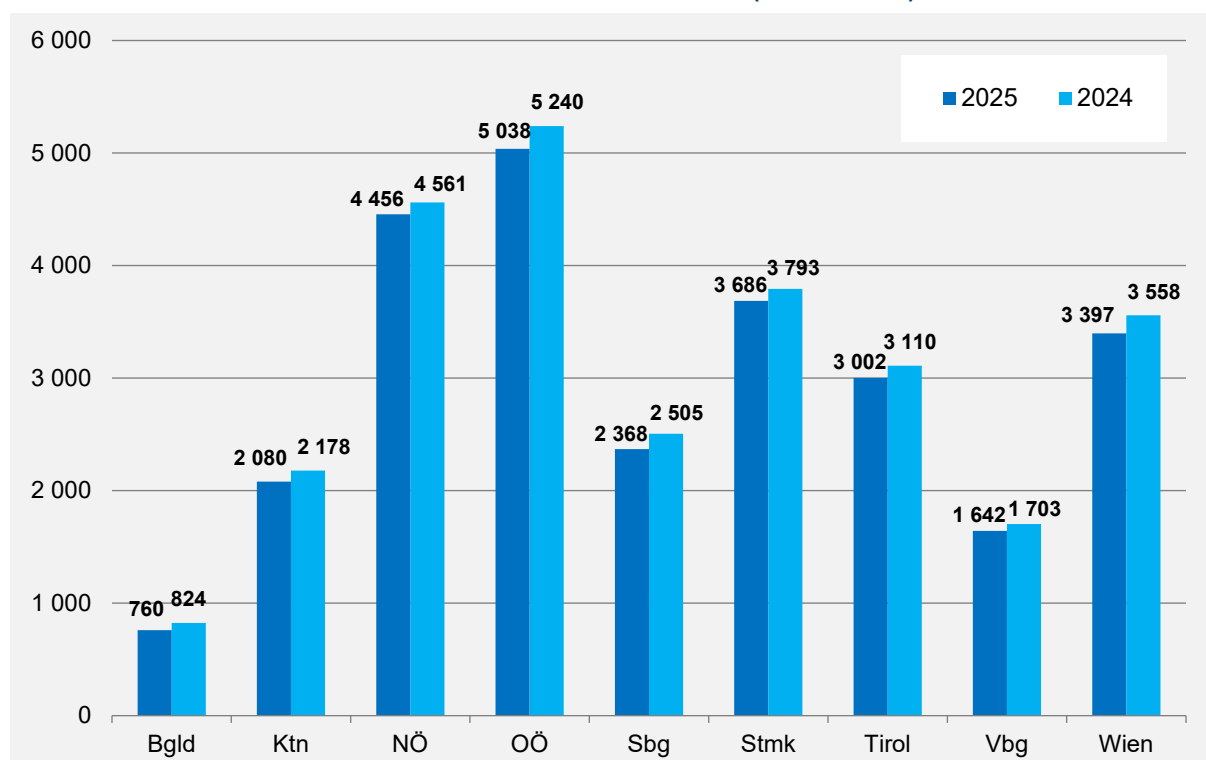
Erläuterung: Gezählt nach Kammermitgliedschaften (d. h. jede Mitgliedschaft in einer der 9 Landeskammern wird gezählt), aber bereinigt von Mehrfachzählungen der Berechtigungen innerhalb der Sparten und Fachverbände.

⁵⁷ Vgl. etwa Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit (2022): Anforderungen in Lehrberufen – Lehrbetriebsbefragung, ibw-Forschungsbericht Nr. 211, Wien, <http://www.ibw.at/de/forschung>

5.2 Lehrbetriebe nach Bundesländern

Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 5-2) lässt sich für das Jahr 2025 die größte absolute Abnahme an Lehrbetrieben gegenüber 2024 in Oberösterreich (-202 Lehrbetriebe) sowie in Wien (-161 Lehrbetriebe) beobachten. In keinem Bundesland kann 2025 im Vergleich zu 2024 ein Zuwachs an Lehrbetrieben festgestellt werden.

Grafik 5-2 Zahl der Lehrbetriebe nach Bundesländern (2024 – 2025)



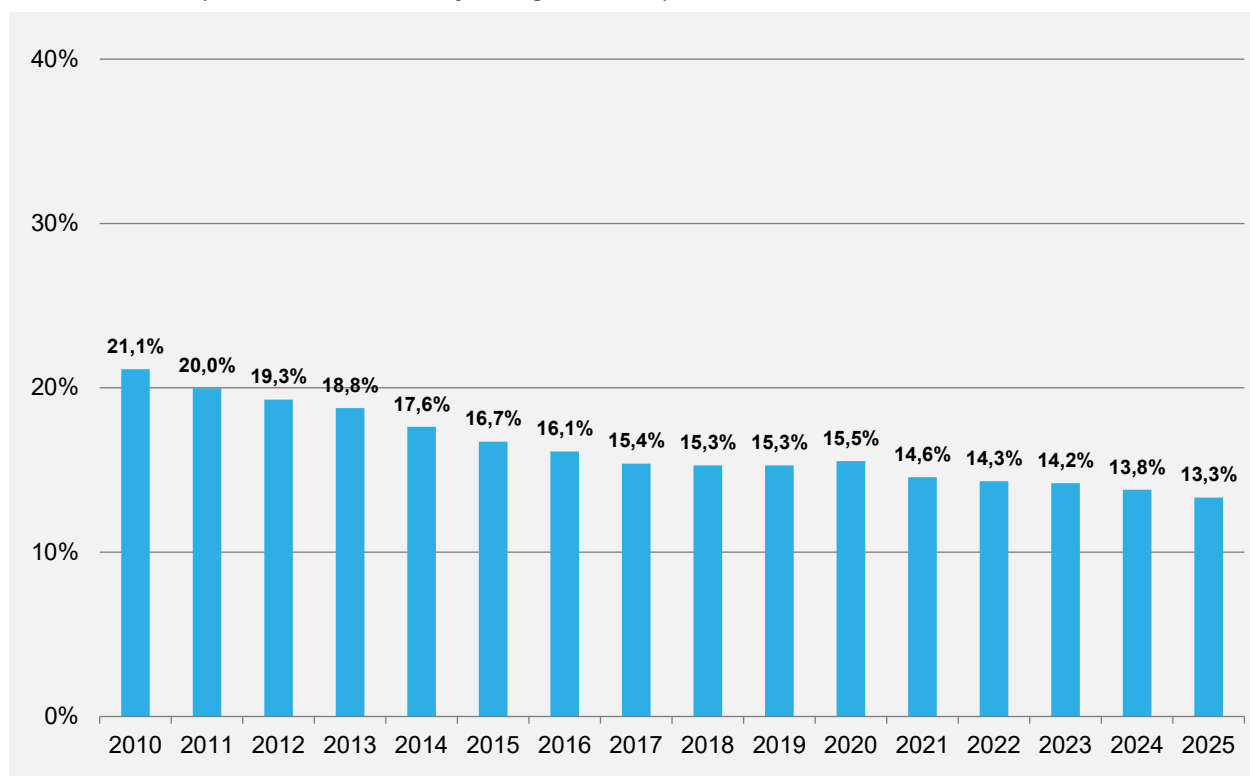
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Erläuterung: Gezählt nach Spartenmitgliedschaften, d.h. Lehrbetriebe werden bei Zugehörigkeit zu mehreren Sparten mehrfach gezählt.

5.3 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 5-3). 2025 bildeten nur mehr 20.509 (13,3%) aller 153.930 Arbeitgeberbetriebe (innerhalb der WKO) Lehrlinge aus, vor 15 Jahren (2010) lag dieser Anteil noch bei 21,1%. Wesentlicher Grund für diesen Rückgang war wohl die gestiegene Schwierigkeit von (vor allem) Kleinbetrieben, geeignete Lehrlinge für ihre Lehrstellen zu finden (vgl. auch Abschnitt 5.4 und 34.6).⁵⁸ Die Bereitschaft vieler Betriebe, (mehr) Lehrlinge auszubilden, wäre jedenfalls nach wie vor sehr hoch (vgl. Abschnitt 34.6), obwohl zuletzt vermutlich auch verstärkt konjunkturelle Gründe eine Rolle für den Rückgang spielten.

Grafik 5-3 Anteil der Lehrbetriebe an allen Arbeitgeberbetrieben (innerhalb der WKO)
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO (2011 – 2026): Lehrlingsquoten – Anteil der Lehrlinge an den unselbständig Beschäftigten, Wien.
+ ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

Arbeitgeberbetriebe = Unternehmen mit Beschäftigten.

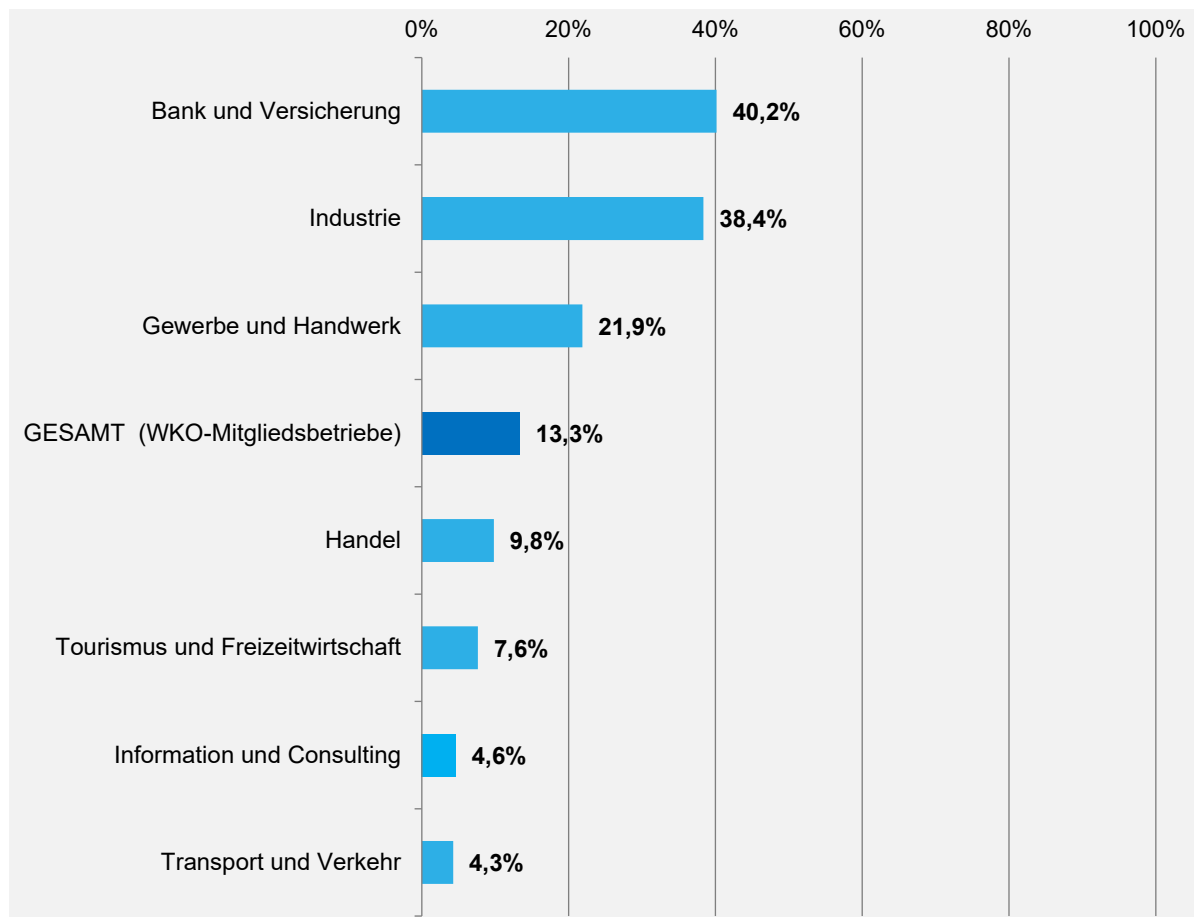
Ohne Betriebe, die lediglich über geringfügige Beschäftigte verfügen.

⁵⁸ Vgl. dazu etwa auch: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Rechberger, Marlis (2019): Betriebliche Ausbilder:innen 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 5-4) auf – in Abhängigkeit von Betriebsgröße, Qualifikationsbedarf, Ausbildungsmöglichkeiten, alternativen Ausbildungsangeboten, Ausbildungstradition etc.

Der höchste Anteil an Lehrbetrieben findet sich 2025 in der Sparte „Bank und Versicherung“ (40,2%), der niedrigste in der Sparte „Transport und Verkehr“ (4,3%).

Grafik 5-4 Anteil der Lehrbetriebe an allen Arbeitgeberbetrieben nach Sparten
(Ende Dezember 2025; WKO-Mitgliedsbetriebe)



Quelle: WKO (2026): Lehrlingsquoten – Anteil der Lehrlinge an den unselbständig Beschäftigten, Wien.
+ ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

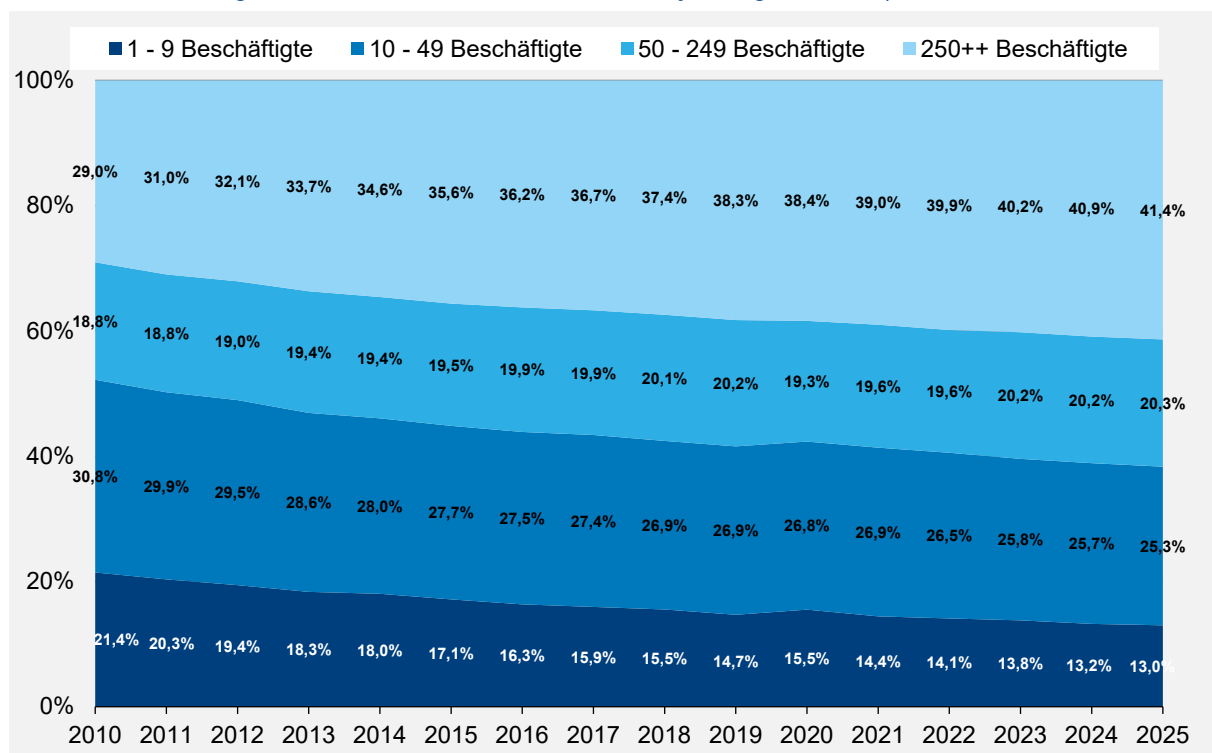
Arbeitgeberbetriebe = Unternehmen mit Beschäftigten.

Ohne Betriebe, die lediglich über geringfügige Beschäftigte verfügen.

5.4 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 Bewerber:innenströme. 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 Bewerber:innen negative Bewerbungserfahrungen machen. Diese wachsende Konzentration lässt sich auch anhand der Verteilung der Lehrlinge nach Betriebsgröße (unter den WKO-Mitgliedsbetrieben) illustrieren (vgl. Grafik 5-5): Der Anteil an Lehrlingen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sinkt relativ kontinuierlich (2010: 21,4%, 2025: 13,0%), jener in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten steigt (2010: 29,0%, 2025: 41,4%). 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 5-5 Verteilung der Lehrlinge nach Lehrbetriebsgröße (Beschäftigte)
(Lehrbetriebsgröße auf Basis der Zahl der unselbständig Beschäftigten in den WKO-Mitgliedsbetrieben; Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

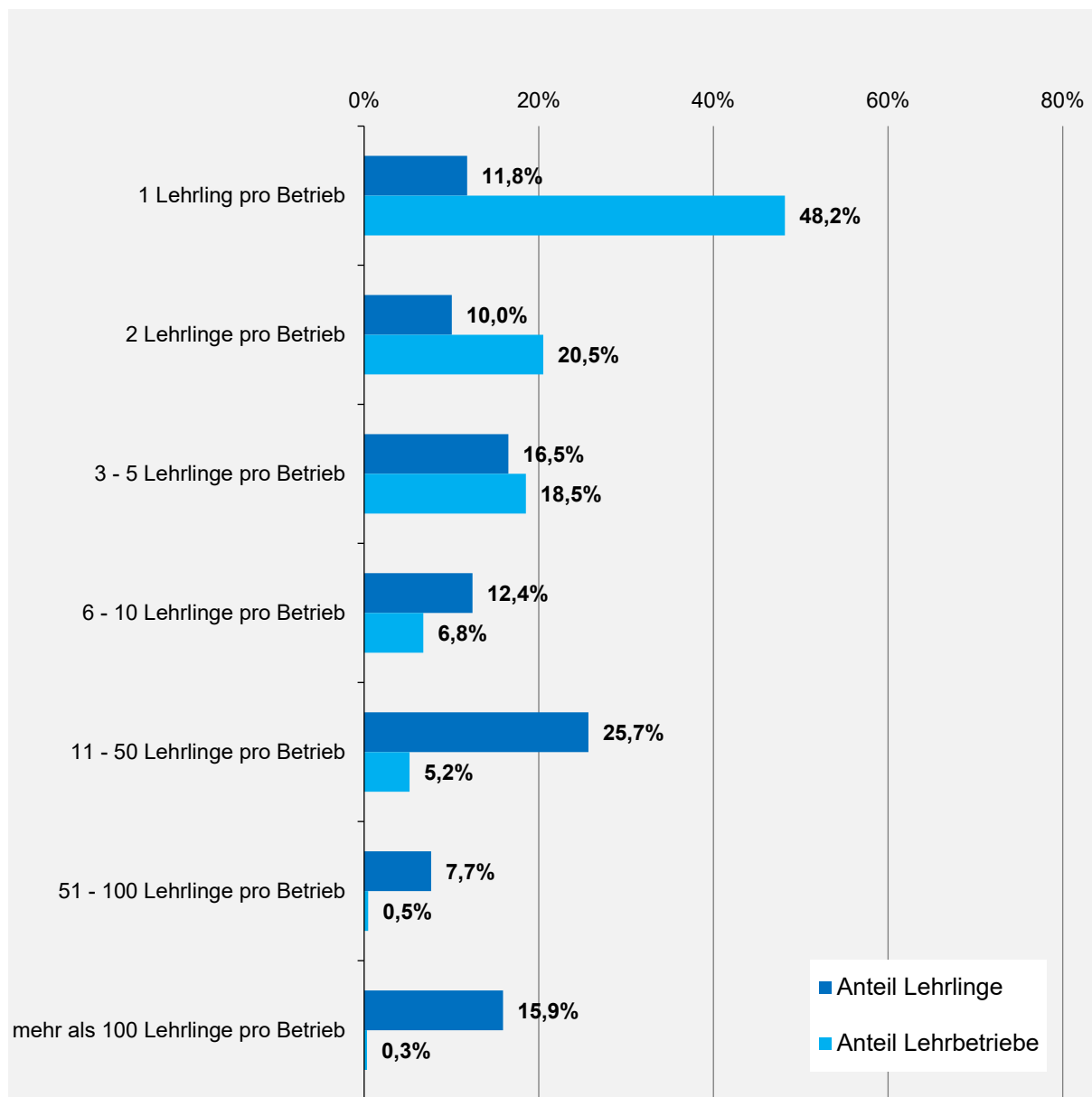


Quelle: WKO (2011 – 2026): Lehrlingsquoten – Anteil der Lehrlinge an den unselbständig Beschäftigten, Wien.
+ ibw-Berechnungen

5.5 Zahl der Lehrlinge pro Lehrbetrieb

11,8% der Lehrlinge wurden Ende Dezember 2025 in einem Betrieb mit nur einem Lehrling (nämlich sie selbst) ausgebildet (vgl. Grafik 5-6). Dies betraf immerhin 48,2% aller Lehrbetriebe (in denen nur ein Lehrling ausgebildet wurde). 15,9% der Lehrlinge wurden in einem Betrieb mit mehr als 100 Lehrlingen ausgebildet, dies waren lediglich 0,3% aller Lehrbetriebe.

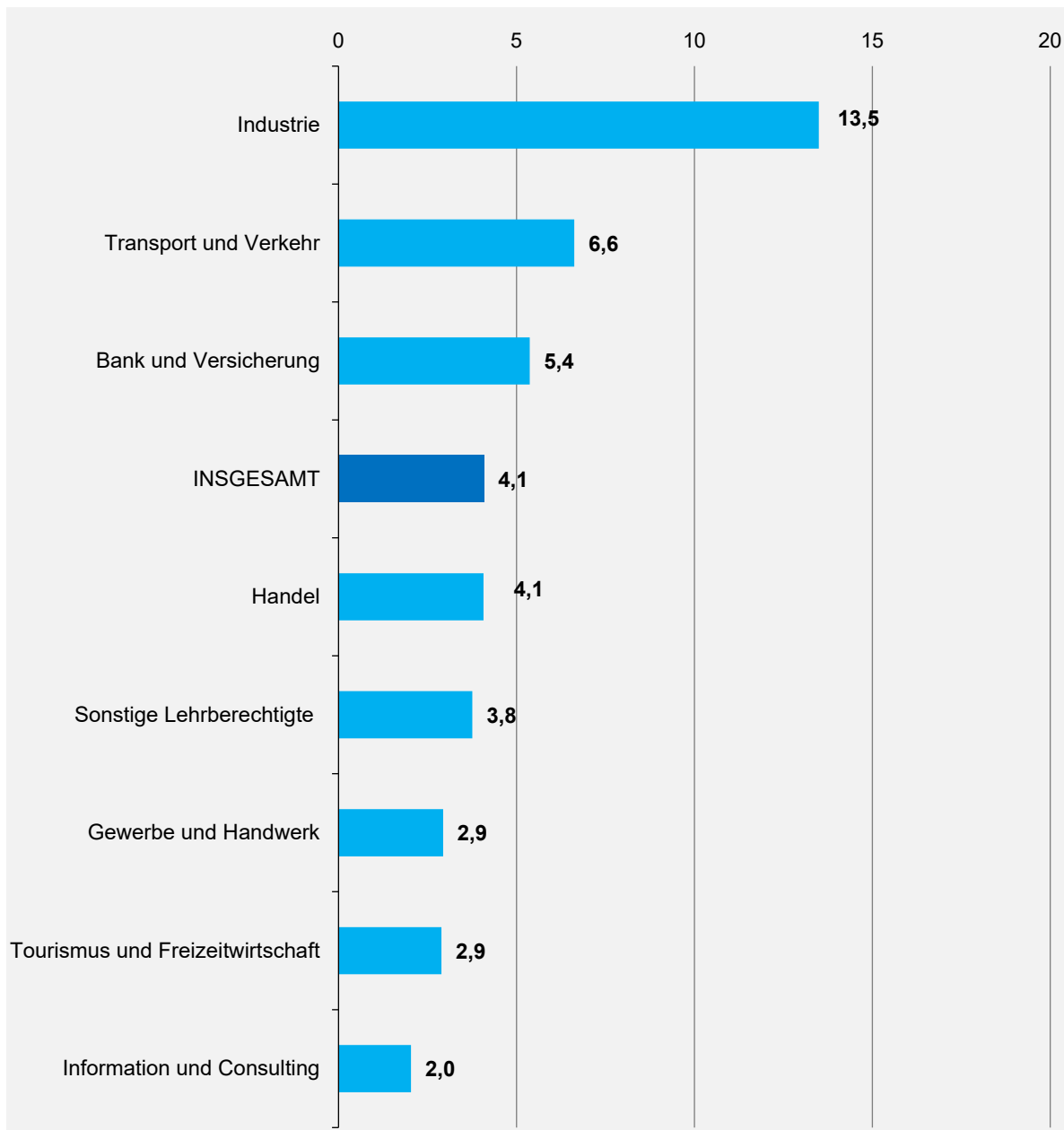
Grafik 5-6 **Lehrlingsgrößenklassen der Lehrbetriebe**
(Österreich; Ende Dezember 2025)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Die Betriebsgröße und in weiterer Folge auch die (durchschnittliche) Zahl der Lehrlinge variiert stark nach Sparte. Während in Industriebetrieben (Ende 2025) durchschnittlich 13,5 Lehrlinge pro Lehrbetrieb ausgebildet wurden, waren dies in der Sparte „Information und Consulting“ lediglich 2,0 Lehrlinge pro Lehrbetrieb.

Grafik 5-7 Zahl der Lehrlinge pro Lehrbetrieb nach Sparten
(Ende Dezember 2025; ohne ÜBA)



Quelle: WKO

Anmerkung: Ohne Überbetriebliche Lehrausbildung (n=72 Lehrlinge pro Ausbildungseinrichtung)

6 Betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG

6.1 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“.⁵⁹ 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 Dienstgeber:innen (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.⁶⁰ Damit wurde die betriebliche Lehrstellenförderung hinsichtlich Inhalt, Umfang und Rahmenbedingungen verändert und auch teilweise neu ausgerichtet: neben der quantitativ⁶¹ ausgerichteten Basisförderung lag erstmals ein – vom Fördervolumen (vgl. Abschnitt 6.4) 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 Ausbilder:innen).⁶² 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, Prüfer:innenschulungen, Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen). Im Jahr 2013 wurden diese Maßnahmen gemäß § 19c Z 8 BAG in mehreren neuen Richtlinien 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 Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung, Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben sowie ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der beruflichen Ausbildung.

⁵⁹ 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).

⁶⁰ Gemäß § 31b BAG wird dieser Förderausschuss beim Bundes-Berufsausbildungsbeirat eingerichtet, wobei die neun Mitglieder vom Bundesminister für Wirtschaft, Energie und Tourismus 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.

⁶¹ Im Sinne einer Erhöhung des Lehrstellenangebots.

⁶² Einerseits wurden die Fördermaßnahmen „Lehrlingsausbildungsprämie“ (2002–2008) und „Blum-Bonus“ (2005–2008) weiterentwickelt, andererseits durch zahlreiche, vorwiegend qualitätsbezogene Maßnahmen ergänzt.

Grundsätzlich verfolgen die betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG das Ziel, die lehr-ausbildenden Betriebe zu fördern, um dadurch Zahl und Qualität der betrieblichen Ausbildungsplätze zu erhöhen. Förderkriterium (und Abgrenzungsmerkmal zu den AMS-Maßnahmen) sollten daher nicht die Lehrlinge und ihre Eigenschaften, sondern die Betriebe und deren Bedürfnisse sein.⁶³ 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.

Zur Abfederung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie wurden 2020 bzw. 2021 einige Förderungen befristet neu aufgenommen. Dazu zählen: Lehrlingsbonus, Zuschuss für Gehaltseinbußen bedingt durch eine Verschiebung der Lehrabschlussprüfung und der sogenannte „Digi-Scheck“.

Die **betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG** wurde bis 2022 ausschließlich aus Arbeitgeberbeiträgen (aus dem IEF – Insolvenz-Entgelt-Fonds) 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 erfolgt die Finanzierung nicht mehr über den IEF, sondern über Mittel der Arbeitsmarktpolitik gemäß § 14 Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG). Damit wird die Lehrstellenförderung seither aus dem allgemeinen Arbeitsmarktbudget des Bundes finanziert und nicht mehr aus einem eigenständigen Fonds der Arbeitgeber.

⁶³ Vgl. Expert:inneninterview mit Mitglied des Förderausschusses.

6.2 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 Wirtschaft⁶⁴ (§ 31c) festgelegt. Zusätzlich zu den Förderarten gem. § 19c Abs. 1 werden die Internatskosten gemäß § 9 Abs. 5 BAG aus Mitteln der betrieblichen Lehrstellenförderung ersetzt.

Tabelle 6-1 Die Förderarten im Überblick (Stand: Ende April 2025)

<p>Richtlinie § 19c Abs.1 Z 1-7:</p> <p>(1) Basisförderung</p> <p>(2) Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen</p> <p style="margin-left: 20px;">a. Ausbildungsverbundmaßnahmen gemäß § 2a BAG, die bescheidmäßig vorgeschrieben sind</p> <p style="margin-left: 20px;">b. Freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahmen im Rahmen des Berufsbildes, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen</p> <p style="margin-left: 20px;">c. Berufsbezogene Zusatzausbildungen von Lehrlingen, die über das Berufsbild hinausgehen</p> <p style="margin-left: 20px;">d. Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen</p> <p style="margin-left: 20px;">e. Besuch von Vorbereitungskursen auf die Berufsreifeprüfung (während der Arbeitszeit)</p> <p>(3) Weiterbildung der Ausbilder:innen</p> <p>(4) Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen</p> <p>(5) Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten</p> <p style="margin-left: 20px;">a. Kosten bei Wiederholung einer Berufsschulklasse</p> <p style="margin-left: 20px;">b. Vorbereitungskurse für Nachprüfungen bzw. für theoretische Lehrabschlussprüfung</p> <p style="margin-left: 20px;">c. Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in DE, M, LFS bzw. Muttersprache</p> <p>(6) Zusätzlicher Besuch von Berufsschulstufen</p> <p>(7) Gleichmäßiger Zugang von Frauen und Männern zu den verschiedenen Lehrberufen</p> <p>(8) Lehrlingsausbildung für Erwachsene</p> <p>(9) Prämie für die Übernahme von Lehrlingen aus überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen</p> <p>Richtlinie § 19c Abs.1 Z 8:</p> <p>(10) Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe („Lehre statt Leere“)</p> <p>(11) Ausbildungsleitfäden</p> <p>(12) Lehrabschlussprüfung (LAP)</p> <p style="margin-left: 20px;">a. Clearingstelle LAP</p> <p style="margin-left: 20px;">b. Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit</p> <p>(13) Unterstützungsleistungen zur Förderung der Internationalisierung der dualen Ausbildung</p> <p style="margin-left: 20px;">a. Auslandspraktika von Lehrlingen</p> <p style="margin-left: 20px;">b. Teilnahme an internationalen Wettbewerben</p> <p>(14) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung</p> <p>(15) Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung</p> <p>(16) Skills Check</p> <p>(17) Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung</p> <p>(18) Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Integration in die Lehrlingsausbildung und in den Arbeitsmarkt</p> <p>Strukturelle Unterstützung gem. § 9 Abs. 5 BAG</p> <p>(19) Förderung von Internatskosten während des Besuchs der Berufsschule</p>

Anm.: Laufende Nummerierung (nicht gemäß den Richtlinien)

⁶⁴ Stand März 2026: Bundesminister für Wirtschaft, Energie und Tourismus

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 betrieblichen **Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG⁶⁵** mit Stand April 2025 im Einzelnen beschrieben:

(1) Basisförderung⁶⁶

Die Basisförderung ist eine österreichweit einheitliche finanzielle Unterstützung für Betriebe, die Lehrlinge ausbilden. Sie soll Unternehmen dabei helfen, einen Teil der Kosten für Löhne und Ausbildung zu decken und dadurch die betriebliche Lehrlingsausbildung zu stärken.

Förderberechtigt sind Lehrbetriebe mit einem aufrechten Lehrverhältnis nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG). Gefördert werden sowohl reguläre Lehrverhältnisse als auch Ausbildungsverhältnisse gemäß § 8b Abs. 2 BAG. Voraussetzung ist, dass das Lehrverhältnis zumindest ein volles Lehrjahr gedauert hat oder regulär mit der Lehrabschlussprüfung abgeschlossen wurde. Außerdem muss die kollektivvertraglich festgelegte Lehrlingsentschädigung ordnungsgemäß bezahlt worden sein.

Die Höhe der Förderung richtet sich nach dem jeweiligen Lehrjahr. Sie beträgt:

- im 1. Lehrjahr das Dreifache der monatlichen Lehrlingsentschädigung
- im 2. Lehrjahr das Zweifache der monatlichen Lehrlingsentschädigung
- im 3. und 4. Lehrjahr die Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung

Die Förderung wird nach Abschluss jedes Lehrjahres ausbezahlt und kann für jedes einzelne Lehrverhältnis beantragt werden.

(2) Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen⁶⁷

Gefördert werden Ausbildungsmaßnahmen, die über die betriebliche Ausbildung hinausgehen oder zusätzliche Ausbildungsinhalte abdecken. Dazu zählen:

- 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, und
- e) der Besuch von Vorbereitungskursen auf die Berufsreifeprüfung (während der Arbeitszeit)

Die Gewährung der Förderung erfolgt nach einer inhaltlichen Prüfung durch die Lehrlingsstelle. Die Arbeiterkammer wird über die Bewertung informiert und hat die Möglichkeit, innerhalb von 14 Tagen

⁶⁵ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG. Wien: BMWET; Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie gemäß §19c Abs.1 Z8 BAG. Wien: BMWET.

⁶⁶ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG. Wien: BMWET, 6.

⁶⁷ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG. Wien: BMWET, 7ff.

eine Stellungnahme abzugeben. Maßnahmen, die bereits positiv beurteilt wurden, sind in einer Liste des Förderausschusses erfasst und müssen daher nicht erneut geprüft werden.

Voraussetzung für die Förderung ist ein aufrechtes Lehrverhältnis. Der Lehrbetrieb übernimmt sämtliche Ausbildungskosten, einschließlich möglicher Fahrt- und Unterbringungskosten. Die Zeit der geförderten Ausbildung muss als Arbeitszeit angerechnet werden. Außerdem ist eine Teilnahmebestätigung über mindestens 75% der Kursdauer erforderlich. Der errechnete Förderbetrag muss mindestens 30 Euro betragen. Bei Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung kann die Förderung bis spätestens sechs Monate nach Ende der Lehrzeit beantragt werden.

Nicht förderbar sind Produktschulungen, nicht arbeitsmarktorientierte Bildungsmaßnahmen (z. B. Hobbykurse) oder verpflichtende interne Grundausbildungen. Fördervoraussetzung ist, dass die Teilnahme auf die Arbeitszeit angerechnet wird.

Die Förderhöhe unterscheidet sich nach den konkreten Bildungsmaßnahmen:

- **Ausbildungsverbundmaßnahmen, freiwillige Verbundmaßnahmen und berufsbezogene Zusatzausbildungen (a-c).**
 - 75% der Kurskosten (exkl. USt.) bis zu 3.000 Euro pro Lehrling über die gesamte Ausbildungsdauer sowie max. 20.000 Euro pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb
 - Ab 40 Lehrlingen im Lehrbetrieb steigt die Deckelung um 2.000 Euro und je 10 weitere Lehrlinge um zusätzliche 2.000 Euro pro Kalenderjahr
 - Bei zwischenbetrieblicher Ausbildung (=Maßnahme in einem anderen Betrieb oder einer Ausbildungseinrichtung) gilt zudem eine Höchstgrenze von 80 Euro pro Tag.
- **Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung (d)**
 - 75 Prozent der Kurskosten (exkl. USt.) bis zu einer Gesamthöhe von 500 Euro pro Lehrling über die gesamte Ausbildungsperiode bei einem Lehrberechtigten, maximal 5.000 Euro pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb
- **Vorbereitungskurse auf die Berufsreifeprüfung (e)**
 - Abgeltung des Bruttolehrlingseinkommens im Ausmaß der Kurszeiten (Unterrichtseinheiten).
 - Für die Berechnung der Förderhöhe wird das Lehrlingseinkommen entsprechend der Berechnung der Basisförderung zum Zeitpunkt des Endes der Maßnahme herangezogen.

(3) Weiterbildung der Ausbilder:innen⁶⁸

Um einen hohen fachlichen und pädagogisch-didaktischen Standard sicherzustellen, werden Weiterbildungsmaßnahmen von Ausbilder:innen 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. Die Höhe der Förderung beträgt 75% der Kurskosten (ohne Umsatzsteuer), maximal jedoch 2.000 Euro pro Ausbilder:in und Kalenderjahr. Als förderbare Kosten gelten Kursgebühren, Lehrmittel und Prüfungsgebühren. Nicht gefördert werden beruflich-fachliche Weiterbildungen.

⁶⁸ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG. Wien: BMWET, 9f.

(4) Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen⁶⁹

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 Kandidat:innen 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 Förderhöhe beträgt 200 Euro bei gutem Erfolg und 250 Euro bei ausgezeichnetem Erfolg.

(5) Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten⁷⁰

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

a) Kosten bei Wiederholung einer Berufsschulklasse

Gefördert wird, wenn Lehrlinge eine nicht bestandene Berufsschulklasse wiederholen müssen. Voraussetzung dafür ist, dass sie entweder in einem Lehrjahr zwei Klassen besuchen oder die letzte Berufsschulklasse innerhalb eines Jahres nach dem Ende der Lehrzeit absolvieren. Der Betrieb kann die entstehenden Kosten übernehmen lassen, wenn der Lehrling für den zusätzlichen Schulbesuch bezahlt freigestellt wird. In diesem Fall wird das kollektivvertragliche Bruttolehrlingseinkommen beziehungsweise der Lohn für diesen Zeitraum ersetzt. Auch Internatskosten können übernommen werden, sofern diese vom Betrieb getragen werden. Ziel der Förderung ist es, sicherzustellen, dass Lehrlinge ihre Ausbildung trotz schulischer Schwierigkeiten fortsetzen können, ohne dass dem Betrieb dadurch ein finanzieller Nachteil entsteht.

b) Vorbereitungskurse für Nachprüfungen bzw. für theoretische Lehrabschlussprüfung

Lehrlinge, die eine Nachprüfung ablegen müssen oder keinen positiven Berufsschulabschluss haben, können Vorbereitungskurse besuchen. Diese unterstützen den Lernerfolg und bereiten gezielt auf Prüfungen sowie die theoretische Lehrabschlussprüfung vor. Übernimmt der Betrieb die Kurskosten, werden diese zu 100% gefördert – bis zu einem Gesamtbetrag von 3.000 Euro pro Lehrling für Vorbereitungs- und Nachhilfekurse während der gesamten Ausbildungszeit. Die Kurse müssen grundsätzlich während der Lehrzeit stattfinden, bei Prüfungsvorbereitungen ist auch eine Förderung bis zu einem Jahr nach Lehrzeitende möglich.

c) Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in den Bereichen Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprache oder Muttersprache bei Lehrlingen mit Migrationshintergrund

Für Lehrlinge mit grundlegenden Lernschwierigkeiten werden auch Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau gefördert. Diese betreffen vor allem Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprachen oder die Muttersprache (bei Lehrlingen mit Migrationshintergrund). Ziel ist es, Basiskenntnisse zu stärken und den weiteren Ausbildungserfolg zu sichern. Die Förderung beträgt 100% der Kurskosten, bis zu einem Gesamtbetrag von 3.000 Euro pro Lehrling für Vorbereitungs- und Nachhilfekurse während der gesamten Lehrzeit.

⁶⁹ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG. Wien: BMWET, 10f.

⁷⁰ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG. Wien: BMWET, 11f.

(6) Zusätzlicher Besuch von Berufsschulstufen⁷¹

Gefördert werden Kosten, die durch einen zusätzlichen Besuch von Berufsschulstufen bei Lehrzeitanrechnungen, verkürzter Lehrzeit oder Versäumen einer Berufsschulstufe durch einen Lehrplatzwechsel entstehen. Die Förderung umfasst das Brutto-Lehrlingseinkommen beziehungsweise den Lohn während des zusätzlichen Berufsschulunterrichts sowie die vom Betrieb getragenen Internatskosten. Für die Berechnung wird das Lehrlingseinkommen entsprechend der Basisförderung beziehungsweise der Lohn laut Lohnzettel zum Zeitpunkt des Endes der Maßnahme herangezogen.

(7) Gleichmäßiger Zugang von Frauen und Männern zu den verschiedenen Lehrberufen⁷²

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 Mitarbeiter:innen 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.

Förderanträge werden von den Lehrlingsstellen an den Förderausschuss weitergeleitet, der über die Vergabe entscheidet. Die genauen Kriterien sowie die Abwicklung der Förderung legt der Förderausschuss in eigenen Bestimmungen fest. Aus dem gesamten Förderbudget können pro Jahr bis zu 5 Millionen Euro für diesen Förderbereich bereitgestellt werden.

(8) Lehrlingsausbildung für Erwachsene⁷³

Lehrverhältnisse mit Personen über 18 Jahren können gefördert werden, wenn diese mindestens nach dem Entgelt für Hilfskräfte gemäß dem anzuwendenden Kollektivvertrag entlohnt werden. In diesen Fällen wird die Basisförderung nicht auf Grundlage des Lehrlingseinkommens, sondern auf Grundlage des tatsächlichen Gehalts berechnet.

Die Förderung⁷⁴ beträgt:

- im 1. Lehrjahr drei Hilfskräfteentgelte,
- im 2. Lehrjahr zwei Hilfskräfteentgelte,
- im 3. bzw. 4. Lehrjahr jeweils ein Hilfskräfteentgelt.

⁷¹ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG. Wien: BMWET, 12.

⁷² Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG. Wien: BMWET, 12f.

⁷³ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG. Wien: BMWET, 13f.

⁷⁴ 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: € 1.404,39).

(9) Prämie für die Übernahme von Lehrlingen aus überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (ab 1. Jänner 2026 ausgelaufen mit Übertrittsdatum)⁷⁵

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: 1.000 Euro pro Lehrling) und wird nach Absolvierung des ersten Jahres der Ausbildung im Betrieb bzw. nach Ablauf der Weiterverwendungspflicht ausbezahlt.

Die Förderung ist ab 1. Jänner 2026 ausgelaufen und gilt noch für Lehrlinge mit einem Eintrittsdatum bis zum 31.12.2025.⁷⁶

(10) Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe („Lehre statt Leere“)⁷⁷

Das österreichweite Programm „Lehre statt Leere“⁷⁸ unterstützt Lehrlinge und Ausbildungsbetriebe während der Lehrzeit. Ziel ist es, Lehrabbrüche zu verhindern, die Qualität der Ausbildung zu verbessern und einen erfolgreichen Lehrabschluss zu ermöglichen.

Zur Zielgruppe gehören Lehrlinge mit aufrechem Lehrverhältnis sowie Personen, deren Lehrverhältnis in den letzten sechs Monaten beendet wurde. Ebenso angesprochen sind Betriebe, die nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) oder dem Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) ausbildungsberechtigt sind. Besonders richtet sich das Angebot an Lehrlinge mit zusätzlichem Unterstützungsbedarf, an bestehende Ausbildungsbetriebe sowie an Unternehmen, die künftig (wieder) Lehrlinge aufnehmen möchten.

Gefördert werden Coaching- und Beratungsangebote zur Stabilisierung von Lehrverhältnissen und zur Verbesserung der Ausbildung. Dazu zählen:

- individuelle Beratung und Begleitung von Lehrlingen bei persönlichen, schulischen oder betrieblichen Herausforderungen,
- Unterstützung von Betrieben bei der Betreuung von Lehrlingen und bei der Organisation der Ausbildung,
- Begleitung beim Wechsel von überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (ÜBA) in ein betriebliches Lehrverhältnis,
- Workshops und Gruppenangebote zur Förderung sozialer und beruflicher Kompetenzen.

Die Durchführung erfolgt durch zertifizierte Trägerorganisationen im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET). Für Lehrlinge und Betriebe ist die Teilnahme kostenlos.

Voraussetzung ist ein aufrechtes Lehrverhältnis oder dessen Beendigung innerhalb der letzten sechs Monate. Der Betrieb muss gemäß BAG oder LFBAG zur Ausbildung berechtigt sein. Zusätzlich ist eine schriftliche Zustimmung des Lehrlings bzw. des Betriebs erforderlich. Das Coaching muss der

⁷⁵ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG. Wien: BMWET, 15f.

⁷⁶ Näheres siehe: <https://www.wko.at/lehre/lehrling-uebernehmen-praemie> (Zugriff: 11.3.2026)

⁷⁷ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie gemäß §19c Abs.1 Z8 BAG. Wien: BMWET, 1ff.

⁷⁸ Nähere siehe: <https://www.lehre-statt-leere.at/> (Zugriff: 17.3.2026)

Sicherung oder Verbesserung des Lehrverhältnisses dienen und den Förderrichtlinien gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG entsprechen.

(11) Ausbildungsleitfäden⁷⁹

Zur Unterstützung der Betriebe bei der praxisgerechten Umsetzung der Lehrlingsausbildung werden bundesweit Ausbildungsleitfäden für zentrale Lehrberufe entwickelt. Ziel dieser Maßnahme ist es, Ausbilder:innen kompakte, praxisorientierte und standardisierte Unterlagen für die Gestaltung der Ausbildung im Betrieb zur Verfügung zu stellen.

Seit 2018 sind das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) und die ibis acam Bildungs GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET) mit der Erstellung dieser Leitfäden beauftragt. Die Ausbildungsleitfäden bestehen jeweils aus einem allgemeinen lehrberufsübergreifenden Teil und einem berufsspezifischen Teil.

Die Ausbildungsleitfäden enthalten praxisnahe Materialien und Anleitungen, darunter:

- eine Übersetzung der Ausbildungsinhalte in eine praxisorientierte Sprache
- Tipps aus der Praxis von erfahrenen Expertinnen und Experten
- Best Practice Beispiele von branchenführenden Unternehmen
- digitale Tools zur Lehrlingsausbildung
- wertvolle Tipps zur Lehrlingsfindung, Lehrabschlussprüfung und Karriereplanung

Alle Inhalte sind über die Website www.qualitaet-lehre.at frei zugänglich und werden auch über die LinkedIn Website <https://www.linkedin.com/showcase/ausbilder.at/> regelmäßig ergänzt und beworben.

(12) Lehrabschlussprüfung (LAP): Clearingstelle LAP und Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit⁸⁰

Die Förderung Lehrabschlussprüfung (LAP) gemäß der Bundesrichtlinie §19c Abs. 1 Z.8 BAG umfasst die Clearingstelle LAP sowie Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit.

a) Clearingstelle LAP

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

Die Clearingstelle ist zuständig für:

- die Prüfung und Aktualisierung bestehender Prüfungsfragen und -beispiele hinsichtlich Praxisrelevanz und Validität,
- die Erstellung neuer Prüfungsbeispiele und die Kennzeichnung geprüfter Materialien mit einem „Qualitätssiegel“,
- die Entwicklung und Umsetzung eines Schulungskonzepts zur Vorbereitung von Prüfer:innen („Zertifizierte:r LAP-Prüfer:in“),
- die Begleitung der Lehrlingsstellen bei der Anwendung der geprüften Prüfungsunterlagen.

⁷⁹ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie gemäß §19c Abs.1 Z8 BAG. Wien: BMWET, 1ff.

⁸⁰ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie gemäß §19c Abs.1 Z8 BAG. Wien: BMWET, 7f.

b) Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit

Zusätzlich zur Clearingstelle wird auch die Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit gefördert. Kosten, die durch die Teilnahme an einer Schulung entstehen, die Prüfer:innen 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 beide Maßnahmen stehen in den Jahren 2022, 2023 und 2024 jeweils bis zu 300.000 Euro aus Mitteln gemäß § 14 AMPFG zur Verfügung.

(13) Unterstützungsleistungen zur Förderung der Internationalisierung der dualen Ausbildung⁸¹

Zur Förderung der Internationalisierung der dualen Ausbildung werden Auslandspraktika sowie die Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben finanziell unterstützt.

a) Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen

Die Unterstützung von Auslandspraktika ermöglicht es Lehrlingen, während ihrer Ausbildungszeit berufsbezogene Praktika oder Sprachaufenthalte im Ausland zu absolvieren. Zweck dieser Förderung ist es, die internationalen und interkulturellen Fähigkeiten junger Fachkräfte zu fördern und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, ohne dass die Lehrbetriebe dabei finanzielle Nachteile erleiden.

Gefördert werden berufsbezogene Auslandspraktika und begleitende Sprachkurse. Ein Sprachkurs wird nur dann unterstützt, wenn er im Zusammenhang mit einem Auslandspraktikum steht. Die Organisation des Aufenthalts kann entweder direkt durch den Lehrbetrieb erfolgen oder über eine dafür zuständige Einrichtung, wie zum Beispiel den Verein IFA (Internationaler Fachkräfteaustausch).

Übernommen werden die tatsächlich entstandenen und vom Lehrberechtigten getragenen (zusätzlichen) Kosten bis zur im Erasmus+-Programm festgelegten maximalen Fördersumme, sofern diese nicht bereits durch Erasmus+ oder andere Fördermaßnahmen abgedeckt werden.

Gefördert werden:

- die Aufenthaltskosten des Lehrlings am Ort des Sprachkurses im Ausland,
- die Kosten des Sprachkurses,
- die Kosten der einmaligen An- und Abreise zwischen Wohn- oder Beschäftigungsort des Lehrlings und dem Ort des Sprachkurses bzw. Praktikums im Ausland,
- eine Prämie von 15 Euro pro Tag des Auslandsaufenthaltes für den Lehrling.

b) Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben

Mit dieser Fördermaßnahme werden Unternehmen unterstützt, die Lehrlinge oder Lehrabsolvent:innen zu internationalen Berufswettbewerben (z.B. WorldSkills, EuroSkills) zu entsenden. Lehrbetriebe können bei der Lehrlingsstelle einen Zuschuss (brutto) beantragen, der das anteilige Lehrlingseinkommen oder den anteiligen Lohn/das anteilige Gehalt für die vorgesehene externe Vorbereitungszeit (z. B. Expertentrainings) sowie für die Wettkampftage abdeckt.

⁸¹ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie gemäß §19c Abs.1 Z8 BAG. Wien: BMWET, 9ff.

(14) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung (LAP)⁸²

Zur Erhöhung der Erfolgsquote bei Lehrabschlussprüfungen und zur Sicherung der Ausbildungsqualität werden Lehrlinge und Lehrabsolvent:innen bei der Teilnahme an Vorbereitungskursen unterstützt. Ziel dieser Maßnahme ist es, jungen Fachkräften den erfolgreichen Abschluss ihrer Lehre zu erleichtern und Betriebe bei der Qualifizierung ihrer Lehrlinge zu stärken.

Gefördert wird die Teilnahme an qualitätsgesicherten Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung.⁸³ Der Bund übernimmt 100% der marktkonformen Kurskosten (inklusive Umsatzsteuer). Förderberechtigt sind Lehrlinge im letzten Jahr ihrer Lehrzeit sowie Personen, deren Lehrzeitende höchstens 36 Monate zurückliegt und die zumindest einen Tag in einem Lehrbetrieb tätig waren. Der Kursbesuch muss innerhalb von zwölf Monaten vor oder bis maximal 36 Monate nach Lehrzeitende erfolgen.

Diese Förderung richtet sich an Lehrlinge. Zudem können Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung auch im Rahmen der weiter oben beschriebenen Förderung 2d beansprucht werden, welche sich an Lehrbetriebe richtet.

(15) Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung⁸⁴

Um die Wiederantrittsraten bei Lehrabschlussprüfungen nach einem Nichtbestehen des Erstantritts und damit die Erfolgsquote zu erhöhen, wurde eine zusätzliche Unterstützungsmaßnahme eingeführt. Beim ersten Antritt zur Lehrabschlussprüfung muss der Lehrberechtigte gemäß § 9 Abs. 7 BAG die Prüfungstaxen des Lehrlings übernehmen. Durch die Fördermaßnahme entfallen die Verpflichtung zur Zahlung der Prüfungstaxe sowie die Kosten für die erforderlichen Prüfungsmaterialien für den Zweit- oder Drittantritt. Voraussetzung für diese Befreiung ist, dass der erneute Antritt unmittelbar auf eine nicht bestandene Prüfung folgt, ohne dass zwischenzeitlich ein weiterer Prüfungstermin wahrgenommen wurde, zu dem der/die Prüfungskandidat/-in ohne triftigen Grund nicht erschienen ist.

(16) Skills Schecks⁸⁵

Mit dem Digi-Scheck für Lehrlinge wurde im Zeitraum 2023–2024 ein bundesweites Förderinstrument zur Unterstützung von Zusatzqualifikationen in zukunftsrelevanten Bereichen geschaffen. Gefördert wurden Kursmaßnahmen zu Digitalisierung, Klimaschutz, Nachhaltigkeit, Energie- und Ressourcenmanagement sowie berufsbezogenen Fremdsprachen. Fördergeber war das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET). Pro Maßnahme konnten bis zu 500 Euro gefördert werden. Förderfähig waren ausschließlich Kurse, die zwischen dem 1. Jänner 2023 und dem 31. Dezember 2024 stattfanden. Der Digi-Scheck wurde über die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer abgewickelt. Die Maßnahme ist mit Ende 2024 ausgelaufen.

Als aktuelles Nachfolgeinstrument im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sind die Skills Schecks 2026 zu nennen. Fördergeber ist das BMWET, die Abwicklung erfolgt über die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG). Die Skills Schecks fördern berufliche Qualifizierungen, die der

⁸² Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie gemäß §19c Abs.1 Z8 BAG. Wien: BMWET, 15f.

⁸³ Förderbare Kurse sind gemäß dem Verfahren der „Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gem. § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG“, Punkt III.2 lit. d („Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen – Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfungen“) zu genehmigen.

⁸⁴ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie gemäß §19c Abs.1 Z8 BAG. Wien: BMWET, 17.

⁸⁵ Näheres siehe: <https://www.ffg.at/ausschreibungen/SkillsSchecks2026>; <https://transparenzportal.gv.at/tdb/tp/leistung/1060961.html> (Zugriff: 11.3.2026)

digitalen oder ökologischen Transformation dienen, mit einem besonderen Fokus auf Schlüsseltechnologien und Stärkefelder der Industriestrategie Österreich 2035 (z.B. Künstliche Intelligenz, Robotik, Energie- und Umwelttechnologien, Life-Sciences, Quantentechnologie). Förderfähig sind Unternehmen jeder Rechtsform mit einer Niederlassung in Österreich, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Skills Checks können auch für Geschäftsführer:innen, Einzelunternehmer:innen und mitarbeitende Gesellschafter:innen beantragt werden.

Pro Person können bis zu 5.000 Euro (max. 50% der förderbaren externen Weiterbildungskosten) gefördert werden. Pro Unternehmen sind maximal fünf Personen förderbar. Pro Person ist nur eine Weiterbildung pro Ausschreibung zulässig.

Während der Digi-Scheck auf lehrlingsbezogene Zusatzqualifikationen fokussierte, adressieren die Skills Checks den betrieblichen Qualifizierungsbedarf breiter Zielgruppen. Beide Programme verdeutlichen die zunehmende Bedeutung digitaler und nachhaltigkeitsbezogener Inhalte im Umfeld der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

(17) Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung⁸⁶

Ergänzend zu den bereits bestehenden Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung werden Entwicklungsprojekte zur Unterstützung des Qualitätsmanagements und der Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung gefördert.

Ziel ist es, durch innovative Instrumente die Erfolgsaussichten von Lehrverhältnissen zu verbessern und die Ausbildungsqualität im dualen System nachhaltig zu stärken. Neben der klassischen Basisförderung werden strukturbezogene Projekte unterstützt, die systemrelevante Ansätze im Ausbildungssystem erproben und etablieren.

Die Entwicklungsprojekte können folgende Bereiche umfassen:

- Entwicklung von Tools (z. B. Internetlösungen, Rekrutierungs- und Ausbildungshilfen sowie Unterlagen), die Lehrbetriebe beim Qualitätsmanagement in der Ausbildung unterstützen
- Entwicklung, Erprobung und Umsetzung innovativer Prüfverfahren sowie anrechenbarer Kompetenzchecks während der Ausbildung
- Projekte im Rahmen der Arbeit des Qualitätsausschusses des Bundes-Berufsausbildungsbeirates zur innovativen Qualitätssicherung in der dualen Ausbildung, besonders in Branchen mit niedrigen Erfolgsquoten und zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

Förderberechtigt sind Lehrbetriebe, Bildungseinrichtungen und Projektträger, die im Rahmen von Entwicklungsprojekten zur Qualitätssteigerung der Lehrlingsausbildung tätig sind. Die Umsetzung kann mit Unterstützung von wissenschaftlichen Einrichtungen/Instituten, die über fundierte Erfahrung im Bereich der Berufsbildungsforschung verfügen, erfolgen. Fördergeber ist das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus.

⁸⁶ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie gemäß §19c Abs.1 Z8 BAG. Wien: BMWET, 18f.

(18) Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Integration in die Lehrlingsausbildung und in den Arbeitsmarkt⁸⁷

Ergänzend zu den oben angeführten Unterstützungsleistungen können weitere Maßnahmen finanziert werden. Diese dienen dazu, die Integration von Personen in die Lehrlingsausbildung sowie in den Arbeitsmarkt zu verbessern – auch überregional. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf Personen mit Migrationshintergrund sowie auf Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten. Die Finanzierung dieser Maßnahmen erfolgt aus zusätzlich zur Verfügung stehenden Mitteln gemäß § 14 AMPFG.

Folgende Maßnahmen werden gefördert:

- zielgruppenspezifische Unterstützungsleistungen im Rahmen des Programms „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetrieb“
- Organisation und Bereitstellung von begleitenden Unterstützungsmaßnahmen ergänzend zu den Förderarten in Punkt III der Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 sowie, bei Bedarf, psychosozialer Betreuung
- Unterstützende Instrumente zur Begründung einer betrieblichen Lehrausbildung
- Projekte zur betrieblichen Ausbildung von jungen Erwachsenen mit dem Ziel der Ablegung der Lehrabschlussprüfung (förderbar sind Kosten der Begleitung der Auszubildenden und der Unternehmen sowie Kosten für ergänzende Qualifizierungen zur berufsschulischen Ausbildung)

Jährlich stehen zur Förderung dieser Maßnahmen maximal zehn Millionen Euro aus Mitteln gemäß § 14 AMPFG zur Verfügung.

(19) Förderung von Internatskosten während des Besuchs der Berufsschule⁸⁸

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

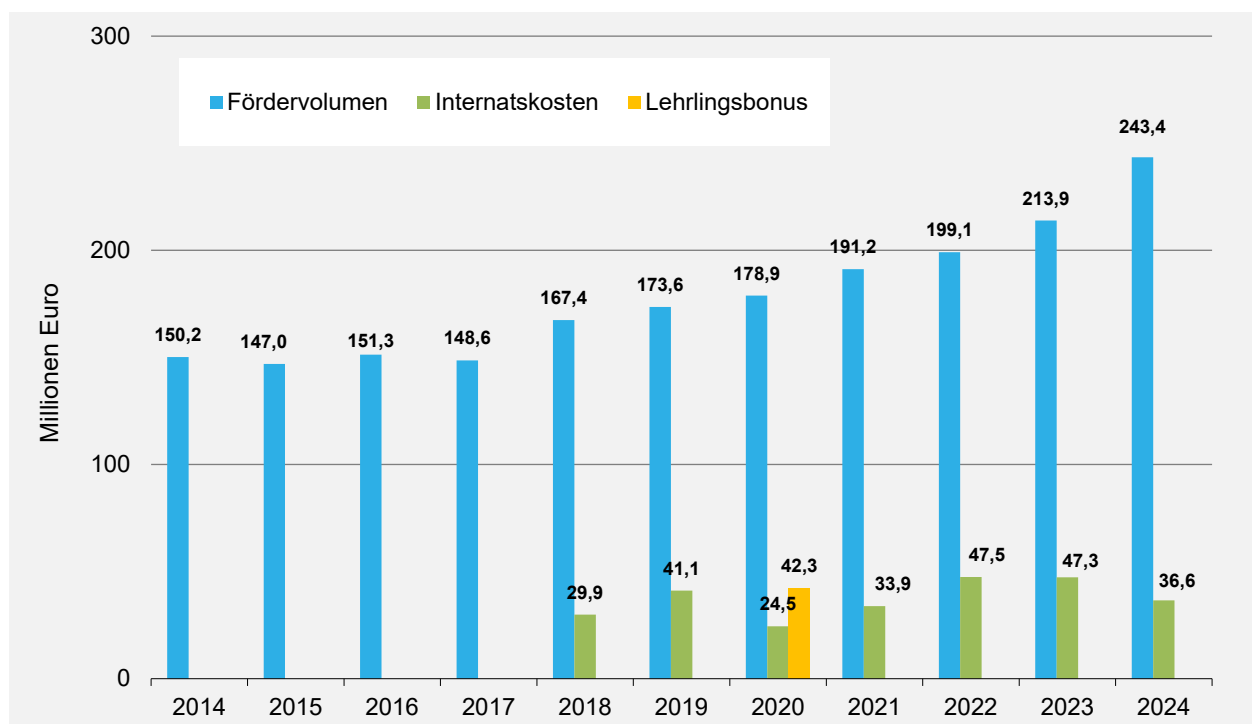
⁸⁷ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie gemäß §19c Abs.1 Z8 BAG. Wien: BMWET, 21f.

⁸⁸ Nähere siehe: <https://www.wko.at/lehre/kostenersatz-internat-unterbringung-lehrlinge> (Zugriff: 17.3.2026).

6.3 Fördervolumen und Gesamtausgaben

Nachfolgende Grafik 6-1 veranschaulicht **die jährlichen Fördervolumina** in der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG sowie die darin nicht enthaltenen Internatskosten sowie auch die Kosten für den (im Jahr 2020 ausbezahlten) 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 Fördervolumina auf rund 243 Millionen Euro im Jahr 2024. Zusätzlich sind hier 36,6 Millionen Euro für den Ersatz der Internatskosten aufgewendet worden.

Grafik 6-1 Höhe des Fördervolumens und der Internatskosten für die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG
(in Millionen Euro, 2014-2024)



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).

Fördervolumen = ohne Internatskosten, ohne Lehrlingsbonus und ohne Verwaltungskosten.

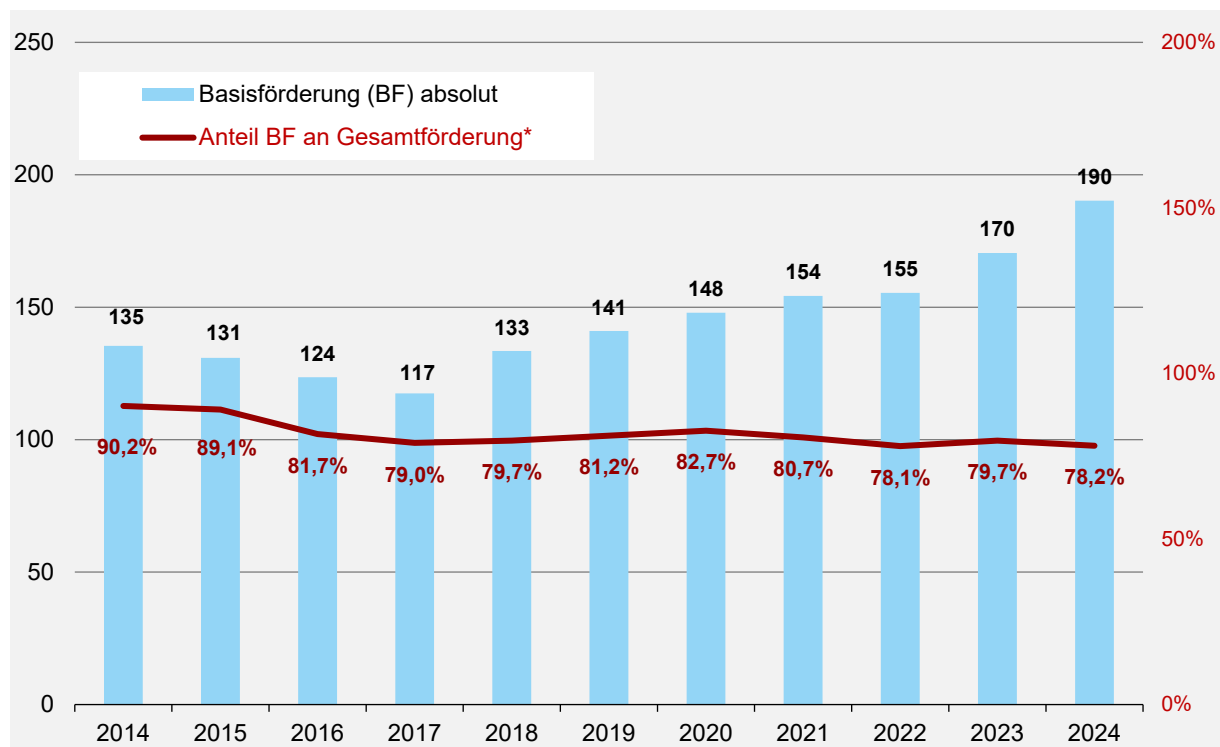
6.4 Fördervolumen nach Förderarten

Nach dem Volumen der einzelnen Förderungen betrachtet (vgl. Grafik 6-2), zeigt sich auch 2024 die hohe (aber anteilmäßig leicht gesunkene) finanzielle Bedeutung der Basisförderung (EUR 190 Mio. bzw. 78% des gesamten ausbezahlten Fördervolumens von rund EUR 243 Mio. (ohne Internatskosten)). Der Anstieg der Basisförderung resultiert zu einem wesentlichen Teil aus gestiegenen Lehrlings-einkommen, da sich die Höhe der Basisförderung an den Lehrlingseinkommen bemisst.

Grafik 6-3 zeigt die Ausgaben für einzelne Förderarten (ohne Basisförderung und Internatskosten) im Jahr 2024. Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungen („Ausbildungsverbünde“) wurden 2024 mit einem Gesamtvolumen von EUR 14,7 Mio. gefördert, Digi-Scheck für Lehrlinge mit EUR 12,0 Mio., Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung mit EUR 6,2 Mio. und Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten mit EUR 4,9 Mio. Die Förderung von Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching betrug im Jahr 2024 EUR 3,2 Mio.

Grafik 6-2 Höhe des Fördervolumens für die Basisförderung und Anteil der Basisförderung am Gesamt-Fördervolumen (ohne Internatskosten)*

(Fördervolumen in Millionen Euro, 2014-2024)



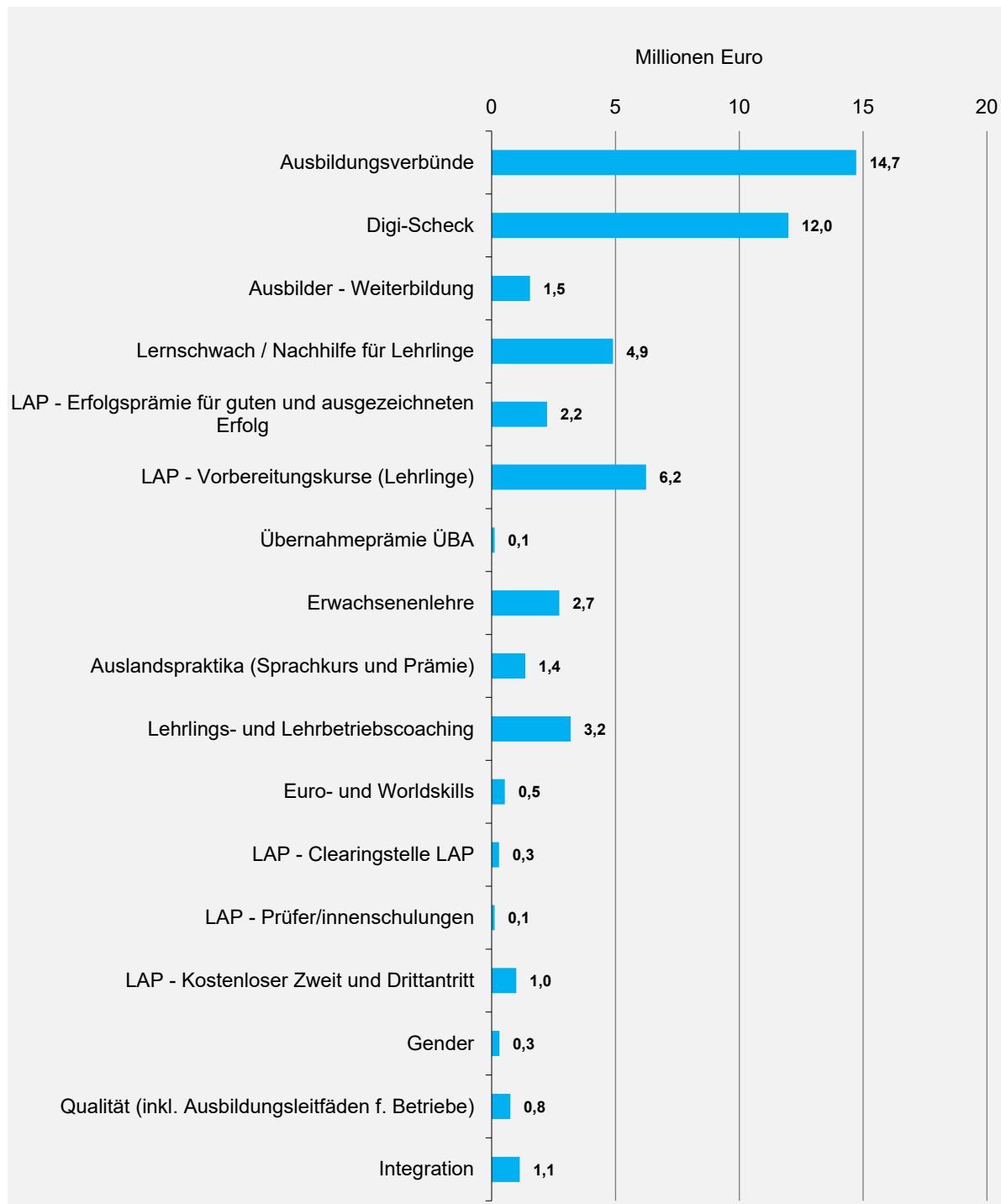
Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH (Jahresberichte) + ibw-Berechnungen

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).

*Gesamt-Fördervolumen ohne Internatskosten und ohne Lehrlingsbonus.

Grafik 6-3 Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG: Ausbezahltes Fördervolumen nach Förderarten (ohne Basisförderung + ohne Internatskosten)
(in Millionen Euro, 2024)



Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH (2025): Jahresbericht 2024

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

„LAP“ = Lehrabschlussprüfung

7 Lehrstellenförderung durch das AMS

Die Lehrstellenförderung des AMS verfolgt in Form eines finanziellen Zuschusses für Ausbildungsbetriebe primär das Ziel, besonders benachteiligte Lehrstellensuchende (z.B. Personen mit Einschränkungen, sozialer Fehlanpassung, Sonderschulbesuch, Lernschwächen, Ausbildungen gemäß §8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung), etc.) auf eine Lehrstelle zu vermitteln. Darüber hinaus wird auch die Ausbildung von Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil gefördert. Insgesamt fokussiert die Förderungsmaßnahme 16 konkret definierte Zielgruppen (vgl. auch Tabelle 7-1).

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.

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 Lehrabbrecher:innen).
- Teilnehmer:innen an einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung, vormals „Integrative Berufsausbildung“).
- Über 18-Jährige, deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann, oder Schulabbrecher:innen.

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.

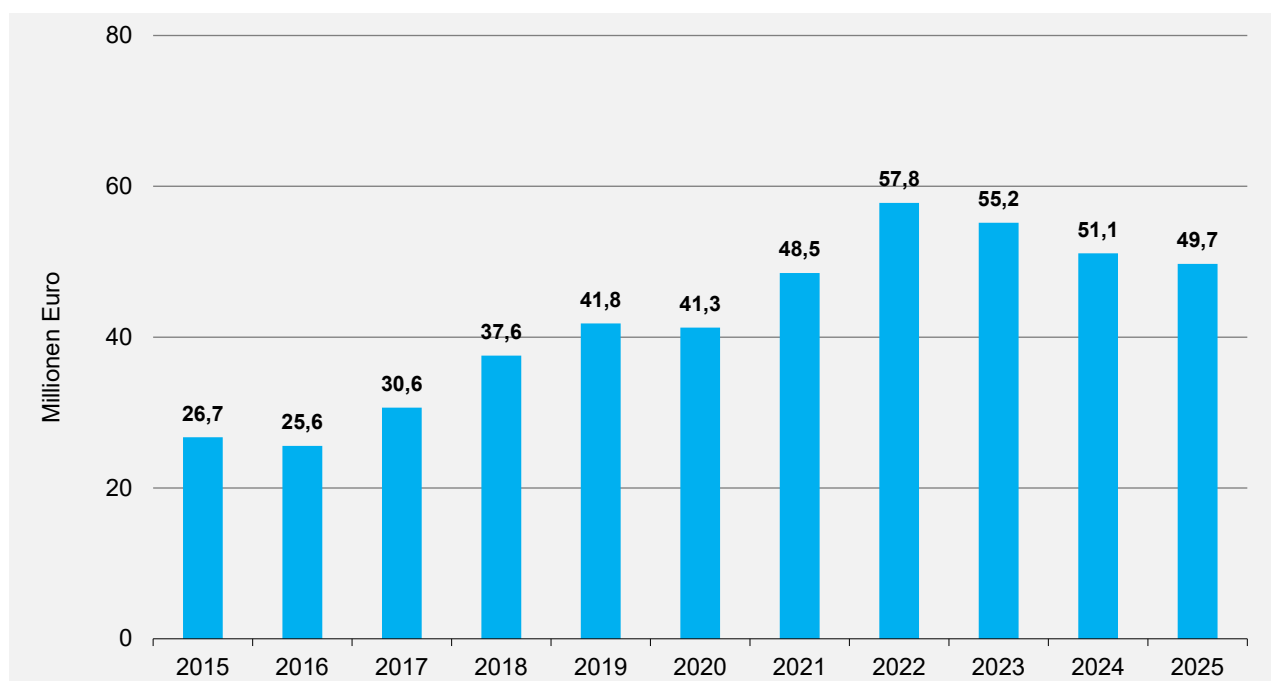
Die Höhe der Förderung für Betriebe beläuft sich auf bis zu EUR 400,-/Monat für Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil, benachteiligte Jugendliche sowie Teilnehmer:innen an einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Ausbildungseinrichtungen erhalten eine Förderung von bis zu EUR 453,-/Monat). Über 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 7-1 zeigt das Gesamtvolumen der personenbezogenen Lehrstellenförderung von Betrieben durch das AMS seit 2015. Ab 2017 stieg das Gesamtvolumen der Lehrstellenförderung des AMS deutlich an (auf EUR 58 Millionen im Jahr 2022), seit 2023 ist das Gesamtvolumen gesunken (auf 50 Millionen im Jahr 2025). Insgesamt umfasste im Jahr 2025 diese Summe 13.943 Förderfälle (vgl. Grafik 7-2). Der Anstieg der Fördersumme sowie der absoluten Zahl der Förderfälle 2017-2022⁸⁹ war anteilmäßig besonders stark durch die Zunahme der Zielgruppe „Personen über 18 Jahre“ geprägt (vgl. Tabelle 7-1) sowie durch Änderungen in bundesländerspezifischen internen Richtlinien/Vorgaben.⁹⁰

Der Rückgang der Zahl der Förderfälle ab 2023 ist wesentlich durch einen Rückgang der Zahl der Lehrlinge insgesamt verursacht, da die Relation der durch das AMS im jeweiligen Jahr geförderten Lehrverhältnisse („Förderfälle“) zu allen Lehrlingen in Österreich seit dem Jahr 2022 weitgehend konstant geblieben ist (vgl. Grafik 7-3). Im Jahr 2025 betrug diese Relation 13,6%, woraus sich etwas vereinfacht gesagt ableiten lässt, dass 2025 rund jede achte Lehrstelle in Österreich durch das AMS gefördert wurde (Lehrlinge in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen im Auftrag des AMS sind in diesen Wert noch gar nicht miteinberechnet).

Grafik 7-1 Lehrstellenförderung des AMS im Zeitverlauf (Gesamtvolumen)
(in Millionen Euro, 2015-2025)



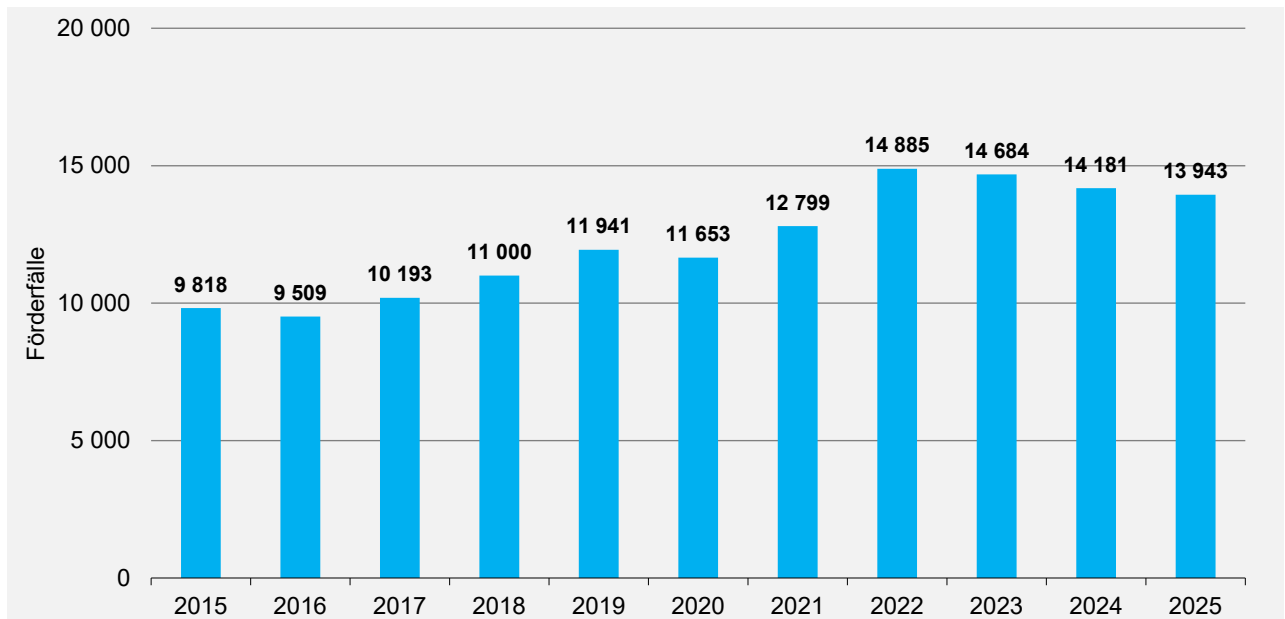
Quelle: AMS

Stand: 19.03.2026

⁸⁹ Vgl. auch 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.

⁹⁰ 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 Hilfsarbeiter:innenlohn bezahlt wird). Zuvor betrug der monatliche Fördersatz in Wien in der Regel lediglich EUR 200,- (Ausnahmen: Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln, Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil, Ausbildungen gemäß §8b BAG). Die maximale Förderdauer war mit Ausnahme der Ausbildungen gemäß §8b BAG auf 1 Jahr begrenzt.

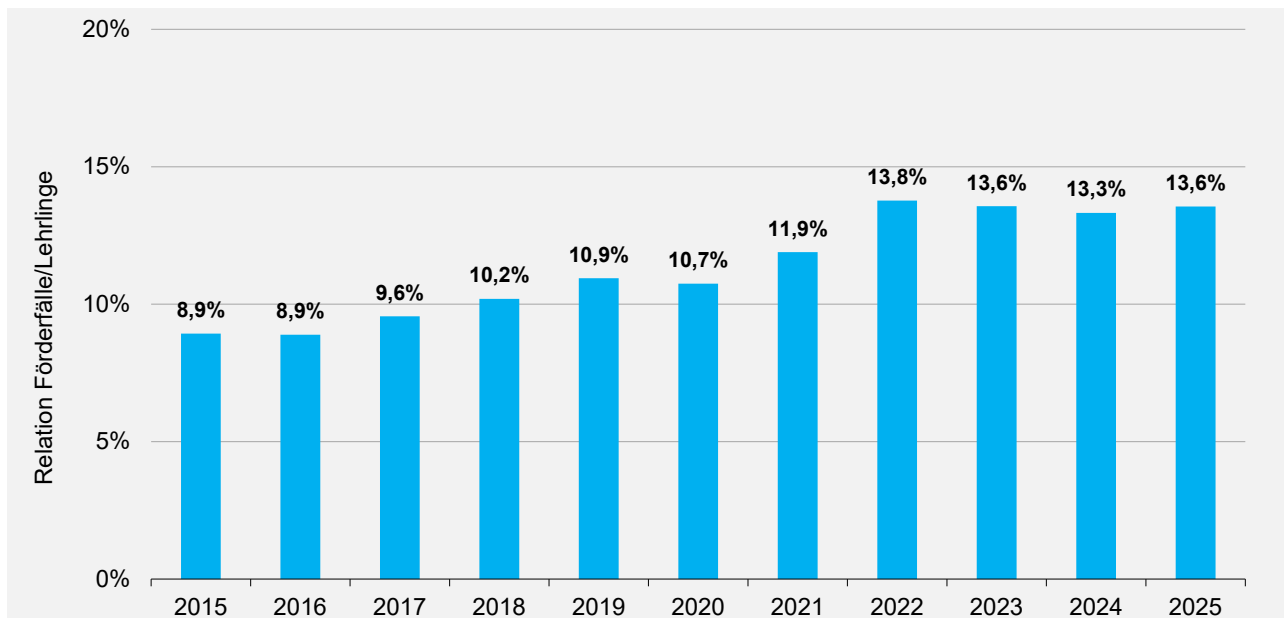
Grafik 7-2 Lehrstellenförderung des AMS im Zeitverlauf (Förderfälle)
(2015-2025)



Quelle: AMS

Stand: 19.03.2026

Grafik 7-3 Relation Zahl der Förderfälle im jeweiligen Jahr zur Gesamtzahl der Lehrlinge in Österreich
(2015-2025)



Quelle: AMS (Förderfälle, Stand: 19.03.2026), WKÖ (Zahl der Lehrlinge) + ibw-Berechnungen

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

Tabelle 7-1 Lehrstellenförderung des AMS nach Zielgruppen (Förderfälle)
(Zahl der Förderfälle, 2015-2025)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung	3.722	3.843	3.949	4.102	4.216	4.056	4.526	4.874	5.227	5.159	5.041
Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil	845	905	987	967	1.057	1.026	1.191	1.549	1.626	1.528	1.497
Benachteiligte Lehrstellensuchende	4.420	4.014	4.062	4.284	4.695	4.527	4.887	6.072	5.534	5.299	5.407
Personen über 18 Jahre	831	747	1.195	1.647	1.973	2.044	2.195	2.390	2.297	2.195	1.998
GESAMT	9.818	9.509	10.193	11.000	11.941	11.653	12.799	14.885	14.684	14.181	13.943

Quelle: AMS

Stand: 19.03.2026

8 Allgemeine Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche

Der Zusammenhang zwischen Qualifikation und Arbeitslosigkeitsrisiko gilt im Bereich der Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung als unbestritten (vgl. auch Abschnitt **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Daher hat die österreichische Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik den Schwerpunkt daraufgelegt, den Erwerb einer fundierten Berufsausbildung für einen möglichst breiten Kreis an 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:⁹¹

- 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, Übergangmanagement Schule-Beruf)
- **Betriebsbezogene Maßnahmen und Maßnahmen der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)**
- **Spezielle Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramme für 19- bis 24-jährige Arbeitslose** (z.B. „Ausbildungsgarantie bis 25“, Implacmentstiftung „JUST 2 JOB“)

Ergänzend dazu liegt 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.

Vor dem Hintergrund der Entwicklungen am Jugendarbeitsmarkt 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 der Schule in den Beruf optimal zu gestalten. Zum anderen bietet auch das AMS eine Vielzahl an Angeboten für die Integration Jugendlicher in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt an. Der starke Schwerpunkt auf Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik spiegelt sich auch im Mitteleinsatz wieder: Im Jahr 2024 betrug der Mitteleinsatz für Förderungen zur Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den Arbeitsmarkt rund 1,02 Mrd. Euro (inklusive Mittel der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik sowie Mittel der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß BAG und ohne die Beihilfen zur Kurzarbeit). Von den Gesamtausgaben wurden dem AMS rund 700 Mio. Euro und dem Sozialministeriumservice (SMS) rund 42 Mio. Euro aus den Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung gestellt.⁹² Die betriebliche Lehrstellenförderung, die bis 2022 aus den Mitteln

⁹¹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2017): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2016/17. Wien: BMASGK, 8.

⁹² Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK, 67.

des Insolvenzentgeltfonds (IEF) finanziert wurde und seit 2023 aus der Gebarung der Arbeitsmarktpolitik finanziert wird, wurde für 2024 und 2025 mit 280 Mio. Euro budgetiert.⁹³

Nachfolgend werden die wichtigsten Angebote und Maßnahmen näher erläutert.

8.1 „AusBildung bis 18“ (Ausbildungspflicht)

Der Hintergrund der „AusBildung bis 18“ und der damit verbundenen gesetzlichen Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (Ausbildungspflichtgesetz – APfIG⁹⁴) ist der Umstand, dass viele junge Menschen das österreichische Bildungs- und Ausbildungssystem nach der Pflichtschule verlassen, ohne eine weitere Ausbildung oder einen Abschluss zu machen (vgl. Kapitel 30). In Österreich dauert die Schulpflicht neun Jahre. Damit lag Österreich im internationalen und europäischen Vergleich lange am unteren Ende. In den meisten EU-Mitgliedsstaaten beträgt die Schulpflicht im Durchschnitt etwa zwölf Jahre. Untersuchungen über Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren zeigen außerdem, dass jene Gruppe, die über keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende (Schul-)Ausbildung verfügt, ein höheres Risiko hat, später arbeitslos zu werden, in Hilfsarbeiten zu verbleiben oder von Armut betroffen zu sein.⁹⁵

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, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft) umgesetzt.

Das Ausbildungspflichtgesetz (APfIG) ist mit 1. August 2016 in Kraft getreten. Die Ausbildungspflicht betrifft alle Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben und sich dauernd in Österreich aufhalten. Das Ausbildungspflichtgesetz gilt erstmals für alle Jugendlichen, die die Schulpflicht mit Ende des Schuljahres 2016/2017 erfüllt haben.

Eltern/Erziehungsberechtigte sind demnach verpflichtet, dafür zu sorgen, dass Jugendliche, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres einer Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahme oder einer auf diese vorbereitenden Maßnahme nachgehen.⁹⁶ Bei schuldhafter Verletzung dieser Ausbildungspflicht droht den Erziehungsberechtigten eine Geldstrafe von 100 bis 500 Euro, im Wiederholungsfall von 200 bis 1.000 Euro. Eine leichte Fahrlässigkeit ist dabei nicht strafbar.⁹⁷

⁹³ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2024. Wien: BMASGPK, 125.

⁹⁴ Näheres siehe: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009604> (Zugriff: 19.3.2026)

⁹⁵ Vgl. Bacher, Johann / Tamesberger, Dennis / Leitgöb, Heinz (2013): Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“ – Teilbericht 1 – Quantitative Analyse. Linz. 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.

⁹⁶ Näheres siehe: <https://www.bmb.gv.at/Themen/schule/beratung/schulinfo/abp18.html> (Zugriff: 19.3.2026)

⁹⁷ Vgl. §17 APfIG

Die Ausbildungspflicht kann beispielsweise durch den Besuch einer mittleren oder höheren Schule oder durch das Absolvieren einer Lehrausbildung erfüllt werden. Für benachteiligte Jugendliche stehen Programme wie die Überbetriebliche Lehrausbildung oder das AusbildungsFit zur Verfügung.⁹⁸

Die Ausbildungspflicht kann insbesondere erfüllt werden durch:⁹⁹

- Besuch einer weiterführenden Schule: allgemeinbildende höhere Schule, berufsbildende höhere Schule, berufsbildende mittlere Schule
- Lehrausbildung: Lehre, verlängerte Lehre, Teilqualifizierung, Überbetriebliche Ausbildung
- Ausbildung in einem Gesundheitsberuf oder in einem Sozialbetreuungsberuf (z.B. zahnärztliche Assistenz, Pflegeassistent, Diplom-Sozialbetreuer:in, Heimhelfer:in)
- 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 Angeboten 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
- eine nach § 5 Abs. 2 APfIG zulässige Beschäftigung¹⁰⁰

Zur Umsetzung der Ausbildungspflicht wurde ein eigenes Melde- und Monitoringsystem für die betroffene Zielgruppe aufgebaut, das bei der Statistik Austria angesiedelt ist. Sämtliche Aufnahmen und Beendigungen von Ausbildungen der Zielgruppe müssen von den Bildungseinrichtungen (Schulen, Lehrlingsstellen, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Arbeitsmarktservice, arbeitsmarktpolitischen 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 weiterführenden (Aus-)Bildung gemeldet, werden die Erziehungsberechtigten durch die Koordinierungsstelle (KOST) 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 Ausübung von 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 Meldesystem der „AusBildung bis 18“ verbessert werden konnte.

⁹⁸ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Arbeitsmarktpolitik Österreich – Ein Überblick. Berichtsjahr 2024. Wien: BMASGPK, 130.

⁹⁹ Vgl. §4 Abs. 2 APfIG; siehe auch: <https://www.bmb.gv.at/Themen/schule/beratung/schulinform/abp18.html> (Zugriff: 25.3.2026); Näheres siehe: <https://ausbildungbis18.at/fuer-jugendliche/#> (Zugriff: 21.4.2026)

¹⁰⁰ Dies setzt einen Perspektiven- oder Betreuungsplan voraus, der vom AMS oder dem SMS erstellt wurde (§4 Abs. 4 APfIG).

Durch die „AusBildung bis 18“ sollen die vielfältigen Angebote besser koordiniert und effizienter genutzt sowie Angebotslücken geschlossen werden. Dabei nimmt die Koordinierungsstelle (KOST) eine zentrale Rolle ein.¹⁰¹

Zu den zentralen Angeboten der „AusBildung bis 18“ können vor allem die folgenden gezählt werden:

- Jugendcoaching (siehe Kap. 7.5)
- AusbildungsFit (siehe Kap. 7.5)
- Ausbildungsgarantie – Überbetriebliche Ausbildung (siehe Kap. 7.2 und 20) und
- Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching (siehe Kap. 5.1.2)
- Koordinierungsstelle (KOST) „AusBildung bis 18“.

Die Umsetzung der Ausbildungspflicht obliegt vor allem dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK). Das Sozialministeriumservice (SMS) koordiniert die zentralen Gremien (Koordinierungsstellen, Beirat) und fungiert als Behörde bei der Bescheiderstellung. Für die operative Umsetzung wurden eine Bundeskoordinierungsstelle und neun Länder-Koordinierungsstellen (KOST) installiert.

Die Clearingverfahren werden von den Einrichtungen des Jugendcoachings durchgeführt. Im Jahr 2024 wurden 5.529 Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren begleitet. Bei 11% lag die Zusage für einen Ausbildungsplatz vor. Bei 31% wurde ein Perspektivenplan vom Jugendcoaching erarbeitet. 32% der Jugendlichen waren in Betreuung beim Arbeitsmarktservice, im Zuge derer ein Betreuungsplan erstellt wurde. Die Ausbildungspflicht ruht (nach §7 APfIG) bei 13%. 4% gehen einer Erwerbstätigkeit (nach §5 APfIG) nach. Bei einem Prozent wurde keine weitere Verletzung der Ausbildungspflicht mehr gemeldet.¹⁰²

Für die Weiterentwicklung und Qualitätssicherung der Ausbildungspflicht wurde eine Steuerungsgruppe und ein Beirat eingerichtet. Für die Implementationsphase wurde darüber hinaus eine wissenschaftliche Begleitung installiert, die einerseits zusätzliche Teilstudien zum ökonomischen Nutzen, der (Weiter-) Entwicklung bestimmter Angebote (ÜBA, Praxis-Handelsschulen, schulische Unterstützungssysteme, offene Jugendarbeit) und für bestimmte Zielgruppen innerhalb der 15- bis 18-jährigen Jugendlichen erstellt und andererseits den Prozess der Implementation unterstützt hat.¹⁰³

Um die Auswirkungen des Ausbildungspflichtgesetzes (APfIG) und der Initiative „AusBildung bis 18“ in Bezug auf eine Verhinderung des frühzeitigen Bildungsabbruchs und der Förderung der nachhaltigen Integration junger Menschen in Bildung und Arbeitsmarkt zu bewerten, wurde durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) eine umfassende Evaluierung beauftragt. Die Evaluierung wird im Zeitraum Oktober 2025 bis Juli 2027 durch das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) und dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (*öibf*) durchgeführt.

¹⁰¹ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Arbeitsmarktpolitik Österreich – Ein Überblick. Berichtsjahr 2024. Wien: BMASGPK, 130.

¹⁰² Vgl. Bundesweite Koordinierungsstelle AusBildung bis 18 (o.D.). Monitoring AusBildung bis 18. Datasheet 2024 Österreich.

¹⁰³ Vgl. 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.

8.2 Ausbildungsgarantie bis 25

Die Ausbildungsgarantie bis 25 ist das zentrale Programm zur Qualifizierung von jungen Menschen im Alter von 19 bis 24 Jahren. Ziel ist es, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit höchstens Pflichtschulabschluss durch verschiedene Ausbildungsangebote einen anerkannten Abschluss zu ermöglichen. Dadurch sollen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt langfristig verbessert werden. Gleichzeitig leistet das Programm einen Beitrag dazu, dem Fachkräftemangel in Österreich entgegenzuwirken. Die Umsetzung der Ausbildungsgarantie bis 25 erfolgt seit 2017 durch das Arbeitsmarktservice.¹⁰⁴

Im Jahr 2024 nahmen 11.600 Personen an einem Angebot im Rahmen der Ausbildungsgarantie bis 25 teil. Hierfür wurden Mittel in der Höhe von 71,4 Mio. Euro aufgewendet. Im Jahresdurchschnitt 2024 waren rund 15.355 Jugendliche im Alter von 19 bis 24 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss als arbeitslos vorgemerkt. Im Vergleich zum Jahr 2023 (13.376) stellt dies einen deutlichen Anstieg der vorgemerkten jungen Erwachsenen dar. Die Umsetzung der Ausbildungsgarantie erfolgt im Rahmen geltender Bundesrichtlinien durch Förderungen von AMS-Programmen, die vorrangig auf einen Berufsausbildungsabschluss abzielen.¹⁰⁵

Im Rahmen der Ausbildungsgarantie bis 25 werden dabei folgende Instrumente eingesetzt:¹⁰⁶

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

Der zentrale Förderschwerpunkt liegt dabei auf der Zielgruppe von jungen Erwachsenen mit niedriger oder auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbarer Qualifikationen. Der Anteil dieser Altersgruppe an allen Arbeitslosen lag im Jahr 2024 bei 11,5%.¹⁰⁷

Vor dem Hintergrund der hohen Anzahl an niedrigqualifizierten, arbeitslosen Personen zwischen 20 und 30 Jahren haben sich das damalige Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaft und das damalige Bundesministerium für Arbeit (derzeit Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus und Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz) auf die Einrichtung der Implacementstiftung „JUST 2 JOB“ geeinigt. Seit Oktober 2020 haben junge Erwachsene die Möglichkeit, in dieses Programm einzutreten und in einem Betrieb eine verkürzte Lehrausbildung zu absolvieren. Ziel ist es, die Jugendlichen durch intensive individuelle Betreuung dabei zu unterstützen, eine außerordentliche Lehrabschlussprüfung abzulegen. Nach der verkürzten Lehrzeit sollen sie möglichst von dem Betrieb übernommen und in ein vollversichertes Dienstverhältnis integriert werden, um langfristig am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Zusätzlich werden 100 überregionale Vermittlungen gefördert, bei denen sich der Ausbildungs- oder Arbeitsplatz mindestens 50 Kilometer vom bisherigen Wohnort entfernt befindet. Dafür steht ein spezielles Mobilitätspaket zur Verfügung, das unter anderem Kosten für Übersiedlung, Miete, Wohnung sowie Fahrtkosten übernimmt. Auch Leistungen des Case

¹⁰⁴ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK, 67.

¹⁰⁵ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK, 71.

¹⁰⁶ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK, 72.

¹⁰⁷ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK, 72.

Managements, etwa Unterstützung bei der Wohnungssuche oder bei Behördengängen, werden finanziell abgedeckt. Im Frühjahr 2025 wurde die maximale Teilnehmer:innenzahl des Programms von 1.000 auf 1.400 erhöht. Bis zum 20. Juni 2025 gab es österreichweit bereits 1.284 Eintritte in die Stiftung.¹⁰⁸

8.3 Unterstützungsmaßnahmen in der Berufsorientierung

Die Phase der Berufsorientierung ist für junge Menschen oft herausfordernd, da es viele verschiedene Ausbildungs- und Berufswege gibt. Einen klaren Überblick über die möglichen Berufe und deren Chancen am Arbeitsmarkt zu geben und gleichzeitig die individuellen Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen zu berücksichtigen, ist somit eine komplexe Aufgabe.

In Österreich gibt es dafür ein breites Angebot an Unterstützungsmaßnahmen. Neben dem Arbeitsmarktservice (AMS), das Berufsberatung und Arbeitsvermittlung anbietet, stehen auch die Arbeiterkammer, die Wirtschaftskammer sowie Schulen als Beratungs- und Informationsstellen zur Verfügung. In der Schule umfasst die Berufsorientierung unter anderem verpflichtende Übungen in der 7. und 8. Schulstufe, praxisnahe Projekte wie Betriebserkundungen oder berufspraktische Tage sowie die Begleitung durch Schüler:innen- und Bildungsberater:innen.¹⁰⁹

Berufs- und Bildungsinformation im Schulbereich

Die Berufswahl wird in Schulen durch die Förderung von Orientierungskompetenzen („Career Management Skills“) im Unterricht, Beratungs- und Informationsangebote sowie durch die Ermöglichung praxisnaher Einblicke in die Arbeitswelt unterstützt. Diese vielfältigen Maßnahmen werden unter dem Begriff **ibobb** zusammengefasst und sollen Schülerinnen und Schüler befähigen, selbstständige Bildungs- und Berufsentscheidungen entsprechend ihrer Interessen und Fähigkeiten zu treffen. Wichtige Partner sind dabei außer- und nachschulische Einrichtungen wie die BerufsInformationsZentren (BIZ) des AMS, Beratungsangebote der Sozialpartner und des tertiären Bildungsbereichs. Das [ibobb-Portal](#) stellt hierzu umfassende Informationen und Materialien bereit.¹¹⁰

Das Programm „[18plus – Berufs- und Studienchecker](#)“ unterstützt Schüler:innen der letzten Schulstufen (7./8. Klasse AHS bzw. 4./5. Jahrgang BHS) dabei, ihre Ausbildungs- und Studienwahl besser an ihren Interessen und Stärken auszurichten. Ziel ist es, die individuellen Neigungen der Jugendlichen in den Mittelpunkt zu stellen. Im Schuljahr 2024/2025 nahmen rund 23.000 Schüler:innen von 317 Schulen kostenfrei am Programm teil. Seit Beginn des Projekts haben etwa 400.000 Schüler:innen davon profitiert.¹¹¹

Berufsberatung und -orientierung des AMS

Das AMS ist die zentrale Anlaufstelle für Fragen zu Arbeitsmarkt und Beruf. Jugendliche, die ihre Schulpflicht abgeschlossen haben, kurz davor stehen oder eine Lehrstelle suchen, erhalten dort Erstberatung. Außerdem unterstützt das AMS beim Nachholen von Schulabschlüssen. Auf Wunsch werden die Jugendlichen als lehrstellensuchend vorgemerkt und – je nach Möglichkeit – in eine Lehrstelle oder eine

¹⁰⁸ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK, 72.

¹⁰⁹ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK, 50.

¹¹⁰ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK, 50f.

¹¹¹ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK, 51.

überbetriebliche Ausbildung vermittelt. In Wien ist mit der [U25](#) eine eigene regionale Geschäftsstelle speziell für Jugendliche eingerichtet.¹¹²

Die Berater:innen der **BerufsInfoZentren (BIZ)** unterstützen Jugendliche bei der Suche nach Informationen zu Berufen und Bildung. Sie stehen für Fragen zur Berufs- und Bildungswahl zur Verfügung und bieten Vorträge, Workshops, Seminare oder Hausmessen an, die sich mit Themen rund um Arbeit und Beruf beschäftigen. Die BIZ gibt es an 73 Standorten in ganz Österreich. Für Schulen bietet das AMS spezielle Dienstleistungen an, zum Beispiel betreute Klassenbesuche im BIZ. Dabei können Schüler:innen ihre Interessen und Neigungen entdecken. Der Besuch eines BIZ ist in der 7. oder 8. Schulstufe verpflichtend. So können die Jugendlichen eigenständig Informationen über Berufe und Ausbildungswege sammeln und fundierte Entscheidungen treffen. Zusätzlich erhalten auch Eltern und Lehrkräfte Informationen und Unterstützung. Damit leisten die BIZ-Berater:innen nicht nur einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der im Lehrplan verankerten Bildungsziele, sondern stärken auch die Informationskompetenz der Schülerinnen/Schüler.¹¹³

Im Jahr 2024 fanden insgesamt 44.304 Berufs- und Bildungsberatungen durch BIZ-Berater:innen statt, wobei 45% davon Jugendliche betrafen. Zudem wurden 2024 insgesamt 5.328 Workshops für Schulklassen durchgeführt.¹¹⁴

Daneben bietet das AMS eine Reihe an **Online-Informationsangeboten** an¹¹⁵:

- **AMS-Bewerbungsportal:** Das Portal bietet Anleitungen, Übungen und Tipps zu allen Schritten des Bewerbungsprozesses. Checklisten sowie zahlreiche Beispiele für Bewerbungsschreiben und Lebensläufe aus verschiedenen Berufsbereichen unterstützen Jugendliche bei der Erstellung eigener Bewerbungen. Ein integrierter Bewerbungcoach begleitet User:innen Schritt für Schritt beim Erstellen von Anschreiben und Lebensläufen.
- **AMS-Berufskompass:** Der Berufskompass hilft Jugendlichen, ihre Berufs- und Ausbildungswahl besser auf ihre Interessen und Stärken abzustimmen. Über einen Online-Test werden personen- und arbeitsplatzbezogene Fragen beantwortet, danach erhalten die Nutzer:innen eine Liste mit passenden Berufsvorschlägen. Für jüngere Jugendliche von 12 bis 14 Jahre gibt es im BIZ einen eigenen altersgerechten Orientierungstest, den BIZ-BOT.
- **AMS-Ausbildungskompass:** Der Ausbildungskompass enthält mehr als 4.000 Ausbildungsangebote in Österreich und bietet Jugendlichen detaillierte Informationen über das österreichische Bildungssystem, Bildungsmöglichkeiten und Ausbildungseinrichtungen.
- **AMS-Jugendplattform „Mein Beruf, meine Zukunft“:** Diese Plattform richtet sich an Schüler:innen, Lehrlinge und Studierende und unterstützt sie dabei, fundierte Entscheidungen für ihre berufliche Zukunft zu treffen.
- **AMS-Berufslexikon:** Im Berufslexikon können Jugendliche ausführliche Informationen zu fast 1.800 Berufen abrufen, sortiert nach Bildungsebene. Ergänzt werden die Texte durch über 400

¹¹² Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK, 51.

¹¹³ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK, 51f.

¹¹⁴ Vgl. Arbeitsmarktservice Österreich (2025). AMS-Geschäftsbericht 2024. Wien: AMS Österreich, 6. Arbeitsmarktservice Österreich (2025). Anhang zum Geschäftsbericht 2024. Wien: AMS Österreich, 33.

¹¹⁵ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK, 52f.

Online-Videos, allgemeine Informationsvideos und virtuelle Betriebsbesuche, die praktische Einblicke in verschiedene Berufsfelder geben.

- **AMS-Berufsinformationssystem (BIS):** Das BIS enthält rund 500 Berufsbeschreibungen mit Details zu Ausbildung, Qualifikationen und Einkommen. Es wird hauptsächlich von Expert:innen genutzt, bietet aber auch Jugendlichen einen strukturierten Überblick über Berufe. Seit 2025 ist ein integrierter Kompetenz-Check verfügbar.
- **AMS-Berufsinfomat:** Seit Januar 2024 stellt das AMS mit dem Berufsinfomaten über seinen Web-auftritt eine KI-gestützte Applikation zur Bildungs- und Berufsinformation bereit. Diese richtet sich an Jugendliche und Erwachsene, die sich rasch über berufliche Möglichkeiten informieren möchten.

Bildungs- und Berufsberatung der Sozialpartner

Die **Wirtschaftskammer** bietet in Österreich in allen Bundesländern sogenannte **Talente-Checks** zur Berufsorientierung von Schüler:innen in der 7. und 8. Schulstufe an. Ziel dieser Tests ist es, Schüler:innen bei der Wahl ihres zukünftigen Bildungs- und Berufswegs zu unterstützen. Dabei werden verschiedene Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen erfasst, wie etwa sprachliche und mathematische Kompetenzen, logisches Denken, räumliches Vorstellungsvermögen sowie Konzentrationsfähigkeit. Zusätzlich werden auch persönliche Interessen berücksichtigt. Auf Grundlage der Ergebnisse erhalten die Teilnehmer:innen eine Rückmeldung über ihre Stärken und mögliche passende Ausbildungs- oder Berufsfelder. Dadurch soll Jugendlichen die Entscheidung zwischen weiterführender Schule, Lehre oder anderen Bildungswegen erleichtert werden.¹¹⁶

Die **Arbeiterkammern** der Bundesländer bieten ebenfalls 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.¹¹⁷

8.4 Förderung der Lehrlingsausbildung im Rahmen der NEBA-Maßnahmen

Österreich verfügt mit dem Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) über ein ausdifferenziertes und bedarfsorientiertes System zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung und ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen. Durch das Sozialministeriumservice als zentralem Akteur und Kostenträger wird das Angebot gesteuert und weiterentwickelt. Die zentralen NEBA-Angebote im Kontext der Förderung der Lehrlingsausbildung werden nachfolgend erläutert.¹¹⁸

Jugendcoaching¹¹⁹

Das Jugendcoaching ist ein Angebot zur Unterstützung von Jugendlichen, die vorzeitig die Schule abbrechen könnten oder derzeit keine Ausbildung absolvieren. Ziel des Jugendcoachings ist es, die

¹¹⁶ Näheres siehe: <https://www.wko.at/lehre/talente-check-information>; <https://talentecheck.at/> (Zugriff: 19.3.2026)

¹¹⁷ Näheres siehe z.B. <https://noe.arbeiterkammer.at/bildungsberatung>; <https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/bildungsundberufswahl/orientierungshilfen.html> (Zugriff: 19.3.2026)

¹¹⁸ Näheres zu NEBA und den Angeboten siehe: <https://www.neba.at/> (Zugriff: 19.3.2026)

¹¹⁹ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2024. Wien: BMASGPK, 181f.

Jugendlichen dabei zu begleiten, individuelle Problemlagen zu klären, den Verbleib in der Schule zu ermöglichen oder den Einstieg in eine weiterführende Ausbildung oder Qualifizierung zu erleichtern.¹²⁰

Das Jugendcoaching richtet sich an Jugendliche ab dem 9. Schulbesuchsjahr sowie an junge Menschen außerhalb des Schulsystems bis zum Alter von 19 Jahren. Für Jugendliche mit einer Behinderung gemäß der Rahmenrichtlinie „Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ oder mit sonderpädagogischem Förderbedarf steht das Angebot bis zum 25. Geburtstag offen. Auch Teilnehmer:innen des Programms „Arbeitsfähig bis 25“¹²¹ werden durch das Jugendcoaching begleitet. Jugendliche, die noch der Ausbildungspflicht unterliegen, können ebenfalls die Unterstützung des Jugendcoachings in Anspruch nehmen. Darüber hinaus werden straffällig gewordene Jugendliche durch das Programm gefördert.¹²²

Die Teilnehmer:innen werden durch eine kontinuierliche Ansprechperson begleitet, wobei die Dauer der Beratung und Begleitung an die individuellen Bedürfnisse der Jugendlichen angepasst ist und maximal ein Jahr beträgt. Das Jugendcoaching dient nicht der direkten Ausbildung, sondern ist ein Unterstützungsangebot, das Jugendlichen helfen soll, eigenständig fundierte Entscheidungen für ihre Bildungs- und Berufswege zu treffen.¹²³

Im Jahr 2024 verzeichnete das Jugendcoaching 70.493 Teilnahmen.¹²⁴ Im Jahr 2024 betragen die Ausgaben für das Jugendcoaching vom Sozialministeriumservice rund 65,78 Mio. Euro.¹²⁵

AusbildungsFit und Vormodul

Für jene Jugendliche, für die der Einstieg in Angebote wie die überbetriebliche Lehrausbildung zunächst zu anspruchsvoll ist, wurden die AusbildungsFit-Projekte geschaffen. Sie richten sich an Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss der Schulpflicht im Alter von 15 bis 21 Jahre. Unter bestimmten Bedingungen, zum Beispiel beim Vorliegen einer Behinderung, ist eine Teilnahme auch bis zum 25. Lebensjahr möglich. Ziel des Angebots „AusbildungsFit“ ist es, Jugendliche mit Unterstützungsbedarf gezielt auf eine Berufsausbildung vorzubereiten. Dies betrifft vor allem jene, deren Einstieg in eine weiterführende Ausbildung oder deren erfolgreiche Teilnahme an Defiziten in grundlegenden Basiskompetenzen scheitert. Im Mittelpunkt steht der gezielte Erwerb von individuell fehlenden Fähigkeiten, die für den nächsten Schritt in eine Ausbildung erforderlich sind.¹²⁶

¹²⁰ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2024. Wien: BMASGPK, 182.

¹²¹ Näheres siehe: <https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktfoerderungen/Arbeitsfaehig-bis-25.html> (Zugriff: 19.3.2026)

¹²² Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2024. Wien: BMASGPK, 182.

¹²³ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2024. Wien: BMASGPK, 182.

¹²⁴ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2024. Wien: BMASGPK, 183.

¹²⁵ Vgl. Sozialministeriumservice (2025): Geschäftsbericht 2024. Wien: SMS, 10.

¹²⁶ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK, 70.

Seit 2019 werden zusätzlich flächendeckend Vormodule angeboten, die Jugendliche mit besonders schwierigen Problemlagen unterstützen. Diese Module bieten den Teilnehmer:innen Zeit für Stabilisierung, Förderung von Motivation, Beziehungsaufbau und eine geregelte Tagesstruktur.¹²⁷

Im Jahr 2024 verzeichneten die AusbildungsFit-Projekte (inkl. Vormodule) insgesamt 7.166 Teilnahmen. Der Finanzaufwand betrug rund 69,86 Mio. Euro.¹²⁸

Berufsausbildungsassistenz

Die Berufsausbildungsassistenz (BAS) hat das Ziel, benachteiligte Jugendliche mit individuellen Beeinträchtigungen besser in das Berufsleben zu integrieren. Sie unterstützt junge Menschen mit Behinderungen oder anderen Vermittlungshemmnissen im Rahmen einer Integrativen Berufsausbildung (IBA). Dabei begleitet die BAS die Jugendlichen sowohl im Betrieb als auch in der Schule und sorgt so dafür, dass der Ausbildungsweg langfristig gesichert ist. Durch gezielte Vorbereitung, individuelle Unterstützung und kontinuierliche Begleitung wird den jungen Menschen der erfolgreiche Abschluss ihrer Ausbildung ermöglicht.¹²⁹

Im Jahr 2024 verzeichnete die Berufsausbildungsassistenz 11.030 Teilnahmen. Dafür wurden rund 33 Mio. Euro ausgegeben.¹³⁰

Jugendarbeitsassistenz

Die Jugendarbeitsassistenz bietet gezielte Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz. Ihr Konzept verfolgt drei Hauptziele:

- die Sicherung bestehender Arbeitsplätze (präventive Funktion),
- die Begleitung bei der Arbeitsplatzsuche (integrative Funktion),
- und die Rolle als zentrale Ansprechperson für benachteiligte Arbeitsuchende, Arbeitnehmer:innen, Arbeitgeber:innen, Vorgesetzte, Kolleg:innen usw. (kommunikative Funktion).

Zu den Aufgaben der Arbeitsassistenz gehört zunächst die gemeinsame Situationsanalyse und die Einschätzung der individuellen beruflichen Möglichkeiten. Darauf aufbauend begleitet sie die Jugendlichen bei der Arbeitssuche und unterstützt sie in der Anfangsphase ihres neuen Arbeitsverhältnisses. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Krisenintervention, um gefährdete Arbeitsplätze zu sichern und frühzeitig Probleme zu lösen.¹³¹

Im Jahr 2024 konnten insgesamt 18.842 Teilnahmen bei der Jugendarbeitsassistenz verzeichnet werden. Dafür wurden rund 44,66 Mio. Euro ausgegeben.¹³²

Jobcoaching

¹²⁷ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK, 70.

¹²⁸ Vgl. Sozialministeriumservice (2025): Geschäftsbericht 2024. Wien: SMS, 10.

¹²⁹ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK, 76.

¹³⁰ Vgl. Sozialministeriumservice (2025): Geschäftsbericht 2024. Wien: SMS, 10.

¹³¹ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK, 76f.

¹³² Vgl. Sozialministeriumservice (2025): Geschäftsbericht 2024. Wien: SMS, 10.

Das Jobcoaching bietet Menschen mit Behinderungen direkte, individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz, um ihre dauerhafte berufliche Teilhabe zu sichern. Ziel ist es, die fachlichen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen der Mitarbeitenden zu stärken, damit sie die Anforderungen ihres Berufs selbstständig erfüllen können. Gleichzeitig sensibilisiert Jobcoaching das betriebliche Umfeld für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und erleichtert so die nachhaltige Integration in das Unternehmen. Besonders für Jugendliche, junge Erwachsene und Menschen mit Lern- oder kognitiven Beeinträchtigungen stellt Jobcoaching eine intensive und freiwillige Maßnahme der beruflichen Assistenz dar.¹³³

Darüber hinaus unterstützt Jobcoaching auch bei Berufserprobungen, Arbeitstrainings und Mobilitätstrainings. So können die gecoachten Personen bereits frühzeitig im Entscheidungsprozess zu einer geeigneten Beschäftigung begleitet werden. Die Jobcoaches arbeiten beratend, begleitend und unterstützend, um sowohl Mitarbeitende als auch Betriebe zu fördern. Das Angebot richtet sich an Menschen mit einem anerkannten Grad der Behinderung, Personen mit Assistenzbedarf, Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie Unternehmen, die bereit sind, diese Menschen einzustellen. Ziel ist es, die Teilnehmenden zu befähigen, ihre Aufgaben langfristig eigenständig und erfolgreich zu bewältigen.¹³⁴

Im Jahr 2024 gab es insgesamt 2.942 Teilnahmen. Der Finanzaufwand dafür betrug rund 11,3 Mio. Euro.¹³⁵

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz unterstützt Menschen mit Behinderungen, wenn ihre Beeinträchtigung durch technische Hilfsmittel allein nicht ausreichend ausgeglichen werden kann. Ziel ist eine bedarfsgerechte, selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben. Die Assistenznehmenden erhalten dabei genau jene persönliche Unterstützung, die sie benötigen, um ihre berufliche Tätigkeit auszuüben oder eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren.¹³⁶

Dieses Angebot richtet sich an Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter, die aufgrund einer starken Funktionsbeeinträchtigung Unterstützung im Arbeitsalltag benötigen. Häufig ist ihnen der Zugang zum Arbeitsmarkt oder der Verbleib im Beruf trotz fachlicher Eignung ohne diese Hilfe erschwert. Durch persönliche Assistenz soll ihre Teilnahme am allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtert und langfristig gesichert werden. Das Angebot gilt unter anderem für Personen mit einem festgestellten Grad der Behinderung von mindestens 50%, für selbständig Erwerbstätige oder für Menschen, die mit Unterstützung eine Beschäftigung aufnehmen oder eine Ausbildung bzw. ein Studium absolvieren möchten. Auch der Bezug von Pflegegeld ab Stufe 3 kann als Nachweis für den Unterstützungsbedarf gelten.¹³⁷

¹³³ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2024. Wien: BMASGPK, 192ff.

¹³⁴ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2024. Wien: BMASGPK, 192ff.

¹³⁵ Vgl. Sozialministeriumservice (2025): Geschäftsbericht 2024. Wien: SMS, 10.

¹³⁶ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2024. Wien: BMASGPK, 195.

¹³⁷ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2024. Wien: BMASGPK, 195.

Im Jahr 2024 konnten 699 Personen vom Angebot „Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz“ profitieren.

138

8.5 Lehrstellenförderungen anderer Körperschaften und Einrichtungen

Neben den bundesweiten Förderprogrammen bestehen in allen neun Bundesländern zusätzliche, länderspezifische Lehrlingsförderungen, die auf die jeweiligen regionalen Ausbildungsstrukturen und wirtschaftlichen Schwerpunkte zugeschnitten sind. Diese Förderungen werden von den Landesregierungen, Wirtschaftskammern, Arbeiterkammern oder regionalen Förderstellen bereitgestellt und können in Form von Zuschüssen, Prämien oder Beihilfen vergeben werden.

Ziel der Länderprogramme ist es, die duale Ausbildung gezielt zu stärken, Fachkräfteengpässe in der Region auszugleichen und bestimmte Zielgruppen – wie Mädchen in technischen Berufen, Lehrlinge mit Behinderung oder erwachsene Auszubildende – besonders zu unterstützen.

In einigen Bundesländern gibt es zudem Kooperationsmodelle zwischen Land, Arbeitsmarktservice, Wirtschaftskammer oder Arbeiterkammer, die darauf abzielen, Ausbildung, Mobilität und Weiterbildung von Lehrlingen optimal zu fördern.

Im Folgenden werden die wichtigsten landesspezifischen Lehrlingsförderungen¹³⁹ vorgestellt – es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit.

Niederösterreich

Das Land Niederösterreich ergänzt die bundesweiten Lehrlingsförderungen mit eigenen Programmen zur finanziellen Entlastung, Chancengleichheit und Weiterbildung. Zusätzlich gibt es Beihilfen, Zuschüsse und Bildungsangebote. Ergänzend bietet die Arbeiterkammer Niederösterreich einkommensunabhängige Zuschüsse für Vorbereitungskurse und außerordentliche Lehrabschlussprüfungen, um den Zugang zu beruflicher und schulischer Weiterbildung zu erleichtern.

- **NÖ Lehrlingsbeihilfe:** Die NÖ Lehrlingsbeihilfe ist eine finanzielle Unterstützung des Landes Niederösterreich für Lehrlinge aus einkommensschwachen Familien. Ziel der Maßnahme ist es, Lehrlinge während der Ausbildungszeit zu entlasten und den erfolgreichen Abschluss der Lehre zu fördern. Förderberechtigt sind Lehrlinge mit Hauptwohnsitz in Niederösterreich (mindestens seit sechs Monaten) und aufrechem Lehrvertrag. Die Beihilfe wird einkommensabhängig gewährt und beträgt bis zu 120 Euro pro Monat.¹⁴⁰
- **NÖ Begabtenförderung:** Die NÖ Begabtenförderung des Landes Niederösterreich unterstützt Lehrlinge mit besonderen schulischen und beruflichen Leistungen. Gefördert werden Lehrlinge mit Hauptwohnsitz in Niederösterreich (mindestens sechs Monate) und laufendem Lehrverhältnis, die in der Berufsschule sehr gute Leistungen erbracht und die Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung bestanden haben. Die Förderung wird einmalig in Höhe von 120 Euro gewährt.¹⁴¹
- **Sonderprogramm „NÖ Lehre PLUS“ (NÖ Bildungsförderung):** Das Sonderprogramm „NÖ Lehre PLUS“ des Landes Niederösterreich unterstützt Lehrlinge in Niederösterreich bei

¹³⁸ Vgl. Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2024. Wien: BMASGPK, 196.

¹³⁹ Die nachfolgenden Informationen wurden einer laufenden öibf-Studie entnommen und werden hier verkürzt dargestellt.

¹⁴⁰ Näheres siehe: https://www.noel.gv.at/noel/Arbeitsmarkt/foerderung_Lehrlingsbeihilfe.html (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁴¹ Nähere siehe: https://www.noel.gv.at/noel/Arbeitsmarkt/foerd_begabtenfoerderung.html (Zugriff: 17.3.2026)

berufsbezogener Weiterbildung. Gefördert werden 80 % der Kurskosten (max. 2.500 Euro innerhalb von drei Jahren), wenn ein laufender Lehr- oder Ausbildungsvertrag besteht, die Familienbeihilfe bezogen wird und die Weiterbildung bei einem anerkannten Träger erfolgt. Ziel ist die Stärkung berufsrelevanter Kompetenzen junger Fachkräfte.¹⁴²

- **NÖ Lehrlingsoffensive (Ausbildungsgarantie):** Die Niederösterreichische Lehrlingsoffensive ist eine gemeinsame Initiative des Landes Niederösterreich und des Arbeitsmarktservice Niederösterreich (AMS NÖ). Sie gewährleistet Jugendlichen bis 24 Jahre eine Ausbildungsgarantie. Ziel ist es, allen Jugendlichen den Zugang zu einer qualifizierten Ausbildung zu ermöglichen und gleichzeitig den Fachkräftebedarf langfristig zu sichern. Das Programm 2025 gliedert sich in drei Bereiche:
 - In den Jugendbildungszentren (JBZ) werden Trainings und Camps zur Vorbereitung auf Lehre, Schule oder Beruf angeboten.
 - Die überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) richtet sich an Jugendliche ohne Lehrstelle und umfasst eine Ausbildung in Werkstätten sowie betriebliche Praktika, um den Lehrabschluss zu erreichen.
 - Das bundesweite Stiftungsmodell JUST 2 JOB (siehe oben) ermöglicht verkürzte Lehrgänge direkt in Betrieben, auch für Jugendliche ohne Vorerfahrung.

Bis Ende 2026 stehen österreichweit 1.000 Stiftungsplätze – davon 131 in Niederösterreich – zur Verfügung. Die Vermittlung erfolgt über das AMS NÖ.¹⁴³

- **Bildungsbonus spezial – Außerordentliche Lehrabschlussprüfung:** Der Bildungsbonus spezial der Arbeiterkammer Niederösterreich unterstützt Mitglieder, die sich auf eine außerordentliche Lehrabschlussprüfung vorbereiten. Ziel ist es, Personen ohne reguläres Lehrverhältnis den Zugang zu einem anerkannten Berufsabschluss zu erleichtern. Gefördert werden Kurse an anerkannten Bildungseinrichtungen mit mindestens 30 Unterrichtseinheiten. Die Förderung beträgt 50% der Kurskosten, maximal 500 Euro pro Antrag, und muss spätestens sechs Monate nach bestandener Prüfung beantragt werden.¹⁴⁴
- **START-Stipendium:** Das START-Stipendium Niederösterreich unterstützt engagierte Jugendliche mit Migrationshintergrund in Lehre oder Schule, die eine höhere Ausbildung anstreben. Gefördert werden Teilnehmer:innen durch finanzielle Unterstützung, Sachleistungen, Workshops, Mentoring sowie pädagogische Begleitung. Die Abwicklung erfolgt über START-Niederösterreich im Rahmen des bundesweiten START-Programms.¹⁴⁵

Burgenland

Das Land Burgenland ergänzt die bundesweiten Lehrlingsförderungen mit eigenen Maßnahmen zur finanziellen Entlastung sowie zur Förderung von Mobilität und Chancengleichheit. Zusätzlich gibt es Beihilfen für Wohn- und Fahrtkosten, Förderungen wie „Lehre mit Matura“ sowie Unterstützungen durch die Arbeiterkammer Burgenland.

- **Lehrlingsförderungszuschuss:** Der Lehrlingsförderungszuschuss des Landes Burgenland unterstützt Lehrlinge sowie Personen in verkürzten oder vorbereitenden Ausbildungen. Anspruch haben Lehrlinge mit Hauptwohnsitz im Burgenland, die an Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung teilnehmen, nach dem Berufsausbildungsgesetz ausgebildet werden oder eine

¹⁴² Näheres siehe: <https://www.noegv.at/bildungsfoerderung> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁴³ Näheres siehe: https://www.noegv.at/noe/Arbeitsmarkt/NOE_Lehrlingsoffensive.html (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁴⁴ Näheres siehe: https://noe.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/foerderungen/Ausserordentliche_Lehrabschlusspruefung.html (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁴⁵ Näheres siehe: <https://www.start-stipendium.at/start-niederoesterreich/> (Zugriff: 17.3.2026)

verkürzte Lehre absolvieren. Die Förderung richtet sich nach dem Einkommen des Haushalts. Die eigene Lehrlingsentschädigung bleibt unberücksichtigt und wird vierteljährlich rückwirkend überwiesen. Der Lehrlingsförderungszuschuss beträgt maximal 233 Euro, mindestens jedoch 45 Euro pro Monat.¹⁴⁶

- **Wohnkostenzuschuss für Lehrlinge:** Der Wohnkostenzuschuss des Landes Burgenland unterstützt Lehrlinge, deren Lehrstelle so weit vom Hauptwohnsitz entfernt ist, dass eine Unterbringung in einem Lehrlingsheim oder Privatquartier erforderlich ist. Die Höhe der Förderung richtet sich nach dem Lehrjahr und beträgt 75% der tatsächlich nachgewiesenen Wohnkosten, monatlich maximal 233 Euro im ersten Lehrjahr, 187 Euro im zweiten Lehrjahr und 141 Euro im dritten Lehrjahr.¹⁴⁷
- **„Lehre mit Matura“ im Rahmen der Arbeitnehmer:innenförderung:** Die Fördermaßnahme „Lehre mit Matura“ des Landes Burgenland unterstützt burgenländische Lehrbetriebe, die ihren Lehrlingen den Erwerb der Matura während der Lehrzeit ermöglichen. Ziel ist es, die duale Ausbildung attraktiver zu machen und berufliche Qualifikation mit höherer Bildung zu verbinden. Gefördert werden Lehrbetriebe mit aufrechem Lehrverhältnis. Die Förderung erfolgt als nicht rückzahlbarer Zuschuss von insgesamt 1.500 bis 2.500 Euro, gestaffelt nach Lehrjahren, und wird nach Vorlage der Nachweise ausgezahlt.¹⁴⁸
- **Lehr- und Schulbeihilfe:** Die AK-Lehr- und Schulbeihilfe der Arbeiterkammer Burgenland unterstützt Schüler:innen, Lehrlinge und Teilnehmer:innen am Zweiten Bildungsweg aus einkommensschwachen Haushalten, um die Ausbildungskosten abzufedern und den Zugang zur Bildung unabhängig vom Einkommen zu sichern. Förderberechtigt sind AK-Mitglieder bzw. deren Kinder mit Hauptwohnsitz im Burgenland, die eine Lehre, eine höhere Schule oder berufsbildende Kurse am zweiten Bildungsweg besuchen. Die Beihilfe umfasst drei Bereiche:
 - Lehrbeihilfe (70 Euro monatlich, Auszahlung halbjährlich),
 - Schulbeihilfe für höhere Schulen (40 Euro pro Monat, Auszahlung von einmalig 400 Euro pro Schuljahr)
 - und Schulbeihilfe am zweiten Bildungsweg (ebenfalls 40 Euro pro Monat, Auszahlung von einmalig 400 Euro pro Schuljahr).

Voraussetzungen sind die Einhaltung der Einkommensgrenzen und kein gleichartiger Anspruch von anderer Stelle.¹⁴⁹

Kärnten

Das Land Kärnten unterstützt Lehrlinge, Betriebe und Arbeitnehmer:innen mit Förderungen zur Ausbildung, Weiterbildung und zur Attraktivierung der dualen Lehre. Die Förderungen beinhalten Zuschüsse für Fahrt- und Wohnkosten, berufliche Weiterbildung und Programme zur betrieblichen Ausbildungsförderung. Grundlage bilden die seit 2024 geltenden Richtlinien für die drei zentralen Maßnahmenswerpunkte „Förderung der beruflichen Weiterbildung“, „Förderung der Lehre“ und „Förderung von

¹⁴⁶ Näheres siehe: <https://www.burgenland.at/themen/arbeit/arbeitnehmerfoerderung/lehrlingsfoerderungszuschuss/> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁴⁷ Näheres siehe: <https://www.burgenland.at/themen/arbeit/arbeitnehmerfoerderung/wohncostenzuschuss-fuer-lehrlinge/> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁴⁸ Näheres siehe: <https://www.burgenland.at/themen/bildung/lehre-mit-matura/ausbildungsstandorte/foerderinformationen/> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁴⁹ Näheres siehe: https://bgld.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/BeihilfenundFoerderungen/Lehr-und_Schulbeihilfe.html (Zugriff: 17.3.2026)

berufsbedingten Fahrtkosten“. Diese werden durch zielgruppenspezifische Unterstützungen wie die Arbeitnehmerförderung Kärnten („Wir fördern Lehrlinge“) ergänzt.

- **Fahrtkostenzuschuss für Lehrlinge:** Das Land Kärnten gewährt Lehrlingen mit Hauptwohnsitz im Bundesland einen Fahrtkostenzuschuss für den Weg zur Ausbildungsstätte, um eine wohnortunabhängige Ausbildung zu ermöglichen. Gefördert werden Fahrten ab zwei Kilometern mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder ab fünf Kilometern mit einem Privatfahrzeug.¹⁵⁰
- **Fahrtkostenzuschuss für Fahrten zu Berufswettbewerben:** Lehrlinge mit Hauptwohnsitz in Kärnten, die an anerkannten Berufswettbewerben im Inland teilnehmen, können einen Fahrtkostenzuschuss beantragen. Gefördert werden Kosten für öffentliche Verkehrsmittel oder bei Bedarf auch für Privatfahrzeuge.¹⁵¹
- **Heim-/Wohnkostenzuschuss für Lehrlinge:** Lehrlinge in Kärnten, die wegen unzumutbarer Verkehrswege vorübergehend ein Heim, Internat oder ein anderes Quartier für den Fachberufsschulbesuch benötigen, können einen Zuschuss zu Wohn- und Verpflegungskosten erhalten. Gefördert werden Lehrlinge ohne laufenden Lehrvertrag, Lehrlinge in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen sowie Lehrlinge außerhalb der Regelungen des §9 Abs. 5 BAG. Die Förderung des Landes Kärnten beträgt 50 Euro pro Woche für maximal acht Wochen pro Jahrgang.¹⁵²
- **Maßnahmenschwerpunkt „Förderung der Lehre“:** Dieser Maßnahmenschwerpunkt des Landes Kärnten richtet sich einerseits an Unternehmen sowie andererseits auch an Lehrlinge und umfasst vier Bereiche¹⁵³:
 - **Förderung der Errichtung und des Betriebs von Lehrwerkstätten:**
Die Förderung umfasst den Ausbau der Infrastruktur sowie den Betrieb betrieblicher oder zwischenbetrieblicher Lehrwerkstätten. Erstinvestitionen werden mit bis zu 50% der anerkannten Kosten für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bzw. bis zu 25% für Großunternehmen unterstützt, Folgeinvestitionen mit bis zu 25%. Die maximalen Förderbeträge betragen 200.000 Euro für bauliche Maßnahmen und 100.000 Euro für maschinelle Ausstattung. Laufende Betriebskosten werden pro Lehrling je nach Lehrjahr mit 1.500 Euro, 750 Euro bzw. 500 Euro gefördert.
 - **Förderung der Ausbildung in anerkannten zwischenbetrieblichen Lehrwerkstätten:**
Die Fördermaßnahme richtet sich an Kärntner KMUs, die Lehrlinge in zwischenbetriebliche Lehrwerkstätten entsenden und dafür mindestens 500 Euro pro Monat aufwenden. Gefördert wird pauschal ein Betrag von 250 Euro pro Ausbildungsmonat, bei teilweiser Entsendung erfolgt die Förderung anteilig.
 - **Förderung für Lehr-/Ausbildungsbetriebe, deren Lehrlinge am Ausbildungsmodell "Lehre mit Matura" teilnehmen:**
Betriebe erhalten Zuschüsse für Vorbereitungskurse zur Berufsreifeprüfung im Tageskursmodell. Die Förderhöhe beträgt 500 Euro pro Jahr in den Lehrjahren 1 bis 3 und 1.000 Euro im 4. Lehrjahr. Kleinbetriebe erhalten nach dem 4. Lehrjahr eine zusätzliche Förderung von 1.000

¹⁵⁰ Nähere siehe: https://www.arbeitnehmerfoerderung.at/lehrlinge/Fahrtkostenzuschuss_fuer_Lehrlinge.html (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁵¹ Näheres siehe: https://www.arbeitnehmerfoerderung.at/lehrlinge/Fahrtkosten_fuer_Fahrten_zu_Berufswettbewerben.html (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁵² Näheres siehe: <https://bildungsfoerderung.bic.at/foerderungen/details/1/148-heim-wohncostenzuschuss-fuer-lehrlinge-ktn> (Zugriff: 17.3.2026).

¹⁵³ Näheres siehe: <https://www.ktn.gv.at/Themen-AZ/Details?thema=3&detail=913> (Zugriff: 17.3.2026)

Euro. Voraussetzung ist eine Teilnahme von mindestens 30 Tagen pro Schuljahr sowie eine Teilnahmequote von mindestens 80%.

- **Förderung von Fremdsprachen in der Lehrausbildung (insbesondere Englisch)**
Betriebe mit anerkannten Lehrwerkstätten, die zusätzliche fachspezifische Fremdsprachenkurse (z. B. Englisch) anbieten, können 50% der Kosten, maximal 2.500 Euro pro Lehrgang, gefördert bekommen, sofern zertifizierte Trainer:innen oder Ö-Cert-zertifizierte Bildungsträger eingesetzt werden.

Oberösterreich

Oberösterreich unterstützt Lehrlinge und junge Arbeitnehmer:innen mit Fördermaßnahmen für Aus- und Weiterbildung sowie gesellschaftliche Teilhabe. Dazu zählen Mobilitätsförderungen wie die Fernpendlerbeihilfe, das Jugendticket, das Bildungskonto und der AK-Mobilitätsbonus. Zusätzlich hilft das START-Stipendium Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Bildungsaufstieg.

- **OÖ Bildungskonto:** Das Bildungskonto des Landes Oberösterreich fördert berufliche Aus- und Weiterbildungen für Arbeitnehmer:innen, Lehrlinge und Lehrabsolvent:innen zur Qualifikationssteigerung, Arbeitsplatzsicherung oder beruflichen Umorientierung. Gefördert werden Kurse an anerkannten Bildungseinrichtungen (Ö-Cert, Qualitätssiegel der öö. Erwachsenen- & Weiterbildungseinrichtungen, bescheidmäßig eingerichtete Schulen/Akademien), mit mindestens 75 % Anwesenheit und Hauptwohnsitz in Oberösterreich, Kurskosten unter 150 Euro werden nicht berücksichtigt. Die Förderung beträgt grundsätzlich 30% der Kurskosten (max. 2.200 Euro), bei Berufssprache- und Deutsch-Integrationskursen max. 1.000 Euro, bei Meister-, Befähigungs- und Unternehmerprüfungen 40% bis 2.400 Euro und bei Kollegs/Grundausbildungen im Sozialbereich 60% bis 2.700 Euro. Das Bildungskonto ist somit keine spezifische Lehrlingsförderung, kann jedoch von Lehrlingen und Lehrabsolvent:innen in Anspruch genommen werden, wenn sie berufsbezogene Weiterbildungen absolvieren. Die Abwicklung erfolgt über die Direktion Kultur und Gesellschaft des Landes Oberösterreich.¹⁵⁴
- **Jugendticket-Netz:** Das Jugendticket-Netz wird vom oberösterreichischen Verkehrsverbund (OÖVV) gefördert. Es ermöglicht Lehrlingen und Schüler:innen bis 24 Jahre die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel in Oberösterreich für ein Lehr- oder Schuljahr. Gefördert werden nur Personen mit Hauptwohnsitz oder Ausbildungsort in Oberösterreich, einem aufrechten Lehrverhältnis, Anspruch auf Familienbeihilfe und einer gültigen Lehrvertragsnummer. Das Ticket kostet 95 Euro pro Jahr, inklusive des gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalts von 19,60 Euro, und deckt Fahrten zu Schule, Lehrbetrieb, Praktika und Freizeitzielen ab. Ein Teil der Ticketkosten – in der Regel rund 5,70 Euro pro Schulmonat – können rückerstattet werden.¹⁵⁵
- **AK OÖ Mobilitätsbonus:** Die Arbeiterkammer Oberösterreich fördert Lehrlinge unter 24 Jahren mit dem Mobilitätsbonus. Ziel ist es, die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu unterstützen und Mobilitätskosten während der Ausbildung zu senken. Gefördert werden Lehrlinge mit Lehrbetrieb in Oberösterreich, die ein gültiges Jugendticket oder Klimaticket besitzen. Die Förderung beträgt 100 Euro pro Lehrjahr und kann einmal pro Lehr- bzw. Berufsschuljahr beantragt werden.¹⁵⁶
- **START-Stipendium:** Das START-Stipendium Oberösterreich unterstützt Jugendliche mit Migrationshintergrund, die eine Lehre absolvieren und parallel die Matura anstreben. Gefördert werden

¹⁵⁴ Näheres siehe: <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/bildungskonto.htm> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁵⁵ Näheres siehe: <https://www.oeevv.at/de/tickets-preise/schule-lehre-studium/jugendticket-netz.html> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁵⁶ Näheres siehe: <https://ooe.arbeiterkammer.at/mobilitaetsbonus> (Zugriff: 17.3.2026)

engagierte und leistungsbereite Lehrlinge durch monatliches Bildungsgeld, Sachleistungen, Workshops, Mentoring sowie individuelle pädagogische Begleitung. Die Abwicklung erfolgt über START-Oberösterreich im Rahmen des österreichweiten START-Programms.¹⁵⁷

Salzburg

Das Land Salzburg fördert Aus- und Weiterbildungen für verschiedene Zielgruppen, darunter auch Lehrlinge. Die Förderungen beinhalten insbesondere den Salzburger Bildungsscheck, der berufliche Qualifizierungen und Umschulungen unterstützt. Zusätzlich gibt es kommunale Förderangebote wie die Abschlussprämie der Stadt Salzburg für Lehrlinge mit Matura sowie Programme wie das START-Stipendium Salzburg, das Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Ausbildung und Bildungskarrieren unterstützt.

- **Bildungsscheck:** Der Salzburger Bildungsscheck unterstützt berufsorientierte Aus- und Weiterbildungen für die Erweiterung beruflicher Qualifikationen oder zur Ermöglichung einer beruflichen Neuorientierung. Anspruch haben Einzelpersonen mit Hauptwohnsitz in Salzburg, darunter Lehrlinge, Arbeitnehmer:innen, freie Dienstnehmer:innen und Wiedereinsteiger:innen. Gefördert werden Kurskosten bei anerkannten Bildungsträgern, Ö-Cert-zertifizierten Einrichtungen, gesetzlich eingerichteten Schulen oder Akademien. Die Förderung beträgt grundsätzlich 50% der Kurskosten, mit Höchstbeträgen bis 2.200 Euro, abhängig von Zielgruppe und Kursart (z. B. höhere Sätze für Personen mit Pflichtschulabschluss, Vorbereitungskurse für Meister- oder Unternehmerprüfungen sowie Ausbildungen in Pflege- und medizinischen Assistenzberufen). Lehrlinge können den Bildungsscheck nutzen, sofern die Maßnahme berufsorientiert ist.¹⁵⁸
- **START-Stipendium:** Das START-Stipendium Salzburg unterstützt engagierte Jugendliche mit Migrationshintergrund, die eine Lehre oder weiterführende Schule mit Matura absolvieren. Gefördert werden leistungsbereite Lehrlinge und Schüler:innen durch monatliches Bildungsgeld, Sachleistungen, Workshops, Mentoring und pädagogische Begleitung. Die Abwicklung erfolgt über START-Salzburg im Rahmen des österreichweiten Programms. Die Bewerbung erfolgt jährlich online.¹⁵⁹
- **Prämie der Stadt Salzburg für „Lehre mit Matura“:** Die Stadt Salzburg gewährt Lehrabsolvent:innen mit Hauptwohnsitz in der Stadt eine einmalige Abschlussprämie von 600 Euro, wenn sie parallel zur Lehre die Matura erfolgreich abgeschlossen haben. Gefördert werden Lehrlinge mit aufrechtem Lehrverhältnis in einem anerkannten Beruf, die die Lehrabschlussprüfung und Matura bestanden haben und die erforderlichen Nachweise vorlegen. Die Förderung ist budgetär begrenzt, daher kann die Anzahl der Prämien jährlich eingeschränkt sein.¹⁶⁰

Steiermark

Das Land Steiermark bietet verschiedene Unterstützungsmaßnahmen für Lehrlinge, um deren berufliche Ausbildung, Qualifizierung und persönliche Entwicklung zu fördern. Ziel ist es, finanzielle Belastungen zu verringern, den Erwerb zusätzlicher Kompetenzen zu ermöglichen und sowohl während der Ausbildung als auch beim Übergang ins Berufsleben Ausbildungschancen nachhaltig zu sichern. Die Bildungsschecks des Landes Steiermark für Lehrlinge, Lehrabsolvent:innen und für die

¹⁵⁷ Näheres siehe: <https://www.start-stipendium.at/start-oberoesterreich/> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁵⁸ Näheres siehe: <https://www.salzburg.gv.at/bildungsscheck> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁵⁹ Näheres siehe: <https://www.start-stipendium.at/start-salzburg/> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁶⁰ Näheres siehe: <https://www.stadt-salzburg.at/lehrlingsfoerderung> (Zugriff: 17.3.2026)

außerordentliche Lehrabschlussprüfung können ab 1.1.2026 nicht mehr beantragt werden und werden daher hier nicht dargestellt.¹⁶¹

- **Pendler:innenbeihilfe:** Die Pendler:innenbeihilfe des Landes Steiermark wird in Kooperation mit der Arbeiterkammer Steiermark vergeben und unterstützt Lehrlinge und Arbeitnehmer:innen mit langen Arbeits- oder Ausbildungswegen. Gefördert werden regelmäßige Fahrten zwischen Wohn- und Ausbildungsort ab 25 Kilometer, Heimfahrten für im Internat untergebrachte Lehrlinge sowie Fahrtkosten, wenn keine Freifahrtmöglichkeit besteht. Anspruch haben Personen mit Hauptwohnsitz in der Steiermark. Die Förderhöhe ist einkommens- und distanzabhängig und beträgt zwischen 92 und 389 Euro pro Jahr. Durchschnittlich beläuft sich diese auf etwa 120 Euro. Anträge können rückwirkend gestellt werden.¹⁶²
- **Lehrlingsbeihilfe:** Die Lehrlingsbeihilfe des Landes Steiermark unterstützt einkommensschwache Lehrlinge oder deren Erziehungsberechtigte zur Sicherung des Lebensunterhalts während der Ausbildung. Anspruch haben Lehrlinge in einem aufrechten Lehrverhältnis, Stiftungs- oder Verkürzungslehrgängen sowie volljährige Lehrlinge mit eigenem Haushalt, deren Hauptwohnsitz seit mindestens einem Jahr in der Steiermark liegt. Die Förderung beträgt je nach Einkommen zwischen 70 und 700 Euro pro Jahr.¹⁶³

Tirol

Das Land Tirol unterstützt Lehrlinge, Lehrabsolvent:innen und Betriebe mit verschiedenen gezielten Maßnahmen, um die Qualität der dualen Ausbildung zu sichern und die berufliche Qualifikation zu fördern. Die Förderprogramme reichen von Zuschüssen zu Lebenshaltungskosten und Prämien für besondere Leistungen über die Förderung beruflicher Weiterbildungen bis hin zu einkommensabhängigen Bildungsbeihilfen. Ergänzend stellt die Arbeiterkammer Tirol eigene Beihilfen für Lehrlinge aus einkommensschwächeren Haushalten bereit.

- **Ausbildungsbeihilfe für Lehrlinge:** Das Land Tirol unterstützt mit der Ausbildungsbeihilfe junge Lehrlinge bei der Deckung ihrer Lebenshaltungskosten während der Ausbildung, um den erfolgreichen Abschluss der Lehre zu erleichtern. Anspruch haben Lehrlinge mit aufrechten Lehr- oder Ausbildungsvertrag sowie deren gesetzliche Vertreter:innen bei Minderjährigen. Gefördert werden 200 Euro monatlich pro Lehrjahr.¹⁶⁴
- **Begabtenförderung für Lehrlinge:** Die Begabtenförderung des Landes Tirol belohnt besondere schulische oder betriebliche Leistungen von Lehrlingen und außerordentlichen Berufsschüler:innen. Gefördert werden 100 Euro Basisförderung für hervorragende Zeugnisse sowie Zusatzbeträge von 50 bis 100 Euro für betriebliche Leistungen, 70 Euro für eine mit Auszeichnung bestandene Lehrabschlussprüfung und 70 Euro für das „Goldene Leistungsabzeichen“ beim Lehrlingswettbewerb.¹⁶⁵
- **Schulkostenförderung für Werkmeisterschulen:** Das Land Tirol unterstützt mit der Schulkostenförderung Lehrlinge, Arbeitnehmer:innen und Wiedereinsteiger:innen in anerkannten beruflichen

¹⁶¹ Näheres siehe: <https://www.soziales.steiermark.at/cms/ziel/131663747/DE/> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁶² Näheres siehe: https://stmk.arbeiterkammer.at/beratung/steuerundeinkommen/pendler/Pendlerbeihilfe_2025.html (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁶³ Näheres siehe: <https://www.soziales.steiermark.at/cms/ziel/131663769/DE/> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁶⁴ Näheres siehe: <https://www.tirol.gv.at/arbeitswirtschaft/arbeitsmarktfoerderung/ausbildungsbeihilfe-fuer-lehrlinge> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁶⁵ Näheres siehe: <https://www.tirol.gv.at/arbeitswirtschaft/arbeitsmarktfoerderung/begabtenfoerderung-fuer-lehrlinge> (Zugriff: 17.3.2026)

Schulen und Werkmeisterschulen, sofern keine andere öffentliche Förderung besteht. Gefördert werden 20 bis 30% der Kurskosten plus Bildungsbonus, maximal 1.800 bis 3.000 Euro pro Person, abhängig vom Einkommen. Voraussetzungen sind unter anderem ein Wohnsitz oder eine Beschäftigung in Tirol, eine Kursgebühr von mindestens 180 Euro und eine Anwesenheit von über 75%.¹⁶⁶

- **Bildungsgeld „update“:** Mit dem Bildungsgeld „update“ fördert das Land Tirol berufliche Weiterbildungen für Lehrlinge, Lehrabsolvent:innen, Arbeitnehmer:innen und Wiedereinsteiger:innen. Gefördert werden die Kosten für Schulungen bei anerkannten Bildungsträgern. Personen unter der Einkommensgrenze I erhalten 30% der Kurskosten plus 20% Bonus, maximal 3.500 Euro. Personen zwischen Einkommensgrenze I und II erhalten 20% der Kurskosten plus 10% Bonus, maximal 2.100 Euro.¹⁶⁷
- **AK-Bildungsbeihilfe für Lehrlinge:** Die Arbeiterkammer Tirol unterstützt mit der AK-Bildungsbeihilfe Lehrlinge aus einkommensschwächeren Haushalten und fördert Chancengleichheit während der Ausbildung. Anspruch haben Lehrlinge mit AK-umlagepflichtigen Eltern, Kinder von ehemaligen Mitgliedern oder Lehrlinge selbst mit entsprechender Mitgliedschaft. Gefördert werden einmalige Zuschüsse pro Lehrjahr zwischen 385 Euro und 880 Euro sowie ein zusätzlicher Pauschalzuschuss von 400 Euro bei ganzjähriger auswärtiger Unterbringung.¹⁶⁸

Vorarlberg

Das Land Vorarlberg unterstützt Lehrlinge, Lehrabsolvent:innen und Ausbildungsbetriebe mit gezielten Maßnahmen, um die duale Ausbildung zu stärken, die Mobilität und Weiterbildung zu fördern und die Durchlässigkeit im Bildungssystem zu erhöhen. Ergänzend bietet die Arbeiterkammer Vorarlberg Unterstützung für einkommensschwächere Haushalte.

- **Wohnzuschuss für Lehrlinge:** Das Land Vorarlberg gewährt Lehrlingen, die für ihre Ausbildung ein Privatquartier oder einen Heimplatz benötigen, einen Zuschuss zu den Unterkunftskosten. Gefördert werden Unterkunftskosten, die aufgrund der Entfernung, der Art des Lehrverhältnisses oder der Verkehrsverhältnisse notwendig sind. Die Förderung beträgt bis zu 50% der Kosten, maximal 2.500 Euro pro Jahr.¹⁶⁹
- **Bildungskonto:** Mit dem Bildungskonto unterstützt das Land Vorarlberg Lehrlinge und Auszubildende, die während der Ausbildung Einkommensverluste erleiden, beim Erwerb eines arbeitsmarkt-relevanten Bildungsabschlusses. Anspruch haben Personen mit Hauptwohnsitz in Vorarlberg, die vor Beginn der Ausbildung mindestens ein Jahr beschäftigt waren, ein Einkommen unter 4.500 Euro brutto nachweisen und mindestens vier Tage pro Woche an der Ausbildung teilnehmen. Gefördert werden Kurs- und Lebenshaltungskosten zwischen 150 Euro und 370 Euro pro Monat, für bis zu zehn Monate pro Jahr (bei Lehrverhältnissen bis zwölf Monate).¹⁷⁰
- **Schüler- bzw. Lehrlingsfreifahrt (SL+) und LehrlingsPlus-Ticket:** Das Land Vorarlberg unterstützt Lehrlinge bei den täglichen Fahrtkosten zwischen Wohnort und Lehrbetrieb. Die SL+ Freifahrt gilt für ein Jahr mit einem Selbstbehalt von 19,60 Euro und deckt Arbeitswege ab. Das

¹⁶⁶ Nähere siehe: <https://www.tirol.gv.at/arbeit-wirtschaft/arbeit/arbeitsmarktfoerderung/schulkostenfoerderung-werkmeister/> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁶⁷ Näheres siehe: <https://www.tirol.gv.at/arbeit-wirtschaft/arbeit/arbeitsmarktfoerderung/bildungsgeld-update> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁶⁸ Näheres siehe: https://tirol.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/BildungundFoerderungen/AK_Bei-hilfe_fuer_Lehrlinge.html (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁶⁹ Näheres siehe: <https://www.bildungszuschuss.at/?p=56> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁷⁰ Näheres siehe: <https://www.bildungszuschuss.at/?p=42> (Zugriff: 17.3.2026)

LehrlingsPlus-Ticket ermöglicht die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel auch in der Freizeit, z.B. für 43 Euro als Jahreskarte im domino-Verbund oder für 105 Euro für das gesamte Bundesland.¹⁷¹

- **Vorarlberger Lehrlingsmodell „Lehre + Matura“:** Das Land Vorarlberg fördert begabte Lehrlinge, die parallel zur Lehre die Matura absolvieren. Die Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung beginnt im zweiten Lehrjahr und dauert vier Jahre. Lehrlinge können so innerhalb von fünf Jahren den Lehrabschluss und die Matura erwerben. Die Teilnahme an Vorbereitungskursen und Prüfungen sind kostenfrei. Unternehmen, die ihre Lehrlinge unterstützen, erhalten Förderungen nach schriftlichem Ansuchen.¹⁷²
- **START-Stipendium:** Das START-Stipendium Vorarlberg richtet sich an Jugendliche mit Migrationshintergrund, die eine Lehre oder höhere Schule absolvieren und die Matura anstreben. Gefördert werden Bildungsgeld, Sachleistungen wie Laptop und Lernmaterialien, Workshops, Seminare, Mentoring sowie pädagogische Begleitung. Die Abwicklung erfolgt über START-Vorarlberg im Rahmen des österreichweiten Programms.¹⁷³

Wien

Die Stadt Wien unterstützt Lehrlinge, Lehrabsolvent:innen und Wiener Betriebe mit gezielten Förderprogrammen, die über den Wiener Arbeitnehmer:innen Förderungsfonds (waff) abgewickelt werden. Ziel ist es, die Qualifizierung, Fachkräfteentwicklung und Chancengleichheit zu fördern. Ergänzend bestehen Programme des AMS und der Arbeiterkammer Wien für einkommensschwächere Haushalte.

- **waff Bildungsbonus für Lehrabsolvent:innen:** Der waff Bildungsbonus unterstützt Lehrabsolvent:innen in Wien bei der Finanzierung berufsbezogener Weiterbildungen nach Abschluss der Lehre. Ziel ist es, den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern und die frühzeitige Weiterbildung nach der Ausbildung zu fördern. Der Bonus ist Teil des „waff Bildungskontos für alle Wiener:innen“ und kann zusätzlich zu einer Grundförderung beantragt werden. Gefördert werden Aus- und Weiterbildungen bei waff-anerkannten Bildungsträgern, bei denen die Kurs- und Prüfungsgebühren mindestens 150 Euro betragen. Die Förderung besteht aus einer Grundförderung von 50% der Kurskosten bis maximal 500 Euro sowie einem Zusatzbonus von bis zu 300 Euro für Lehrabsolvent:innen, die ihre Lehrabschlussprüfung in den letzten zwei Jahren erfolgreich absolviert haben.¹⁷⁴
- **waff Lehrlingsförderung:** Die waff Lehrlingsförderungen richten sich an Lehrlinge in Wien zur Unterstützung während der Ausbildung und zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung. Für die Prüfungsvorbereitung können Lehrlinge, deren Lehrzeit spätestens in zwölf Monaten endet, und Absolvent:innen, deren Lehrzeit vor maximal 36 Monaten geendet hat, 100% der marktüblichen Kurskosten beantragen.¹⁷⁵
- **waff Unternehmensförderungen:** Die waff Unternehmensförderungen stärken die Ausbildungsqualität und die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen. Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten in Wien sowie größere Betriebe, die erstmals Lehrlinge ausbilden oder neue Lehrberufe anbieten, erhalten Förderungen in der Höhe von 75% der Kurskosten für Ausbilder:innenkurse bis maximal 500 Euro sowie Prüfungsgebühren bis 100 Euro pro Person. Wiener Lehrbetriebe, die Lehrlinge in

¹⁷¹ Näheres siehe: <https://www.vmobil.at/de/slplus> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁷² Näheres siehe: <https://vorarlberg.at/-/lehre-und-matura-foerderung-von-lehrbetrieben> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁷³ Näheres siehe: <https://www.start-stipendium.at/start-vorarlberg/> (Zugriff: 17.3.2.2026)

¹⁷⁴ Näheres siehe: <https://www.waff.at/foerderungen/bildungskonto/das-bildungskonto-fuer-alle/> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁷⁵ Näheres siehe: <https://www.waff.at/foerderungen/lehrlingsfoerderung/> (Zugriff: 17.3.2026)

klimarelevanten Berufen ausbilden, erhalten für das erste Lehrjahr 1.100 Euro und für das zweite Lehrjahr 1.500 Euro pro Lehrling. Bei weiblichen Lehrlingen gibt es zusätzlich einen Bonus von 1.000 Euro pro neu aufgenommenem Lehrling.¹⁷⁶

- **START-Stipendium:** Das START-Stipendium Wien richtet sich an engagierte Jugendliche mit Migrationshintergrund, die eine Lehre absolvieren oder eine höhere Schule besuchen und parallel die Matura anstreben. Ziel ist es, Bildungsbeteiligung, individuelle Förderung und Zugang zu höherer Bildung zu unterstützen. Gefördert werden monatliches Bildungsgeld, Sachleistungen wie Laptops oder Lernmaterialien, Workshops, Seminare, Mentoring-Programme sowie pädagogische Begleitung und individuelle Beratung. Die Abwicklung erfolgt über START-Wien im Rahmen des österreichweiten Programms. Die Bewerbung erfolgt jährlich über die Programmwebsite.¹⁷⁷

¹⁷⁶ Näheres siehe: <https://www.waff.at/unternehmen/foerderung-lehrausbildung/> (Zugriff: 17.3.2026)

¹⁷⁷ Näheres siehe: <https://www.start-stipendium.at/start-wien/> (Zugriff: 17.3.2026)

9 Berufsbildentwicklung

9.1 Prozess der Lehrberufsentwicklung

Durch die Novelle des Berufsausbildungsgesetzes 2015, die Leitbegriffe wie „berufliche Handlungskompetenz“ und „Schlüsselqualifikationen“ einführte, sowie durch das Nationale Qualifikationsrahmen-Gesetz (NQR-Gesetz 2016) wurden neue Anforderungen an die Lehrlingsausbildung gesetzt. Diese Entwicklungen machten eine Anpassung des bisherigen Lehrberufsentwicklungsprozesses notwendig. Im Jahr 2018 wurden daher das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) und das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) durch das damalige Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort zur Erstellung 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 Akteur:innen auf der Steuerungs-, Planungs- und Umsetzungsebene mit einer Beschreibung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten in diesem Prozess herstellen.¹⁷⁸

Der Prozess der Lehrberufsentwicklung wird in folgendem Schaubild dargestellt:

Grafik 9-1 **Prozess der Lehrberufsentwicklung**



Quelle: Wallner, Josef / Seyer-Weiß, Silvia / Stöhr, Petra / Schlögl, Peter / Mayerl, Martin (2019). Leitlinien zur Lehrberufsentwicklung. Wien: ibw/öibf, 4.

¹⁷⁸ Vgl. Wallner, Josef / Seyer-Weiß, Silvia / Stöhr, Petra / Schlögl, Peter / Mayerl, Martin (2019). Leitlinien zur Lehrberufsentwicklung. Wien: ibw/öibf.

Die Leitlinien zur Lehrberufsentwicklung basieren auf folgenden zentralen Elementen¹⁷⁹:

- **Transparente und verbindliche Struktur**
 - Vorgabe eines formal und zeitlich verbindlichen Ablaufplans zur Entwicklung/Überarbeitung einer Ausbildungsordnung durch das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (aktuell: Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus – BMWET)
 - klare Aufgabenbeschreibung für die involvierten Akteure/Akteurinnen
- **Schlüsselpartner:innen im Entwicklungsprozess**
 - verbindliche Einbindung von fach einschlägigen Berufspraktiker:innen mit Bezug zur Lehrlingsausbildung im Entwicklungsprozess
 - Einbindung der Sozialpartner im Prozess durch die Nominierung der Berufspraktiker:innen, eine unmittelbare Teilnahme am Entwicklungsprozess und die Rolle des Bundesberufsausbildungsbeirats (BBAB) im Verfahren
 - verbesserte Abstimmung zwischen Berufsbild- und Lehrplanentwicklung
- **Evidenzbasierte Entscheidungsgrundlagen**
 - vorgelagertes 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 Erforschung 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 BMWET eingebracht werden. Externe Einrichtungen (Unternehmen, Sozialpartnerorganisationen, etc.) müssen diese Vorschläge dem BMWET bekanntmachen. Bei bestehenden Berufsbildern können Vorschläge zur Überarbeitung von den Sozialpartnereinrichtungen mit wissenschaftlicher Begleitung durch ein einschlägig kompetentes Forschungsinstitut auf Basis der Ergebnisse des Berufsbild-Screening-Prozesses oder das BMWET selbst erfolgen. Die Vorschläge können laufend eingebracht werden.

Die Bewertung der Vorschläge und die Entscheidung über die Weiterbehandlung erfolgt durch das BMWET 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 BMWET ein Forschungsinstitut unter Vorgabe eines konkreten Zeitplans mit der Ausarbeitung beauftragen.

Die Eckpunkte des Berufsprofils sollen durch ein Forschungsinstitut mit einer Arbeitsgruppe erarbeitet werden, die aus von den Sozialpartnereinrichtungen nominierten Expert:innen besteht. Darauf aufbauend 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 Vertreter:innen der Berufsschulbildung sowie je einem/einer Vertreter:in der Sozialpartner überarbeitet. So wird ein finaler Expert:innenentwurf erstellt, der neben dem Berufsprofil, dem Berufsbild und der Prüfungsordnung auch einen Motivenbericht und die

¹⁷⁹ Vgl. Wallner, Josef / Seyer-Weiß, Silvia / Stöhr, Petra / Schlögl, Peter / Mayerl, Martin (2019). Leitlinien zur Lehrberufsentwicklung. Wien: ibw/öibf, 3.

Dokumentation allfällig geäußerter Vorstellungen zu Lehrberufsverwandtschaften enthält. Dieser Expertenentwurf wird durch das BMWET 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 BMWET inklusive eines Vorschlags für die Verwandtschaftsregelungen übermittelt. Das BMWET 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) unter wissenschaftlicher Begleitung durch ein Forschungsinstitut bzw. weitere:r Akteur:innen erstellt.

9.2 Ausbildungsordnung¹⁸⁰

Eine Ausbildungsordnung besteht aus drei aufeinander abgestimmten Komponenten: dem Berufsprofil, dem Berufsbild und der Prüfungsordnung.

- Das **Berufsprofil** beschreibt die berufsspezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen, die eine Fachkraft besitzen soll, um den jeweiligen Beruf kompetent auszuüben. Das Berufsprofil zeigt somit das Ziel (die Lernergebnisse) der dualen Ausbildung in Lehrbetrieb und Berufsschule. Diese Kompetenzen werden während der Ausbildung sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule vermittelt und gefördert.
- Das **Berufsbild** legt fest, welche Inhalte in der betrieblichen Ausbildung behandelt werden und in welchem zeitlichen Ablauf dies erfolgt. Es beantwortet die Frage, welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Schlüsselqualifikationen Auszubildende im Verlauf der Ausbildung erwerben müssen, um die im Berufsprofil definierten Kompetenzen zu erreichen. Das Berufsbild ist daher die Grundlage für die betriebliche Ausbildungsplanung.
- Die **Prüfungsordnung** bestimmt die Struktur und die wesentlichen Inhalte der Lehrabschlussprüfung. Ziel der Prüfung ist es, zu überprüfen, ob die Prüflinge die Anforderungen des Berufs erfüllen und die notwendige berufliche Handlungskompetenz besitzen. Die praktische Lehrabschlussprüfung basiert dabei auf dem Berufsbild.

Die drei Elemente einer Ausbildungsordnung sind somit sowohl inhaltlich als auch in ihrem Entstehungsprozess eng miteinander verknüpft. Zusätzlich müssen nachfolgende drei **Gestaltungsgrundsätze** berücksichtigt werden.

1) Kompetenzorientierte Formulierung

Alle drei Elemente der Ausbildungsordnung – Berufsprofil, Berufsbild und Prüfungsordnung – sollen kompetenzorientiert formuliert sein. Ziel ist es, klar darzustellen, welche Aufgaben der Lehrling, die Fachkraft oder der Prüfling ausführt, auf Basis welcher Kenntnisse er oder sie diese Aufgaben erfüllt, und in welchem Umfang Eigenständigkeit und Verantwortungsübernahme besteht (selbstständig, mitwirken, angeleitet).

¹⁸⁰ Vgl. Wallner, Josef / Seyer-Weiß, Silvia / Stöhr, Petra / Schlögl, Peter / Mayerl, Martin (2019). Leitlinien zur Lehrberufsentwicklung. Wien: ibw/öibf, 15ff.

2) Gliederung in Kompetenzbereiche

Berufsprofil und Berufsbild haben die gleiche Struktur hinsichtlich der Kompetenzbereiche, getrennt in fachliche und fachübergreifende Kompetenzbereiche. Die fachübergreifenden Kompetenzbereiche, die in alle neuen Ausbildungsordnungen aufgenommen werden können, sind:

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

Die ersten beiden Bereiche betreffen vorwiegend Arbeitsmethoden, Arbeitshaltungen und Verhaltensweisen. Der dritte Bereich beschreibt querliegende digitale (Schlüssel-)Kompetenzen, wie beispielsweise informations- und datenbezogene Kompetenzen sowie digitale Kommunikations-, Entwicklungs- und Gestaltungskompetenzen. Die Inhalte werden berufsspezifisch ausgewählt und spezifiziert.

3) Geschlechtsneutrale Formulierung

Die Ausbildungsordnung ist geschlechtsneutral formuliert. Beispielsweise werden Bezeichnungen wie „er/sie“, „ihn/ihr“ oder „Bürokaufmann/-frau“ verwendet, um alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen.

9.3 Transversale Kompetenzen als Fokus der Lehrberufsentwicklung

Im berufspraktischen Alltag gewinnen neben den fachlichen Kompetenzen zunehmend auch die transversalen, also berufsübergreifend relevanten Kompetenzen, an Bedeutung. Diese Entwicklung muss sich entsprechend in der berufspraktischen Ausbildung in der dualen Berufsausbildung widerspiegeln. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2019 im Auftrag des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort erstmals ein umfassendes Berufsbild-Screening¹⁸¹ durchgeführt, das im Jahr 2024¹⁸² erneut umgesetzt wurde. Dessen Ziel ist es, die bestehenden Ausbildungsordnungen systematisch daraufhin zu überprüfen, inwieweit sie den aktuellen Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt entsprechen.

Im Rahmen der Berufsscreenings wurden Kompetenzmodelle entwickelt, die als Grundlage für eine quantitative Inhaltsanalyse der Ausbildungsordnungen aller Lehrberufe dienen. Aufbauend auf verschiedenen Kompetenzmodellen (z. B. Kompetenzmodell zur Digitalisierung der Berufsbildung, Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit und Ökologisierung) wurde ein Gesamtkonzept für transversale Kompetenzen erstellt. Dieses Konzept umfasst sieben Kompetenzkategorien:¹⁸³

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

¹⁸¹ Vgl. Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland / Rechberger, Marlis / Schmözl, Alexander (2019). Berufsbild-Screening 2019 und Festlegen einer Prioritätenliste. Wien: ibw/öibf.

¹⁸² Vgl. Dornmayr, Helmut / Kessler, Georg / Lengauer, Birgit / Löffler, Roland / Riepl, Marlis (2024): Lehrberufe in Österreich: Berufsbild-Screening 2024. Wien: ibw/öibf.

¹⁸³ Vgl. Dornmayr, Helmut / Kessler, Georg / Lengauer, Birgit / Löffler, Roland / Riepl, Marlis (2024): Lehrberufe in Österreich: Berufsbild-Screening 2024. Wien: ibw/öibf, S. 62ff.

Im Rahmen des Berufsbild-Screenings und der Erstellung der Prioritätenliste wurde das Modell weiterentwickelt. Dabei entstand ein allgemeiner Kompetenzrahmen sowie ein Stufenmodell, das die Einbindung transversaler Kompetenzen in Ausbildungsordnungen erleichtert. Dieses Stufenmodell unterscheidet zwischen Grundkompetenzen, einer erweiterten Ebene für Berufsgruppen oder Branchen und einer Spezialisierungsstufe für einzelne Berufe. Das überarbeitete Modell wurde zudem im Bundes-Berufsausbildungsbeirat präsentiert und diskutiert. Heute werden transversale Kompetenzen in Abstimmung mit Fachleuten aus den jeweiligen Berufsfeldern in alle neuen Berufsbilder integriert.¹⁸⁴

¹⁸⁴ Vgl. Löffler, Roland / Stöhr, Petra (2022). Transversale Kompetenzen in der dualen Berufsausbildung. Wien: ibw/öibf,4.

10 Betriebliche Ausbilder:innen

Insgesamt gab es gemäß Lehrlingsstatistik der WKO zum Stichtag 9.5.2022 rund 44.400 (aktive¹⁸⁵) betriebliche Lehrlingsausbilder:innen in österreichischen Unternehmen. Die betrieblichen Ausbilder:innen 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 Ausbilder:innen in Österreich¹⁸⁶:

Die Ergebnisse der im Jänner 2019 durchgeführten Online-Befragung von 1.072 betrieblichen Lehrlingsausbilder:innen in Österreich (Auftraggeber: BMDW) zeigen, dass die Ausbilder:innen als die größte Herausforderung für die Ausbildung den qualitativen und quantitativen Mangel an Lehrlingen erachten (vgl. Grafik 10-1). 80% der Ausbilder:innen (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 Ausbilder:innen befragt wurden, die (derzeit noch) aktiv sind und nicht etwa auch (ehemalige) Ausbilder:innen aus jenen Betrieben, welche bereits die Lehrlingsausbildung einstellten bzw. (mangels Nachfrage) beenden mussten.

Als erschwerend für das Ausbilden von Lehrlingen empfinden die Ausbilder:innen 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 Ausbilder:innen (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 Ausbilder:innen 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%).

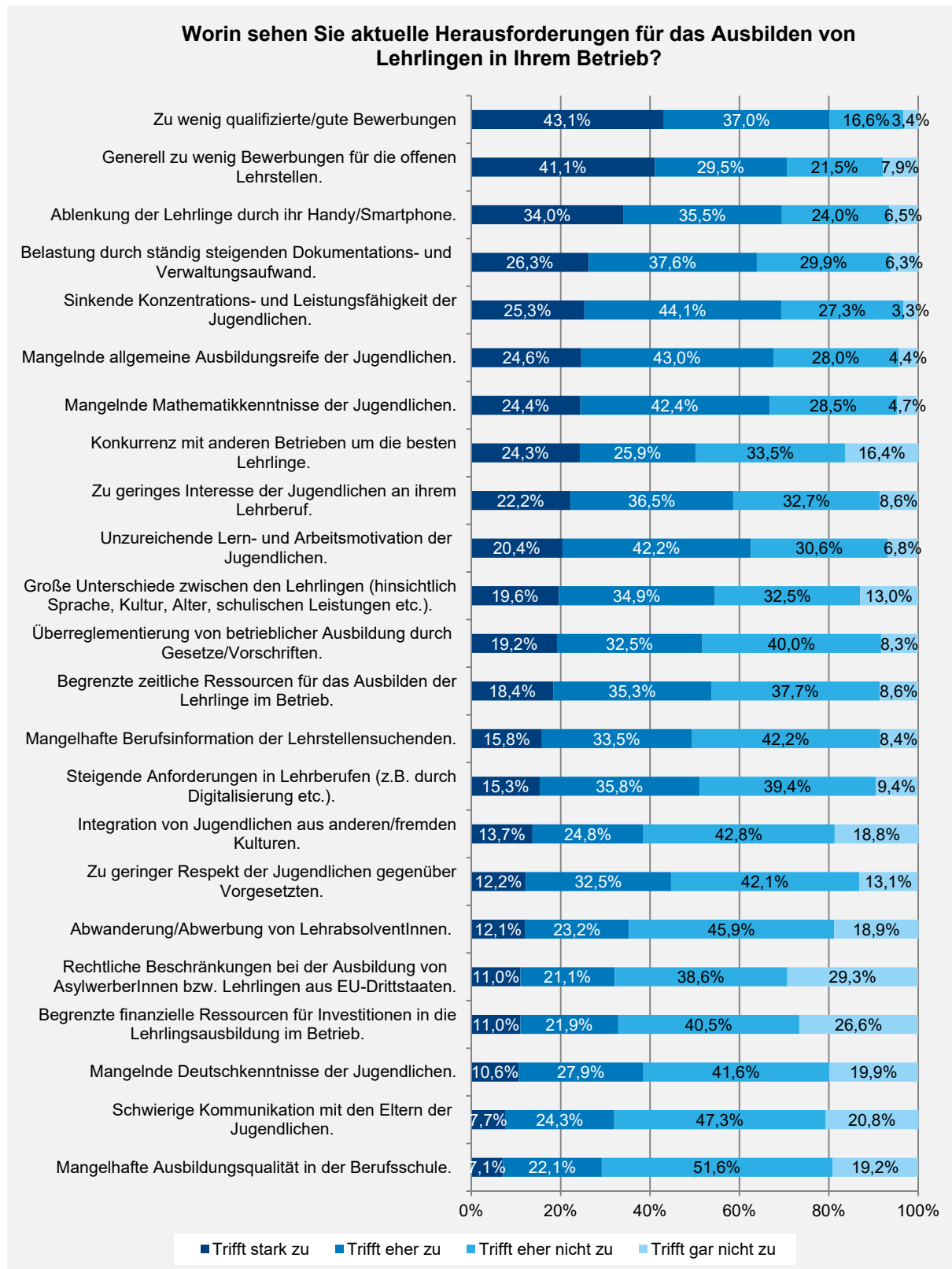
Folgerichtig steht jedenfalls auch der Wunsch nach einer Verbesserung der Ausbildung bzw. der Vorbildung in der Pflichtschule (92% Zustimmung, davon 57% sehr sinnvoll und 35% eher sinnvoll) weit oben auf der Liste der Möglichkeiten, wie die Ausbilder:innen bei ihrer Tätigkeit noch besser unterstützt werden könnten (vgl. Grafik 10-2). In diesem Zusammenhang wird auch der Wunsch nach persönlichkeitsbildenden Kursen für Lehrlinge vor Lehrzeitbeginn (86%) und die stärkere Förderung der berufspraktischen 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 kostenlosen Weiterbildungsangeboten für Ausbilder:innen (88%).

¹⁸⁵ Damit sind jene Lehrlingsausbilder:innen gemeint, die zum Stichtag als verantwortliche/r Ausbilder/-in in einem aufrechten Lehrvertrag eingetragen waren.

¹⁸⁶ Vgl. Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Rechberger, Marlis (2019): Betriebliche Ausbilder:innen in Österreich – Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche, ibw-Forschungsbericht Nr. 196, Wien

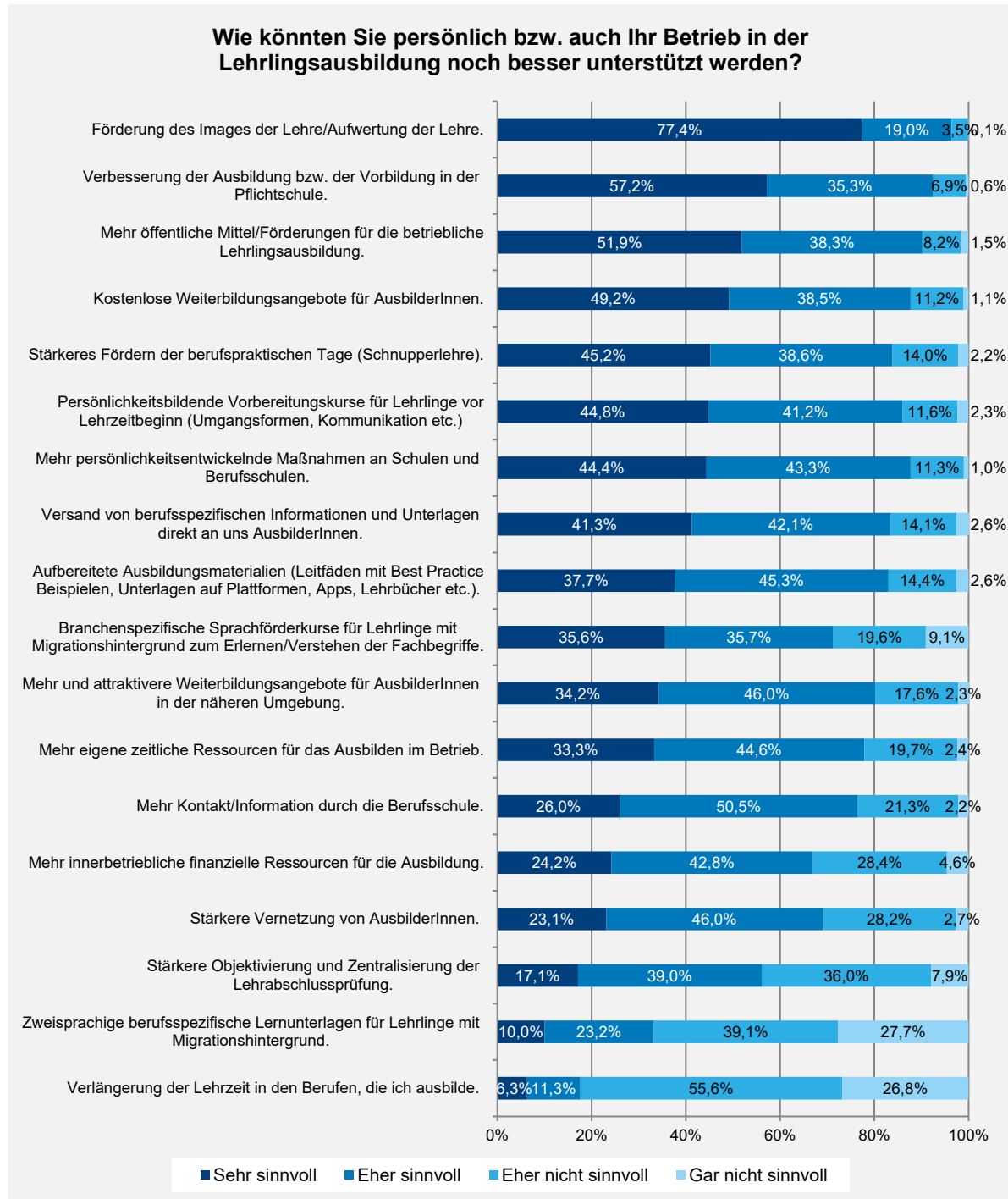
Grafik 10-1 Herausforderungen für das Ausbilden von Lehrlingen



Quelle: ibw-Ausbilder:innenbefragung 2019 (n = 1.072 Ausbilder:innen).

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

Grafik 10-2 Persönliche/betriebliche Unterstützung in der Lehrlingsausbildung



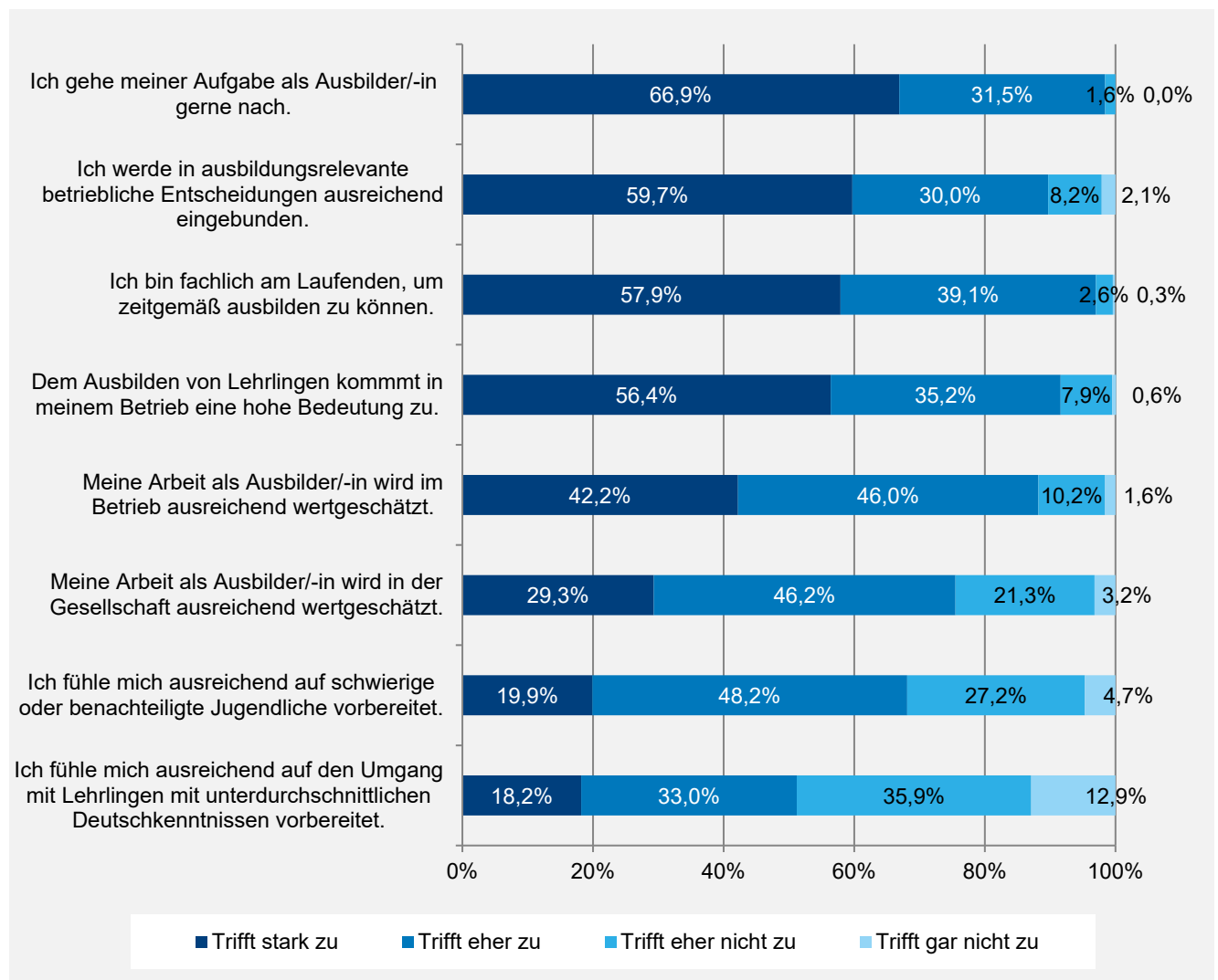
Quelle: ibw-Ausbilder:innenbefragung 2019 (n = 1.072 Ausbilder:innen).

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

Die Befragung der Ausbilder:innen zeigt weiters, dass die Lehrlingsausbildung in den meisten Betrieben einen hohen Stellenwert besitzt (vgl. Grafik 10-3): 91% befinden, dass dem Ausbilden von Lehrlingen in ihrem Betrieb eine hohe Bedeutung zukommt (56% trifft stark zu, 35% trifft eher zu), 88% der Ausbilder:innen fühlen ihre Arbeit als Ausbilder/-in 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 Ausbilder:innen geben an, dass sie ihrer Aufgabe als Ausbilder/-in gerne nachgehen (67% trifft stark zu, 31% trifft eher zu). Diese hohe positive Motivation der betrieblichen Ausbilder:innen stellt zweifellos eine gute Basis und ein enormes Potential für eine erfolgreiche Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung in Österreich dar.

Grafik 10-3 Stellenwert der Lehrlingsausbildung im Betrieb und "Ausbildungskultur"



Quelle: ibw-Ausbilder:innenbefragung 2019 (n = 1.072 Ausbilder:innen).

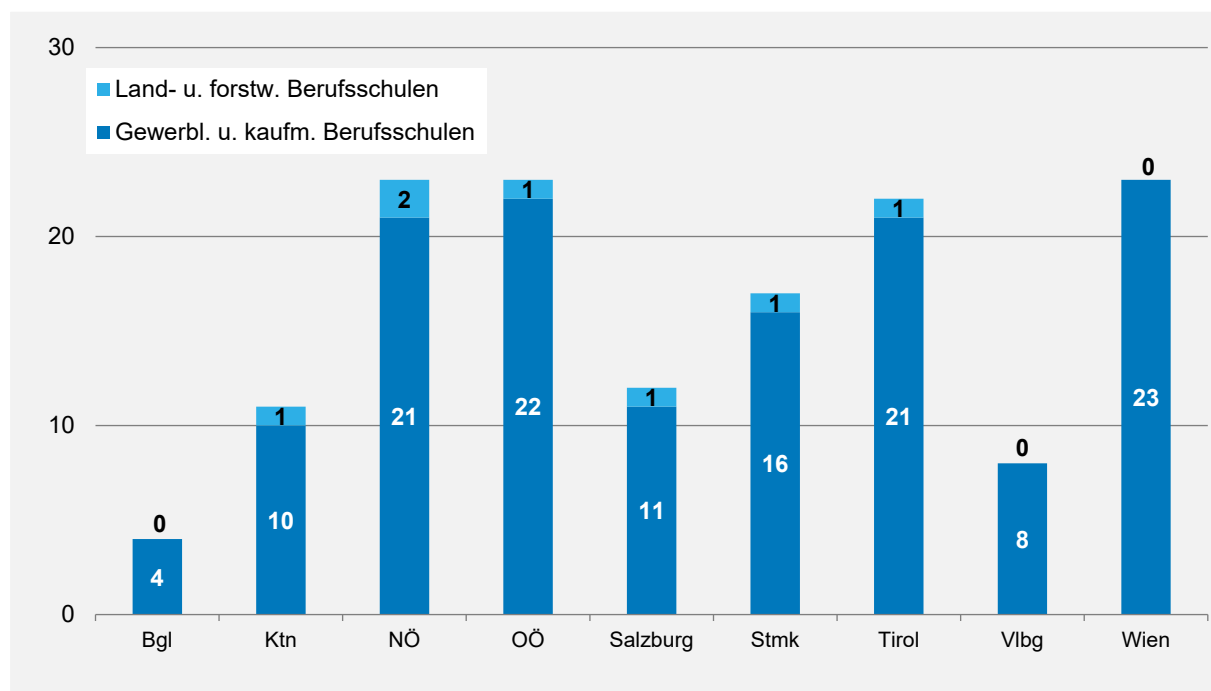
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Rechberger, Marlis (2019): Betriebliche Ausbilder:innen in Österreich – Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche, ibw-Forschungsbericht Nr. 196, Wien

11 Berufsschulen und Berufsschullehrer:innen

Die Berufsschule (Berufsbildende Pflichtschule) vermittelt in einem berufs begleitenden, fachlich einschlägigen Unterricht den Lehrlingen –während ihrer Ausbildung in einem Lehrberuf –die grundlegenden theoretischen Kenntnisse. Die Berufsschule hat die Aufgabe, die betriebliche oder berufspraktische Ausbildung zu fördern und zu ergänzen sowie auch die Allgemeinbildung zu erweitern. Die Berufsschule bildet einen der zwei Lernorte der dualen Ausbildung, wobei davon ausgegangen werden kann, dass rund 80% der Ausbildungszeit im Betrieb stattfindet und 20% in der Berufsschule. Der Berufsschulunterricht erfolgt entweder ganzjährig, d.h. mindestens an einem vollen Schultag oder mindestens zwei halben Schultagen in der Woche oder lehrgangsmäßig, d.h. mindestens acht Wochen hindurch geblockt. Bei allen zentral (d.h. an nur einem Standort) eingeschulten Lehrberufen findet zum Beispiel lehrgangsmäßiger Unterricht statt, wofür auch Berufsschulinternate zur Verfügung stehen. (Quelle: BMB)

Gemäß Statistik Austria gab es im Schuljahr 2024/25 in Österreich n=136 gewerbliche und kaufmännische Berufsschulen sowie n=7 land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen, die meisten davon in den Bundesländern Wien, Oberösterreich, Niederösterreich und Tirol (vgl. Grafik 11-1).

Grafik 11-1 Berufsschulen nach Bundesland
(Schuljahr 2024/25)

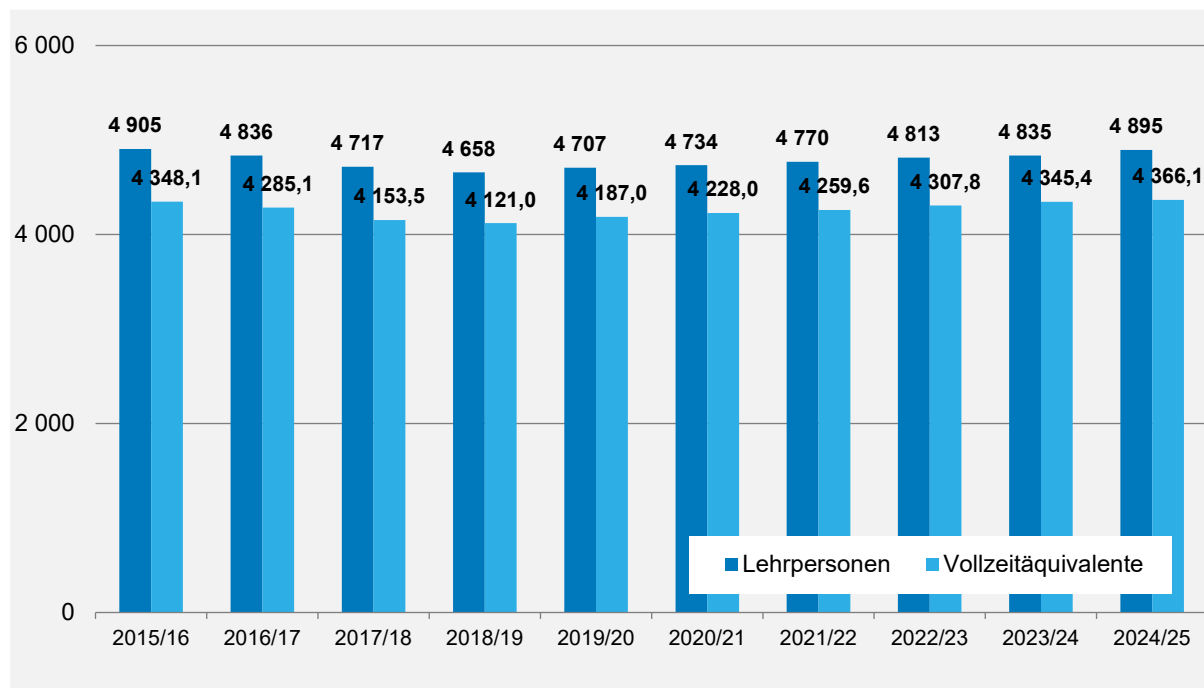


Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik

Anmerkung: Bei den einzelnen Schultypen werden Schulstandorte, an denen zumindest eine Klasse mit dem entsprechenden Schultyp geführt wird, ausgewiesen.

Die Zahl der Lehrpersonen an den Berufsschulen (ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen) ist seit 2018/19 leicht gestiegen (sowohl absolut als auch in Vollzeitäquivalenten gerechnet). Im Schuljahr 2024/25 befanden sich rund 41% der Lehrpersonen in der Altersgruppe der 50-59-Jährigen, 53% waren älter als 50 Jahre (vgl. Grafik 11-2 und Grafik 11-3).

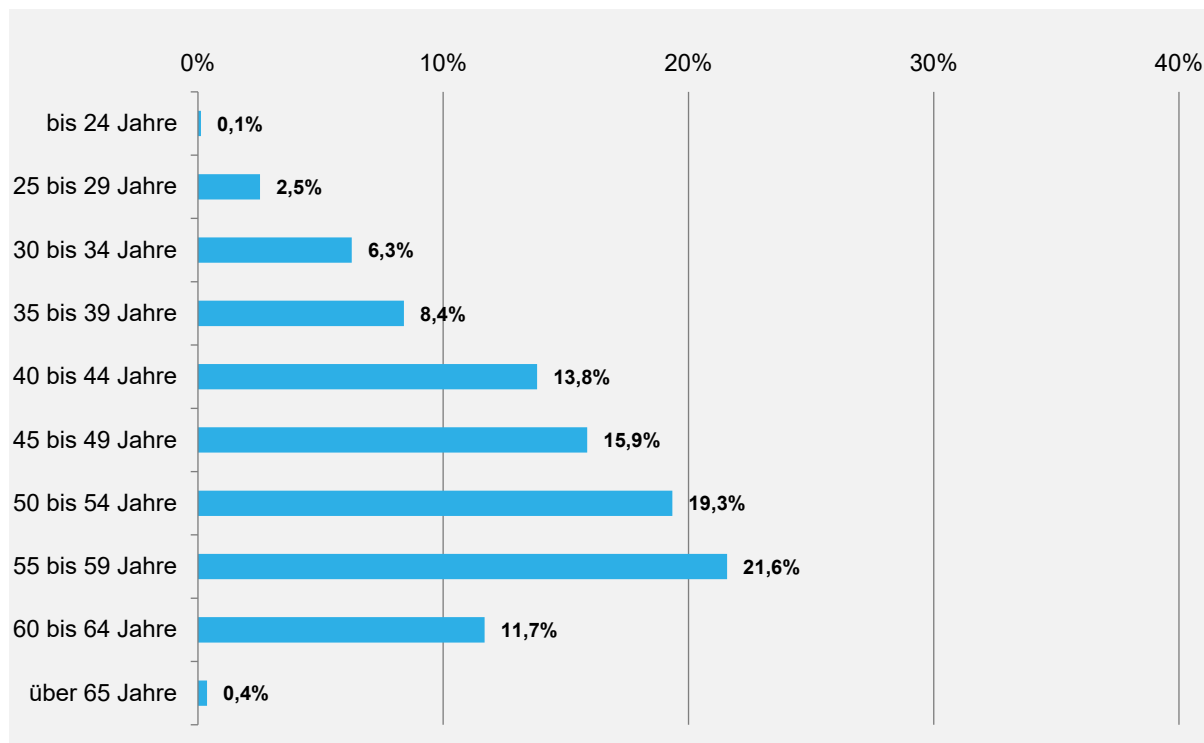
Grafik 11-2 Lehrpersonen an den Berufsschulen
(Schuljahre 2015/16 – 2024/25)



Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik (Stichtag: Stand Oktober des jeweiligen Schuljahres)

Anmerkung: Ohne Lehrpersonal an land- und forstwirtschaftlichen Berufsschulen, das unter den land- und forstwirtschaftlichen mittleren und höheren Schulen ausgewiesen wird. Inkl. Lehrpersonen in Karenz.

Grafik 11-3 Altersverteilung der Lehrpersonen an den Berufsschulen
(Schuljahr 2024/25)



Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik (Stichtag: Stand Oktober 2024) + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Ohne Lehrpersonal an land- und forstwirtschaftlichen Berufsschulen, das unter den land- und forstwirtschaftlichen mittleren und höheren Schulen ausgewiesen wird. Inkl. Lehrpersonen in Karenz.

12 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 vorgemerkten 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.

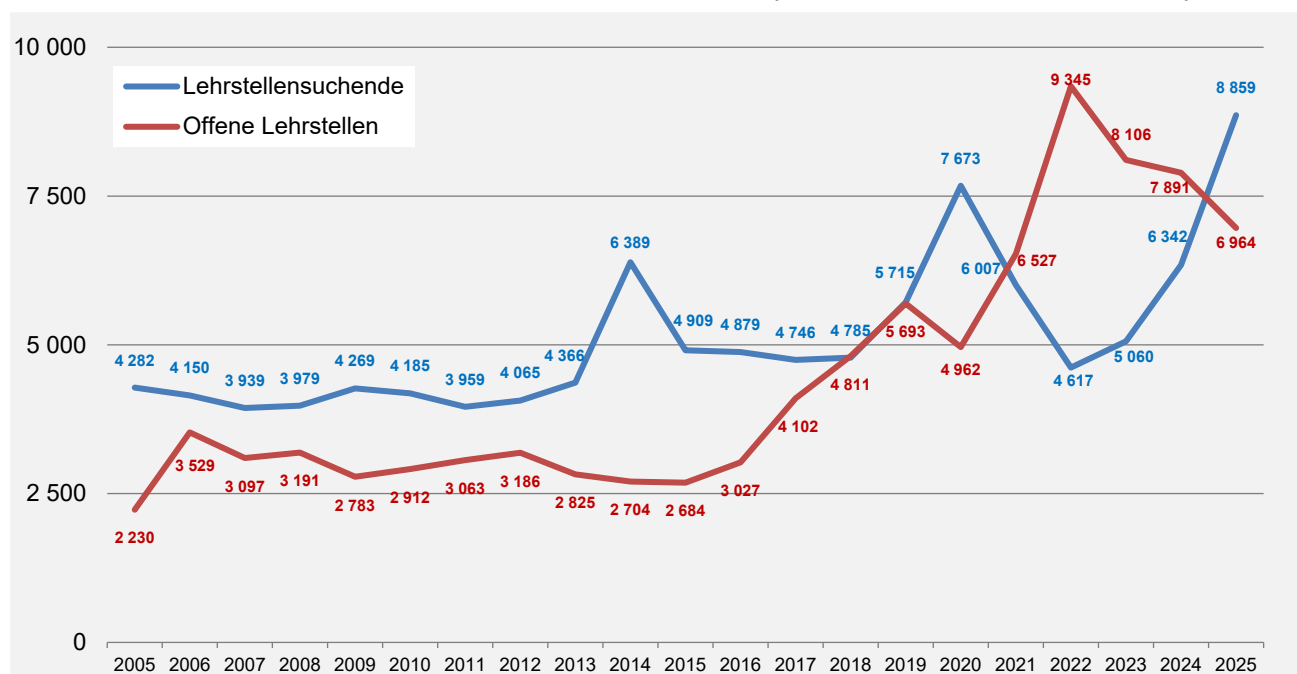
Die Gegenüberstellung von offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden weist immer einen gewissen „Sockel“ (bzw. Mismatch) von unbesetzten offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden auf. Dieser „Sockel“ beinhaltet sowohl friktionelle (z. B. Dauer für die Besetzung bzw. Personalauswahlentscheidung im 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 12-3)).

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 Besetzungsvorgang ohne Meldung beim AMS nicht erfasst wird.

12.1 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende im Langzeitvergleich

Betrachtet man zunächst nur die Entwicklung der beim AMS vorgemerkten (sofort verfügbaren) offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden¹⁸⁷ im Juni des jeweiligen Jahres (vgl. dazu Grafik 12-1), so lässt sich erkennen, dass die Zahl der Lehrstellensuchenden im Juni 2025 einen Langzeithöhepunkt erreichte (8.859 Lehrstellensuchende), sogar höher als im Juni 2020 („Corona-Krise“). Dabei war auch die Zahl der gemeldeten offenen Lehrstellen im Juni 2025 noch relativ hoch (6.964 gemeldete offene Lehrstellen). Die Zahl gemeldeter offener Lehrstellen lag im Juni 2022 auf einem Langzeithöhepunkt (9.345 offene Lehrstellen), seitdem ist sie wieder gesunken (vmtl. auch aufgrund der schwierigen konjunkturellen Entwicklung), lag aber auch im Juni 2025 (6.964) noch deutlich über dem „(Vor-Corona-)Wert“ von Juni 2019 (5.693). Diese bislang in dieser Ausprägung unerreichte Konstellation von hoher Lehrstellennachfrage und relativ hohem Lehrstellenangebot deutet darauf hin, dass die Passungsprobleme (z.B. in Bezug auf Beruf, Region etc.) zwischen Lehrstellenangebot und -nachfrage größer geworden sind (vgl. auch Abschnitt 12.2). Der starke Anstieg der Lehrstellensuchenden zwischen Juni 2024 und Juni 2025 ist vor allem auf Wien zurückzuführen (+1.693 bzw. + 56% Lehrstellensuchende).

Grafik 12-1 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (2005 – 2025: Bestand Ende Juni)



Quelle: BMASGPK (AMIS-Datenbank)

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

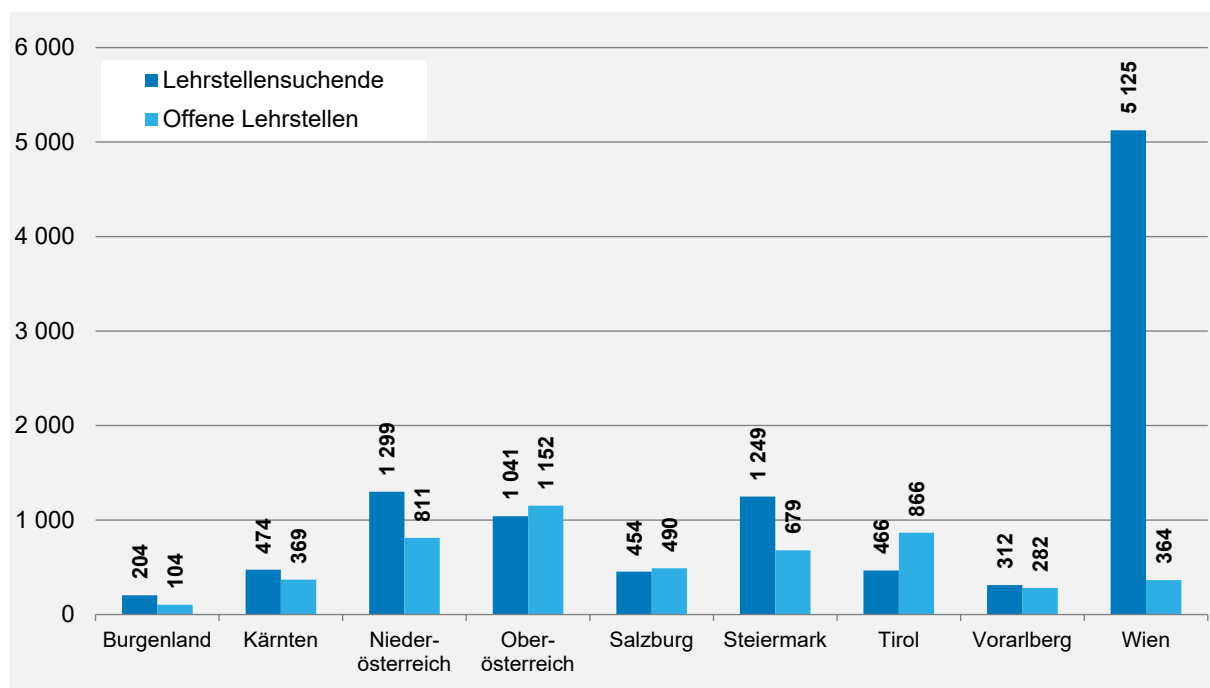
¹⁸⁷ Die Daten zu offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden sind natürlich mit Vorsicht zu interpretieren, spiegeln sie doch in erster Linie das Meldeverhalten der Akteure wider und werden etwa auch durch den Beginn von überbetrieblichen Ausbildungen „verzerrt“. Generell ist davon auszugehen, dass 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 Ausbildungsentscheidungen bzw. begonnene Ausbildungs-/Berufswegen von als lehrstellensuchend vorgemerkten Jugendlichen erfolgen, ebenso wie Meldungen von Lehrbetrieben über die erfolgte Besetzung als offen gemeldeter Lehrstellen. Nur unter den genannten Einschränkungen können die Zahlen über offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende daher als aussagekräftige Indikatoren gewertet werden.

12.2 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende nach Bundesländern/Berufen

Die ausgeprägten regionalen Ungleichgewichte am Lehrstellenmarkt können anhand von Grafik 12-2 veranschaulicht werden: Während Ende Dezember 2025 in Wien 5.125 vorgemerkten Lehrstellensuchenden lediglich 364 gemeldete (sofort verfügbare) offene Lehrstellen gegenüberstanden, lag vor allem in den Bundesländern Tirol, Oberösterreich und Salzburg die Zahl der offenen Lehrstellen noch über jener der Lehrstellensuchenden. In Tirol waren beispielsweise Ende Dezember 2025 beim AMS 866 (sofort verfügbare) offene Lehrstellen gemeldet und 466 (sofort verfügbare) Lehrstellensuchende vorgemerkt. Die regionalen Ungleichgewichte am Lehrstellenmarkt - vor allem zwischen Wien und den restlichen Bundesländern – scheinen sich über die Jahre betrachtet eher noch zu verstärken.

Grafik 12-2 Sofort verfügbare offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende nach Bundesland

(Bestand; Ende Dezember 2025)



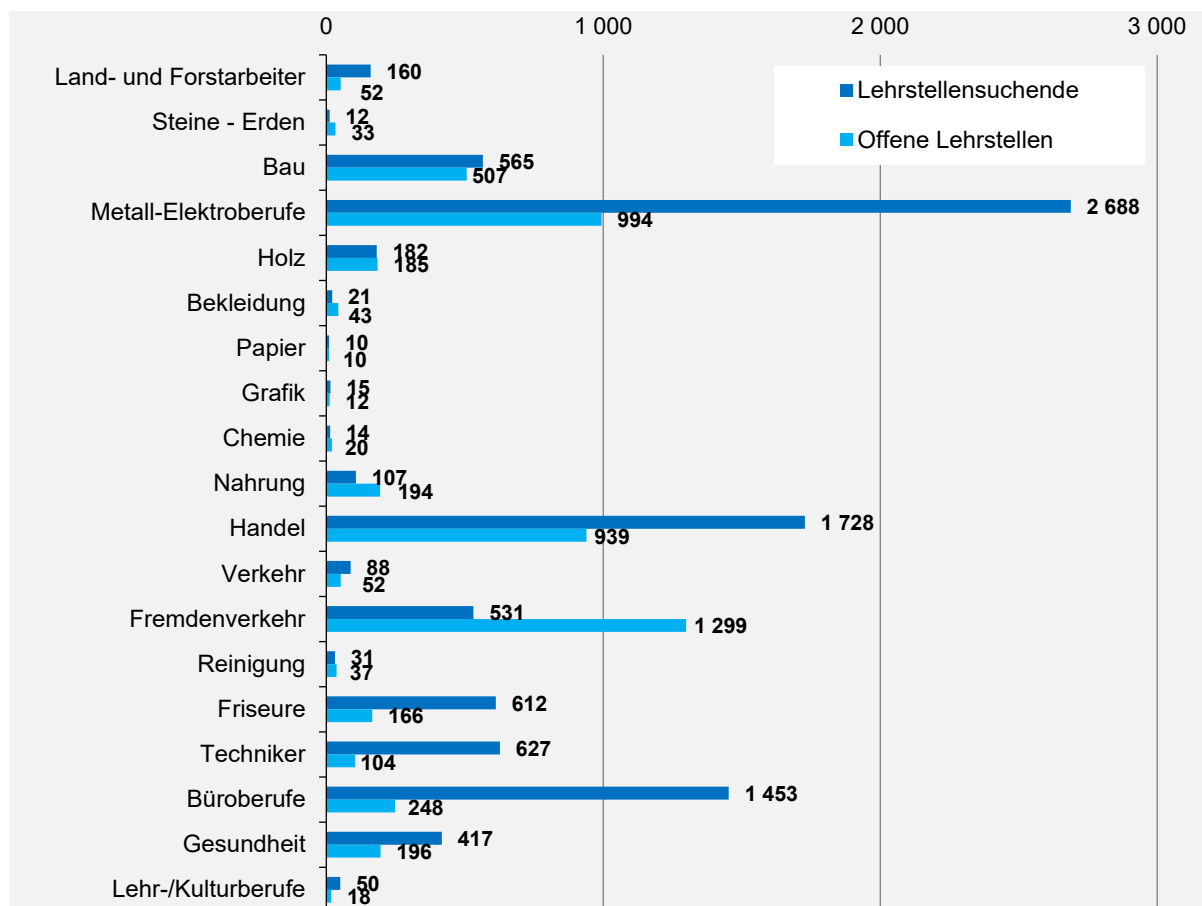
Quelle: BMASGPK (AMIS-Datenbank)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Dezember 2025

Bei der Analyse nach Lehrberufen (Berufsobergruppen) gab es Ende Dezember 2025 (vgl. Grafik 12-3) nach wie vor den mit Abstand größten Überhang an offenen Lehrstellen im Fremdenverkehr (+768), den größten Mangel – d. h. mehr (sofort verfügbare) Lehrstellensuchende als (sofort verfügbare) offene Lehrstellen – in den Metall-/Elektroberufen (-1.694) sowie in den Büroberufen (-1.205)¹⁸⁸. Auch die generell höchste Zahl an Lehrstellensuchenden (2.688) fand sich in den Metall-Elektroberufen (siehe auch Grafik 12-4). (Quelle: BMASGPK (AMIS-Datenbank) + ibw-Berechnungen)

¹⁸⁸ 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.

Grafik 12-3 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende nach Berufsgruppen
(Bestand; Ende Dezember 2025)

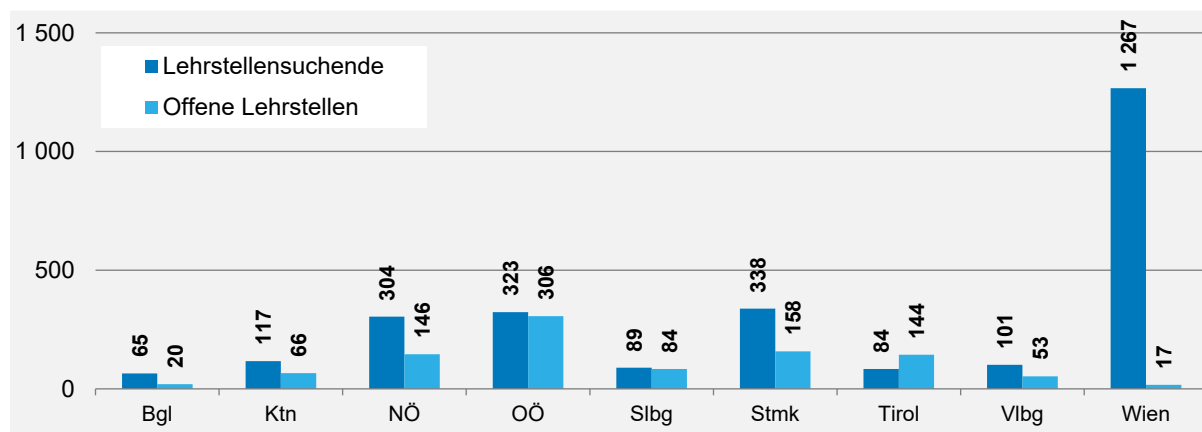


Quelle: BMASGPK (AMIS-Datenbank)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Dezember 2025.

Gerade anhand der Metall-Elektroberufe lässt sich auch Ende Dezember 2025 erneut das große regionale Ungleichgewicht demonstrieren (vgl. Grafik 12-4): Die Lehrstellensuchenden wohnen vor allem in Wien, Betriebe mit offenen Lehrstellen befinden sich vor allem in Oberösterreich. Nur in Tirol übersteigt die Zahl der gemeldeten offenen Lehrstellen jene der vorgemerkten Lehrstellensuchenden.

Grafik 12-4 Sofort verfügbare offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende in den Metall-Elektroberufen nach Bundesland
(Bestand; Ende Dezember 2025)



Quelle: BMASGPK (AMIS-Datenbank)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Dezember 2025

13 Betriebliches Lehrstellenangebot

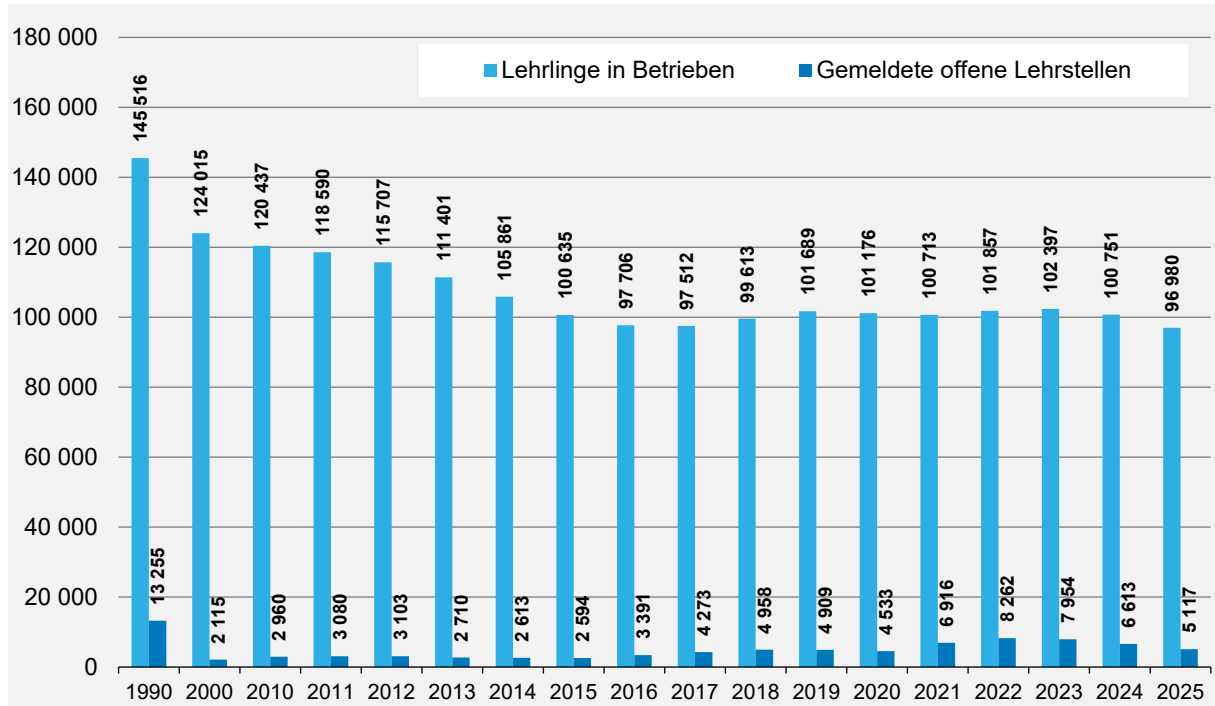
Grafik 13-1 veranschaulicht die Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots, dargestellt anhand der Zahl der Lehrlinge in Betrieben und der (beim AMS gemeldeten) offenen Lehrstellen¹⁸⁹ – jedoch ohne Lehrlinge in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (gemäß § 8c, § 29, § 30 oder § 30b BAG) von 1990 bis 2025. Dabei ergibt sich folgendes Bild: Zwischen 1990 und 1996 war 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 Lehrstellenbewerber:innen zu finden. Die Zahl der offenen Lehrstellen lag zu diesem Zeitpunkt besonders deutlich über der Zahl der Lehrstellensuchenden (vgl. auch Grafik 12-1). 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) war 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 3.4 – und wohl zu einem kleineren Teil auch auf Grund der Auswirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist es allerdings von 2009 bis 2017 zu einem (erneuten) deutlichen Rückgang des betrieblichen Lehrstellenangebots gekommen.¹⁹⁰ 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 2024: 100.751) 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 13-2). 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) merklich übertraf. 2024 (29.198 betriebliche Lehrlinge im 1. Lehrjahr) und 2025 (27.546 betriebliche Lehrlinge im 1. Lehrjahr) lag die Zahl allerdings wieder deutlich unter dem Wert von 2019, wofür nicht zuletzt die rückläufige Konjunktur eine maßgebliche Rolle spielen dürfte.

¹⁸⁹ Zu beachten ist allerdings, dass nicht alle offenen Lehrstellen dem AMS gemeldet werden.

¹⁹⁰ 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 14). Wenn die Betrachtung auf die betrieblichen Lehrlinge im 1. Lehrjahr – d. h. nur auf die neuen Lehrverträge eines Ausbildungsjahres – beschränkt wird (vgl. Grafik 13-2), 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. 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 4.5 und 4.6).

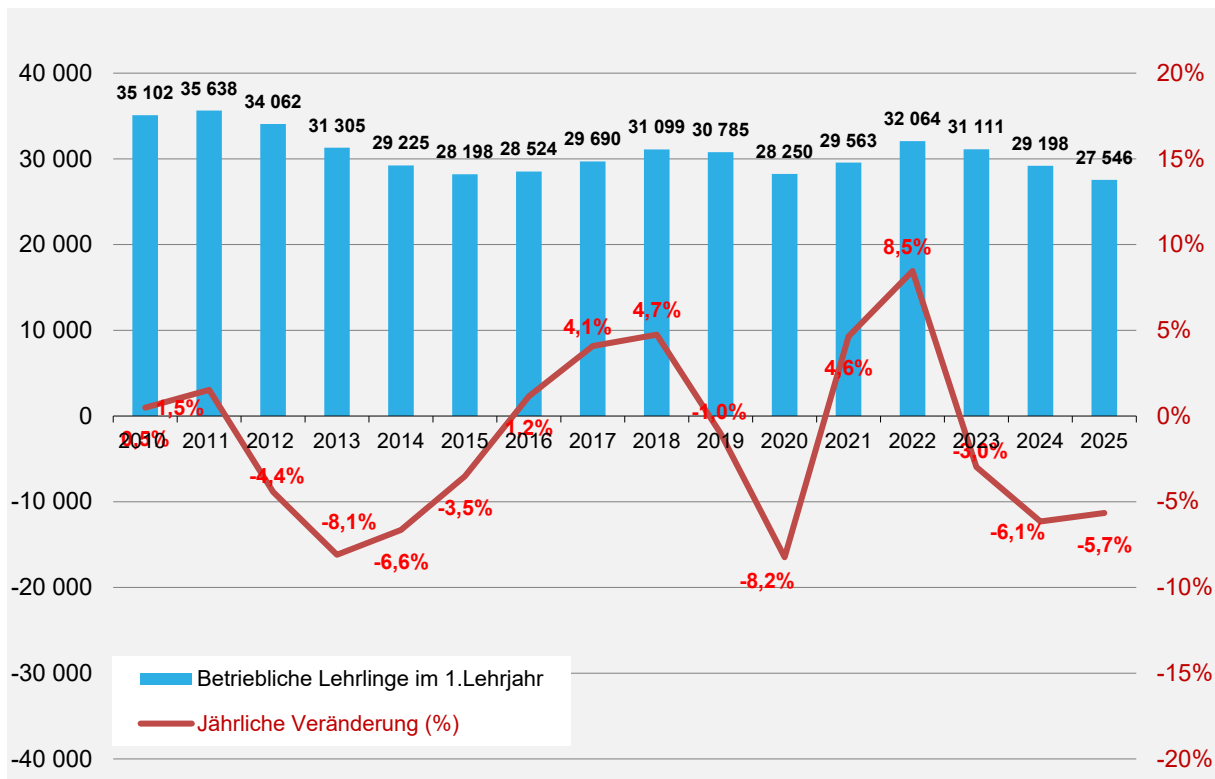
Grafik 13-1 Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots (Ende Dezember)



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 13-2 Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Betrieben (Absolutzahlen und jährliche Veränderung; 2010 – 2025)



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.

14 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 24). Für letzteres spielt wiederum auch das regional verfügbare Ausbildungsangebot (z. B. Lehrstellen in angestrebten Lehrberufen) eine entscheidende Rolle.

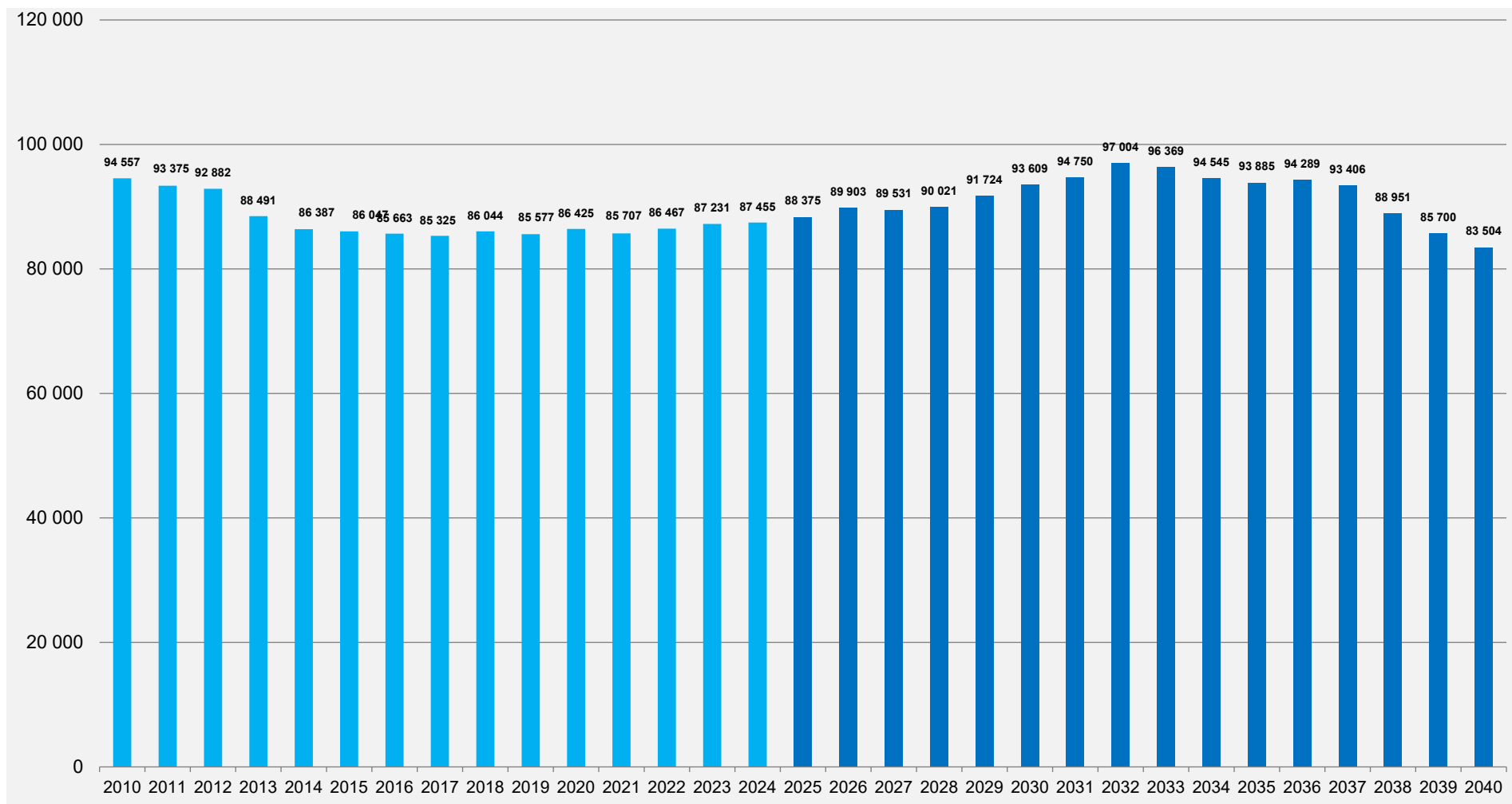
Bis etwa 2017 war ein **deutlicher Rückgang der 15-Jährigen** in Österreich zu beobachten. Die Zahl der 15-Jährigen sank von 100.396 am zwischenzeitlichen Höhepunkt im Jahr 2007 um rund 15.000 Jugendliche auf 85.325 im Jahr 2017 (vgl. Grafik 14-1). Bis 2024 erfolgte schließlich wieder ein leichter Anstieg auf 87.455 15-Jährige.

Ab 2025 wird sich die Zahl der 15-Jährigen gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria tendenziell **weiter erhöhen** bis zum (vorläufigen) Höhepunkt im Jahr 2032 auf 97.004 15-Jährige. Aus demographischer 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 Lehranfänger:innen bzw. Lehrlinge älter als 15 Jahre sind).

Ab 2033 wird die Zahl der 15-Jährigen gemäß dem Hauptszenario von Statistik Austria **wieder sinken**. Da die Geburtenzahlen der Jahre 2023-2025 in Österreich sehr niedrig waren¹⁹¹, ist ab dem Jahr 2038 mit einem starken Rückgang der Zahl der 15-Jährigen zu rechnen.

¹⁹¹ Zahl der Lebendgeburten in Österreich: 2022: 82.627, 2023: 77.605, 2024: 77.238, 2025: 75.718. (Quelle: Statistik Austria)

Grafik 14-1 Zahl der 15-Jährigen in Österreich
(Prognosewerte ab 2025 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Datenabfrage: 10.2.2026; letzte Aktualisierung: Reale Werte (bis 2024): 26.05.2025; Prognosewerte (ab 2025): 12.11.2025)

15 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).¹⁹²

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“).¹⁹³

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.

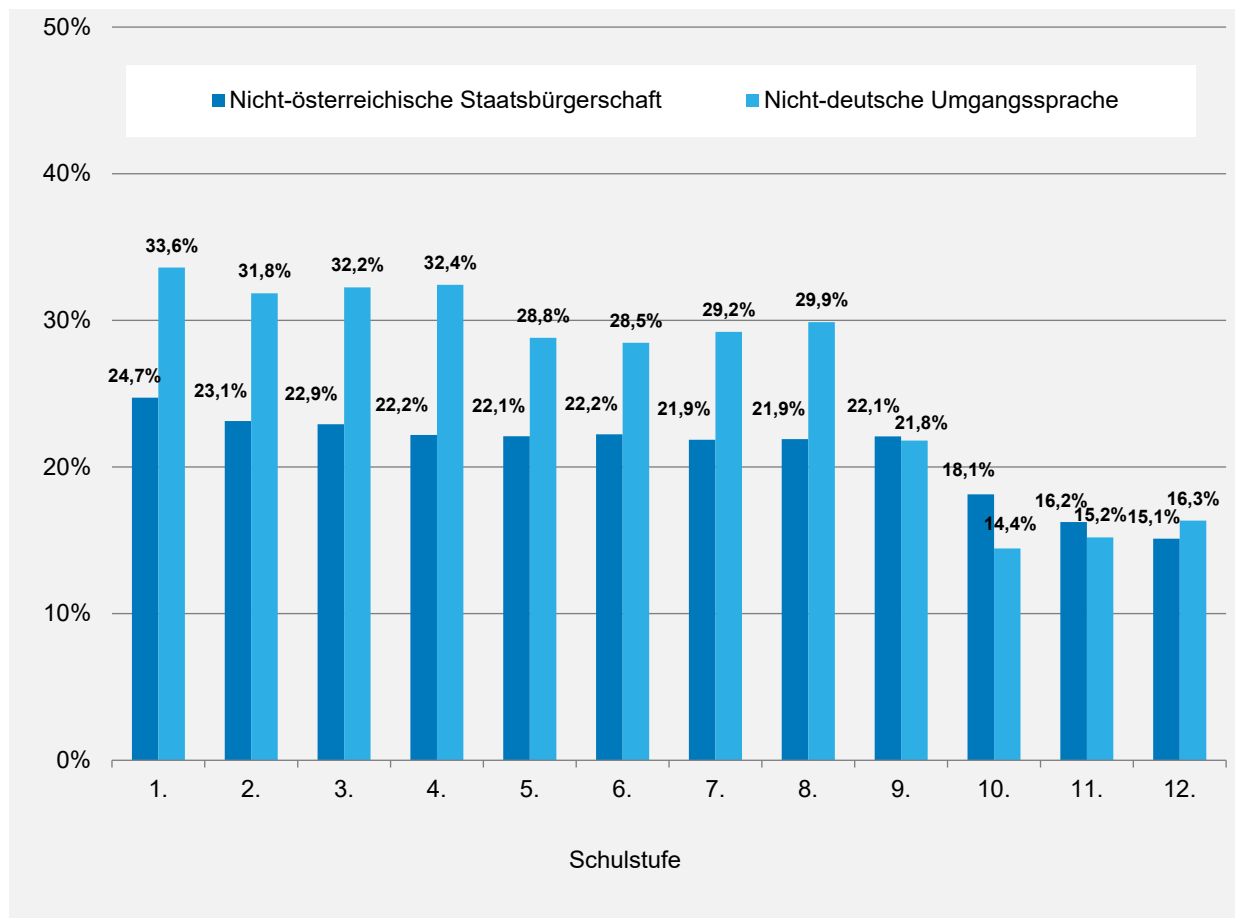
Grafik 15-1 (Schuljahr 2024/25) zeigt, dass sich in der 8. Schulstufe noch rund 22% Jugendliche mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und rund 30% Jugendliche mit nicht-deutscher Umgangssprache befinden. In der 12. Schulstufe liegt der Anteil an Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nur mehr bei rund 15%, jener an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache bei rund 16%. In der 1. Schulstufe hingegen beträgt im Schuljahr 2024/25 der Anteil von Kindern mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (noch) 25% und von Kindern mit nicht-deutscher Umgangssprache sogar (noch) 34%. Generell ist in Grafik 15-1 deutlich zu erkennen, dass vor allem ab der 9. Schulstufe der Anteil von Schüler:innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und nicht-deutscher Umgangssprache markant sinkt. (Anm.: In dieser Statistik sind auch die Berufsschulen und somit die Lehrlingsausbildung enthalten. Die 1. Klasse Berufsschule entspricht der 10. Schulstufe.¹⁹⁴)

¹⁹² 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.

¹⁹³ 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 Herkunftsländern 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.

¹⁹⁴ Die Umgangssprache wird allerdings innerhalb der Berufsschule in manchen Bundesländern nur unzureichend erfasst (vgl. Grafik 15-4).

Grafik 15-1 Anteil Schüler:innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen
(Schuljahr 2024/2025)



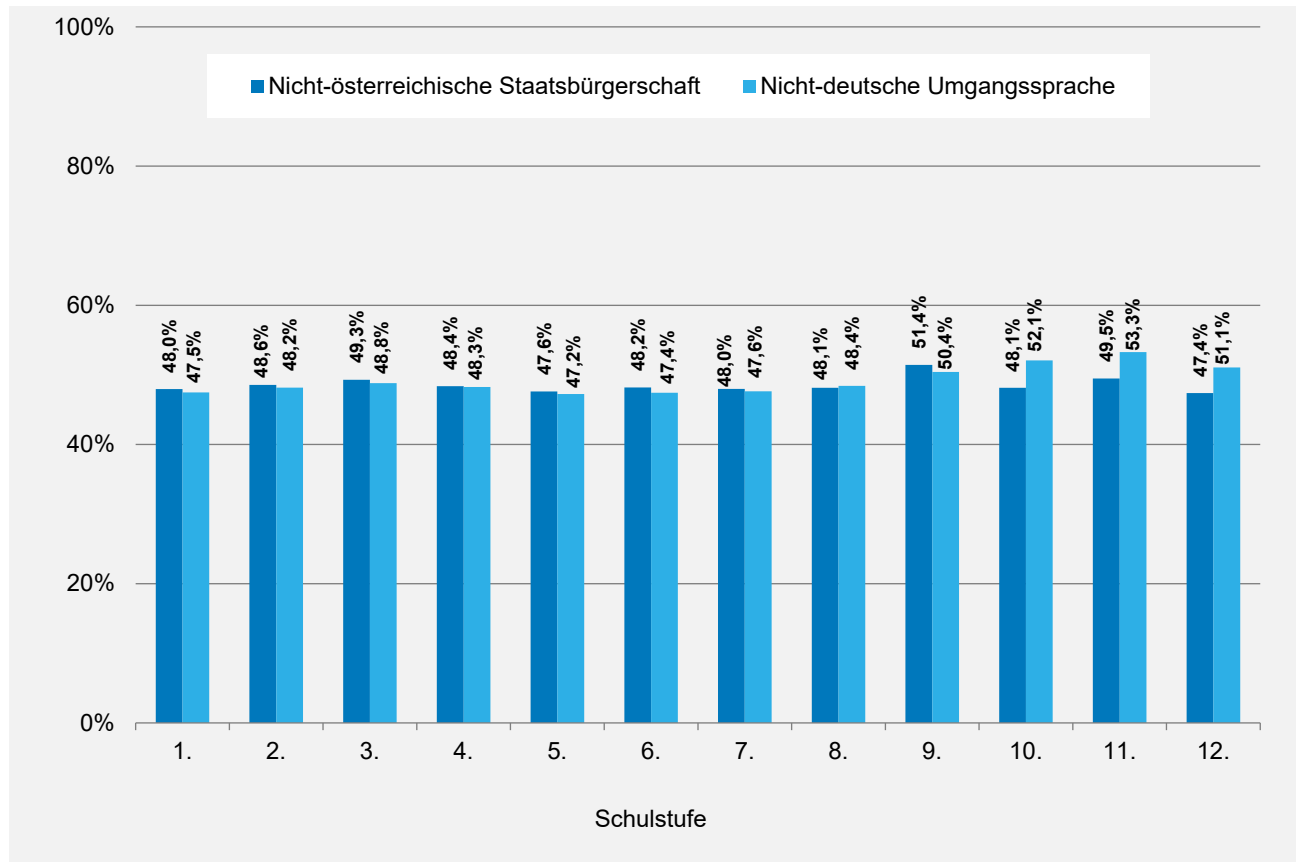
Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2024/25 + ibw-Berechnungen

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 relativ wenig geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen sind: Der Mädchenanteil unter den nicht-österreichischen Jugendlichen sowie unter den Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache lag im Schuljahr 2024/25 in allen Schulstufen weitgehend konstant im Bereich von ca. 47 – 53% (vgl. Grafik 15-2).

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.

Grafik 15-2 Mädchenanteil an den Schüler:innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen
(Schuljahr 2024/2025)



Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik 2024/25 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

Die Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist in der Lehrlingsausbildung stark ausgeprägt (vgl. Grafik 15-3). Während im Schuljahr 2024/25 der Anteil an Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in den Volksschulen 23,8% betrug, lag er in den Berufsschulen lediglich bei 18,1% (ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen). Selbst in den kaufmännischen höheren Schulen (Handelsakademien) (21,9%) ist der Anteil an Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft höher. Generell ist auffällig, dass der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in kaufmännischen Schulen (Handelsschulen 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.¹⁹⁵

¹⁹⁵ „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 3.4) 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 könnte etwa der Umstand zeigen, dass 2024/25 der Anteil Jugendlicher mit nicht-deutscher Umgangssprache (9,9%) in den (gewerblich-kaufmännischen) Berufsschulen im Gegensatz zu den meisten anderen Schultypen sogar deutlich unter dem Anteil Jugendlicher mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (18,1%) lag (vgl. Grafik 15-3).¹⁹⁶ 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.¹⁹⁷ 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.¹⁹⁸

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 Aufenthaltsbewilligung¹⁹⁹). Biffi/Skrivanek²⁰⁰ verweisen in diesem Zusammenhang auf eine zweifache Selektion, bei der Jugendliche mit Migrationshintergrund benachteiligt sind: Einerseits die betriebliche Selektion bei der Auswahl von Lehrlingen²⁰¹ und andererseits eine Art von Selbstselektion, indem Jugendliche mit Migrationshintergrund ihre (realen oder vermuteten) geringe(re)n Chancen

¹⁹⁶ Allerdings wurde die Umgangssprache im Schuljahr 2024/25 in einigen Berufsschulen nur unzureichend erfasst, in Oberösterreich gar nicht (vgl. Grafik 15-4).

¹⁹⁷ 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

¹⁹⁸ Vgl. Biffi, Gudrun / Skrivanek, Isabella (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre – Strukturen, Barrieren, Potentiale; Donau-Universität Krems

¹⁹⁹ Der (vereinfachte) Aufenthaltstitel „Rot-Weiß-Rot-Karte“ setzt etwa eine abgeschlossene Berufsausbildung bereits voraus und kann daher für jugendliche Lehrlinge nicht zur Anwendung kommen.

²⁰⁰ Vgl. Biffi, Gudrun / Skrivanek, Isabella (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre – Strukturen, Barrieren, Potentiale; Donau-Universität Krems

²⁰¹ Z.B. auch mit dem Fokus auf stark für die deutsche Sprache konzipierte Eignungstests.

antizipieren und sich erst gar nicht um einen Ausbildungsplatz bemühen. Diese Orientierung an den Gelegenheitsstrukturen bietet – neben dem Image der Lehre bei Zuwanderern und ihren Kindern – auch eine mögliche Erklärung dafür, warum anteilmäßig viele Jugendliche mit Migrationshintergrund in Österreich eine berufsbildende mittlere Schule besuchen und vergleichsweise wenige eine duale Lehrlingsausbildung. Aufgrund nicht vorhandener oder nur niedriger Zugangshürden in die berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) ist es einfacher, diesen Ausbildungsweg zu beschreiten, als eine Lehrstelle zu suchen (bzw. zu finden).²⁰²

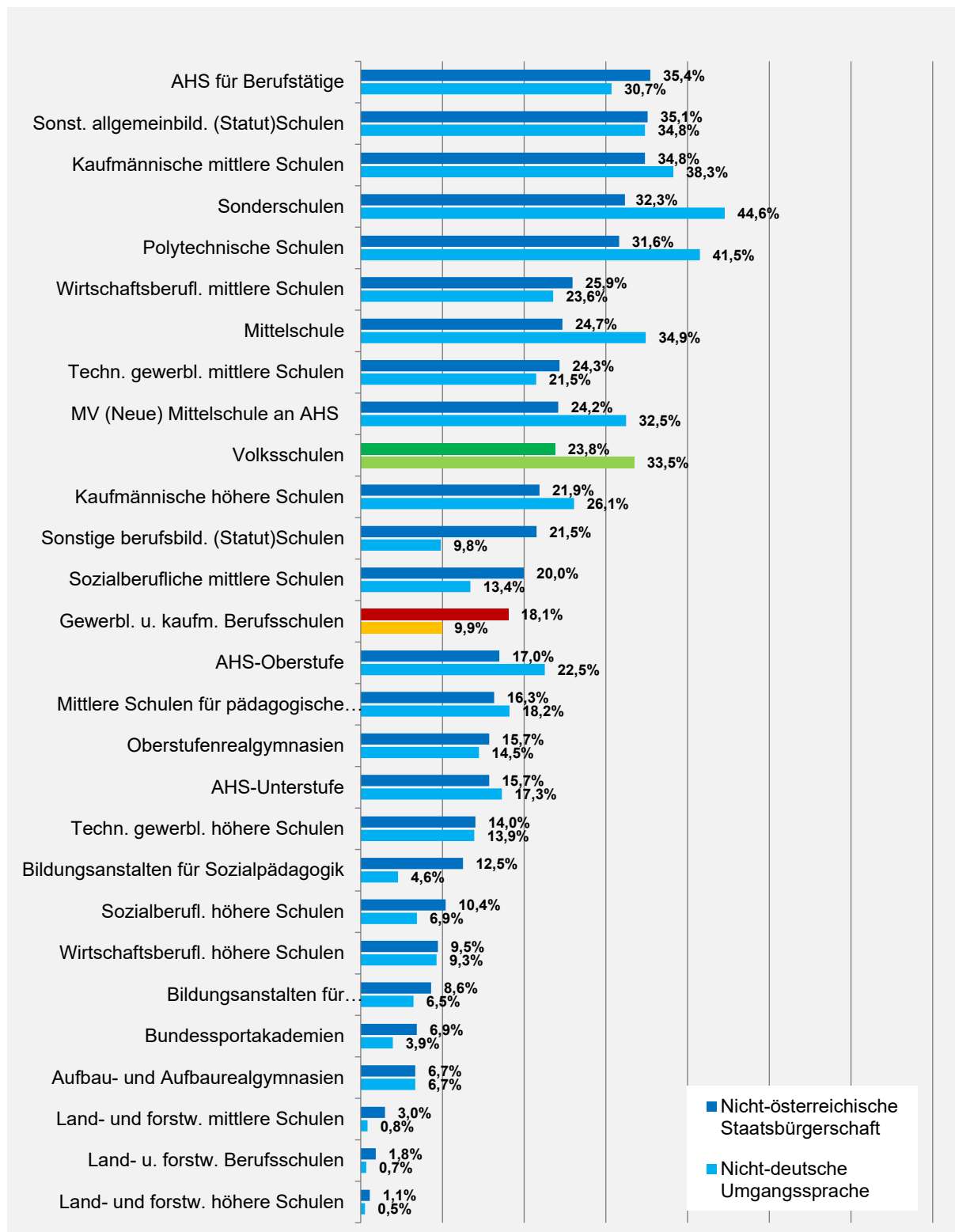
An dieser Stelle müssen nochmals Informationsdefizite und unzureichende Berufsorientierung, welche gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund besonders häufig anzutreffen sind²⁰³, als Ursachen genannt werden, die noch dadurch verstärkt werden, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufig aus besonders bildungsfernen Herkunftsfamilien stammen (vor allem jene mit türkischem oder serbischem Migrationshintergrund)²⁰⁴. 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 Hilfsarbeitstätigkeiten eine wichtige Rolle.

²⁰² Vgl. Krenn, Manfred (2015): Im Brennpunkt: Lehre und Migrationshintergrund, Trendreport 1/2015, Wien

²⁰³ Vgl. Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien

²⁰⁴ 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 15-3 Anteil Schüler:innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schultyp (Schuljahr 2024/2025)



Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2024/25 (Stand: 12.12.2025) + ibw-Berechnungen

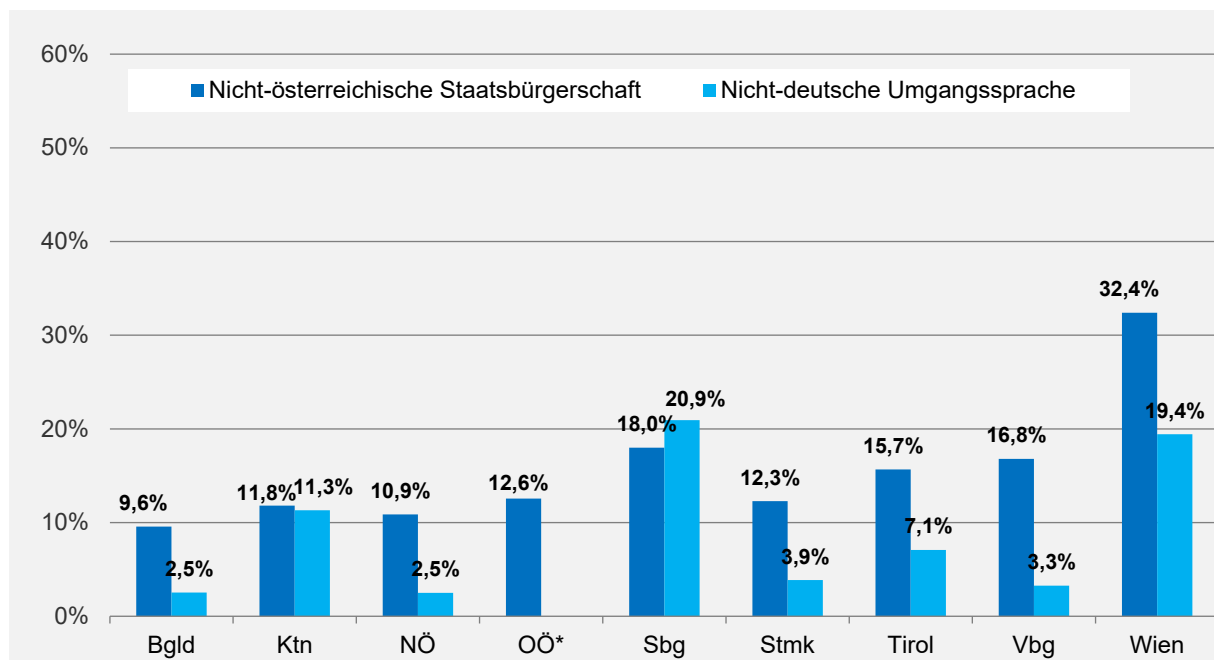
Anmerkungen: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

Reihung nach dem Anteil an Schüler:innen mit nicht-deutscher Umgangssprache.

*In einigen Bundesländern wurde die Umgangssprache in den gewerblichen und kaufmännischen Berufsschulen im Schuljahr 2024/25 nur unzureichend erfasst, für Oberösterreich liegen diese Daten gar nicht vor (12.12.2025). MV = Modellversuch, Sonst. = 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 2024/2025 der Anteil von Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft innerhalb der Berufsschule in Wien 32%, in den anderen Bundesländern jeweils mehr oder weniger deutlich unter 20% (vgl. Grafik 15-4). Die Umgangssprache wurde im Schuljahr 2024/25 in den Berufsschulen von mehreren Bundesländern nur unzureichend erfasst, in Oberösterreich gar nicht.²⁰⁵

Grafik 15-4 Anteil an Schüler:innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache* in den Berufsschulen (Bundesländer)
(Schuljahr 2024/2025)



Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2024/25 (Stand: 12.12.2025) + ibw-Berechnungen

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

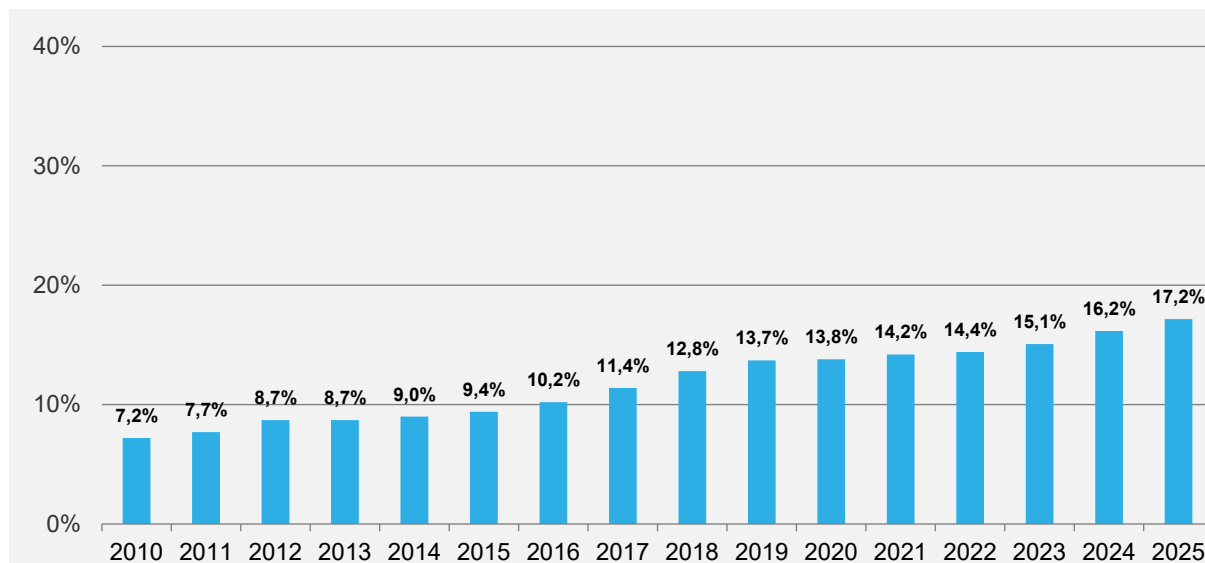
*In einigen Bundesländern wurde die Umgangssprache in den Berufsschulen im Schuljahr 2024/25 nur unzureichend erfasst, für Oberösterreich liegen diese Daten gar nicht vor (Stand: 12.12.2025).

²⁰⁵ Zu beachten ist beim Vergleich von nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und nicht-deutscher Umgangssprache auch der unterschiedlich hohe Anteil deutscher Staatsbürger:innen unter den Lehrlingen/Berufsschüler:innen. Der Anteil deutscher Staatsbürger:innen war 2024/25 in den westlichen (an Deutschland angrenzenden) Bundesländern (z.B. Vorarlberg: 4,7% / Salzburg: 4,4% / Tirol: 4,2%) wesentlich höher als in den östlichen (z.B. Burgenland und Niederösterreich jeweils 1,0%).

Ähnliche Werte wie für den Anteil der Schüler:innen 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 15-6). Insgesamt betrug gemäß WKO der Anteil der Lehrlinge mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Ende Dezember 2025 österreichweit 17,2% (vgl. Grafik 15-5). 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 15-5 Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft im Zeitverlauf

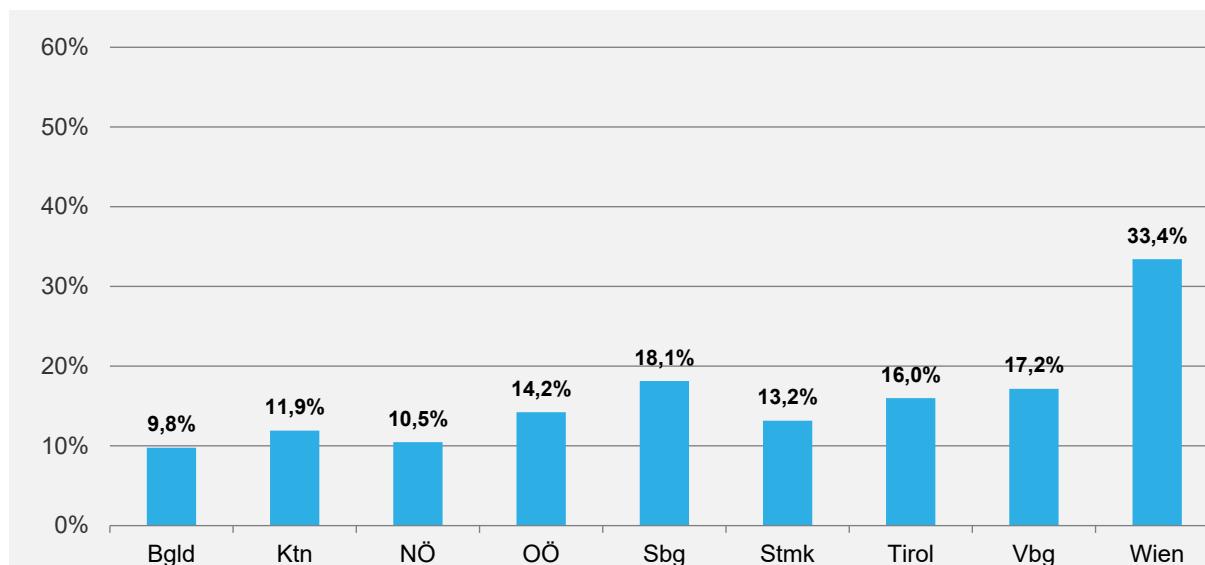
(WKO-Lehrlingsstatistik, Ende Dezember 2010 – 2025)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Grafik 15-6 Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Bundesländern

(WKO-Lehrlingsstatistik, Ende Dezember 2025)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Auch zwischen den einzelnen Sparten bestehen beachtliche Unterschiede im Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (vgl. Datentabelle 15-1). Am niedrigsten ist dieser (Ende Dezember 2025) im Bereich der Industrie (13,0%) sowie unter den „Sonstigen Lehrberechtigten“²⁰⁶ (14,1%) und im Gewerbe und Handwerk (14,3%). Besonders hoch ist der Anteil in der Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft (23,6%), wobei hier vor allem überproportional viele deutsche Staatsbürger:innen (6,1%) als Lehrlinge ausgebildet werden.

Noch höher ist der Anteil von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Ende Dezember 2025 in der überbetrieblichen Lehrausbildung (39,4%). In diesen Ausbildungseinrichtungen finden sich unter den Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft am häufigsten Jugendliche mit syrischer (6,7%) und afghanischer (4,3%) Nationalität.

Datentabelle 15-1 Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Sparten und (häufigsten) Staatsbürgerschaften
(Ende Dezember 2025)

Sparte	GE-SAMT	Afghanistan	Deutschland	Kroatien	Rumänien	Serbien	Syrien	Türkei	Ungarn
Gewerbe und Handwerk	14,3%	0,9%	1,9%	1,1%	1,2%	0,9%	1,2%	1,3%	0,7%
Industrie	13,0%	0,6%	2,1%	1,3%	1,1%	0,7%	0,7%	1,1%	0,7%
Handel	20,9%	0,7%	2,6%	1,7%	1,8%	1,9%	0,9%	2,1%	1,1%
Bank & Versicherung	15,0%	0,4%	1,9%	1,1%	1,2%	1,3%	0,5%	0,5%	0,8%
Transport & Verkehr	18,9%	0,5%	2,7%	1,7%	1,5%	1,6%	1,1%	1,6%	1,3%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	23,6%	0,7%	6,1%	0,8%	2,0%	1,6%	1,2%	0,9%	1,5%
Information & Consulting	15,7%	0,7%	3,3%	1,1%	1,4%	0,8%	0,8%	1,0%	0,9%
Sonstige Lehrberechtigte*	14,1%	0,8%	1,6%	0,9%	1,2%	1,0%	1,4%	1,0%	0,6%
Überbetriebliche Lehrausbildung	39,4%	4,3%	1,2%	0,9%	2,5%	2,6%	6,7%	3,6%	1,4%
GESAMT	17,2%	1,0%	2,3%	1,2%	1,4%	1,2%	1,4%	1,5%	0,9%

Stand: 31.12.2025

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

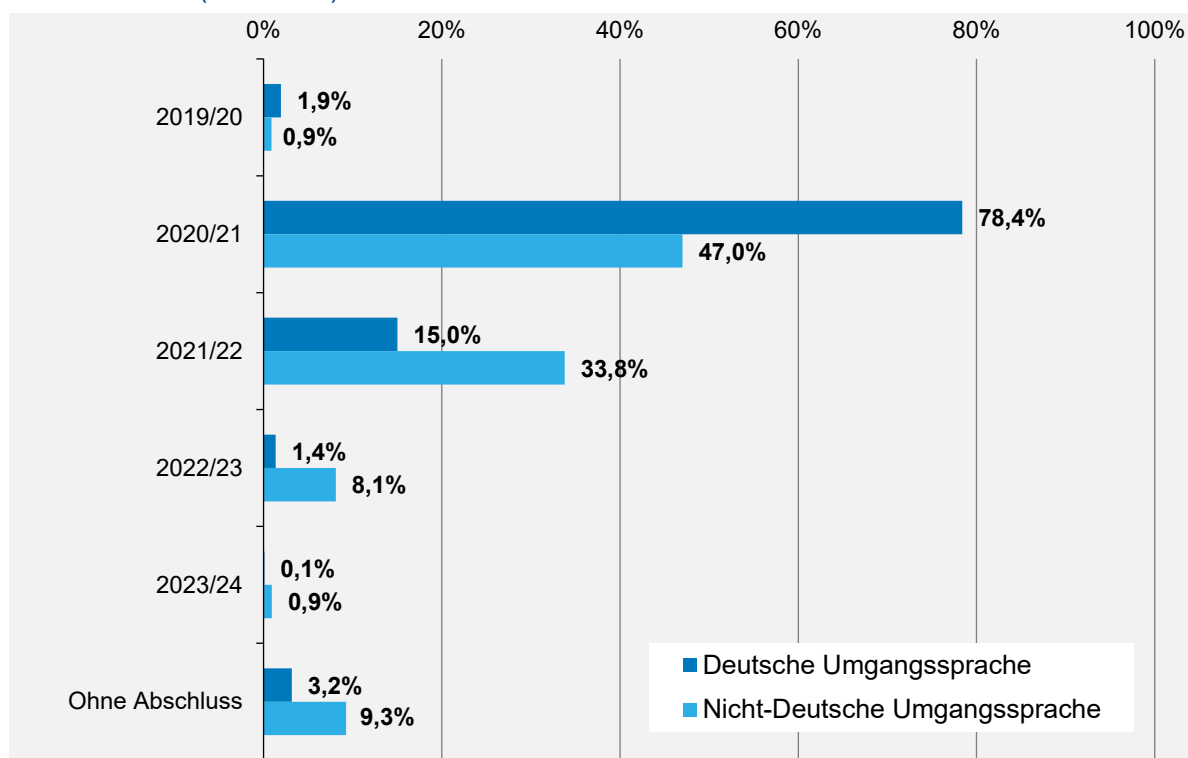
Anmerkungen:

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

²⁰⁶ 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 15-7). Von den 14-Jährigen des Schuljahres 2021/22 erreichten fast vier Fünftel (78%) der Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache einen Abschluss der Sekundarstufe I (8. Schulstufe) bereits im Schuljahr 2020/21, bei den Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache nicht einmal ganz die Hälfte (47%). 9,3% der Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache erreichten gar keinen Abschluss der Sekundarstufe I („Pflichtschulabschluss“), bei den Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache waren dies wesentlich weniger – nämlich 3,2%. 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.²⁰⁷

Grafik 15-7 Abschluss der Sekundarstufe I der 14-jährigen* Schüler:innen des Schuljahres 2021/22 nach Abschlussjahr und Umgangssprache (Österreich)**



Quelle: Statistik Austria (2026): www.statistik.at

Anmerkungen:

* 14-jährige Schüler:innen (Alter zum Stichtag 1. September 2021) des Schuljahres 2021/22

** Erfolgreicher Abschluss der 8. Schulstufe

Die 14-Jährigen zum Stichtag 1.9.2021 befanden sich – bei einer „regulären“ Einschulung im Alter von 6 Jahren – im Schuljahr 2021/22 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.

²⁰⁷ 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.

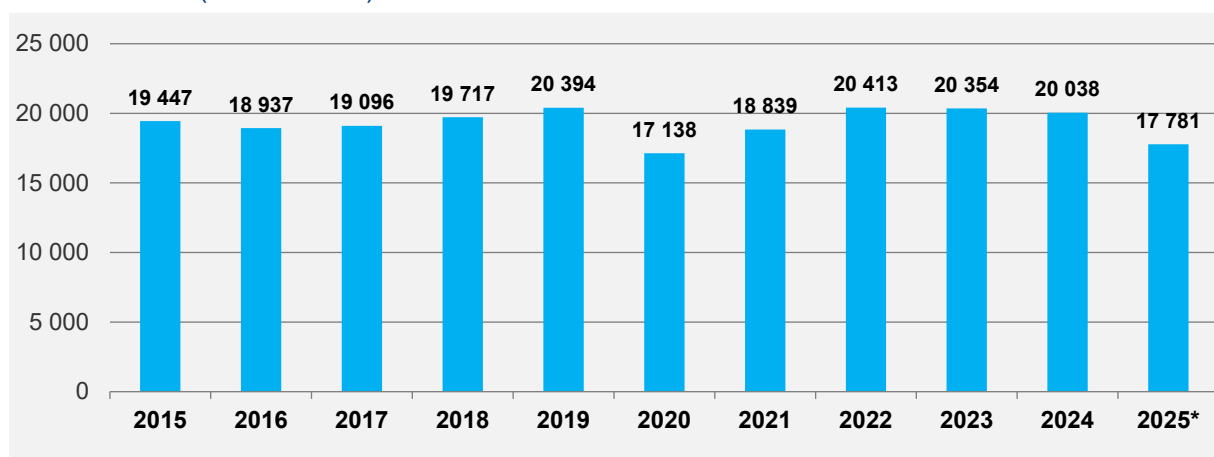
16 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen und Lehrabbrüche

16.1 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 2025 wurden (gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ) insgesamt 17.781 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 16-2). Die Zahl der gelösten Lehrverhältnisse kann daher auch im Zeitvergleich (vgl. Grafik 16-1) 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 auch 2023 und 2024 in etwa verharrte (2023: 20.354, 2024: 20.038 vorzeitige Lösungen), während sie 2025 (17.781 vorzeitige Lösungen) stark sank. Ursache dafür waren zu einem wesentlichen Teil rein technische Gründe der Datenerfassung²⁰⁸, wodurch 2025 ein Bruch in der Zeitreihe erfolgte, weswegen Gesamtzahlen-Vergleiche mit den Vorjahren nicht aussagekräftig sind.

Grafik 16-1 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen
(2015 – 2025*)



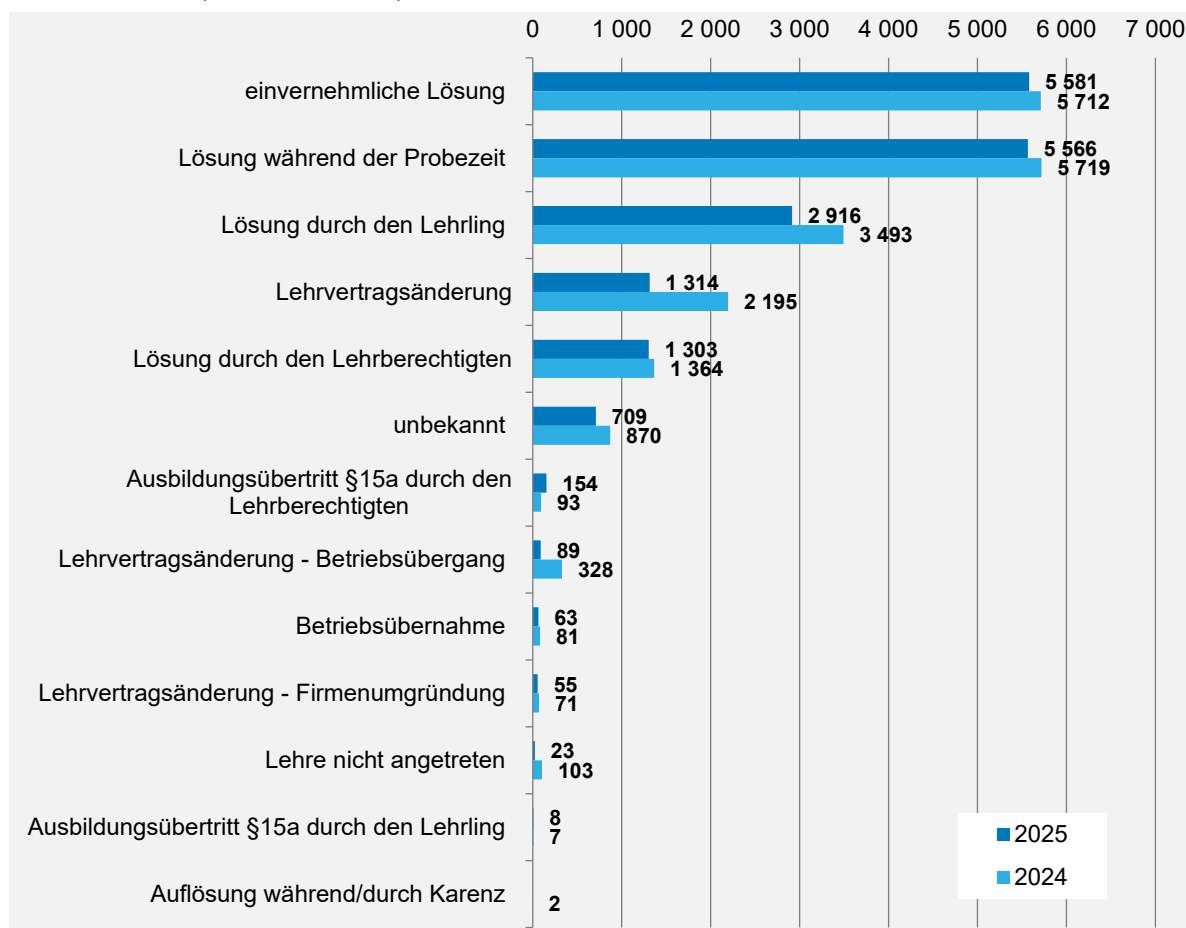
Quelle: WKÖ

Anmerkung: Bruch in der Zeitreihe im Jahr 2025 aus technischen Gründen: Bis 2025 musste auch für bestimmte Stammdatenänderungen („Lehrvertragsänderung“) systembedingt eine „Lösung“ generiert werden.

²⁰⁸ Bis 2025 musste auch für bestimmte Stammdatenänderungen („Lehrvertragsänderung“) systembedingt eine „Lösung“ generiert werden.

In der Lehrlingsstatistik (der WKO) wird auch die Art der Lösungsgründe erfasst (vgl. Grafik 16-2), wobei es allerdings auch Fälle mit unbekanntem 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 2025 die einvernehmliche Lösung (5.581 Fälle im Jahr 2025), welche wie auch die Gesamtzahl der Lösungen gegenüber 2024 (5.712 Fälle) etwas abgenommen hat. An zweiter Stelle der Lösungsgründe (5.566 Fälle im Jahr 2025 und 5.719 Fälle im Jahr 2024) folgt die Lösung während der Probezeit²⁰⁹, an dritter Stelle die Lösung durch den Lehrling (nach der Probezeit) mit 2.916 Fällen im Jahr 2025 (3.493 Fälle im Jahr 2024). Wesentlich seltener erfolgt eine Lösung durch den Lehrberechtigten (1.303 Fälle im Jahr 2025, 1.364 Fälle im Jahr 2024). 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).

Grafik 16-2 **Lösungen von Lehrverhältnissen nach Gründen**
(2025* und 2024)



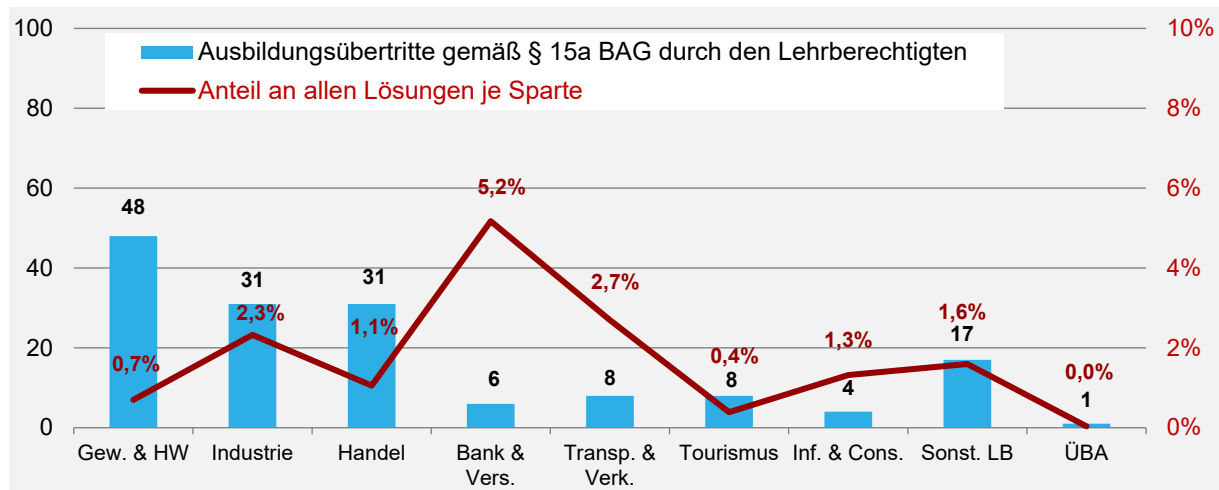
Quelle: WKO

*Eine nicht näher bezeichnete Lehrvertragsänderung kann beispielsweise in einem Wechsel von einer Einzel- auf eine Doppellehre oder umgekehrt begründet sein. Im Jahr 2025 erfolgte hier ein Zeitreihenbruch durch eine Systemumstellung (vgl. Grafik 16-1).

²⁰⁹ Bei diesem Lösungsgrund wird die Lösungsart (einvernehmlich, durch den Lehrberechtigten, durch den Lehrling) nicht erfasst.

Eine quantitativ relativ geringe (aber wachsende) Rolle spielen Ausbildungsübertritte gemäß (dem 2008 neu geschaffenen) § 15a BAG (sog. „Lehrlingskündigungen“ – meist durch den Lehrberechtigten) nach einem vorher durchgeführten Mediationsverfahren (154 Auflösungen durch den Lehrberechtigten, 8 Auflösungen durch den Lehrling im Jahr 2025; dies entspricht in Summe rund 0,9% aller Lehrvertragslösungen). Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 16-3) finden sich Ausbildungsübertritte gemäß § 15a BAG durch den Lehrberechtigten absolut am häufigsten im Gewerbe & Handwerk (n=48), relativ am häufigsten in der Sparte „Bank & Versicherung“ (5,2% aller Lösungen).

Grafik 16-3 Zahl und Anteil von Ausbildungsübertritten gemäß § 15a BAG durch den Lehrberechtigten nach Sparten (2025)

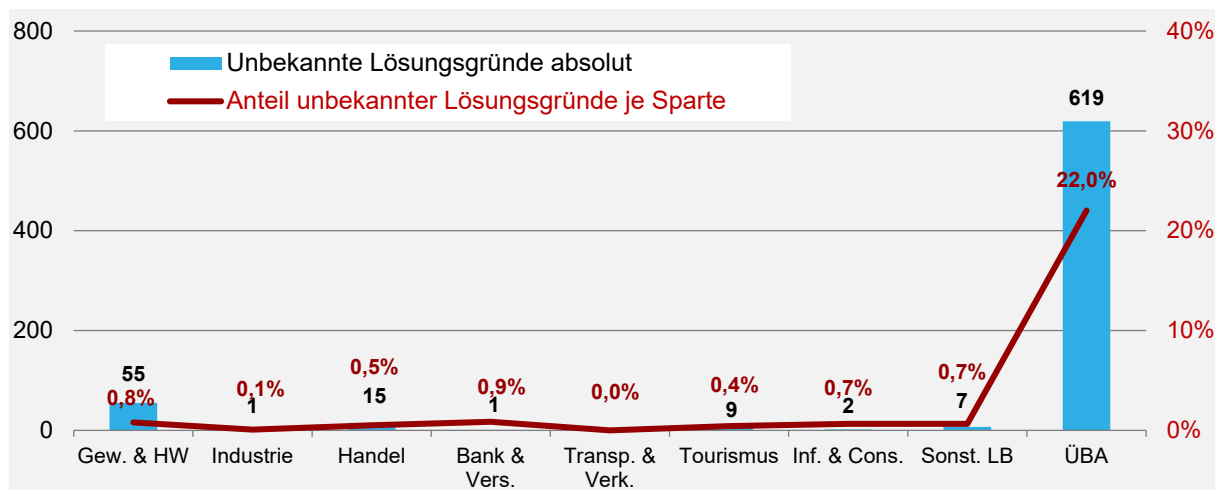


Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Nach Branchen/Sparten betrachtet fällt weiters auf, dass unbekannte Lösungsgründe vor allem in der überbetrieblichen Lehrausbildung (619 von insgesamt 709 unbekanntem Lösungen im Jahr 2025) vorzufinden sind (vgl. Grafik 16-4). 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.²¹⁰ Die (vorzeitige) Lösung von Lehrverhältnissen inklusive Wechsel in ein reguläres, betriebliches Lehrverhältnis kann in diesem Fall als systemimmanent und erwünscht betrachtet werden.

²¹⁰ Vgl. Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien

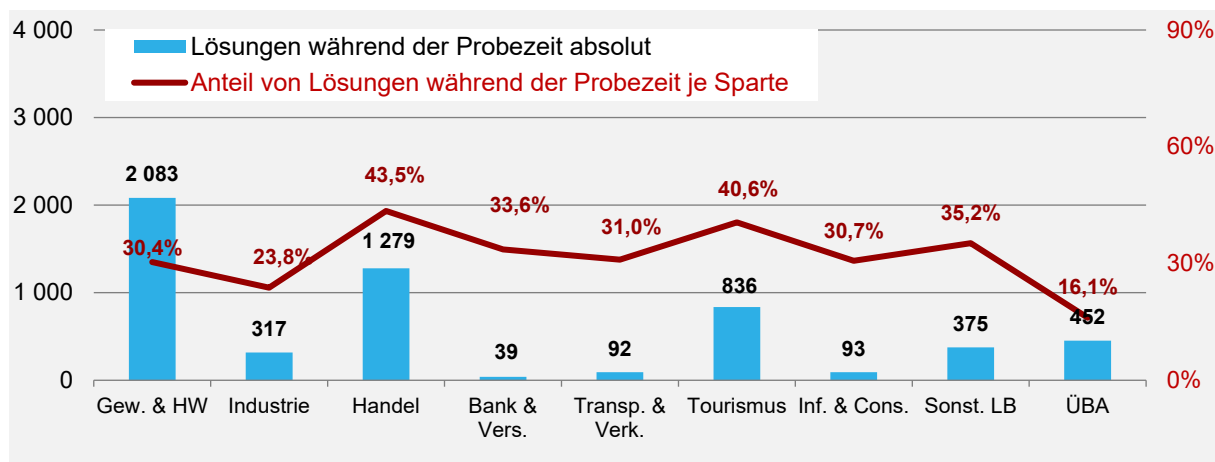
Grafik 16-4 Zahl und Anteil unbekannter Lösungsgründe nach Sparten (2025)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Lösungen während der Probezeit kamen 2025 hingegen überdurchschnittlich häufig in den Sparten „Handel“ (44% aller Lösungen in dieser Sparte) sowie „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (41% aller Lösungen) vor (vgl. Grafik 16-6). Insgesamt (über alle Sparten betrachtet) umfassten die Lösungen während der Probezeit 31% aller (erfassten) Lösungsgründe im Jahr 2025.

Grafik 16-5 Zahl und Anteil von Lösungen während der Probezeit nach Sparten (2025)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

16.2 Lehrabbrüche (Sonderauswertung WKO)

Wie in Abschnitt 16.1 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 (Lehrabgänger:innen) umgerechnet wurden. Basis der Untersuchung bilden alle Lehrabgänger:innen, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis beendet haben und (zumindest bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. Lehrabbrecher:innen werden dabei definiert als Lehrabgänger:innen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und bis Ende des Folgejahres auch keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben. Da bei dieser Analyse- und Definitionsmethode immer zumindest die Daten des Folgejahres bereits verfügbar sein müssen, sind die aktuell verfügbaren Daten jene der Lehrabgänger:innen des Jahres 2024. Anhand dieser Berechnungsmethode können nunmehr bis zum Jahr 2010 zurück die entsprechenden Daten ermittelt werden (vgl. Grafik 16-6). Besonders zu beachten sind die nachfolgenden methodischen Erläuterungen zur vorhandenen WKO-Datenbasis.

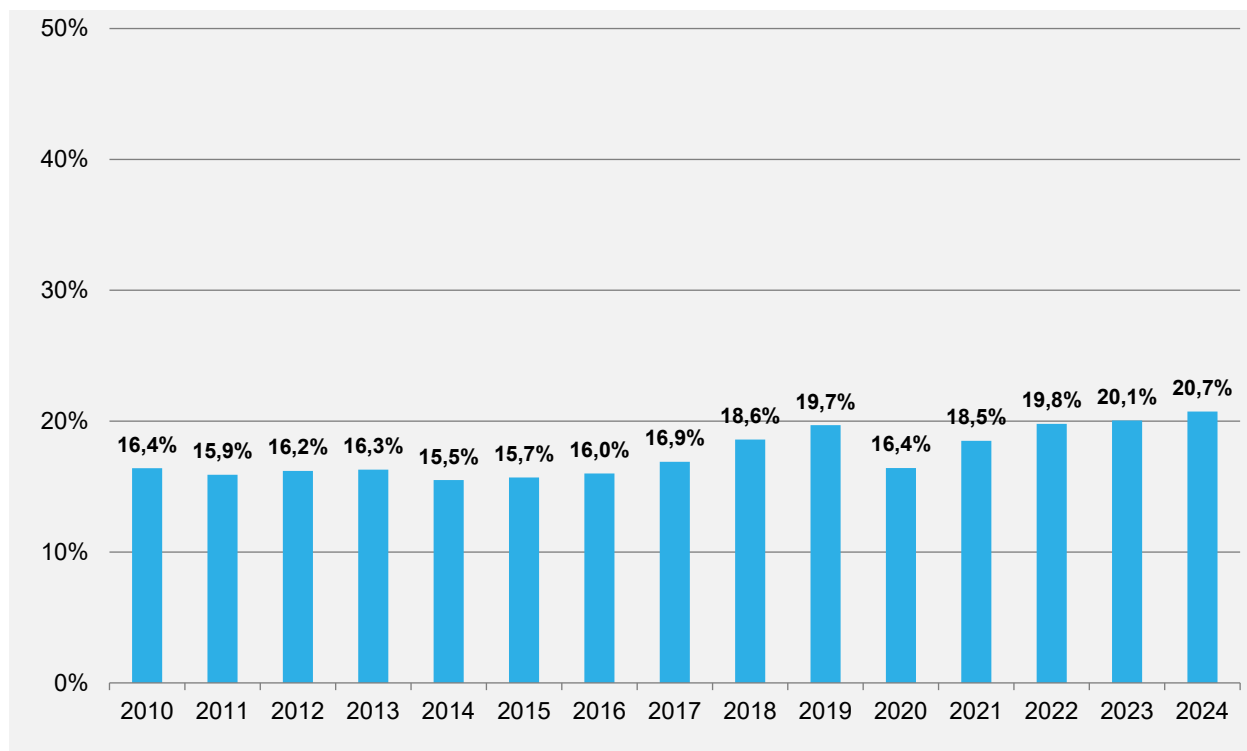
Methodische Erläuterungen zu den personenbezogenen Auswertungen der LAP-Statistik (WKO):

In der personenbezogenen Auswertung der LAP-Statistik werden alle **Lehrabgänger:innen** 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 Lehrabbrecher:innen an den Lehrabgänger:innen** 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 Abbrecher:innen und Absolvent:innen eines Kalenderjahres aber großteils aus unterschiedlichen Ausbildungskohorten (Beginnjahrgängen) stammen, kommt es bei Schwankungen der Lehrlingszahlen zu relevanten Verzerrungen. Insbesondere bei neuen Lehrberufen bzw. Ausbildungen mit stark steigenden Lehrlingszahlen kommt es zu einer massiven Überschätzung der Abbruchquoten (da es in den ersten Jahren noch kaum Absolvent:innen aber sehr wohl Abbrecher:innen 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 Absolvent:innen 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 16-6 Anteil der Lehrabbrecher:innen („Drop-Outs“) im Zeitverlauf*
(Lehrabgänger:innen 2010 – 2024)



Quelle: WKO 2026 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkung: Lehrabbrecher:innen = Lehrabgänger:innen, 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 Lehrabbrecher:innen wird die Zahl der Lehrabbrecher:innen durch alle Lehrabgänger:innen, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis beendet haben und (zumindest bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben, dividiert.

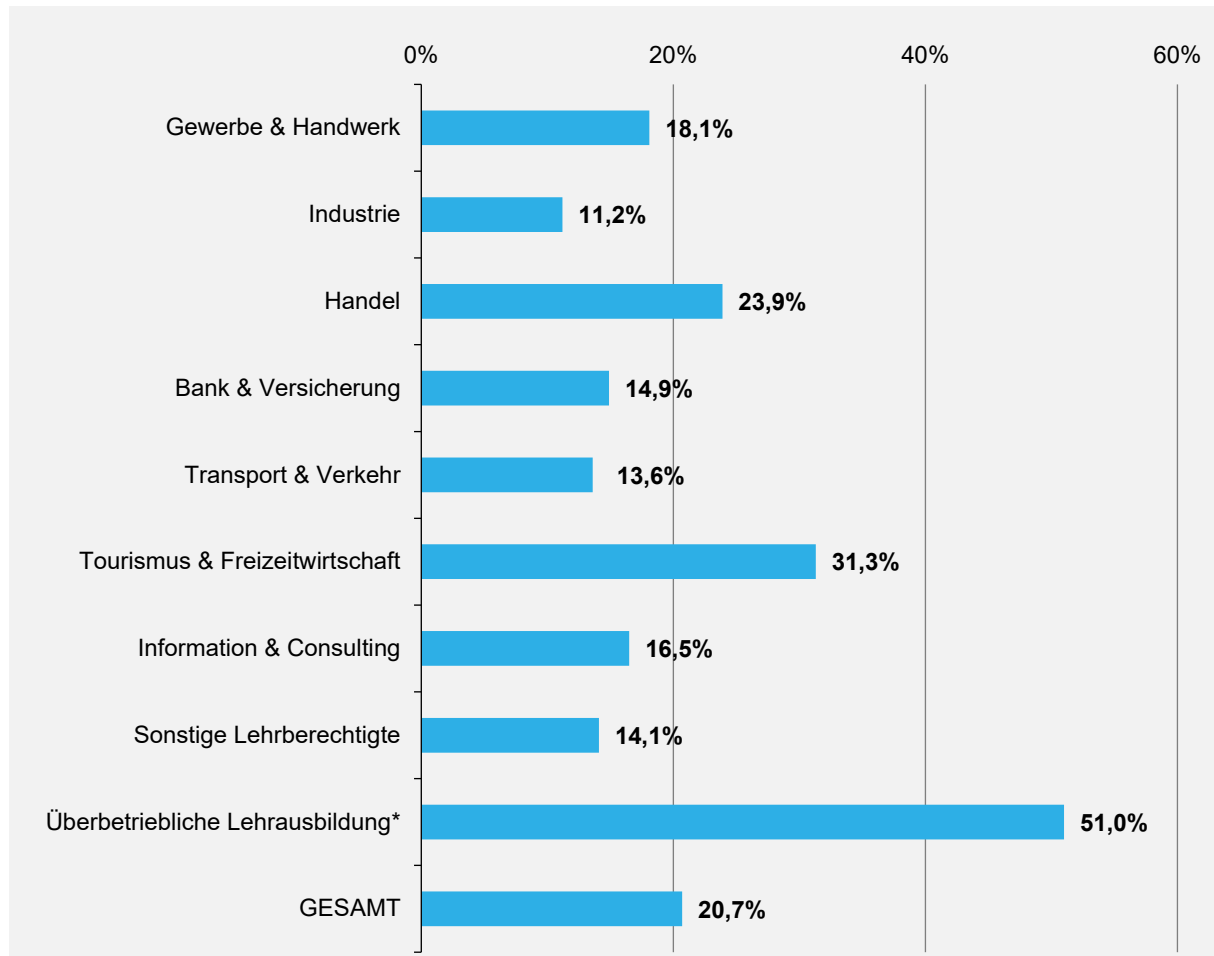
* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Insgesamt haben im Jahr 2024 in Österreich 35.393 Lehrlinge ihr Lehrverhältnis beendet, ohne (bis Ende 2025) einen weiteren Lehrvertrag abzuschließen. Davon haben **20,7%** ihre Lehrzeit nicht abgeschlossen und auch bis Ende 2025 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt, sie gelten somit als **Lehrabbrecher:innen**. Deren Anteil hat (seit 2010 betrachtet) einen neuen **Höchststand** erreicht. Er 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 von 2022-2024 wieder deutlich (sogar über das Niveau von 2019) zu steigen. Aufgrund der Berechnungsmethodik²¹¹ ist der Zeitvergleich allerdings nur eingeschränkt aussagekräftig. Von einer steigenden Tendenz bei Lehrabbrüchen in Österreich muss aber ausgegangen werden.

²¹¹ 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 4-13) diese (besonders stark von Lehrabbrüchen betroffene – vgl. Grafik 16-10) Gruppe unter den Lehrabgänger:innen 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 Lehrabbrecher:innen. Auch der Rückgang des Abbrecher:innen-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 16-7) war der Anteil der Lehrabbrecher:innen (unter den Lehrabgänger:innen 2024) in Österreich besonders hoch in der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)²¹² (51,0%), 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 Lehrabbrecher:innen (auch) in der Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft (31,3%). Ganz besonders niedrig war der Anteil der Lehrabbrecher:innen 2024 hingegen in der Industrie (11,2%).

Grafik 16-7 Anteil der Lehrabbrecher:innen („Drop-Outs“) nach Sparten*
(Lehrabgänger:innen 2024, Österreich)



Quelle: WKO 2026 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen:

Lehrabgänger:innen 2024 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2024 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2025) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2025)

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

Gesamtwert inkl. Lehrabgänger:innen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* Siehe (methodische) Erläuterungen im Text.

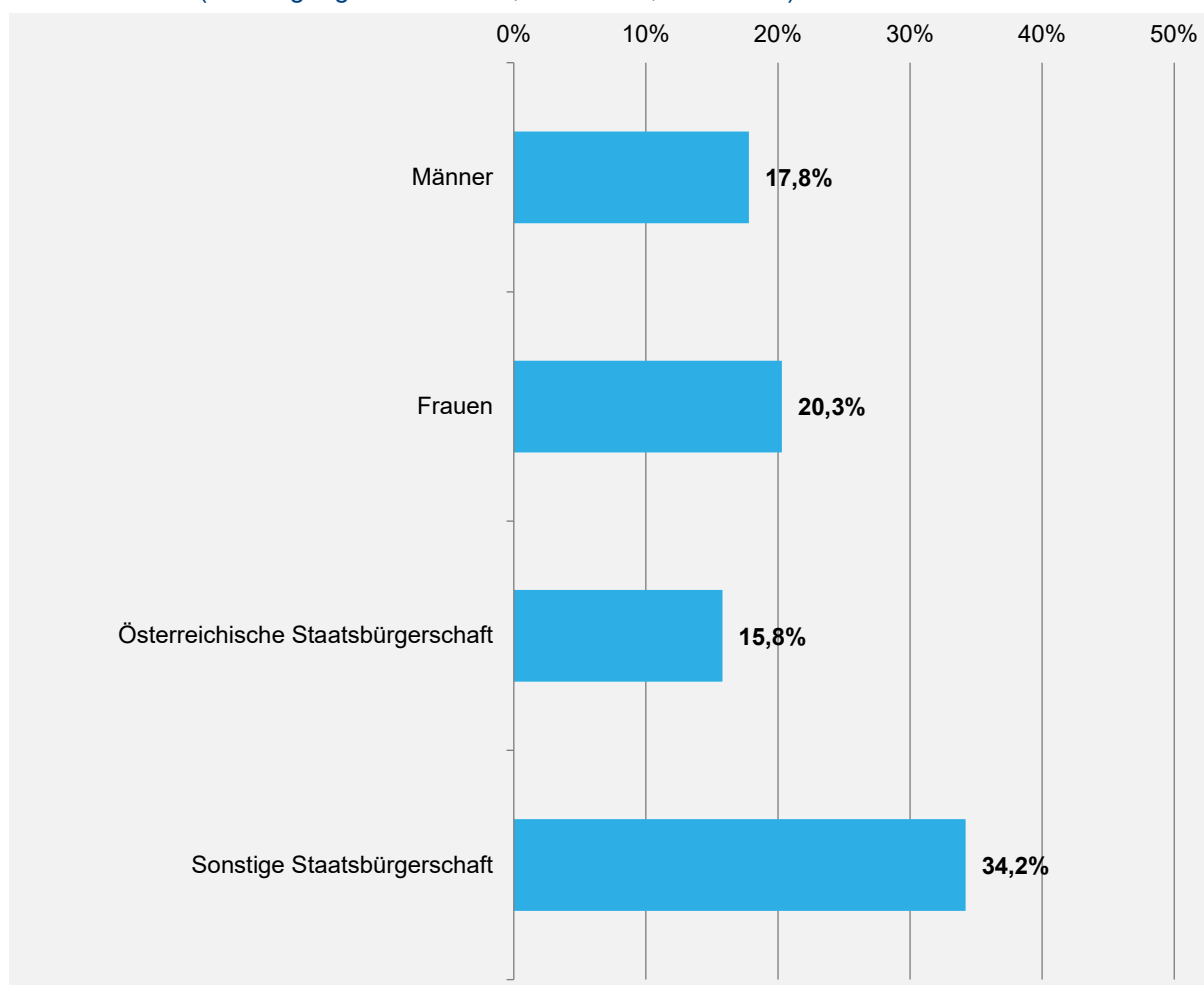
²¹² Bei der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) handelt es sich genau genommen auch nicht um eine Sparte sondern um eine eigene Form der Lehrlingsausbildung für besonders benachteiligte Jugendliche, welche Wirtschaftsbereiche aus allen Sparten umfasst.

Die folgenden Daten (Grafik 16-8 bis Grafik 16-10) beziehen sich ausschließlich auf die betrieblichen Lehrstellen, d. h. Lehrgänger:innen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) sind hier – nicht zuletzt aus den beschriebenen methodischen Gründen – nicht enthalten. Bei den Abgänger:innen einer betrieblichen Lehrausbildung – d. h. ohne überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) gerechnet – betrug der Anteil der Lehrabbrecher:innen im Jahr 2024 insgesamt 18,7%.

Der Anteil der Lehrabbrecher:innen (unter den Lehrgänger:innen 2024) war bei weiblichen Lehrlingen (20,3%) deutlich höher als bei männlichen (17,8%), bei Lehrgänger:innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (34,2%) mehr als doppelt so hoch als bei Lehrlingen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (15,8%).

Grafik 16-8 Anteil der Lehrabbrecher:innen („Drop-Outs“) nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft*

(Lehrgänger:innen 2024, Österreich, ohne ÜBA)



Quelle: WKO 2026 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: Lehrgänger:innen 2024 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2024 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2025) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

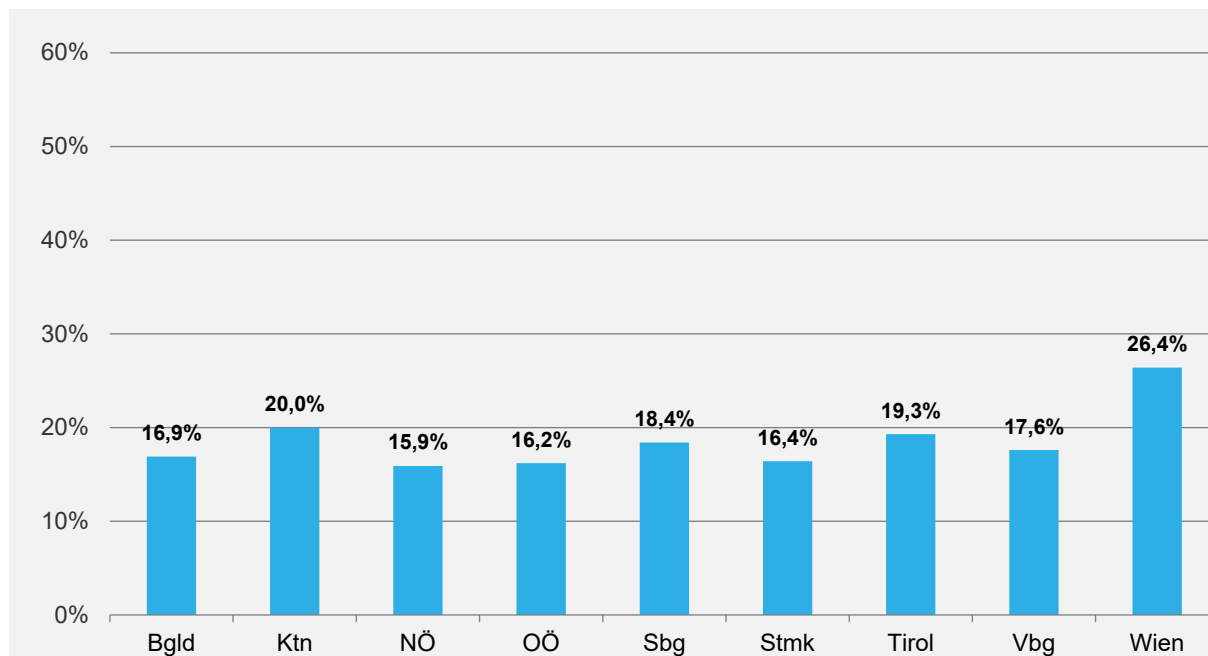
„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2025)

Ohne Lehrgänger:innen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Nach Bundesländern betrachtet (und wiederum ohne Berücksichtigung der überbetrieblichen Lehrausbildung) lässt sich in Niederösterreich (15,9%) der geringste Anteil an Lehrabbrecher:innen (unter den Lehrabgänger:innen 2024) feststellen, der höchste in Wien (26,4%).

Grafik 16-9 Anteil der Lehrabbrecher:innen („Drop-Outs“) nach Bundesländern*
(Lehrabgänger:innen 2024, ohne ÜBA)



Quelle: WKO 2026 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: Lehrabgänger:innen 2024 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2024 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2025) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2025)

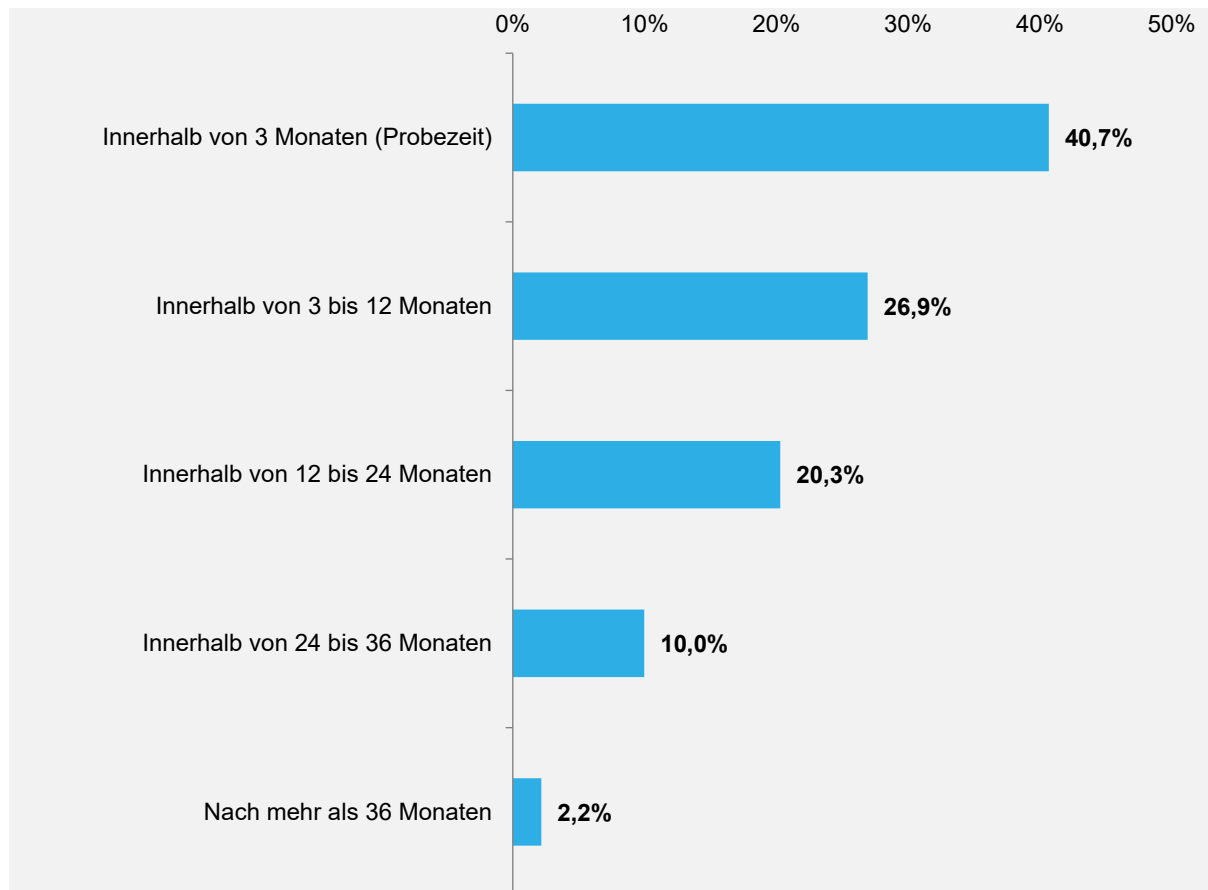
Ohne Lehrabgänger:innen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Die (relativ gesehen) meisten Lehrabbrüche (nämlich über 40%) unter den Lehrgänger:innen 2024 fanden innerhalb von 3 Monaten – also noch während der Probezeit – statt (vgl. Grafik 16-10). Insgesamt fanden mehr als zwei Drittel (68%) aller Lehrabbrüche innerhalb des ersten Ausbildungsjahres statt.

Grafik 16-10 Zeitpunkt des Lehrabbruchs*

(Lehrabbrecher:innen unter den Lehrgänger:innen 2024, ohne ÜBA)



Quelle: WKO 2026 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Lehrgänger:innen 2024 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2024 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2025) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2025)

Ohne Lehrgänger:innen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Mithilfe der von der WKO geschaffenen Datenbasis im Rahmen des QML²¹³-Prozesses in Österreich konnten weitere vertiefende Analysen zur Struktur der Lehrabbrüche in Österreich (ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring) durchgeführt werden.²¹⁴ 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.

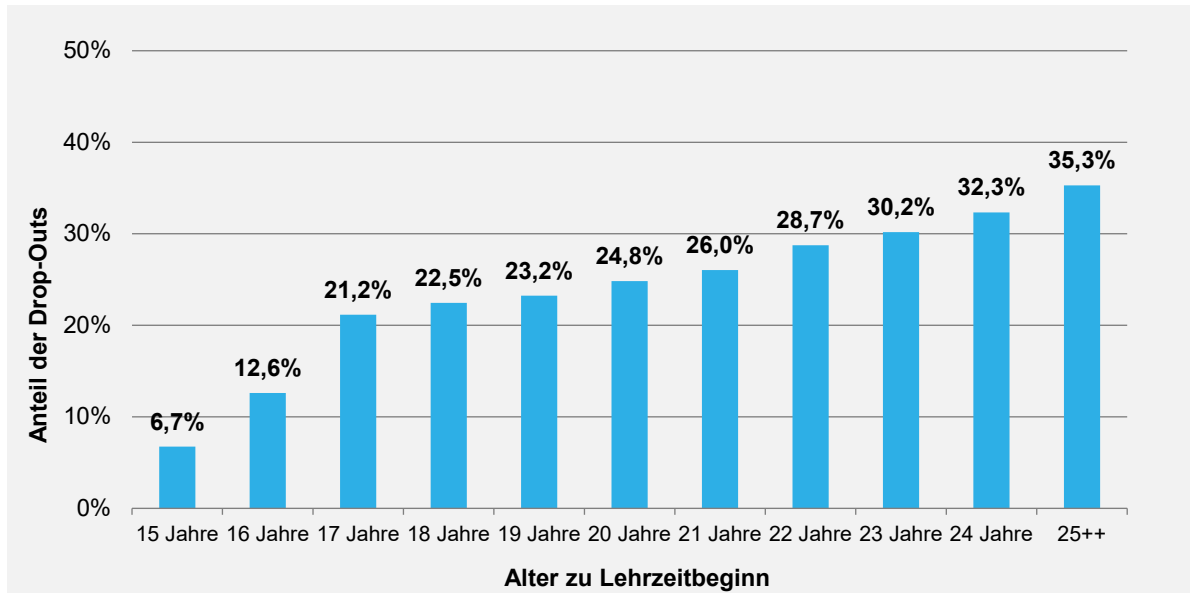
Der Anteil der Lehrabbrecher:innen („Drop-Outs“) steigt mit zunehmendem Alter bei Lehrzeitbeginn stark an. Für die Lehrgänger:innen 2012 – 2022 lässt sich feststellen, dass nur 6,7% jener

²¹³ QML = Qualitätsmanagement in der Lehrlingsausbildung

²¹⁴ Vgl. Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Lehrgänger:innen: Lehrabsolvent:innenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien

die Lehre abgebrochen haben, welche zu Beginn der Lehrzeit 15 Jahre alt waren. Dieser Anteil verdoppelte sich fast bei den 16-Jährigen (12,6%) und verdreifachte sich bei den 17-jährigen Lehrling:innen (21,2%). Danach steigt dieser Anteil in schwächerem Umfang kontinuierlich weiter. Bei den 25-jährigen (oder älteren) Lehrling:innen betrug der Anteil der „Drop-Outs“ (unter den Lehrling:innen 2012 – 2022) bereits 35,3%.

Grafik 16-11 Anteil der Lehrabbrecher:innen („Drop-Outs“) nach Alter zu Lehrzeitbeginn
(Lehrling:innen 2012 – 2022; ohne Teilqualifizierung)



Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2012 – 2022 (Datenbasis: WKO + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: Lehrabbruch (Drop-Out) = Lehrling:innen, 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 (gänzlichen) 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 Lehrling:innen 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, die 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 Beschäftigungsmöglichkeiten²¹⁵, Anstieg von Schwangerschaften etc.) können dabei eine Rolle spielen. Auch ein Zusammenhang zur verwendeten Definition eines Lehrabbruchs (Anm.: kein neues Lehrverhältnis bis Ende des Folgejahres) erscheint plausibel und ist zu beachten: Es ist zu vermuten, dass Jüngere nach der Lösung eines Lehrverhältnisses häufiger wieder ein neues beginnen.

²¹⁵ Z. B. besonders geringe Arbeitsmarktchancen für Hilfsarbeiter:innen unter 18 Jahren, Mindestalter von 17 Jahren für die Ausbildung zum/r Pflegehelfer/-in etc.

16.3 Schulabbrüche (laut Schulstatistik)

Insgesamt betrachtet dürfte der Anteil an Lehrabbrecher:innen (20,7% im Jahr 2024 – vgl. Grafik 16-6) trotz eher steigender Tendenz in Österreich noch unter dem **Anteil an Abbrecher:innen von vollzeitschulischen Ausbildungen** – vor allem den berufsbildenden – liegen (BMS: 44%; BHS: 37%, AHS-Oberstufe: 25% für Schüler:innen des Schuleintrittsjahres 2019/20 bis zum Schuljahr 2024/25). Es muss aber darauf hingewiesen werden, dass die **direkte Vergleichbarkeit mit den Daten der Schulstatistik nicht gegeben** ist (vgl. Grafik 16-12) 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 Lehrabgänger:innen 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 Schüler:innen 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 Schüler:innen, die im Schuljahr 2019/20 in der Eintrittsstufe des jeweiligen Schultyps waren, lässt sich bis zum Schuljahr 2024/25 hinsichtlich des Anteils an Schulabbrecher:innen Folgendes sagen:

Die höchste Abbruch- bzw. Verlustquote²¹⁶ weisen in Österreich die berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) auf (vgl. Grafik 16-12). 44% brachen hier die Ausbildung ab, 24% sogar vor Beginn des 2. Schuljahres²¹⁷. In den BMS wird das erste Schuljahr häufig als Alternative zur Polytechnischen Schule gesucht und viele beginnen danach eine Lehre.

Am geringsten unter den (vollzeit-)schulischen Ausbildungen der Sekundarstufe II war der Anteil der Schulabbrecher:innen in der AHS-Oberstufe (25%), 9% beendeten diese bereits vor Beginn des 2. Schuljahres. In den berufsbildenden höheren Schulen (BHS) verließen 37% der Schüler:innen die Schule ohne Abschluss, mehr als ein Drittel davon (15%) bereits vor dem 2. Schuljahr.

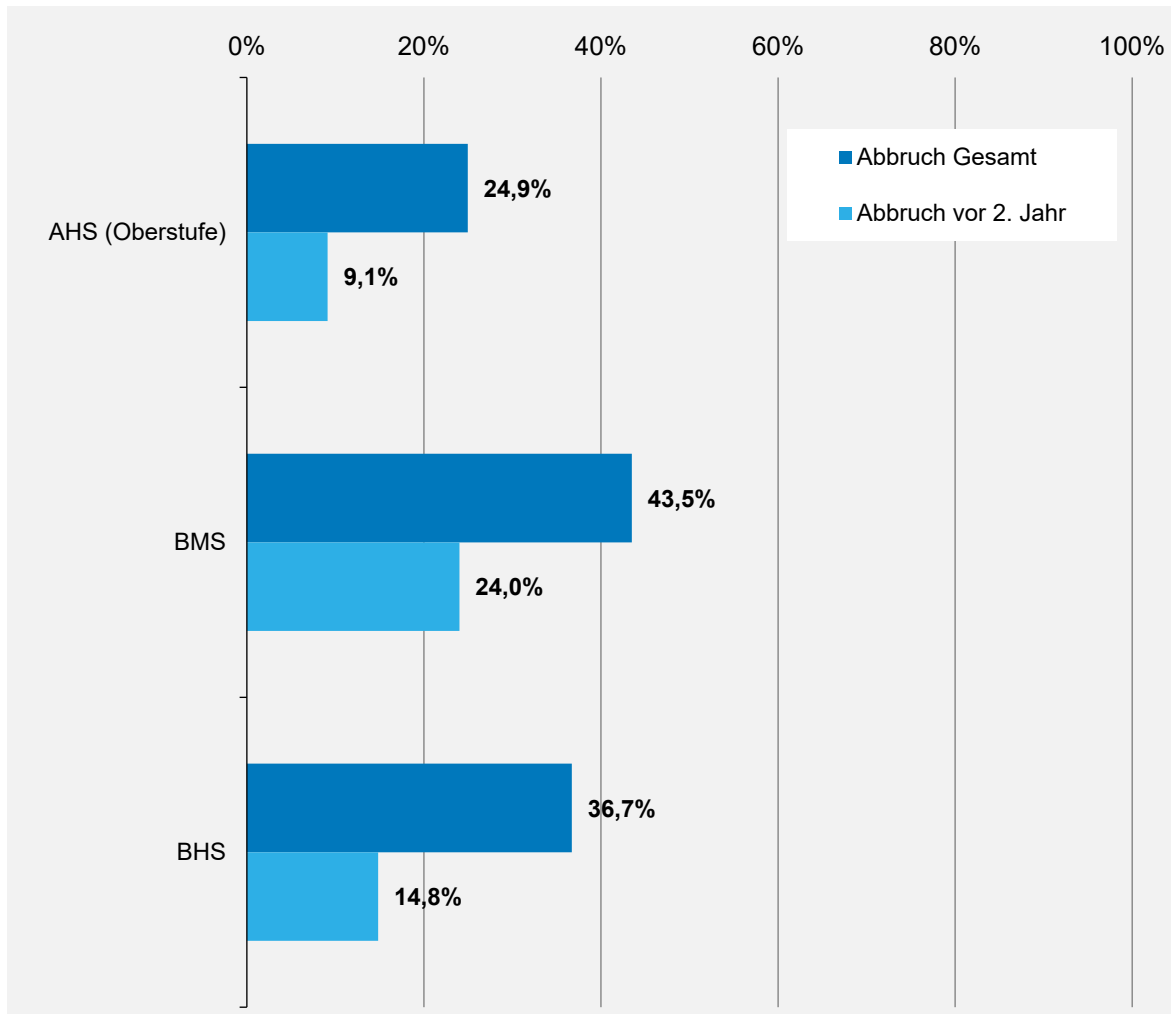
Erwähnenswert (aber nicht mehr grafisch abgebildet) ist weiters, dass (im Gegensatz zu den Lehrabbrüchen) bei den Schulabbrüchen die Abbruchquoten der männlichen Schüler:innen in allen Schultypen über jenen der weiblichen lagen (wohl auch weil männliche Jugendliche häufiger auf eine Lehrstelle wechseln). Besonders auffällig ist die Betrachtung nach der Umgangssprache (vgl. Grafik 16-13): Personen mit nicht-deutscher Umgangssprache weisen signifikant häufigere Schulabbrüche in der Sekundarstufe II auf, im Falle der BHS sind die Abbruchquoten sogar um fast 20% höher (Abbruchquote in der BHS bei Schüler:innen mit deutscher Umgangssprache des Eintrittsschuljahres 2019/20: 32,3%, bei Schüler:innen mit nicht-deutscher Umgangssprache: 51,3%).

²¹⁶ „Schulabbruch“ wird hier definiert als Wechsel in eine andere schulische Ausbildung (auch innerhalb desselben Schultyps (z. B. BMS)) oder gänzlicher Abbruch der schulischen Ausbildung.

²¹⁷ In der Regel ist das 2. Schuljahr die 10. Schulstufe (Ausnahme: z. B. Klassenwiederholungen).

Grafik 16-12 Verlustquoten in AHS, BMS* und BHS*

(Schüler:innen des Eintritts-Schuljahres 2019/20** bis zum Schuljahr 2024/25, Österreich)



Quelle: Statistik Austria (2026)

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.).

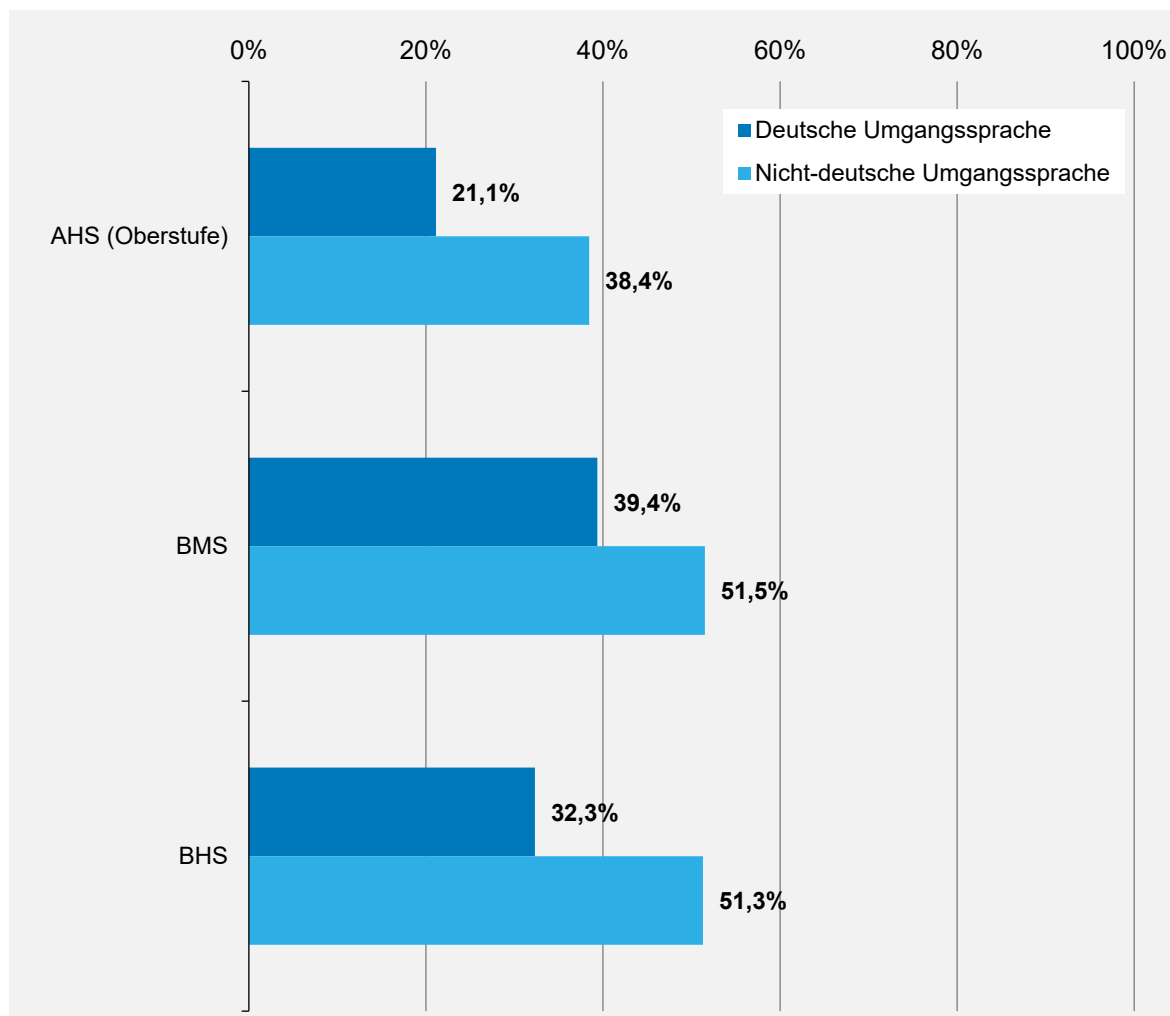
Berufsbildende höhere Schulen inkl. höhere Schulen der Lehrer- und Erzieherbildung, ohne Sonderformen wie Kollegs, Aufbaulehrgänge oder Schulen für Berufstätige.

** Alle Schüler:innen, die im Schuljahr 2019/20 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 16-13 Verlustquoten in AHS, BMS* und BHS* nach Umgangssprache

(Gesamt-Abbrüche der Schüler:innen des Eintritts-Schuljahres 2019/20** bis zum Schuljahr 2024/25, Österreich)



Quelle: Statistik Austria (2026)

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 Schüler:innen, die im Schuljahr 2019/20 die Eintrittsstufe des jeweiligen Schultyps besucht haben.

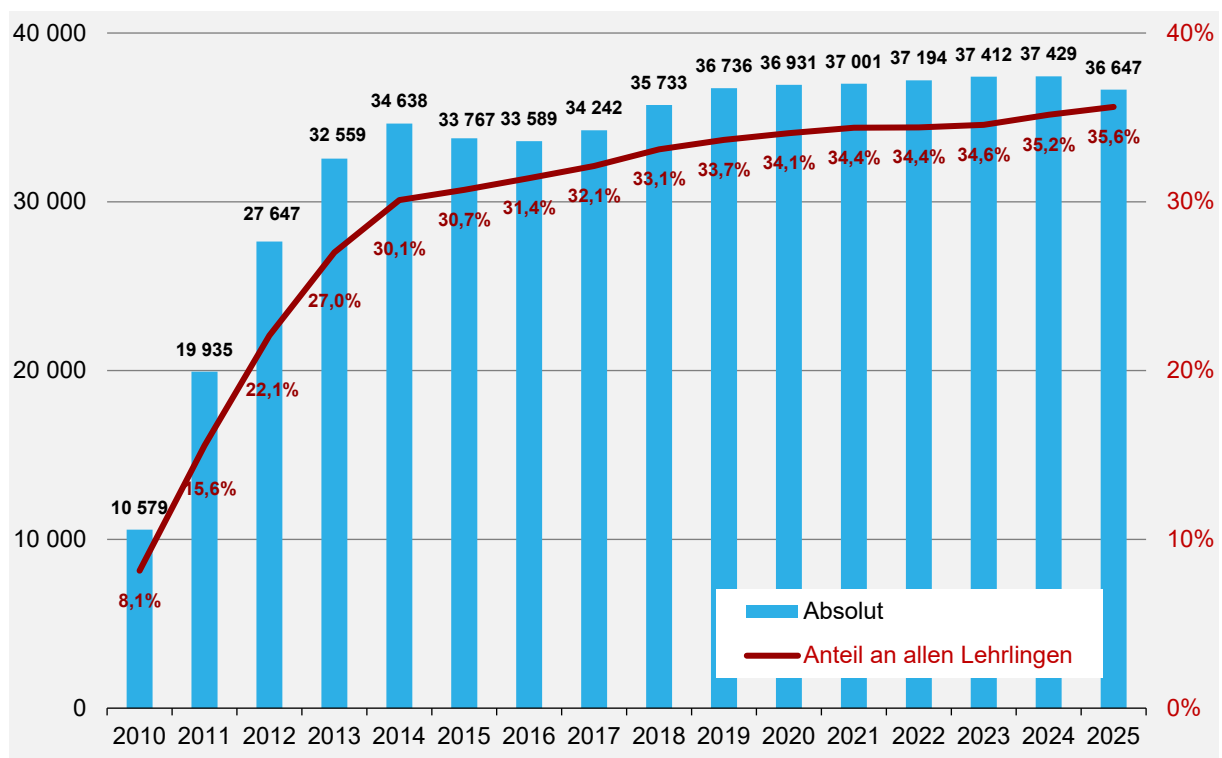
„Verlust (Schulabbruch)“ = Wechsel in eine andere schulische Ausbildung (auch innerhalb desselben Schultyps) oder gänzlicher Abbruch der schulischen Ausbildung.

17 Modularisierung der Lehrlingsausbildung

Ende Dezember 2025 befanden sich insgesamt 36.647 Lehrlinge in den bislang 11²¹⁸ verordneten Modullehrberufen. Dies sind rund 36% aller Lehrlinge in Österreich (Quelle: WKO und ibw-Berechnungen). Die Modularisierung der Lehrlingsausbildung in Österreich ist innerhalb weniger Jahre beachtlich fortgeschritten (vgl. Grafik 17-1).

Die Betrachtung nach der Zahl der Lehrlinge in den einzelnen modularen Lehrausbildungen (vgl. Grafik 17-2) zeigt die dominierende Stellung der technischen Lehrberufe Metalltechnik, Kraftfahrzeugtechnik, Elektrotechnik, Installations- und Gebäudetechnik sowie Mechatronik. Die 17 häufigsten modularen Lehrausbildungen können diesen fünf Berufen zugeordnet werden.

Grafik 17-1 Lehrlinge in Modullehrberufen im Zeitverlauf
(Absolut und relativ, Einzel- und Doppellehren, 2010 – 2025)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

²¹⁸ „Installations- und Gebäudetechnik“ sowie „Kraftfahrzeugtechnik“ (beide Beginn ab Ausbildungsjahr 2008/2009), „Holztechnik“ sowie „Werkstofftechnik“ (beide Beginn ab Ausbildungsjahr 2009/10), „Bekleidungs-gestaltung“, „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“. Seitdem sind keine weiteren Modullehrberufe hinzugekommen, es gab aber unterschiedliche Adaptionen bei den bestehenden.

Grafik 17-2 Zahl der Lehrlinge in den häufigsten modularen Lehrausbildungen
(Ende Dezember 2025, Österreich)



Quelle: WKO

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

18 Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) im Auftrag des AMS

Die Zahl der (jugendlichen) Teilnehmer:innen (Personen im Programm) an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS (vgl. Grafik 18-1) im (noch unvollständigen²¹⁹) Ausbildungsjahr 2025/26 betrug (bis zum Datenstichtag 19.3.2026) insgesamt 7.833 Personen (Quelle: AMS). Darunter waren 5.397 Teilnehmer:innen an der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) gemäß § 30b BAG sowie 2.476 Teilnehmer:innen an einer überbetrieblichen Berufsausbildung gemäß § 8c BAG (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung²²⁰) im Auftrag des AMS²²¹. Im Vergleich zu 2024/25 wäre auf Basis der (bis zum Stichtag 19.3.2026 vorliegenden) Daten für 2025/26 die Gesamtzahl aller Teilnehmer:innen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS gesunken, was allerdings durch die Unvollständigkeit der Daten für 2025/26 nicht bestätigt werden kann.

Der Anstieg der Teilnehmer:innenzahlen im Jahr 2020/21 ließ sich als direkte Folge des Rückgangs der betrieblichen Lehrlinge im Zuge der „Corona-Krise“ (vgl. Grafik 13-2) einschätzen, nachdem zuvor der langjährige Rückgang an 15-Jährigen (vgl. Kapitel 14) und die steigende Zahl offener Lehrstellen (vgl. Kapitel 12) zu einem deutlich sinkenden Bedarf an überbetrieblichen Ausbildungskapazitäten geführt hatten.²²² Dieser langfristig rückläufige Trend hat sich grundsätzlich bis 2024/25 prolongiert, könnte sich aber in den folgenden Jahren aufgrund der rückläufigen Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr (vgl. Abschnitt 4.5) und der wachsenden Zahl an Lehrstellensuchenden (vgl. Abschnitt 12.1) wieder umkehren.

Zur Interpretation nachstehender Grafik ist weiters anzumerken, dass es sich (etwa im Gegensatz zur Lehrlingsstatistik) nicht um eine Stichtagsbetrachtung handelt, sondern um alle Ausbildungsteilnehmer:innen des gesamten Ausbildungsjahres²²³ (sog. „Personen im Programm“) – d. h. inkl. Ausbildungseinsteiger:innen nach dem Stichtag der Lehrlingsstatistik (Ende Dezember) sowie auch Drop-Outs. Es sind hier sowohl die Teilnehmer:innen an der Langform als auch an der Kurzform der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß § 30b BAG) enthalten.²²⁴ Andererseits werden in der Lehrlingsstatistik (vgl. Abschnitt 4.2) alle überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen erfasst, d.h. auch jene, deren Ausbildung nicht im Auftrag des AMS erfolgt.

²¹⁹ Ein Ausbildungsjahr dauert in dieser Betrachtungsweise von Anfang September bis Ende August des Folgejahres. Stichtag der vorliegenden Daten ist aber bereits der 19.3.2026.

²²⁰ Seit der BAG-Novelle 2015 wird für diese Ausbildungen der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

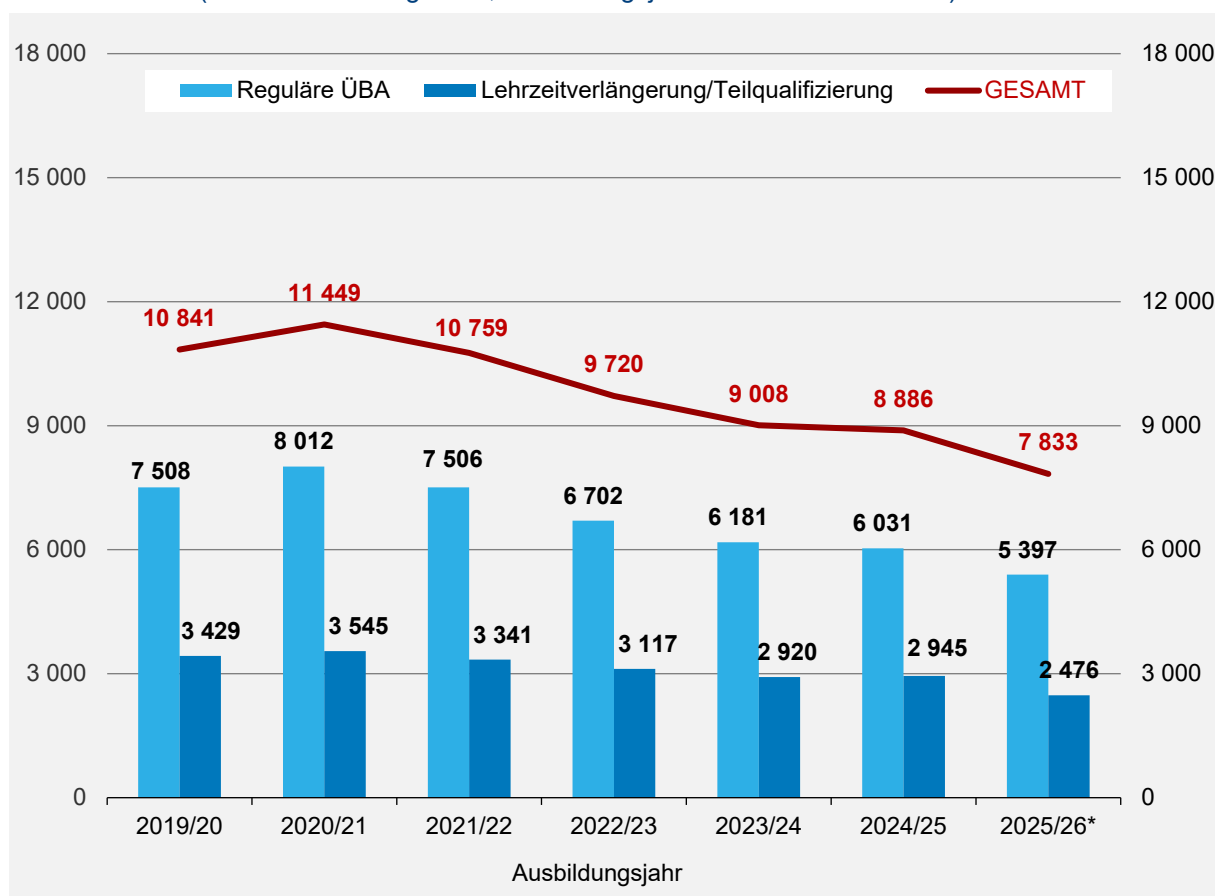
²²¹ Aufgrund von Mehrfachteilnahmen ist die Summe der Teilnehmer:innen an den einzelnen Maßnahmen (Reguläre ÜBA: 5.397, Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung: 2.476) größer als die Gesamtsumme (7.833).

²²² Auch wenn in einem längerfristigen Vergleich die Entwicklung der Zahl der ÜBA-Teilnehmer:innen 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.

²²³ Ein Ausbildungsjahr dauert in dieser Betrachtungsweise von Anfang September bis Ende August des Folgejahres.

²²⁴ 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 2024/25 befanden sich österreichweit (im Rahmen der regulären ÜBA, d.h. ohne Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung) rund 68% der Teilnehmer:innen in der ÜBA 1 und 32% 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 18-1 Teilnehmer:innen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS
(Personen im Programm, Ausbildungsjahre 2019/20 – 2025/26*)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 19.3.2026 (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 Teilnehmer:innen (auch Abbrecher:innen) eines Jahres einmal (pro Maßnahme) gezählt werden.

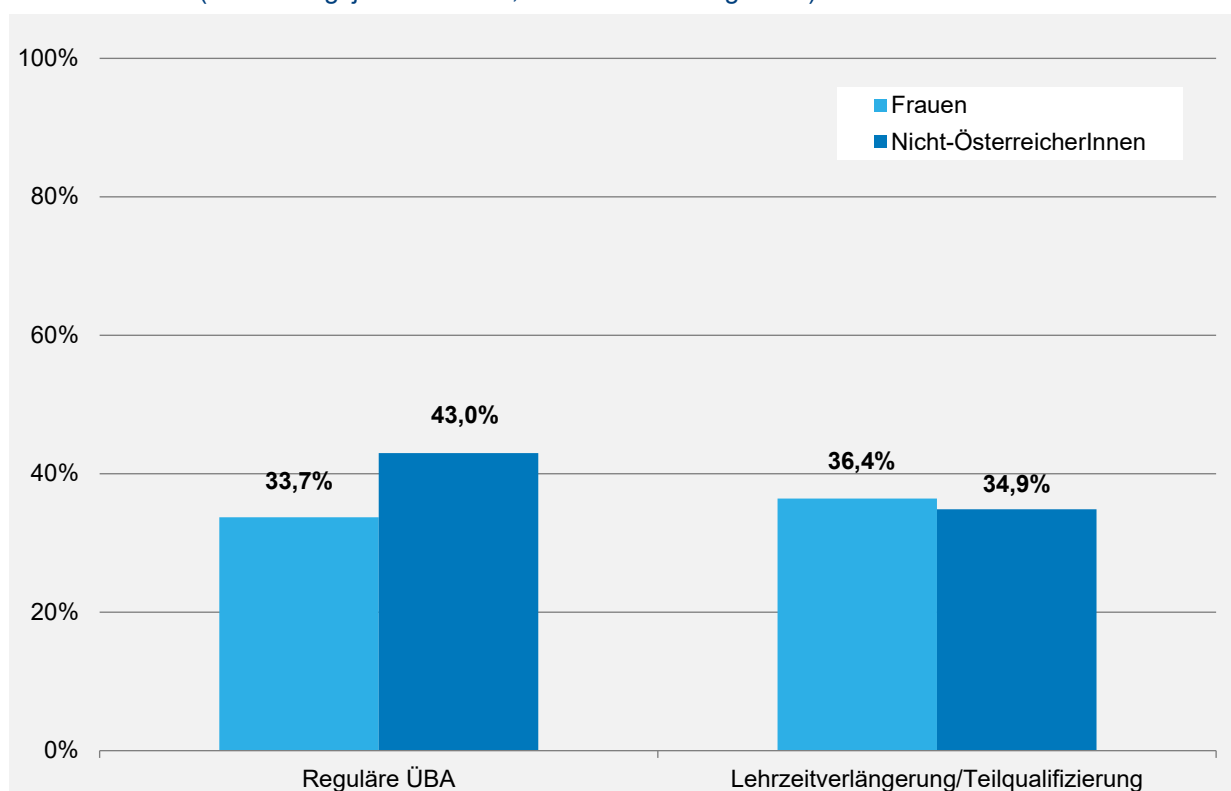
Aufgrund von Mehrfachteilnahmen ist die Summe der Teilnehmer:innen an den einzelnen Maßnahmen größer als die Gesamtsumme.

Die Darstellung der Teilnehmer:innen-Zahlen beschränkt sich hier auf 7 Jahre, da die Daten auf Jahresbasis aufgrund veränderter Zuordnungen und Zählweisen über mehrere Jahre nur bedingt vergleichbar sind.

* Die Daten zum Ausbildungsjahr 2025/26 sind noch unvollständig (Stichtag 19.3.2026). Ein Ausbildungsjahr wird von Anfang September bis Ende August des Folgejahres gerechnet.

Die weiteren hier präsentierten Detaildaten zur ÜBA beziehen sich nun auf jenes Ausbildungsjahr (2024/25), für das bereits vollständige Daten vorliegen: Nachfolgende Grafik 18-2 beleuchtet die Teilnehmer:innen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS (Ausbildungsjahr 2024/25) nach dem Geschlecht und der Staatsbürgerschaft. Im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß § 30b BAG („reguläre ÜBA“) ist der Frauenanteil (33,7%) geringfügig, der Anteil von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (43,0%) hingegen signifikant höher als in der Lehrlingsausbildung insgesamt (32,5% Frauenanteil und 16,2% Anteil nicht-österreichischer Staatsbürger:innen Ende Dezember 2024 gemäß WKO-Lehrlingsstatistik). Stark überproportional hoch ist auch der Anteil nicht-österreichischer Teilnehmer:innen (34,9%) in einer überbetrieblichen Ausbildung gemäß § 8c BAG (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung) im Auftrag des AMS.

Grafik 18-2 Anteil an Frauen und Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft unter den Teilnehmer:innen an überbetrieblichen Ausbildungen im AMS-Auftrag (Ausbildungsjahr 2024/25*, Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 8.10.2025) + 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.

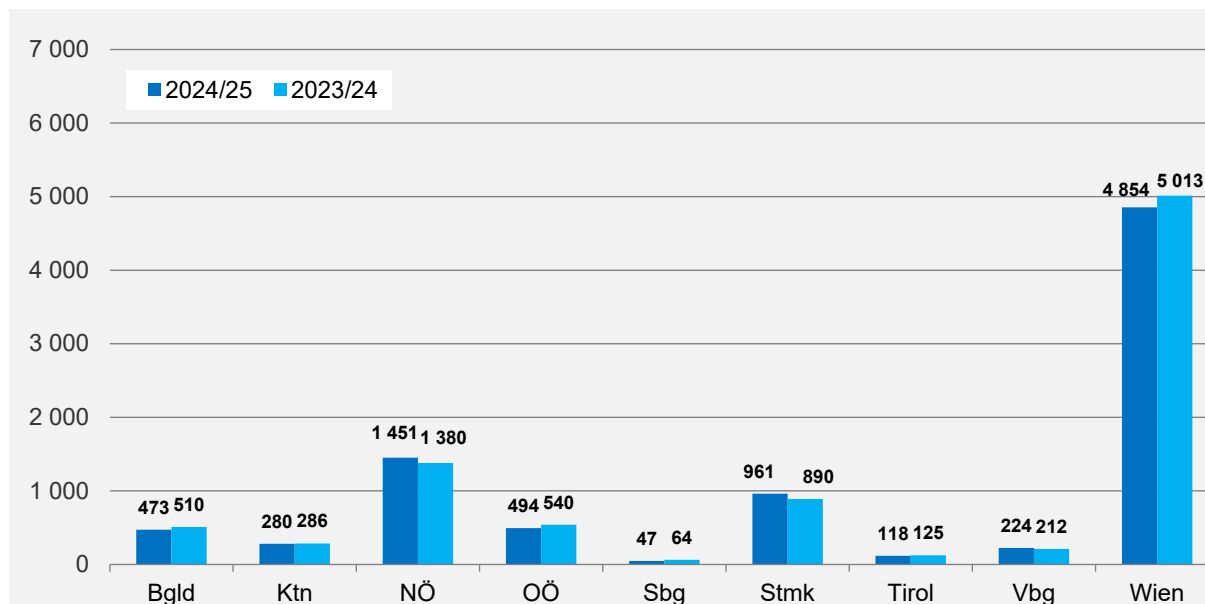
„Personen im Programm“ bedeutet, dass alle Teilnehmer:innen (auch Abbrecher:innen) eines Jahres einmal (pro Maßnahme) gezählt werden.

* Ein Ausbildungsjahr wird von Anfang September bis Ende August des Folgejahres gerechnet.

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 bzw. nachgefragt werden. Im Ausbildungsjahr 2024/25 waren 55% der österreichweiten Teilnehmer:innen (4.854 Personen) aus Wien, rund 16% (1.451 Personen) aus Niederösterreich und rund 11% (961 Personen) aus der Steiermark (vgl. Grafik 18-3). Drei Bundesländer (NÖ, Stmk, Vbg) hatten im Ausbildungsjahr 2024/25 im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme an Lehrlingen in überbetrieblichen Lehrausbildungen aufzuweisen.

Grafik 18-3 Teilnehmer:innen an überbetrieblichen Lehrausbildungen im Auftrag des AMS nach Bundesländern

(Ausbildungsjahr 2023/24 und 2024/25, Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 8.10.2025) + ibw-Berechnungen

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

* Ein Ausbildungsjahr wird von Anfang September bis Ende August des Folgejahres gerechnet.

Daten zum **Ausbildungserfolg** von Absolvent:innen einer Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) finden sich in den Kapiteln 16 und 22 (wobei die dort verwendete Definition auch jene Arten einer ÜBA umfasst, die nicht im Auftrag des AMS erfolgen). Der **Erfolg** der überbetrieblichen Berufsausbildung in Österreich **im Sinne einer mittelfristigen und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration** wurde in einem 2016 veröffentlichten Teilbericht²²⁵ der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG) sowie im Rahmen der Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS (2017)²²⁶ mituntersucht. In einer aktuellen Studie²²⁷ zeigt sich, dass von jenen Absolvent:innen 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.

Aktuelle Daten des AMS (Stichtag 5.3.2026) bezogen auf Überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS belegen einen positiven Maßnahmenenerfolg - Wechsel in eine betriebliche Lehre (36%) oder LAP bestanden (20%) - bei 56% der ÜBA-Beendigungen des Jahres 2025 (Quelle: AMS + ibw-Berechnungen).

²²⁵ Vgl. Dornmayr, Helmut (2016): Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der Lehrabgänger:innen 2008 – 2013 in Österreich. Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien

²²⁶ Vgl. Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

²²⁷ Vgl. Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Lehrabgänger:innen: Lehrabsolvent:innenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien 2023

19 Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung gemäß § 8b BAG

Seit der Einrichtung der sogenannten (damalige Bezeichnung) „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 19-1 und Grafik 19-2). 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 adaptierten 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.

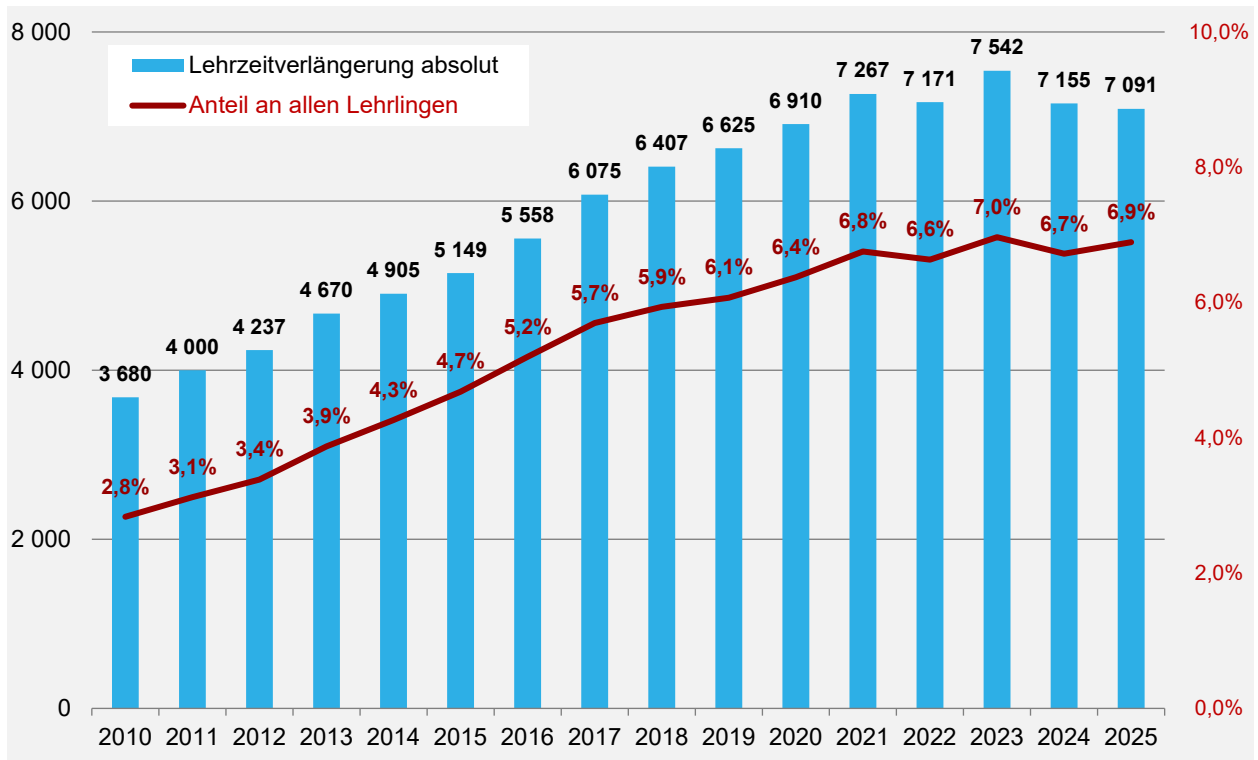
Im Zuge der BAG-Novelle 2015 wurde auf die Verwendung des Begriffs „Integrative Berufsausbildung“ für diese Form der Ausbildung verzichtet. Hintergrund dieser Neubenennung war der Umstand, dass eine begriffliche Diskriminierung dieses Ausbildungsweges vermieden werden sollte. Zudem wurde in der BAG-Novelle 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 2025 befanden sich insgesamt 8.362 Lehrlinge in einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung). Dies sind rund 8,1% aller Lehrlinge in Österreich. Der Großteil davon (7.091 Lehrlinge bzw. 6,9% aller Lehrlinge in Österreich) waren Lehrlinge in einer Lehrzeitverlängerung. In diesem Bereich war bis 2021 auch ein besonders starker absoluter und relativer kontinuierlicher Anstieg der Lehrlingszahlen zu beobachten (vgl. Grafik 19-1 und Grafik 19-2). In Summe betrachtet befinden sich 2025 rund vier Fünftel (79%) der Lehrlinge mit Lehrzeitverlängerung in Unternehmen²²⁸, 21% in Ausbildungseinrichtungen. Teilqualifizierung wird zu 52% in Unternehmen und zu 48% in Ausbildungseinrichtungen ausgebildet (2025). Im Vergleich zum Jahr 2024 ist 2025 sowohl die Zahl der Lehrlinge mit Lehrzeitverlängerung als auch jene mit Teilqualifizierung in Unternehmen rückläufig gewesen, in Ausbildungseinrichtungen gestiegen (vgl. Datentabelle 19-1).

Rund 85% der § 8b-Lehrlinge absolvieren Ende 2025 die Berufsausbildung in Form einer Verlängerung der Lehrzeit, rund 15% 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.

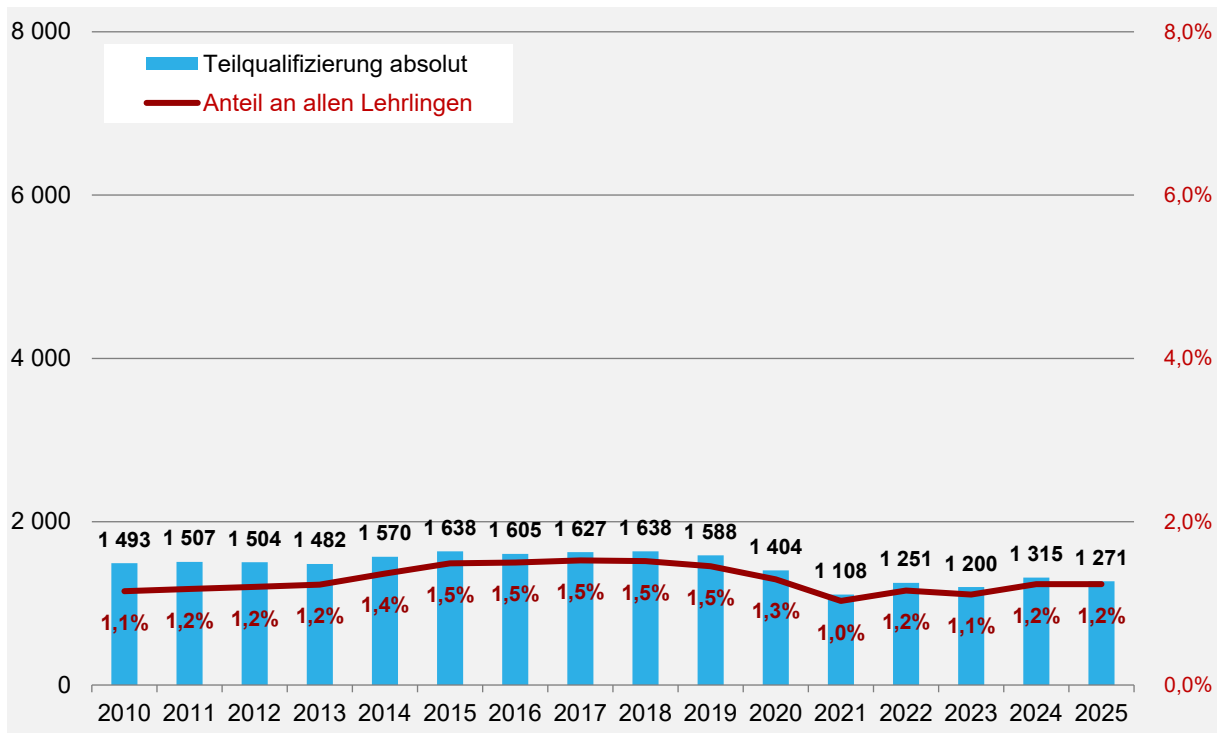
²²⁸ Betriebe können dafür eine Lehrstellenförderung des AMS beziehen. Bei deren letzter Evaluierung zeigte sich, dass diese für rund zwei Drittel der gemäß § 8b BAG in Betrieben ausgebildeten Personen in Anspruch genommen wurde (vgl. Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf).

Grafik 19-1 Lehrlinge mit Lehrzeitverlängerung (gemäß § 8b Abs.1 BAG) im Zeitverlauf
(Absolut und relativ, 2010 – 2025)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Grafik 19-2 Lehrlinge mit Teilqualifizierung (gemäß § 8b Abs.2 BAG) im Zeitverlauf
(Absolut und relativ, 2010 – 2025)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Datentabelle 19-1 Lehrlinge nach § 8b BAG nach Art und Ausbildungsort
(Ende Dezember 2024 und 2025)

Art/Ausbildungsort	2024	2025	Veränderung absolut	Veränderung relativ
Lehrzeitverlängerung: (§ 8b Abs.1 BAG)	7.155	7.091	-64	-0,9%
Davon: In Unternehmen	5.763	5.588	-175	-3,0%
Davon: In Einrichtungen	1.392	1.503	111	8,0%
Teilqualifizierung: (§ 8b Abs.2 BAG)	1.315	1.271	-44	-3,3%
Davon: In Unternehmen	711	655	-56	-7,9%
Davon: In Einrichtungen	604	616	12	2,0%
GESAMT	8.470	8.362	-108	-1,3%

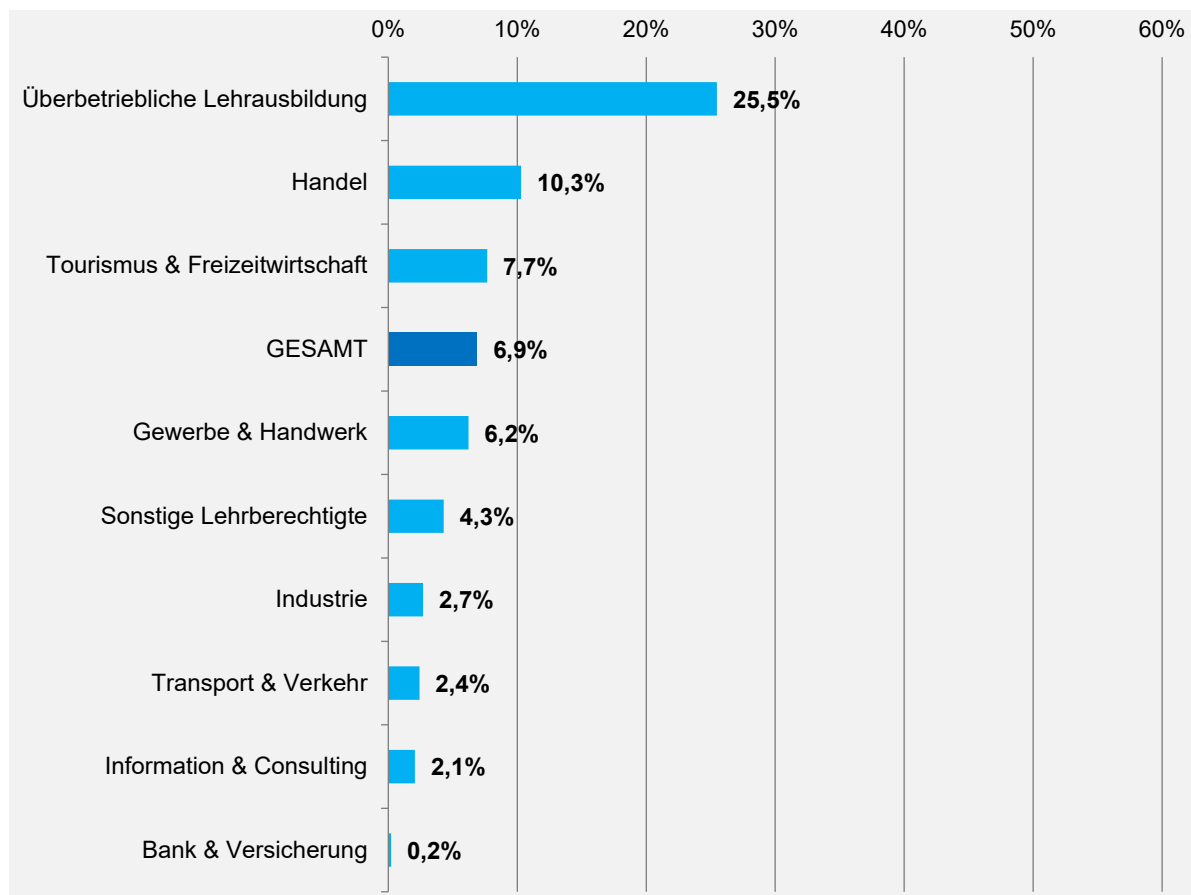
Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

§ 8b BAG definiert die Zielgruppen der verlängerten Lehre (§ 8b Abs.1 BAG) bzw. Teilqualifikation (§ 8b Abs.2 BAG) als benachteiligte Personen mit bestimmten (explizit formulierten²²⁹) Voraussetzungen, die das Arbeitsmarktservice nicht in ein reguläres Lehrverhältnis vermitteln konnte. Daher ist es nicht überraschend, dass die überbetriebliche Lehrausbildung im Jahr 2025 jene „Sparte“ mit dem größten Anteil (25,5%) an Lehrlingen mit Lehrzeitverlängerung darstellt, aber auch die Unterschiede zwischen den anderen Sparten sind beachtlich (vgl. Grafik 19-3). Auffallend ist weiters, dass bei Lehrzeitverlängerung der Anteil von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (vgl. Grafik 19-4) seit 2010 stark zugenommen hat (2025: 25,1%) und deutlich über dem Anteil nicht-österreichischer Lehrlinge unter allen Lehrlingen (2025: 17,2%) liegt. Die Vermutung liegt nahe, dass sich Lehrzeitverlängerung auch als integratives Instrument bzw. zur Kompensation von Defiziten in der deutschen Sprache bewährt.

²²⁹ § 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 aus ausschließlich in der Person gelegenen Gründen, die durch eine fachliche Beurteilung nach einem in den entsprechenden Richtlinien des Arbeitsmarktservices oder des Sozialministeriumsservices zu konkretisierenden Vier-Augen-Prinzip festgestellt wurden, der Abschluss eines Lehrvertrages gemäß § 1 nicht möglich ist.“

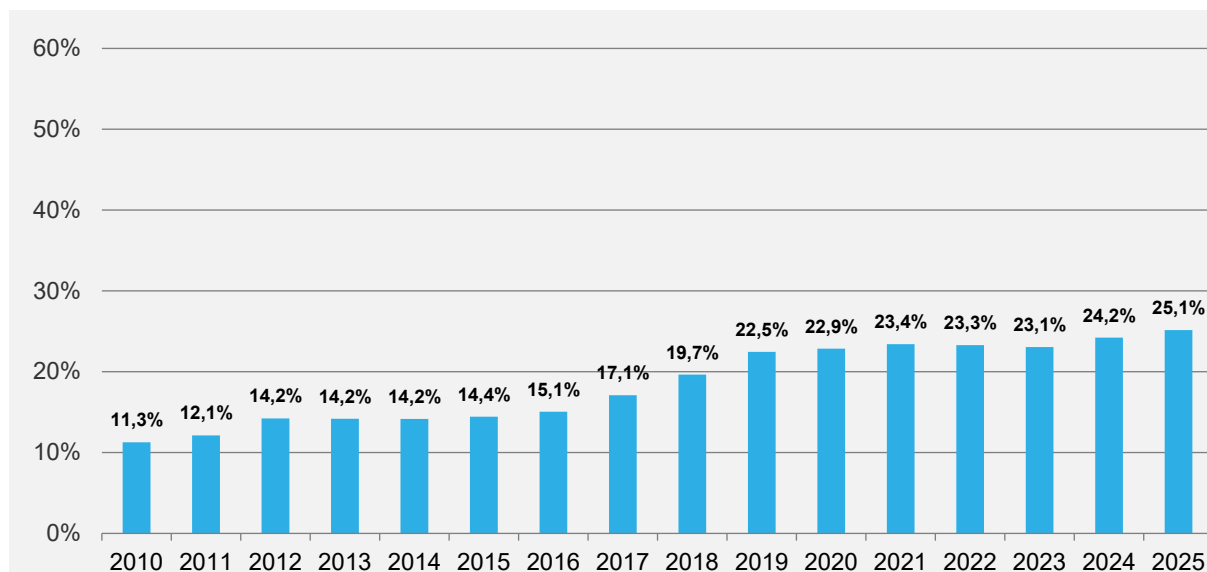
Grafik 19-3 Anteil Lehrlinge mit Lehrzeitverlängerung nach Sparten
(Ende Dezember 2025)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

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

Grafik 19-4 Anteil von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft unter allen Lehrlingen mit Lehrzeitverlängerung
(2010 – 2025)

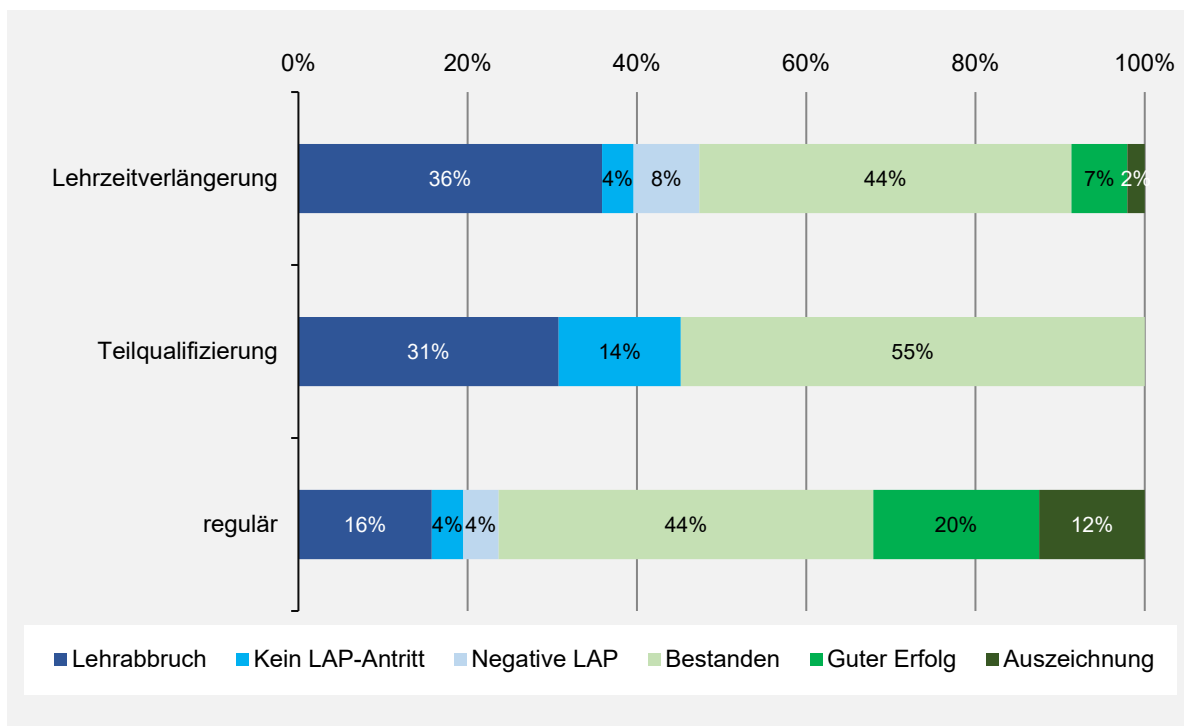


Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Mittlerweile liegen auch fundierte Daten zum **Ausbildungserfolg** von Abgänger:innen einer Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung vor²³⁰. 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 19-5).

Die Ergebnisse zeigen, dass Ausbildungen gemäß § 8b BAG grundsätzlich für benachteiligte Personengruppen konzipiert sind und daher auch (erwartungsgemäß) deutlich seltener erfolgreich beendet werden (können). Gleichzeitig kann aber doch auch positiv bewertet werden, dass immerhin rund zwei Drittel (64% bei Lehrzeitverlängerung und 69% bei Teilqualifizierung) dieser benachteiligten Lehrabgänger:innen der Jahre 2011-2020 die Ausbildung (ohne Lehrabbruch) abschlossen und 53% der Abgänger:innen einer Lehrzeitverlängerung die Ausbildung mit einer erfolgreichen Lehrabschlussprüfung (LAP) verließen. (Ebenso beendeten 55% der Abgänger:innen 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 19-5 Ausbildungserfolg nach Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung
(Lehrabgänger:innen 2011 – 2020, Österreich)



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

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Lehrabgänger:innen: Lehrabsolvent:innenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien 2023

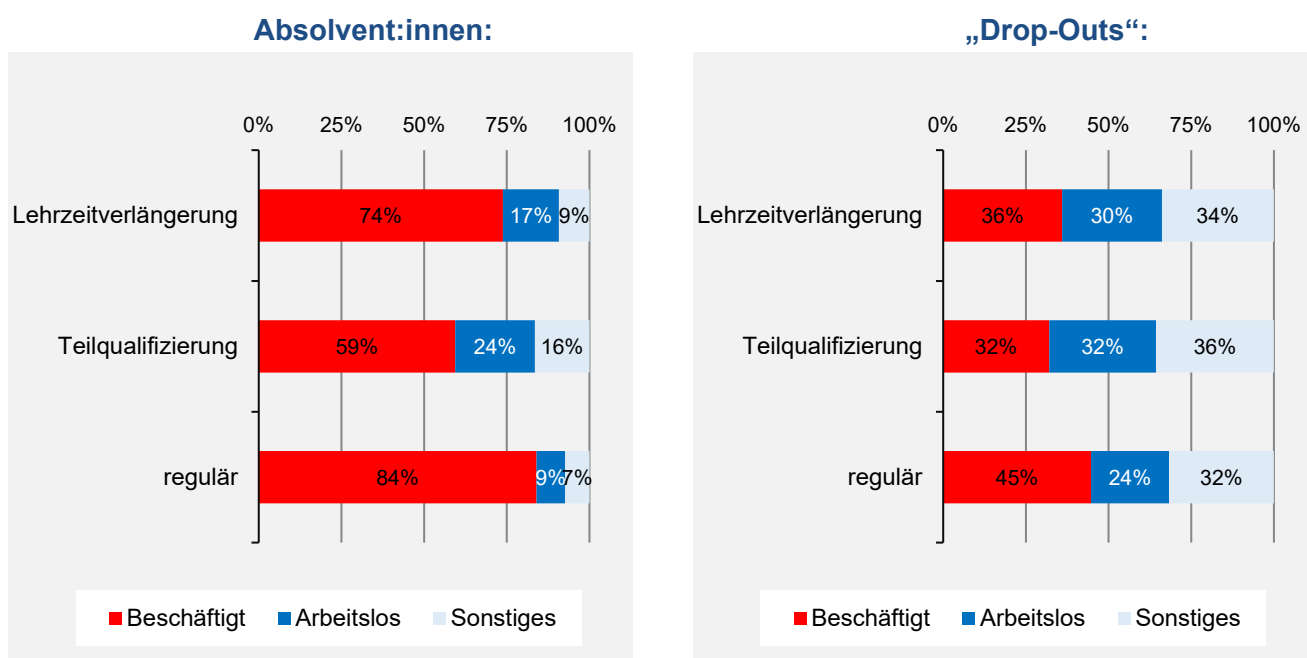
Anmerkung: Abschlussprüfungen von Teilqualifizierungen stellen keine Lehrabschlussprüfungen dar. Negative Ergebnisse sowie guter Erfolg/Auszeichnung werden dabei nicht erfasst.

²³⁰ Vgl. etwa Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Lehrabgänger:innen: Lehrabsolvent:innenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien

Die Ergebnisse derselben Studie aus dem Jahr 2023²³¹ beinhalteten auch den **Arbeitsmarkterfolg** (die Berufseinmündung) der Lehrling:innen 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 Absolvent:innen 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 Absolvent:innen einer regulären Lehrausbildung (vgl. Grafik 19-6). Aber auch hier zeigt sich eben, dass die Absolvent:innen 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 19-6 Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabgang/-abschluss in Abhängigkeit von der Lehrvertragsart (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung)

(Lehrling:innen 2011 – 2020, Österreich)



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

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Lehrling:innen: Lehrabsolvent:innenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien 2023

²³¹ Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Lehrling:innen: Lehrabsolvent:innenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien

20 Ausbildungszufriedenheit und Ausbildungserfolg aus Lehrlingsperspektive

Im Fokus dieses Kapitels stehen die Ausbildungszufriedenheit und der Ausbildungserfolg aus Sicht der Lehrlinge. Damit wird ein zentrales Element der Qualitätssicherung in der Lehrausbildung beleuchtet, zumal eine erfolgreiche und zufriedenstellende Lehrlingsausbildung maßgeblich zur langfristigen Fachkräftesicherung beiträgt. Die Grundlage dieses Kapitels bieten die Ergebnisse des aktuellen Lehrlingsmonitors, den das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (*öibf*) bereits zum sechsten Mal durchgeführt hat. Die Ergebnisse des Lehrlingsmonitors basieren auf 6.102 auswertbaren Fragebögen. Nachfolgend wird die Zusammenfassung des Lehrlingsmonitors wiedergegeben.²³²

Polarisierende betriebliche Rahmenbedingungen erkennbar

Insgesamt polarisiert die Wahrnehmung der Ausbildungsbedingungen 2025. Der Zeitvergleich der bisherigen Lehrlingsmonitor-Ergebnisse seit 2015 zeigt, dass sich 2025 mit 38% bislang der größte Anteil der Lehrlinge in der Gruppe mit sehr guten Rahmenbedingungen wiederfindet. Gleichzeitig hat auch jener Anteil der Lehrlinge mit sehr schlechten Bedingungen (16%) den bislang höchsten gemessenen Wert erreicht.

Fast zwei Drittel (64%) findet in ihren Betrieben gute oder sehr gute Ausbildungsbedingungen vor. Gleichzeitig sind rund 37% der Lehrlinge mit schlechten oder sehr schlechten Rahmenbedingungen konfrontiert.

Stabil im Zeitvergleich bleiben die folgenden Zusammenhänge: gute Ausbildungsbedingungen führen dazu, dass sich die Lehrlinge gut auf ihre zukünftigen Facharbeitstätigkeiten vorbereitet fühlen, ihre berufliche Zukunft zuversichtlich einschätzen und ihr Interesse am jeweiligen Beruf weiter stärken konnten. Erneut haben die betrieblichen Ausbildungsbedingungen einen Einfluss darauf, ob Lehrlinge nach Abschluss der Lehre im Beruf verbleiben wollen.

Die Wichtigkeit der Lehrabschlussprüfung spiegelt sich nicht in betrieblicher Vorbereitung wider

Rund 93% der befragten Lehrlinge betonen, dass ihrem Lehrbetrieb der Antritt zur Lehrabschlussprüfung (eher) wichtig ist. Allerdings stimmen nur 64% der Aussage (sehr) zu, dass der Betrieb sie bei der Vorbereitung unterstützt. Etwa die Hälfte der Lehrlinge hat mit ihren Ausbilder:innen darüber gesprochen, was sie bei der Lehrabschlussprüfung können müssen; 33% führten noch kein solches Gespräch.

Unabhängig davon schätzt die Hälfte der Lehrlinge, dass ihre beruflichen Fertigkeiten, das Können und Wissen mindestens jenem Niveau entsprechen, das bei der LAP gefordert ist. Weitere 42% sehen noch einen aktuellen Vorbereitungsbedarf, um die LAP-Anforderungen zu erfüllen.

Digitalisierung ist in der betrieblichen Lehrausbildung ungleich vertreten, KI mehrheitlich kein Thema

Die Themen Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) gewinnen auch in der Lehrlingsausbildung zunehmend an Bedeutung – ihre Verbreitung ist jedoch noch sehr unterschiedlich ausgeprägt. Erstmals wurde im Lehrlingsmonitor 2025 diesen Themen ein eigener Fragenblock gewidmet, um den Stellenwert digitaler Technologien in der Ausbildung aus Sicht der Lehrlinge zu erfassen.

Die Ergebnisse zeigen ein deutliches Gefälle zwischen Berufsschule und Betrieb: 44% der Lehrlinge kommen in der Berufsschule mit dem Thema Digitalisierung in Kontakt, im Betrieb sind es nur 18%. Rund ein Viertel der Befragten nennt beide Lernorte als relevant. Insgesamt zeigt sich, dass

²³² Vgl. Kessler, Georg / Lachmayr, Norbert (2025). 6. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen. Wien: öibf, 5ff.

Digitalisierung nur in einem Teil der Betriebe präsent ist: 46% der Lehrlinge geben an, im Betrieb häufig oder sehr häufig mit digitalen Anwendungen zu tun zu haben, während 39% dies nur selten oder nie erleben.

Noch geringer ist der Bezug zu Künstlicher Intelligenz. Lediglich 14% der Lehrlinge berichten, im Betrieb häufig oder sehr häufig mit KI-Anwendungen in Berührung zu kommen. Die Mehrheit – 55% – hat damit überhaupt keine Erfahrungen, weitere 18% nur selten.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass Digitalisierung in der betrieblichen Lehrausbildung bereits einen gewissen Stellenwert erreicht hat, die Integration von KI-Themen hingegen erst in den Anfängen steckt und stark von Branche und betrieblichem Umfeld abhängt: Je größer die Ausbildungsbetriebe sind, umso höher sind die Wahrscheinlichkeiten (1) an einer Weiterbildung im Bereich der Digitalisierung teilzunehmen, (2) durch digitale Lerntechnologien im Betrieb unterstützt zu werden sowie (3) mehr digitale Fertigkeiten zu erwerben. Daneben ist die Vermittlung digitaler Fertigkeiten stark von der Lehrberufsgruppe abhängig: Betriebe in datenverarbeitungsaffinen Gruppen wie Informatik/EDV/Kommunikationstechnik und Recht/Sicherheit/Verwaltung geben den Lehrlingen weit mehr digitale Fertigkeiten mit auf dem Weg als in stark handwerklich geprägten wie Land- und Forstwirtschaft/Tiere/Pflanzen sowie Holz/Papier/Glas/Keramik.

Die Mehrheit der Lehrlinge wird im eigenen Wunschberuf ausgebildet

Etwas mehr als zwei Drittel der Lehrlinge konnten ihren engeren Berufswunsch verwirklichen: 26% konnten den ursprünglichen Wunschberuf realisieren, damit ist der niedrigste Wert bei den sechs Erhebungswellen des Lehrlingsmonitors erreicht. Für weitere 42% war der realisierte Lehrberuf einer unter mehreren Berufen, die bei der Berufswahlentscheidung in Erwägung gezogen wurden, dies ist auch der höchste Wert seit 2015. 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 (9%).

Insgesamt sind knapp zwei Drittel mit ihrer Berufswahl sehr oder eher zufrieden. Demgegenüber stehen 14% der (eher) unzufriedenen Lehrlinge. Lehrlinge, die ihren Wunschberuf realisierten, sind zu 85% (sehr) zufrieden, während jene, die ihre Berufswahl als Notlösung trafen, nur zu 24% (sehr) zufrieden sind.

Eindeutig ausbildungsfremde Tätigkeiten betreffen ein Fünftel der Lehrlinge (sehr) stark

63% der Lehrlinge geben an, kaum oder nie für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Auf 18% der Lehrlinge trifft es hingegen (sehr) häufig zu, dass sie Tätigkeiten verrichten müssen, die nicht zur Ausbildung gehören (z.B. Hilfsarbeiten, berufsverwandte/berufsfremde Tätigkeiten).

Geschlechtsbezogene Unterschiede zeichnen sich sowohl in männer- als auch in frauendominierten Berufen ab: Männer in männerdominierten und Frauen in frauendominierten Berufen werden weit seltener als das jeweils andere Geschlecht jemals zu fachfremden Tätigkeiten herangezogen. 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.

Ausbildungspläne und Ausbildungsdokumentation sind selten in Verwendung

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 bzw. ist ihnen eine solche nicht bewusst.

Nach Lehrbetriebsgröße besteht ein moderater linearer Zusammenhang: Je größer der Lehrbetrieb, desto eher gibt es einen Ausbildungsplan bzw. desto häufiger wird der Lernerfolg dokumentiert.

24% der Lehrlinge leisten regelmäßig Überstunden – nicht immer freiwillig

Überstunden gehören für einen Teil der Lehrlinge in Österreich weiterhin zum Berufsalltag – wenn auch zunehmend seltener. Der aktuelle Lehrlingsmonitor zeigt, dass 24% der befragten Lehrlinge regelmäßig Überstunden leisten. Für die Mehrheit von 76% bleibt die wöchentliche Arbeitszeit hingegen innerhalb des vertraglich vorgesehenen Rahmens von 40 Stunden.

Für Lehrlinge, die Überstunden leisten, erfolgt dies zu unterschiedlichen Bedingungen: 12% geben an, dies vollständig freiwillig zu tun, 8% machen dies teils freiwillig und teils unfreiwillig, und 4% sehen sich zu Überstunden verpflichtet. Im Zeitverlauf zeichnet sich hier ein klar positiver Trend ab: Während beim ersten Lehrlingsmonitor 2015 noch rund ein Drittel der Befragten Überstunden leisteten, ist dieser Anteil inzwischen auf rund ein Viertel gesunken. Der Anteil unfreiwilliger Überstunden ist auf etwa 4% zurückgegangen, während der Anteil freiwilliger Mehrarbeit mit rund 12% konstant bleibt.

Zwischen den Ausbildungsbereichen zeigen sich deutliche Unterschiede. Besonders häufig berichten Lehrlinge in den Bereichen Forstwirtschaft, Tourismus und Gastgewerbe sowie Gesundheit und Pflege von unfreiwilligen Überstunden. In diesen Branchen liegen die entsprechenden Anteile mit 22%, 15% bzw. 14% deutlich über dem Durchschnitt.

Wer Überstunden leistet, erhält in der Regel einen Zeitausgleich; lediglich 13% der Lehrlinge geben an, dass ihre Mehrarbeit nicht abgegolten wird. Wochenendarbeit ist insgesamt seltener, betrifft aber rund ein Zehntel der Lehrlinge. Jugendliche unter 18 Jahren sind dabei häufiger von Samstagsarbeit betroffen als ältere Lehrlinge.

Vier Fünftel verfügen über eine schriftliche Arbeitszeitaufzeichnung

82% der Lehrlinge geben an, dass ihre Arbeitszeit in schriftlicher, digitaler oder sonstiger Form festgehalten wird. Bei 11% gibt es keine Aufzeichnung, und 8% wissen es nicht. Langfristig betrachtet nimmt das Vorliegen von Arbeitszeitaufzeichnungen zu. Gleichzeitig erhält rund ein Drittel jener Lehrlinge, bei denen eine Arbeitszeitaufzeichnung geführt wird, vom Arbeitgeber keine schriftliche Kopie bzw. keinen Ausdruck der Aufzeichnungen.

Lehre mit Matura: Konstante Beteiligung

Das Angebot der Lehre mit Matura ist eine bildungspolitische Maßnahme, um die Lehrlingsausbildung aufzuwerten und die Durchlässigkeit zwischen der Lehrausbildung und dem tertiären Bildungssektor zu erhöhen. Im Vergleich zur letzten Erhebung dieser Frage im Jahr 2021 veränderte sich der Anteil von Lehrlingen in einer Lehre mit Matura nicht und bleibt mit ca. 12% konstant.

Aus Sicht der Lehrlinge erreicht das Image der Lehre nahezu das Image der Matura

Erstmals wurde im Jahr 2025 das Image der Lehre aus der Perspektive der Lehrlinge selbst erhoben. Das Image der Lehre im Allgemeinen sowie des gewählten Lehrberufs wurde im Vergleich zum IMAGE einer AHS- und BHS-Matura abgefragt.

Die Ergebnisse zeigen ein insgesamt ausgewogenes Bild: Auf einer Skala von 1 (sehr geringes Image) bis 5 (sehr hohes Image) liegen die Mittelwerte eng beieinander. Sowohl die Lehre im Allgemeinen als auch der eigene Lehrberuf erreichen Werte von rund 3,0 und damit nur geringfügig niedrigere Einschätzungen als AHS- oder BHS-Matura. Aus Sicht der Jugendlichen hat die Lehre somit ein Image, das nahezu dem der schulischen Matura entspricht.

Zwischen den Geschlechtern zeigen sich dabei interessante Unterschiede. Weibliche Lehrlinge bewerten den eigenen Lehrberuf tendenziell etwas niedriger als die Lehre im Allgemeinen oder eine Matura. Wenn jedoch der gewünschte Beruf tatsächlich erlernt werden konnte, verschwindet dieser Unterschied

weitgehend. Männliche Lehrlinge wiederum nehmen unter dieser Voraussetzung ihren Lehrberuf sogar als höherwertig im Vergleich zur Matura wahr.

Unterschiedliche Ausbildungsbedingungen nach Lehrberufen

Um die subjektiven Einschätzungen der Ausbildungsbedingungen von Lehrlingen in unterschiedlichen Lehrberufen miteinander vergleichen zu können, wurde wieder der Index „Betriebliche Rahmenbedingungen“, basierend auf 13 Detailfragen, erstellt. Darin enthalten sind Dimensionen wie die Einbindung in den Lehrbetrieb, der betriebliche Lernprozess sowie die Art der Arbeit. Bei der Indexskala konnten bis zu 100 Punkte erreicht werden. Insgesamt wurden 69,3 Punkte erreicht. Dabei bestätigt sich die Trendumkehr: In den ersten vier Erhebungswellen stiegen die Werte stetig an (68,0; 70,4; 71,4; 73,8), nach 2023 (71,7) sanken nun die Gesamtwerte heuer erneut.

Zu den Berufen mit den besten Rahmenbedingungen zählen Industriekaufmann/-frau, Rauchfangkehrer/in, Speditionskaufmann/-frau, Versicherungskaufmann/-frau und Zimmerei. Am schlechtesten bewertet wurden die Ausbildungsbedingungen in den Lehrberufen Medienfachmann/-frau, Tischlerei, Gastronomiefachmann/-frau, Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz sowie Restaurantfachmann/-frau.

Reflexives Lernen: Feedbackgespräche meist in größeren Abständen

Bei 38% der Lehrlinge finden regelmäßige Besprechungen über den Fortschritt in der Ausbildung statt, meist monatlich oder jährlich; wöchentliche Feedbackgespräche sind selten (9%). Die Feedbackgespräche zur Ausbildung erfolgen bei knapp der Hälfte der Lehrlinge in Form eines kurzen, mitunter ungeplanten Gesprächs. Bei weniger als einem Zehntel der Lehrlinge gibt es ausführlichere Feedbackgespräche.

Hoher Anteil von Hilfsarbeitstätigkeiten auch in der Endphase der Ausbildung

Es überwiegen in der letzten Ausbildungsphase im Durchschnitt schwierige, facharbeitsbezogene Tätigkeiten, jedoch ist der Anteil der einfachen Tätigkeiten (Hilfsarbeiten) unverändert hoch: Bei 4-jährigen Lehrberufen liegt der Anteil bei 36%, bei 3-jährigen Ausbildungen sogar bei 43%.

Mehrheit hat Probleme während der Ausbildung zu bewältigen – besonders betroffen sind Frauen

Knapp über sechs Zehntel 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. Die Problemlagen bleiben auf dem langjährigen Niveau bzw. haben bei „großen Problemen“ tendenziell sogar leicht zugenommen.

Weibliche Lehrlinge berichten signifikant häufiger über Probleme während der Ausbildung als männliche (73% vs. 55%). Dieser Befund zeigt sich sowohl in weiblich als auch in männlich dominierten Lehrberufen. Die am häufigsten angegebenen Belastungen beziehen sich auf den betrieblichen Kontext, v. a. auf persönliche Konflikte der Lehrlinge mit Mitarbeiter:innen (48%) sowie auf Konflikte mit Vorgesetzten und Ausbilder:innen (46%).

37% der Lehrlinge sind im Laufe der Ausbildung zumindest einmal von Mobbing betroffen (seit 2023 nahm dieser Wert um etwa 4 Prozentpunkte zu). Der Anteil bei weiblichen Lehrlingen ist dabei deutlich höher als bei männlichen (41% vs. 34%). Von sexueller Belästigung waren nahezu ausschließlich weibliche Lehrlinge betroffen.

Im Verlauf der Ausbildung haben 53% der Lehrlinge bereits über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht, 23% sogar ernsthaft. Dies wurde jedoch letztendlich bis zum Zeitpunkt der Befragung nicht umgesetzt.

Zufriedenheit mit den schulischen und betrieblichen Ausbildungsbedingungen leicht sinkend

Rund zwei Drittel der Lehrlinge sind mit den Ausbildungsbedingungen an beiden Lernorten (sehr) zufrieden, wobei die Zufriedenheit am Lernort Betrieb höher ist (33% „sehr zufrieden“) als in der Berufsschule (24% „sehr zufrieden“). Jeder siebente Lehrling ist mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen (eher) nicht zufrieden.

Der Rückgang der sehr hohen Zufriedenheit (sowohl mit den Ausbildungsbetrieben als auch Berufsschulen) schreibt sich seit 2021 fort und hebt den Anteil der neutralen Lehrlinge. Die Anteile der wenig oder gar nicht zufriedenen Lehrlinge blieben in den letzten drei Erhebungswellen konstant.

Kooperationstätigkeiten zwischen Berufsschule und Betrieb stellen ein Qualitätsmerkmal für die Ausbildung dar: Jene Lehrlinge, die eine Form des Austausches zwischen diesen beiden Lernorten angeben, finden durchschnittlich auch bessere betriebliche Rahmenbedingungen in der Ausbildung vor und haben eine höhere Ausbildungszufriedenheit. Dieser Zusammenhang ist besonders stark ausgeprägt, wenn Lehrlinge angeben, dass im Betrieb jemand Interesse für die Inhalte in der Berufsschule zeigt.

Die berufliche Zukunft wird mehrheitlich optimistisch gesehen

Die berufliche Zukunft wird mehrheitlich zuversichtlich eingeschätzt. Zudem bereitet die Ausbildung aus Sicht der Lehrlinge gut auf die spätere Arbeit vor stärkt das Interesse am Beruf. Auch wenn all diese Fragen mit Zustimmungswerten von 68% bis 71% sehr positiv beantwortet werden, zeigen die Werte nun bereits die dritte Befragungswelle hindurch einen leichten Rückgang. Weiterhin besteht jedoch ein statistisch stark positiver Zusammenhang zwischen dem Niveau der betrieblichen Rahmenbedingungen und der Einschätzung der beruflichen Zukunft.

Annahme von betrieblichen Übernahmeangeboten nach der Ausbildung ist stark abhängig von den betrieblichen Rahmenbedingungen

86% der Lehrlinge vermuten, dass sie der Betrieb nach der Ausbildung übernehmen möchte. Von dieser Gruppe würden 53% das Übernahmeangebot annehmen, 17% würden ablehnen. 30% stehen dem Übernahmeangebot noch unentschlossen gegenüber. Damit setzt sich der Trend fort, dass die Annahmefähigkeit eines Übernahmeangebots sinkt (2021: 58%, 2023: 54%).

Je höher die Ausbildungsqualität bewertet wird, 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.

Hohe Einmündungsquote in den Arbeitsmarkt nach der Ausbildung, hohe Wahrscheinlichkeit eines Verbleibs im Beruf

81% der Lehrlinge möchten nach der Ausbildung beruflich tätig sein, 19% planen eine weitere Ausbildung. Von diesen möchten die meisten (34%) eine weitere Lehrberufsausbildung abschließen, gefolgt von einer Meisterprüfung sowie einem universitären Studium (jeweils 22%). Von jenen Lehrlingen, die einen Arbeitsmarktverbleib anstreben, möchten 73% im erlernten Beruf verbleiben, 11% einen ähnlichen ausüben und 16% ihn komplett wechseln. Der zuletzt genannte Wert wächst seit 2021 kontinuierlich.

Hohe Wichtigkeit der Nachhaltigkeit in der Ausbildung

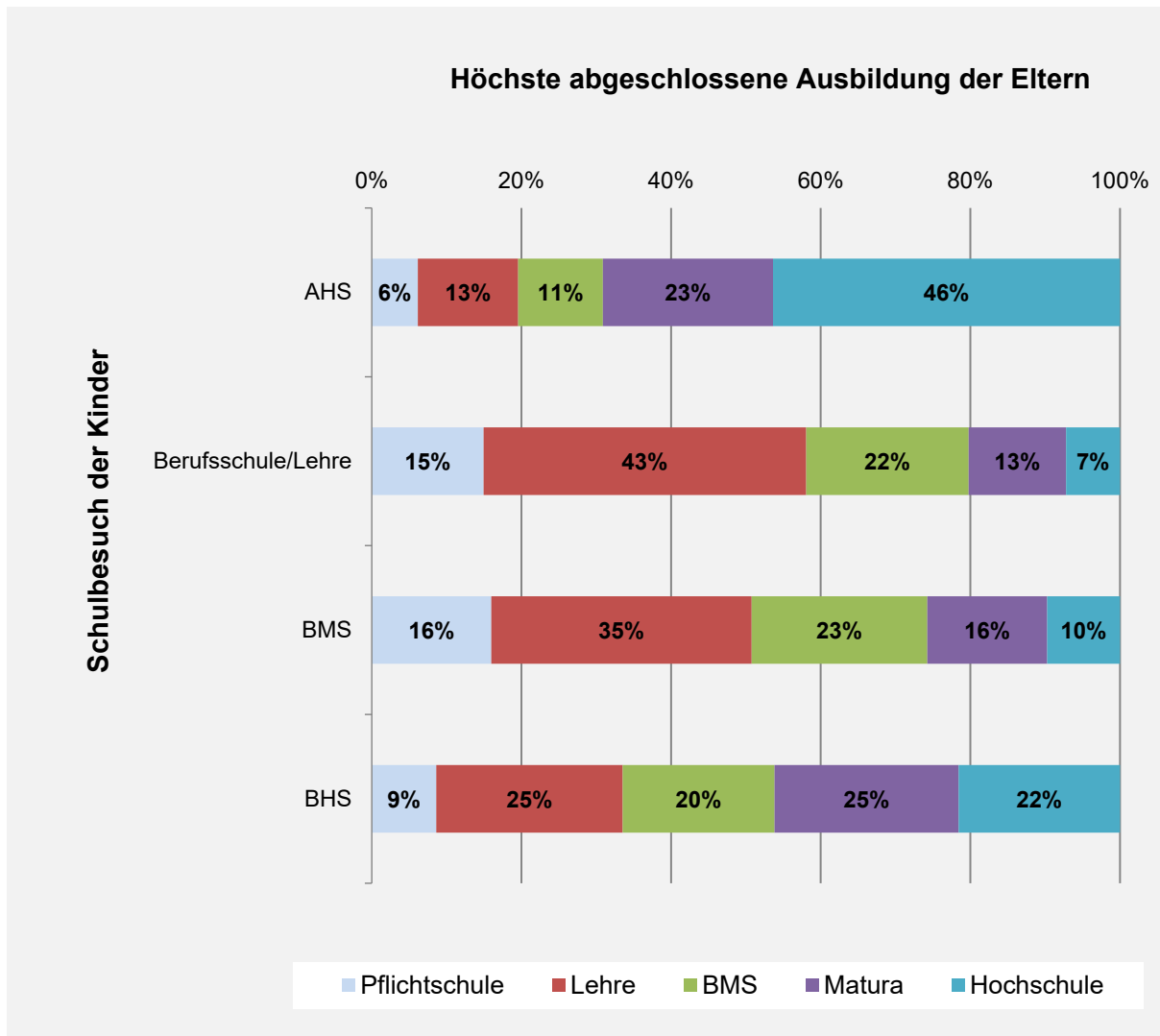
Insgesamt betrachten 64% der Lehrlinge das Thema der Nachhaltigkeit als (sehr) wichtig, während 10% dieses als (gar) nicht wichtig einschätzen. Der Rest nennt keine klare Positionierung. Die Lehrlinge sollten zudem einschätzen, wie der Ausbildungsbetrieb, die Ausbilder:innen und die Berufsschule die Wichtigkeit der Nachhaltigkeit sehen. Die Einschätzung für sich selbst deckt sich mit der Einschätzung

bezüglich des Ausbildungsbetriebs. Lehrlinge unterstellen jedoch den Berufsschulen, der Nachhaltigkeit insgesamt eine noch hohe Wichtigkeit einzuräumen (37% sehr, 32% eher wichtig), während dies für Ausbilder:innen schwächer angenommen wird (26% sehr und 34% eher wichtig). Lehrlinge sehen für allen genannten Gruppen, dass für etwa ein Zehntel „Nachhaltigkeit“ kaum oder gar nicht wichtig ist.

21 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, auch wenn natürlich die Vorbildwirkung der Eltern nicht als grundsätzlich problematisch beurteilt werden kann. Besonders auffällig ist der Unterschied zwischen AHS und Berufsschule/Lehre: Während 2020 nur 7% der Berufsschüler:innen Eltern mit einem Hochschulabschluss hatten, waren dies unter AHS-Schüler:innen 46%. Umgekehrt hatten 43% der Berufsschüler:innen/Lehrlinge Eltern, deren höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre war, aber nur 13% der AHS-Schüler:innen.

Grafik 21-1 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

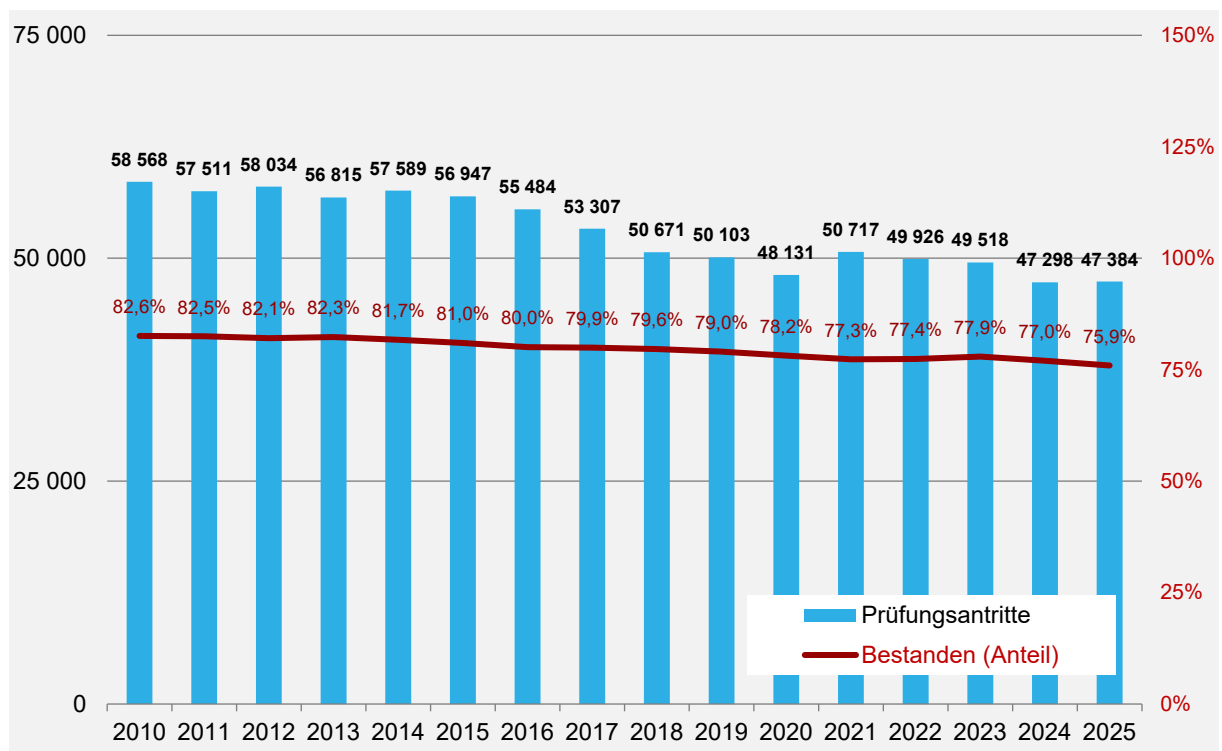
22 Erfolg bei den Lehrabschluss- und Meisterprüfungen

22.1 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten und Bundesländern

Insgesamt wurden im Jahr 2025 gemäß WKO-Lehrabschlussprüfungsstatistik 47.384 Lehrabschlussprüfungen abgelegt (Prüfungsantritte) – ähnlich viele wie im Jahr 2024 (47.298). Die Zahl der erfolgreich abgelegten Prüfungen betrug im Jahr 2025 insgesamt 35.983 (75,9%) und im Jahr 2024 36.421 (77,0%). Die Erfolgsquote lag somit 2025 unter dem Niveau des Vorjahres. Der Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen (vgl. Grafik 22-1) weist insgesamt und längerfristig betrachtet eine rückläufige Tendenz auf. Der Rückgang der Erfolgsquote vor allem von 2005-2016 ist auch in Zusammenhang mit der Zunahme der überbetrieblichen Lehrausbildung und außerordentlicher Antritte zur Lehrabschlussprüfung (Lehre im zweiten Bildungsweg) zu sehen (vgl. auch Grafik 22-2 und Grafik 22-7).

Der Anteil positiver Lehrabschlussprüfungen liegt in Österreich (2025: 75,9%) deutlich unter den Werten in Deutschland (2023: 88,0%) und der Schweiz (2023: 91,7%).²³³ Dafür gibt es mehrere mögliche Erklärungsansätze, beispielsweise: Unterschiede in der Durchführung, den Modalitäten und der Organisation der Lehrabschlussprüfungen, ein geringeres Vorbildungsniveau in Österreich (aufgrund einer stärkeren Konkurrenz durch höhere Schulen) sowie auch der Umstand, dass in Österreich der Anteil außerordentlicher Prüfungsantritte (d.h. ohne Absolvieren einer dualen Lehrausbildung), welche eine unterdurchschnittliche Erfolgsquote aufweisen (vgl. Abschnitt 22.3), besonders hoch ist.

Grafik 22-1 Abgelegte und bestandene Lehrabschlussprüfungen in Österreich
(Prüfungsantritte (absolut) und Erfolgsquote (relativ); 2010 – 2025)

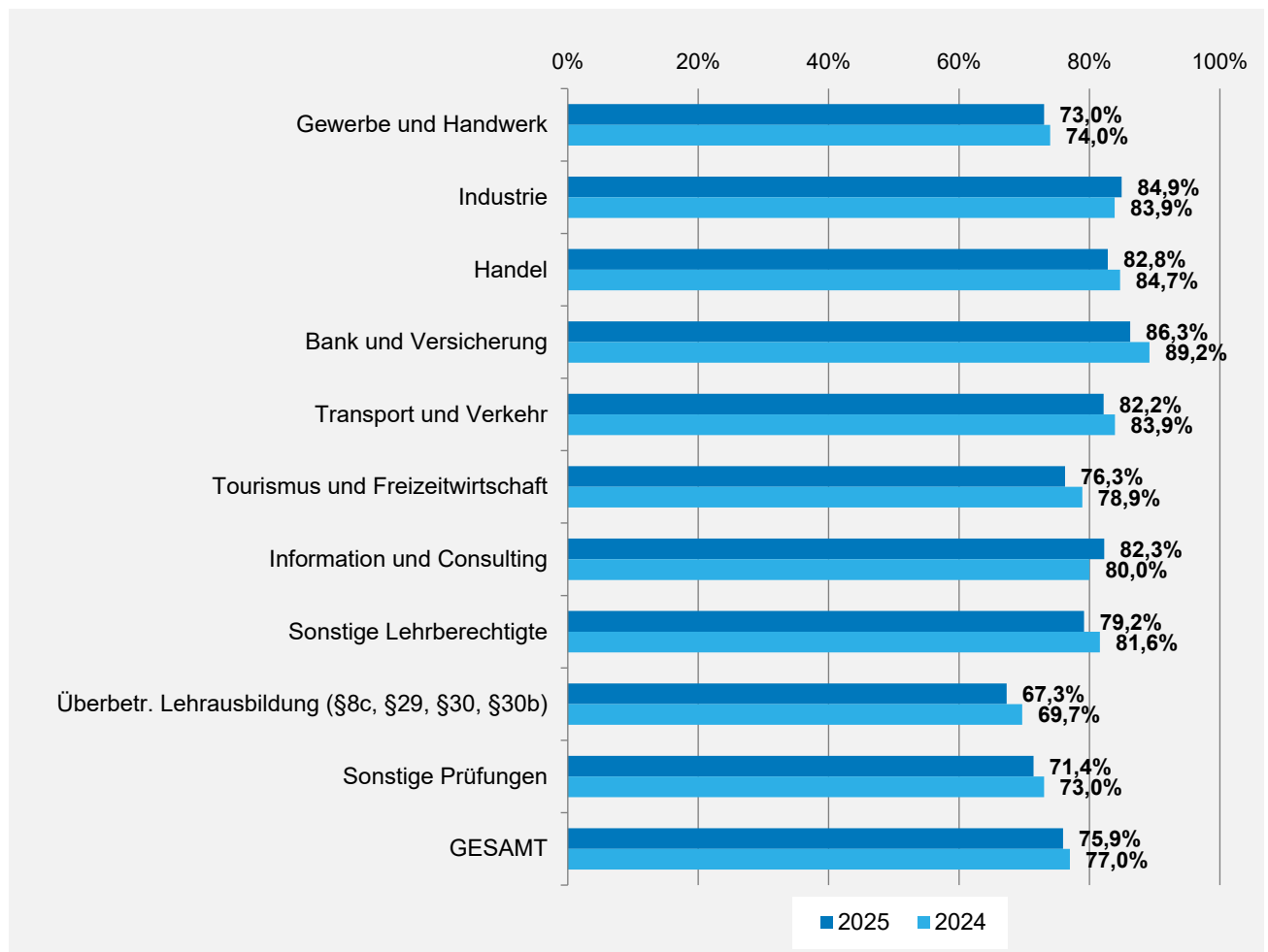


Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

²³³ Vgl. Dornmayr, Helmut / Graf, Lukas / Kroll, Stephan / Markowitsch, Jörg / Neff, Daniel / Neumann, Jörg (2025): Indikatoren zur dualen Berufsbildung 2024. Deutschland – Österreich – Schweiz. Forschungsbericht, Bonn - Wien – Zollikofen.

Nach Sparten und Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 22-2 und Grafik 22-3) 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 2025 in der Sparte „Bank & Versicherung“ (86,3%) festzustellen, der geringste (67,3%) im Bereich der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (§ 8c, 29, 30, 30b BAG). Nach Bundesländern betrachtet lässt sich der niedrigste Anteil an bestandenen Lehrabschlussprüfungen 2025 in Wien beobachten (67,9%), der höchste in Kärnten (84,7%).

Grafik 22-2 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten
(Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen)



Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

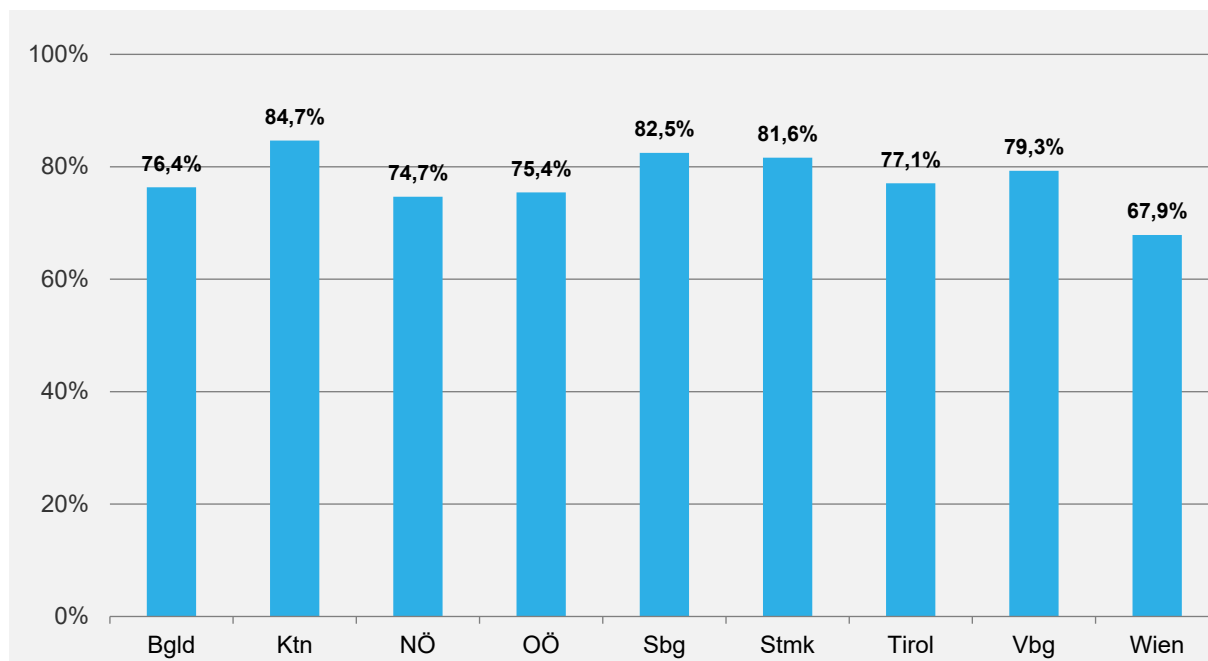
Anmerkungen: „Sonstige Lehrberechtigte“ = Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.)

„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 22-3 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Bundesländern (2025)
(Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen)



Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

22.2 Prüfungsantritte und -erfolg der Lehrabsolvent:innen (Personenbetrachtung)

Die seit einigen Jahren vorliegenden Ergebnisse einer Sonderauswertung der Wirtschaftskammer Österreich (vgl. auch Abschnitt 16), in deren Rahmen die Ergebnisse aus der Prüfungsstatistik von der Ebene der Prüfungen auf die Ebene der Personen (Lehrabsolvent:innen) umgerechnet wurden, ermöglichen (auf Personenebene) auch tieferegehende Analysen zu Prüfungsantritten und Prüfungserfolg. Basis der Untersuchung bilden alle Lehrabsolvent:innen, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (zumindest bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. Da bei dieser Analyseverfahren bzw. Definition immer zumindest auch die Daten des Folgejahres bereits verfügbar sein müssen, sind die aktuell verfügbaren Daten jene der Lehrabsolvent:innen des Jahres 2024.

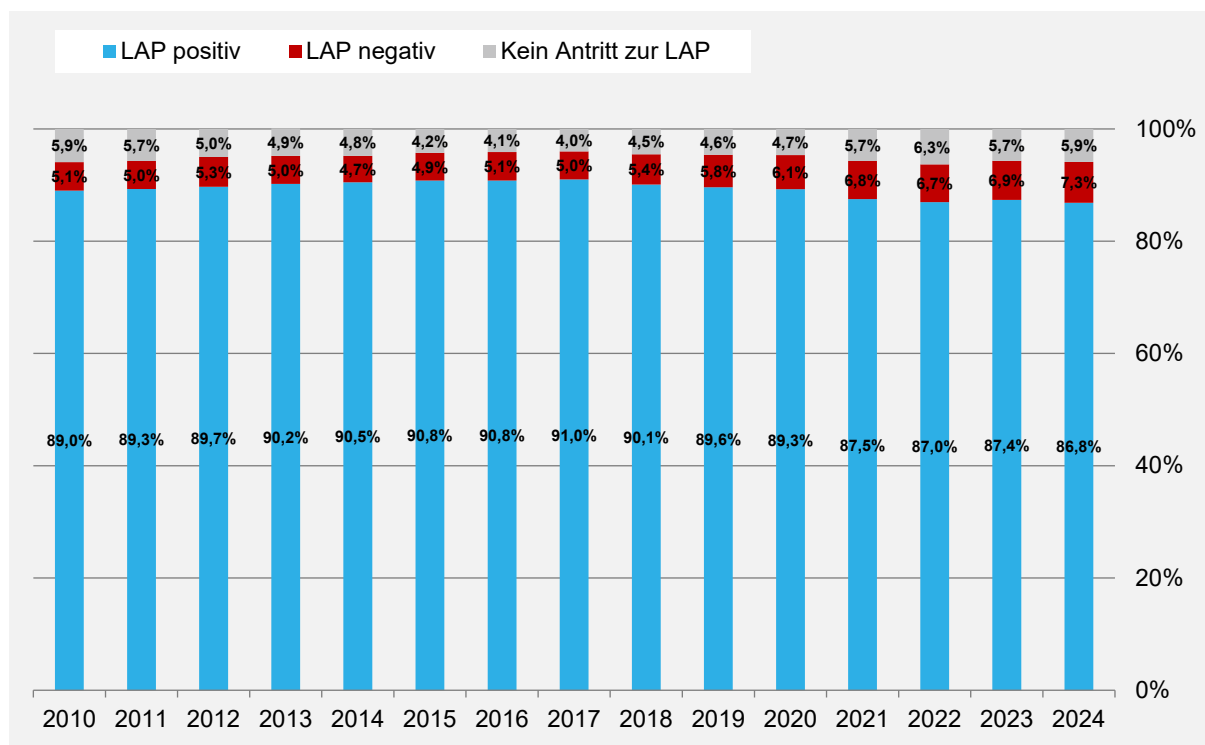
Lehrabbrecher:innen, d. h. Lehrabgänger:innen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben (siehe dazu Abschnitt 16.2), sind in den nachfolgenden Betrachtungen nicht inkludiert (ebenso wie Prüfungsantritte im zweiten Bildungsweg). Im Jahr 2024 haben insgesamt 28.054 Lehrabsolvent:innen 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 Lehrabsolvent:innen des Jahres 2024 (bis Ende 2025) **86,8%** die **Lehrabschlussprüfung positiv** absolviert, **7,3%** (nach einem oder mehreren Antritten) **negativ** (vgl. Grafik 22-4). **5,9%** sind (bis zum Ende des Jahres 2025) **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%, 2022 sogar schon 6,3%).

Der **Anteil der Lehrabsolvent:innen mit einer positiven Lehrabschlussprüfung** (vgl. Grafik 22-4) ist von 2010 bis 2017 leicht angestiegen (2010: 89,0% / 2017: 91,0%), danach bis 2024 tendenziell gesunken (2024: 86,8%).

Anmerkung: Die Unterschiede zum (in Abschnitt 22.1 beschriebenen) Anteil an positiv abgelegten Lehrabschlussprüfungen (vgl. Grafik 22-1) resultieren unter anderem aus folgenden zwei Faktoren: Erstens aus dem Umstand, dass bei der personenbezogenen Betrachtungsweise im Falle von Mehrfachantritten zur LAP nur das Ergebnis des letzten (besten) Antritts zur LAP erfasst wird. Und zweitens aus dem Umstand, dass in der personenbezogenen Auswertung des Prüfungserfolgs der Lehrabsolvent:innen 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 22-7).

Grafik 22-4 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen im Zeitverlauf (Personenebene)*
(Lehrabsolvent:innen 2010 – 2024)



Quelle: WKO (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: Lehrabsolvent:innen 2010 – 2024 = Alle Lehrlinge, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

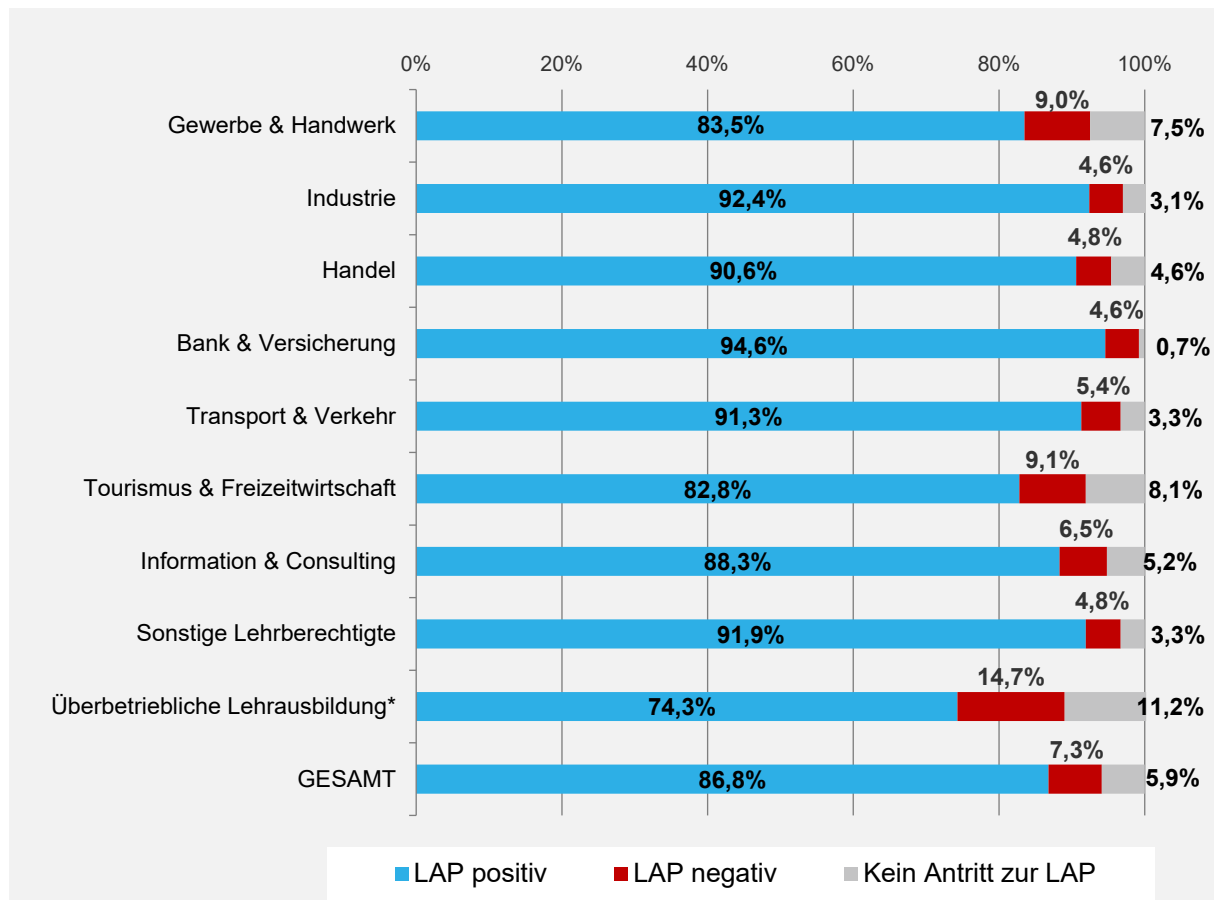
Lehrabbrecher:innen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

* siehe auch methodische Erläuterungen in Abschnitt 16.2

Hinsichtlich des Erfolgs bei den Lehrabschlussprüfungen bestehen erhebliche Unterschiede nach Sparten (siehe Grafik 22-5). Der höchste Anteil an Lehrabsolvent:innen des Jahres 2024, welche die LAP positiv abgeschlossen haben, findet sich in den Sparten „Bank & Versicherung“ (94,6% LAP positiv) sowie „Industrie“ (92,4% LAP positiv), der mit deutlichem Abstand niedrigste im Bereich der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)²³⁴ (74,3%). Hier lässt sich für die Lehrabsolvent:innen 2024 nicht nur der höchste Anteil mit einem negativen LAP-Ergebnis (14,7%), sondern auch der höchste Anteil an Nicht-Antritten zur LAP (11,2%) feststellen. Relativ hoch war 2024 der Anteil der Nicht-Antritte auch in den Sparten „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ (8,1%) bzw. „Gewerbe und Handwerk“ (7,5%). Besonders niedrig war der Anteil an Nicht-Antritten in der Sparte „Bank & Versicherung“ (0,7%).

²³⁴ 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 erfolgreicherer ÜBA-Teilnehmer:innen in andere Sparten wechseln und dass es sich bei den Teilnehmer:innen an einer ÜBA generell um benachteiligte Personengruppen handelt.

Grafik 22-5 Prüfungsantritte und -erfolg der Lehrabsolvent:innen 2024 nach Sparten
(Lehrabsolvent:innen 2024)



Quelle: WKO 2026 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: Lehrabsolvent:innen 2024 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2024 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende 2025) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

Lehrabbrecher:innen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende 2025 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.)

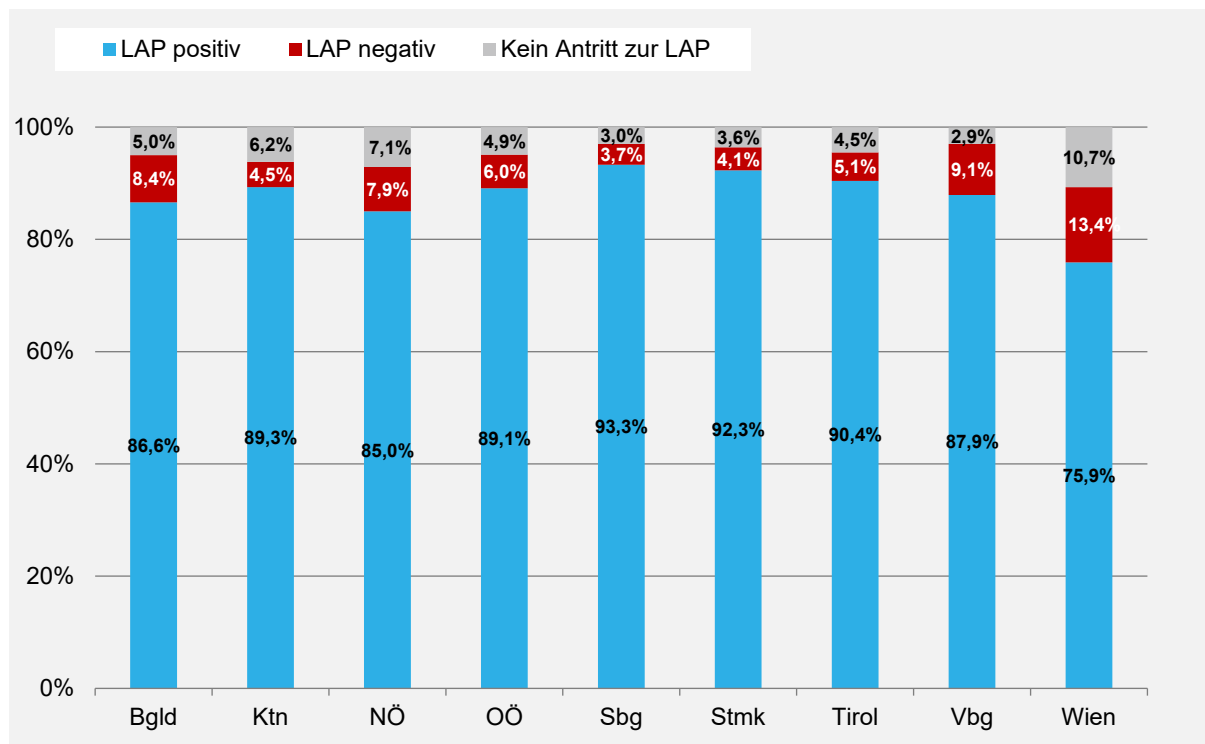
Gesamtwert inkl. Lehrabsolvent:innen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

*siehe die methodischen Anmerkungen zur ÜBA in der Fußnote auf der vorangehenden Seite sowie in Abschnitt 9.2

Nach **Geschlecht** differenziert ist der Anteil erfolgreicher Lehrabsolvent:innen (positive LAP) des Jahres 2024 bei Frauen (90,6% ohne ÜBA) deutlich höher als bei Männern (85,6% ohne ÜBA). Von den männlichen Lehrabsolvent:innen 2024 (ohne ÜBA) traten 6,4% nicht zur LAP an und 8,0% beendeten die LAP negativ, unter den weiblichen Lehrabsolvent:innen 2024 (ohne ÜBA) fanden sich nur 4,3% Nicht-Antritte bzw. 5,1% mit negativer LAP.

Auch nach Bundesländern (und ohne überbetriebliche Lehrausbildung) betrachtet, unterscheidet sich der Erfolg der Lehrabsolvent:innen des Jahres 2024 erheblich, unter anderem weil der Anteil an Lehrabsolvent:innen mit einem negativen LAP-Ergebnis in Wien (13,4%) deutlich über den anderen Bundesländern lag. In Wien war zudem auch der Anteil von Nicht-Antritten zur LAP stark überdurchschnittlich hoch (10,7%).

Grafik 22-6 LAP-Erfolg der Lehrabsolvent:innen nach Bundesländern*
(Lehrabsolvent:innen 2024, ohne ÜBA)



Quelle: WKO 2026 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: Lehrabsolvent:innen 2024 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2024 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende 2025) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

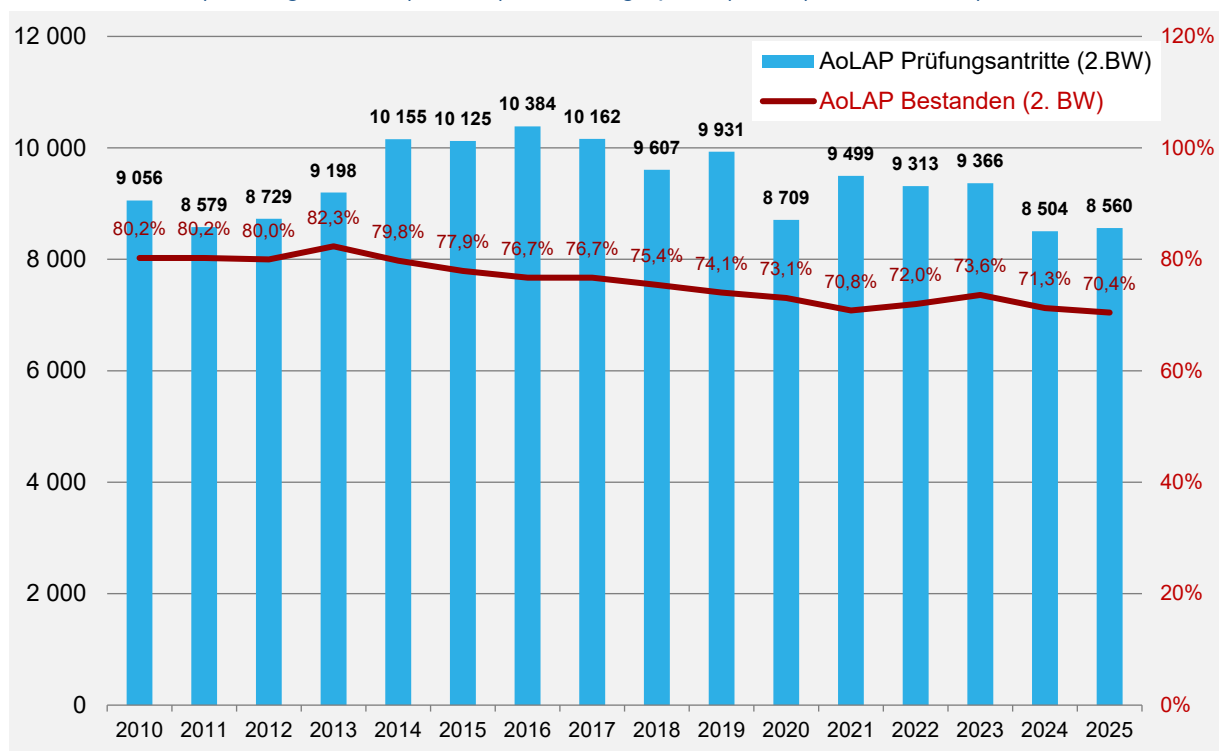
Lehrabbrecher:innen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende 2025 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Ohne Lehrabsolvent:innen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA).

22.3 Lehrabschlüsse im zweiten Bildungsweg

Gerade angesichts eines trotz Konjunkturflaute relevanten Fachkräftemangels (vgl. Kapitel 34) gewinnt die Lehrausbildung bzw. Nachqualifizierung von Erwachsenen besondere Bedeutung im Sinne der optimalen Nutzung aller Qualifikations- und Qualifizierungspotenziale. Insgesamt ist bis 2016 (vor allem ab 2006) ein deutlicher Anstieg an abgelegten und bestandenen außerordentlichen Lehrabschlussprüfungen im „zweiten Bildungsweg“ (d.h. von „ausnahmsweisen Zulassungen zur Lehrabschlussprüfung“ gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG) zu beobachten. Seit 2006 (5.675 Prüfungsantritte) hat sich deren Zahl deutlich erhöht (vgl. Grafik 22-7), auch wenn vor allem 2020 (Zusammenhang zur „Corona-Krise“) und 2024 wieder ein starker Rückgang zu beobachten war. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 8.560 Lehrabschlussprüfungen im Rahmen einer außerordentlichen/ausnahmsweisen Zulassung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG (zweiter Bildungsweg) abgelegt und davon 6.030 bestanden, dies sind rund **17% aller erfolgreichen Lehrabschlussprüfungen in Österreich** (vgl. Grafik 22-8). Der Anteil bestandener (an allen abgelegten) außerordentlichen Lehrabschlussprüfungen im „zweiten Bildungsweg“ ist seit 2006 tendenziell gesunken und liegt auch 2025 mit 70,4% deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt aller Lehrabschlussprüfungen in Höhe von 75,9% (vgl. Grafik 22-7 und auch Grafik 22-1).

Grafik 22-7 Abgelegte und Anteil bestandener außerordentlicher Lehrabschlussprüfungen („zweiter Bildungsweg“), gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG*
(Prüfungsantritte (absolut) und Erfolgsquote (relativ); 2010 – 2025)

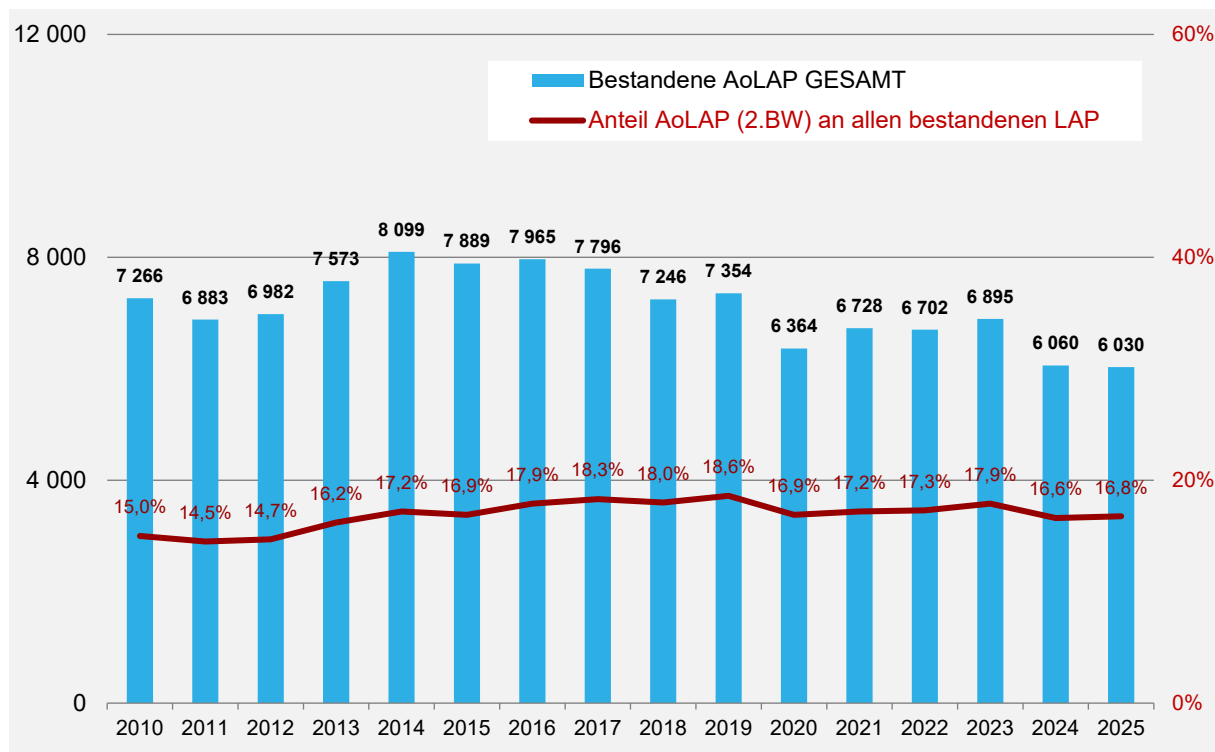


Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

* 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 Anlern-tätigkeit oder sonstige praktische Tätigkeit oder durch den Besuch entsprechender Kursveranstaltungen erworben hat“.

Grafik 22-8 Bestandene außerordentliche Lehrabschlussprüfungen und Anteil an allen bestandenen Lehrabschlussprüfungen in Österreich

(Prüfungsantritte (absolut) und Erfolgsquote (relativ); 2010 – 2025)



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 Anlernstätigkeit oder sonstige praktische Tätigkeit oder durch den Besuch entsprechender Kursveranstaltungen erworben hat“.

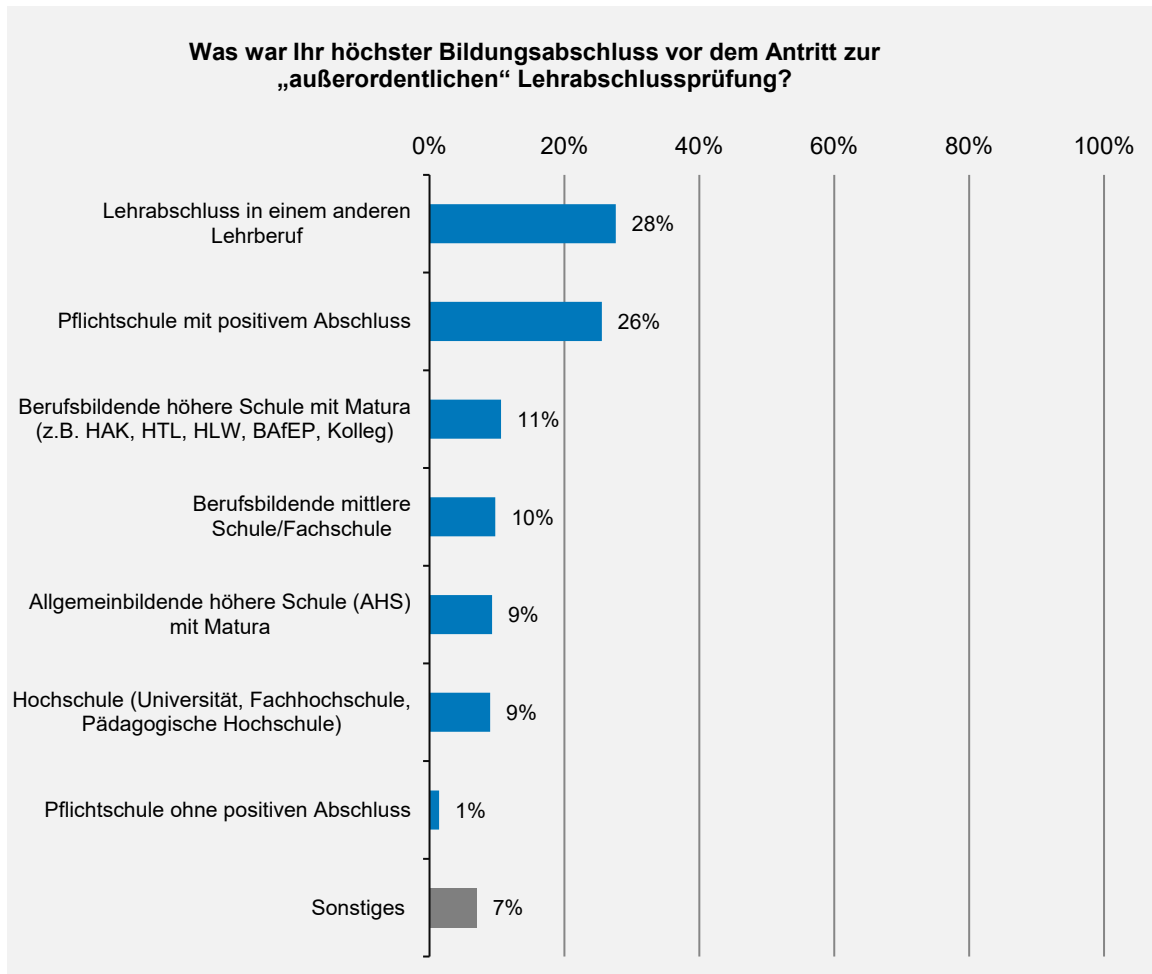
Im Vergleich zu Deutschland, wo im Jahr 2023 rund 4,6% (16.779 von 364.344) der bestandenen Lehrabschlussprüfungen sog. „Externenzulassungen“ waren²³⁵, liegt der Anteil von im zweiten Bildungsweg bestandenen Lehrabschlussprüfungen an allen erfolgreich abgelegten Lehrabschlussprüfungen in Österreich wesentlich höher (2025: 16,8%). Eine von mehreren möglichen Ursachen dafür könnten gewisse Nachholeffekte sein, weil der Anteil von Jugendlichen in einer dualen beruflichen Erstausbildung in Österreich wesentlich niedriger ist.²³⁶

²³⁵ BIBB (2025): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025, Bonn.

²³⁶ Vgl. Dornmayr, Helmut / Graf, Lukas / Kroll, Stephan / Markowitsch, Jörg / Neff, Daniel / Neumann, Jörg (2025): Indikatoren zur dualen Berufsbildung 2024. Deutschland – Österreich – Schweiz. Forschungsbericht, Bonn – Wien – Zollikofen.

Eine Studie aus dem Jahr 2024²³⁷ veranschaulicht, 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 22-9 Höchster Bildungsabschluss vor Antritt zur Lehrabschlussprüfung im „zweiten 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)

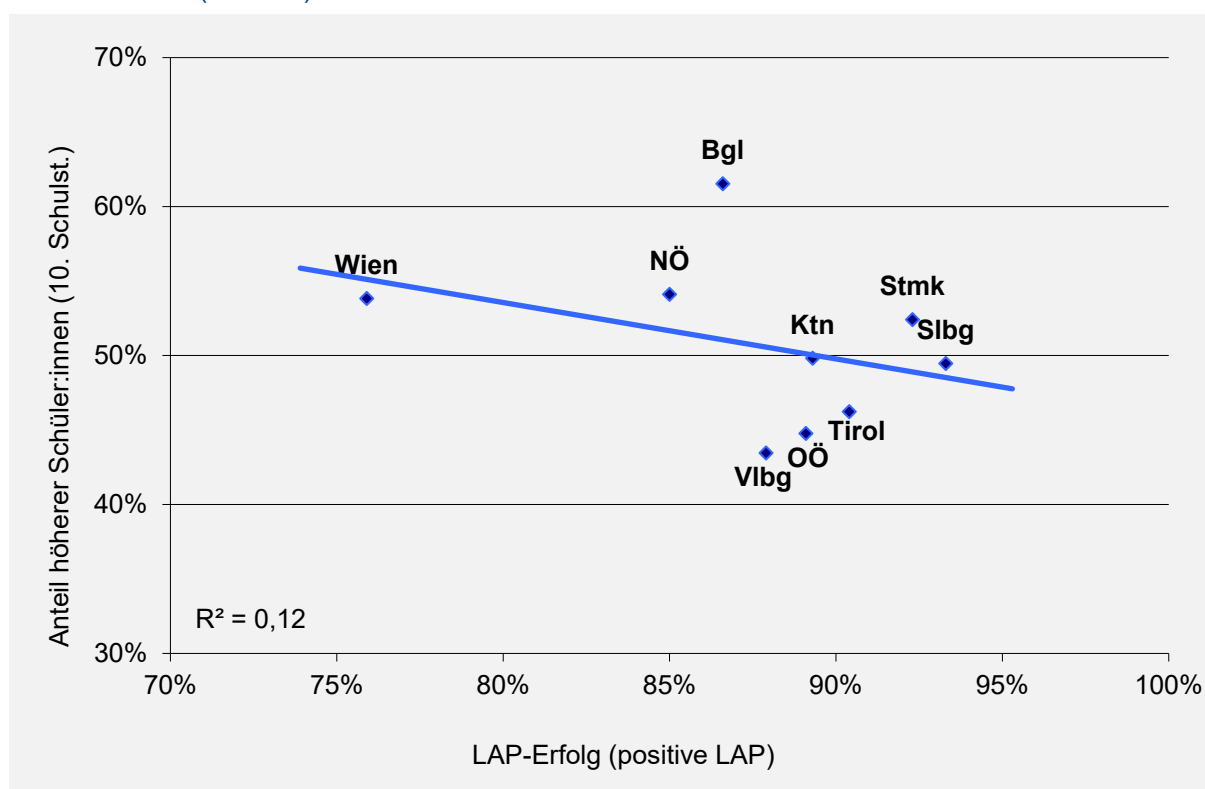
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit (2024): Außerordentliche Lehrabschlussprüfungen in Österreich („Zweiter Bildungsweg“), ibw-Forschungsbericht Nr. 218, Wien

²³⁷ Vgl. Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit (2024): Außerordentliche Lehrabschlussprüfungen in Österreich („Zweiter Bildungsweg“), ibw-Forschungsbericht Nr. 218, Wien

22.4 Zusammenhang LAP-Erfolg und schulische „Konkurrenz“

Es lässt sich zeigen, dass der Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung auch davon abhängt, wie viele Jugendliche im jeweiligen Bundesland eine höhere Schule besuchen (vgl. Grafik 22-10). 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 korreliert auf Bundesländerebene der Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung (Anteil der Lehrabsolvent:innen mit bestandener Lehrabschlussprüfung ohne ÜBA 2024 – vgl. Grafik 22-6) negativ mit dem Anteil an Schüler:innen in höheren Schulen in der 10. Schulstufe im Schuljahr 2024/25 ($r = -0,35$). Dieser empirische Befund wurde in ähnlicher Weise auch bereits in anderen Ländern beobachtet (z. B. in der Schweiz²³⁸) und er illustriert einen Umstand, welcher sich im Zuge der demografischen Entwicklungen (vgl. Kapitel 3.4 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 22-10 Zusammenhang LAP-Erfolg (Anteil positiver LAPs) und Anteil an Schüler:innen in höheren Schulen (10. Schulstufe) (2024/25)



Quelle: WKO 2026 (Sonderauswertung) + Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen
Anmerkungen: LAP-Erfolg = Anteil von Lehrabsolvent:innen mit positiven LAPs ohne ÜBA (2024).
10. Schulstufe ohne Schüler:innen der Bundessportakademien.

²³⁸ Vgl. den Zusammenhang der Erfolgsquote bei Lehrabschlussprüfungen und den Maturitätsquoten nach Kantonen in: Wolter, Stefan C. u. a. (2014): Bildungsbericht Schweiz 2014, Aarau

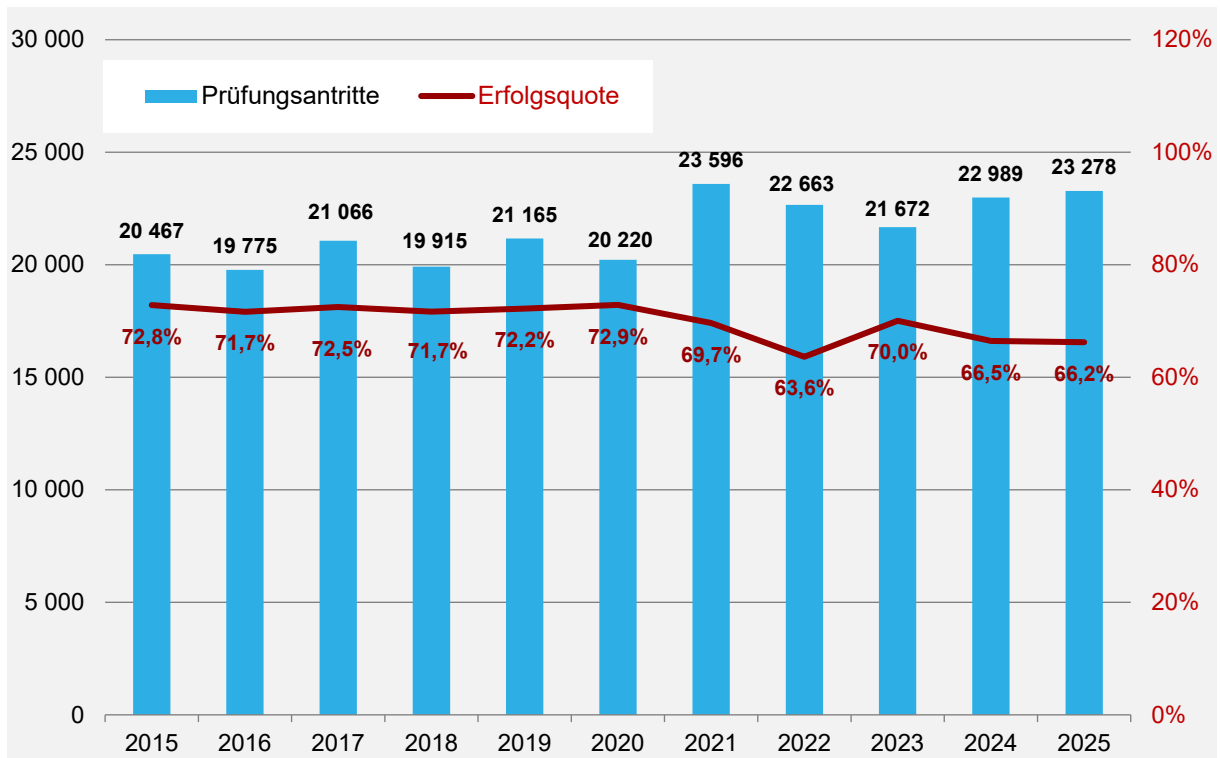
22.5 Meister- und Befähigungsprüfungen

Seit 1.2.2004 besteht die Meisterprüfung aus 5 Modulen. Auch bei vielen reglementierten Gewerben gibt es eine Variante des Befähigungsnachweises, 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 2025 in den jeweiligen Modulen der Meister- und Befähigungsprüfungen abgelegten Prüfungen (differenziert zwischen Prüfungsantritten und bestandenen Prüfungen) kann Grafik 22-12 entnommen werden.

Im Jahr 2025 gab es insgesamt 23.278 Prüfungsantritte (Modul 1-3), von denen 15.419 (66,2%) positiv absolviert wurden (vgl. Grafik 22-11), die Erfolgsquote war somit geringfügig niedriger als im Vorjahr (2024: 66,5%). Nach einem starken Rückgang in den Jahren 2021 und 2022 war die Erfolgsquote im Jahr 2023 nur kurzfristig wieder gestiegen. Es kann vermutet werden, dass der Rückgang seit 2021 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 ist.

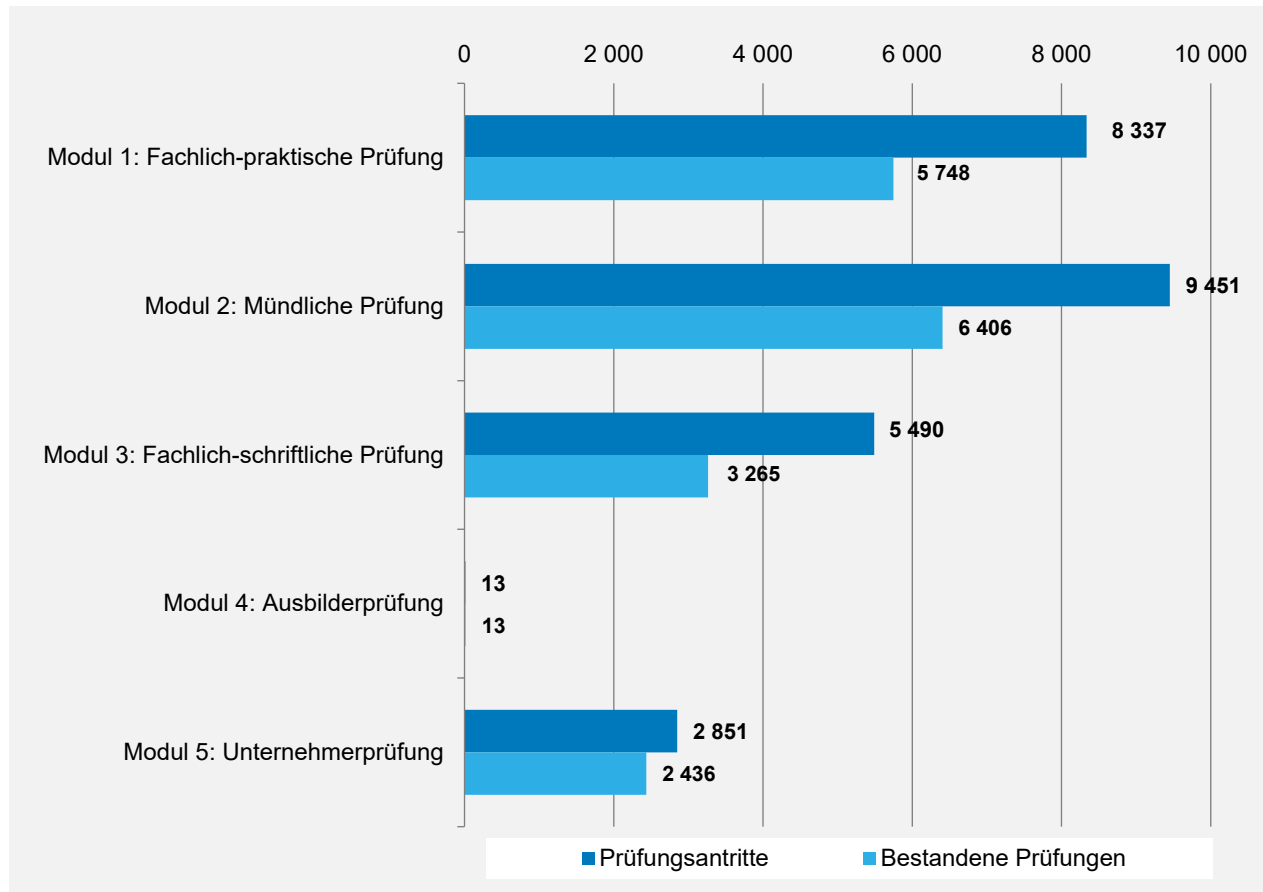
Grafik 22-11 Prüfungsantritte/Erfolgsquote bei Meister- und Befähigungsprüfungen (2015-25)
(Modul 1-3)



Quelle: WKO: Prüfungsstatistik + ibw-Berechnungen

Grafik 22-12 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 22-12 Meister- und Befähigungsprüfungen 2025 nach Modulen
(Prüfungsantritte und bestandene Prüfungen)



Quelle: WKO (2026): Prüfungsstatistik 2025

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.

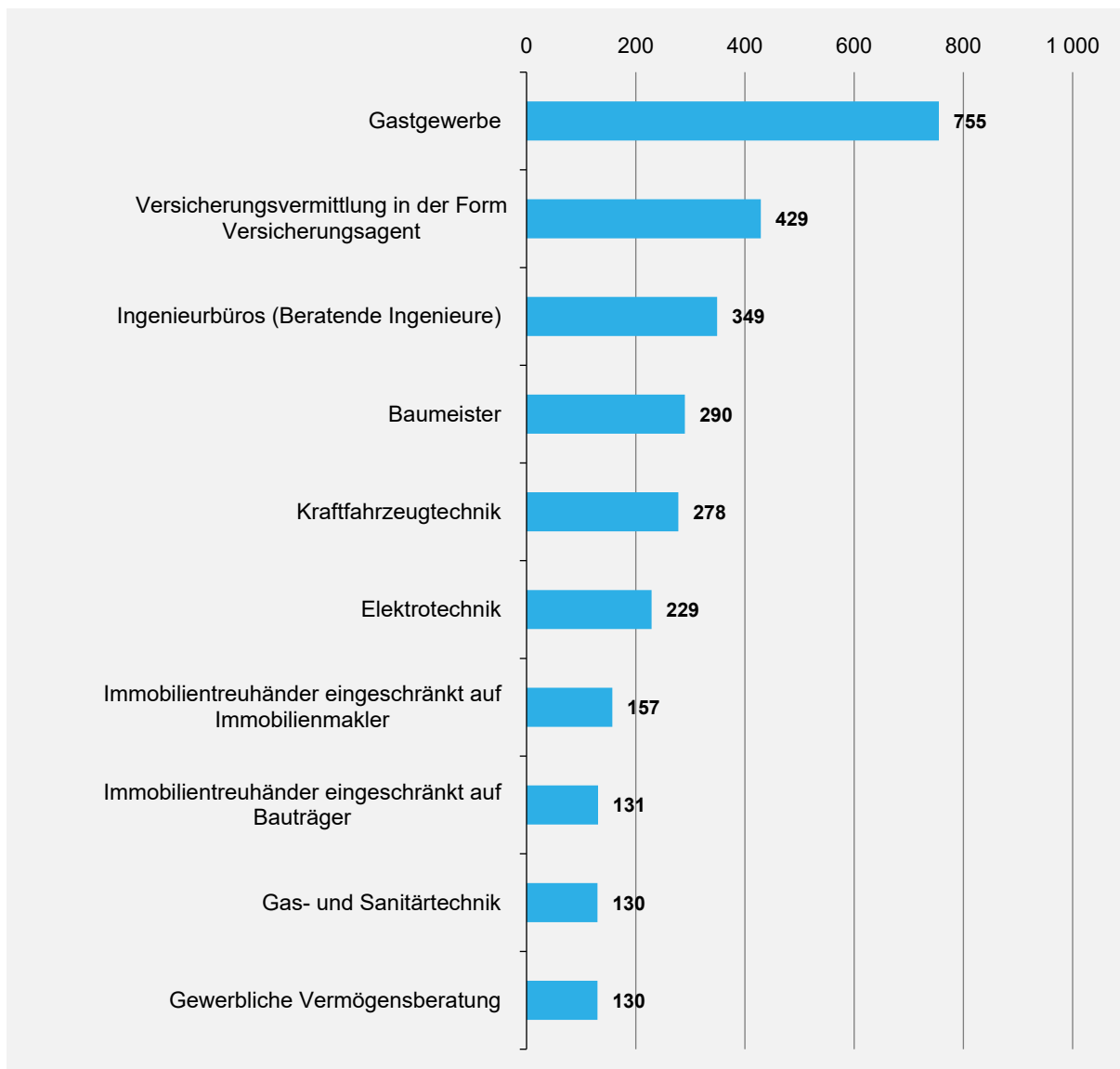
Die erfolgreich bestandene Unternehmerprüfung ersetzt die Ausbilderprüfung.

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.

Die größte Zahl an Absolvent:innen von Meister- und Befähigungsprüfungen gab es 2025 in den Gewerben „Gastgewerbe“, „Versicherungsvermittlung in der Form Versicherungsagent“ sowie „Ingenieurbüros (Beratende Ingenieure)“ (vgl. Grafik 22-13).

Grafik 22-13 Die 10 häufigsten Meister- und Befähigungsprüfungszeugnisse (2025)
(Zahl der Absolvent:innen nach Gewerbe/Handwerk)



Quelle: WKO (2026): Prüfungsstatistik 2025

Eine im Jahr 2022 erstellte Studie²³⁹ (Absolvent:innenbefragung) zeigt, dass die Meister- und Befähigungsprüfungen in Österreich den Anforderungen an Fach- und Führungskompetenzen in großem Maße gerecht werden.

²³⁹ Vgl. Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2022): Meister- und Befähigungsprüfungen in Österreich – Absolvent:innenbefragung, ibw-Forschungsbericht Nr. 213, Wien

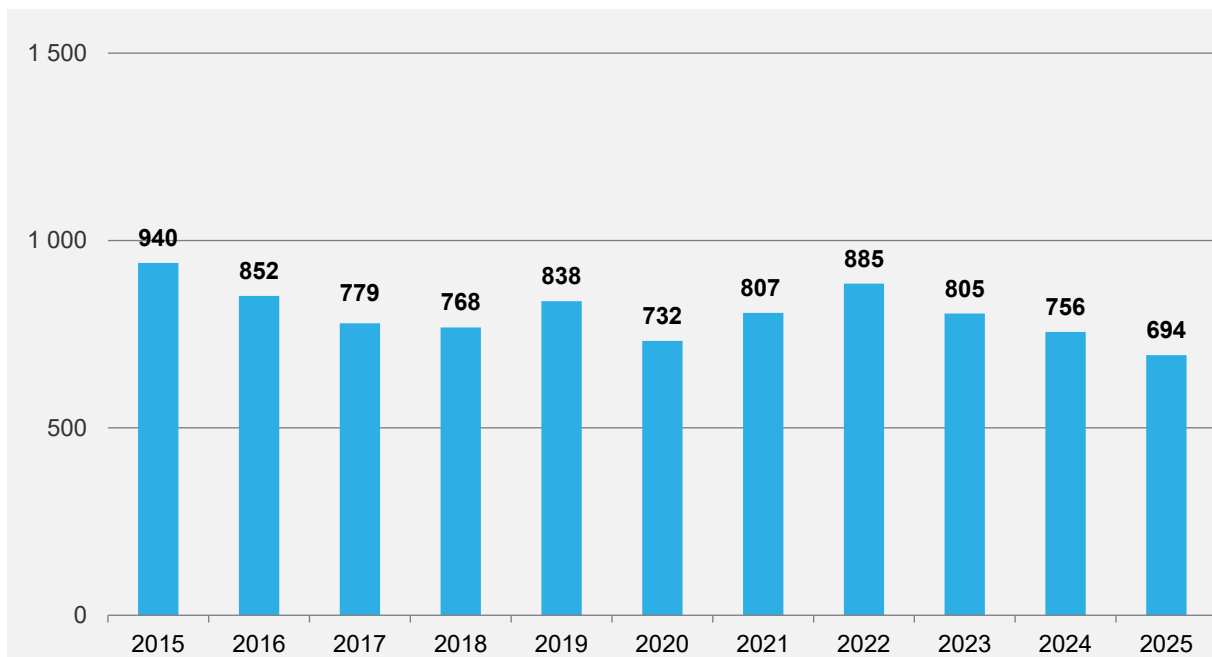
23 Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen

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 Käsewirtschaft, in der Pferdewirtschaft, in der Fischereiwirtschaft, in der Geflügelwirtschaft, in der Bienenwirtschaft, in der Forstwirtschaft, in der Forstgarten- und Forstpflégewirtschaft, in der landwirtschaftlichen Lagerhaltung sowie in der Biomasseproduktion und forstwirtschaftlichen Bioenergiegewinnung (Quelle: BMLUK).

Insgesamt wurden im Jahr 2025 **n=694 Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen** ausgebildet (vgl. Grafik 23-1). In der längerfristigen Betrachtung lässt sich auch bei den land- und forstwirtschaftlichen Lehrlingen ein **markanter Rückgang** beobachten: Seit 2015 ist die Gesamtzahl der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlinge von 940 (2015) auf 694 (2025) gesunken.²⁴⁰ Nur rund 8% der Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen wurden 2025 im elterlichen Betrieb ausgebildet.

Grafik 23-1 Zahl der Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen (2015 – 2025)
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



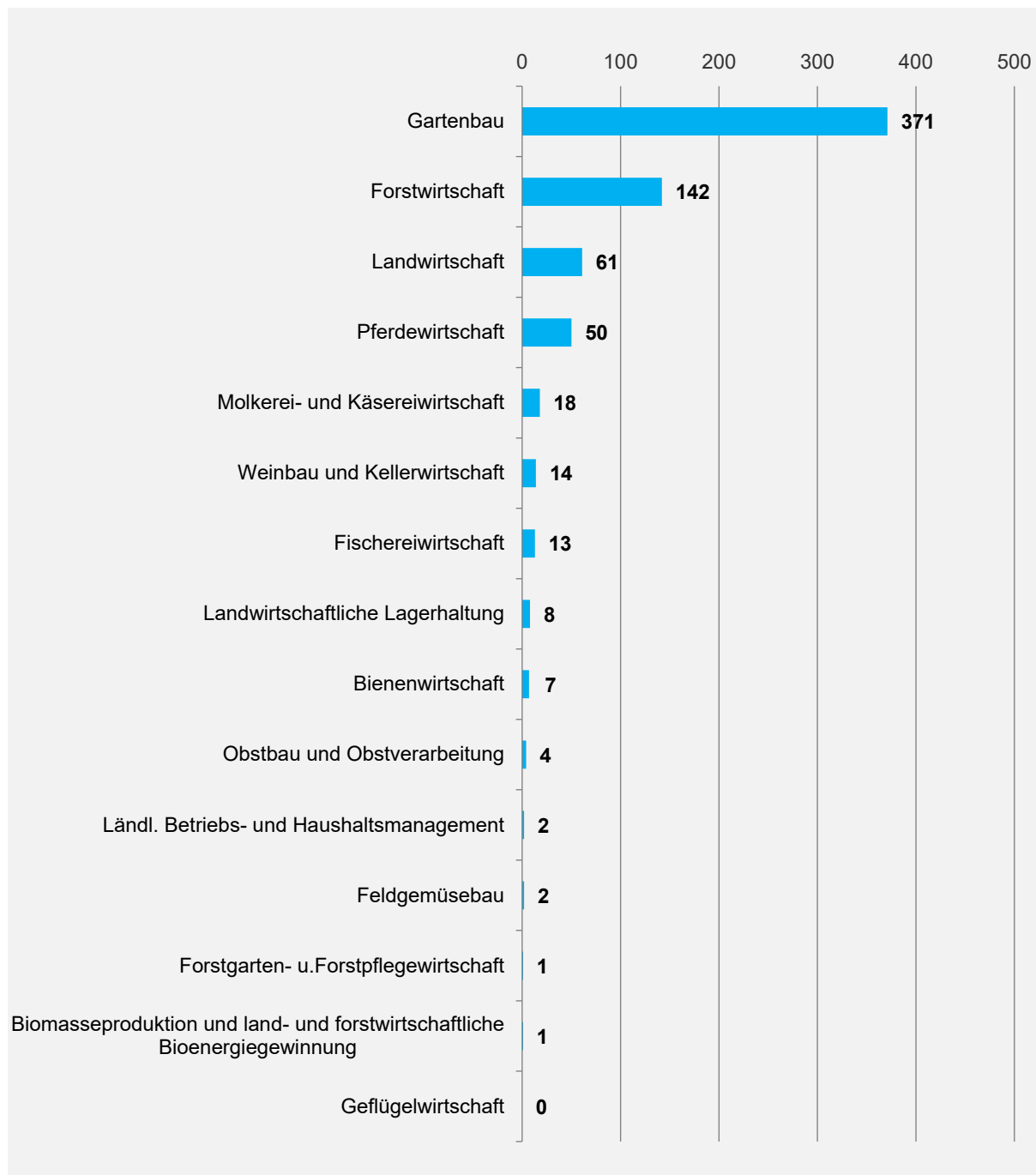
Quelle: BMLUK + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Inkl. Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung.

²⁴⁰ Im Vergleichszeitraum 2015-25 ist die Zahl der landwirtschaftlichen Lehrlinge um 26% gesunken, die Zahl der 15-Jährigen in Österreich insgesamt um (geschätzte) rund 3% (Prognosewerte für 2025) gestiegen. (Quelle: BMLUK, Statistik Austria + ibw-Berechnungen)

Der Großteil der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlinge (n=371 bzw. 53%) wurde 2025 im Lehrberuf Gartenbau ausgebildet (vgl. Grafik 23-2). Der Anteil der Frauen unter den land- und forstwirtschaftlichen Lehrlingen lag 2025 bei 38,8%.

Grafik 23-2 Zahl der Lehrlinge in den einzelnen land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen (Ende Dezember 2025)

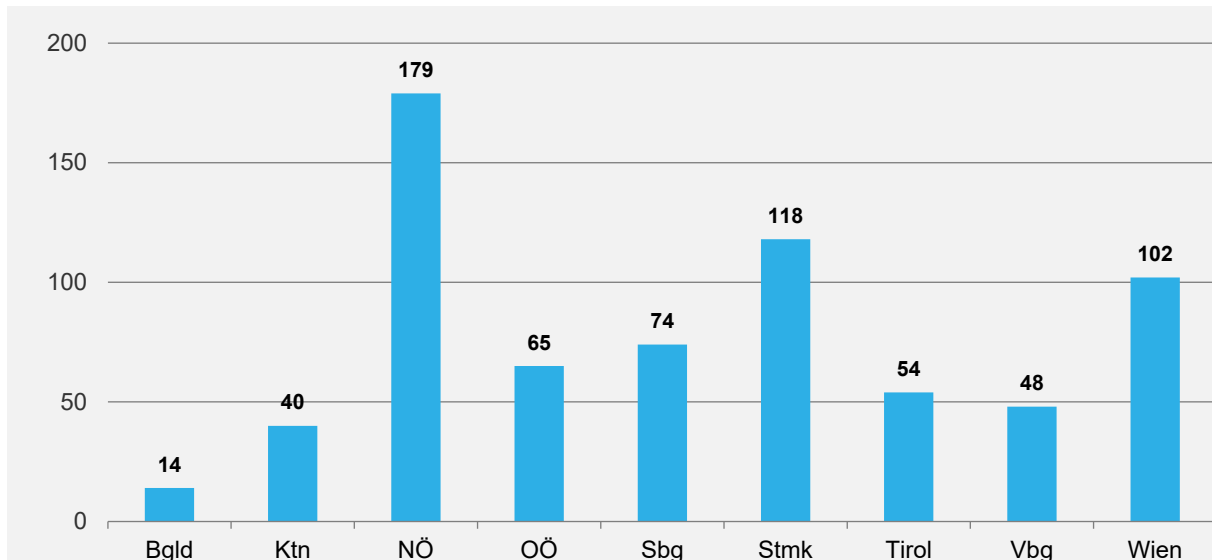


Quelle: BMLUK

Anmerkungen: Inkl. Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung.

Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 23-3) war 2025 die größte Zahl an land- und forstwirtschaftlichen Lehrlingen (n=179) in Niederösterreich zu registrieren, gefolgt von der Steiermark (n=118). In Wien (n=102) wurden mehr land- und forstwirtschaftliche Lehrlinge ausgebildet als in Oberösterreich (n=65), am wenigsten im Burgenland (n=14).

Grafik 23-3 Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen nach Bundesländern (Ende Dezember 2025)

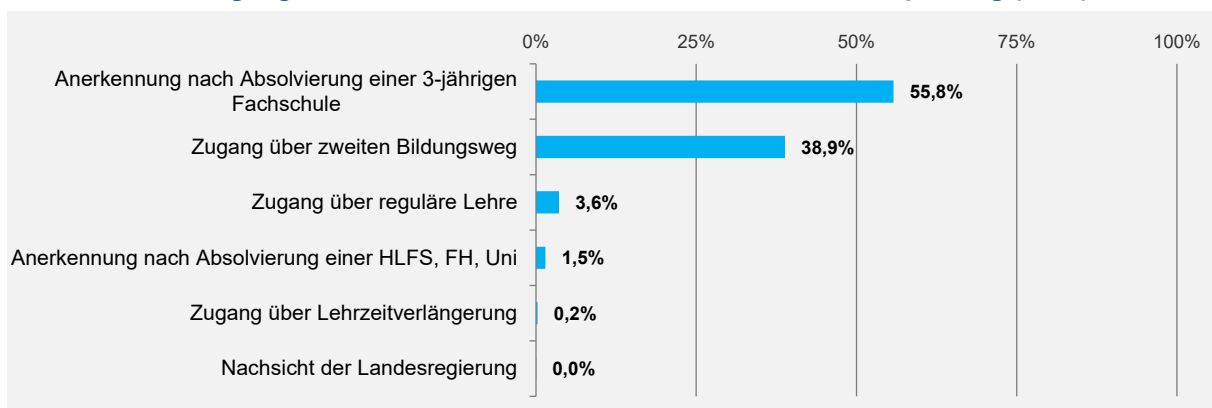


Quelle: BMLUK

Anmerkungen: 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 2025 wurden insgesamt **5.619 Facharbeiterausbildungen erfolgreich abgeschlossen**, mehr als die Hälfte (56%) davon erfolgte in Form einer Anerkennung aufgrund eines erfolgreichen Abschlusses einer 3-jährigen land- und forstwirtschaftlichen Fachschule, ein weiterer großer Teil (39%) im 2. Bildungsweg, d.h. einer speziellen 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 2025 die Lehrberufe „Landwirtschaft“ (n= 3.273) bzw. „Ländliches Betriebs- und Haushaltsmanagement“ (n=1.056) deutlich.

Grafik 23-4 Zugang zur land- und forstwirtschaftlichen Facharbeiterprüfung (2025)



Quelle: BMLUK + ibw-Berechnungen

Anmerkung: HLFS = Höhere land- und forstwirtschaftliche Schule. FH = Fachhochschule.

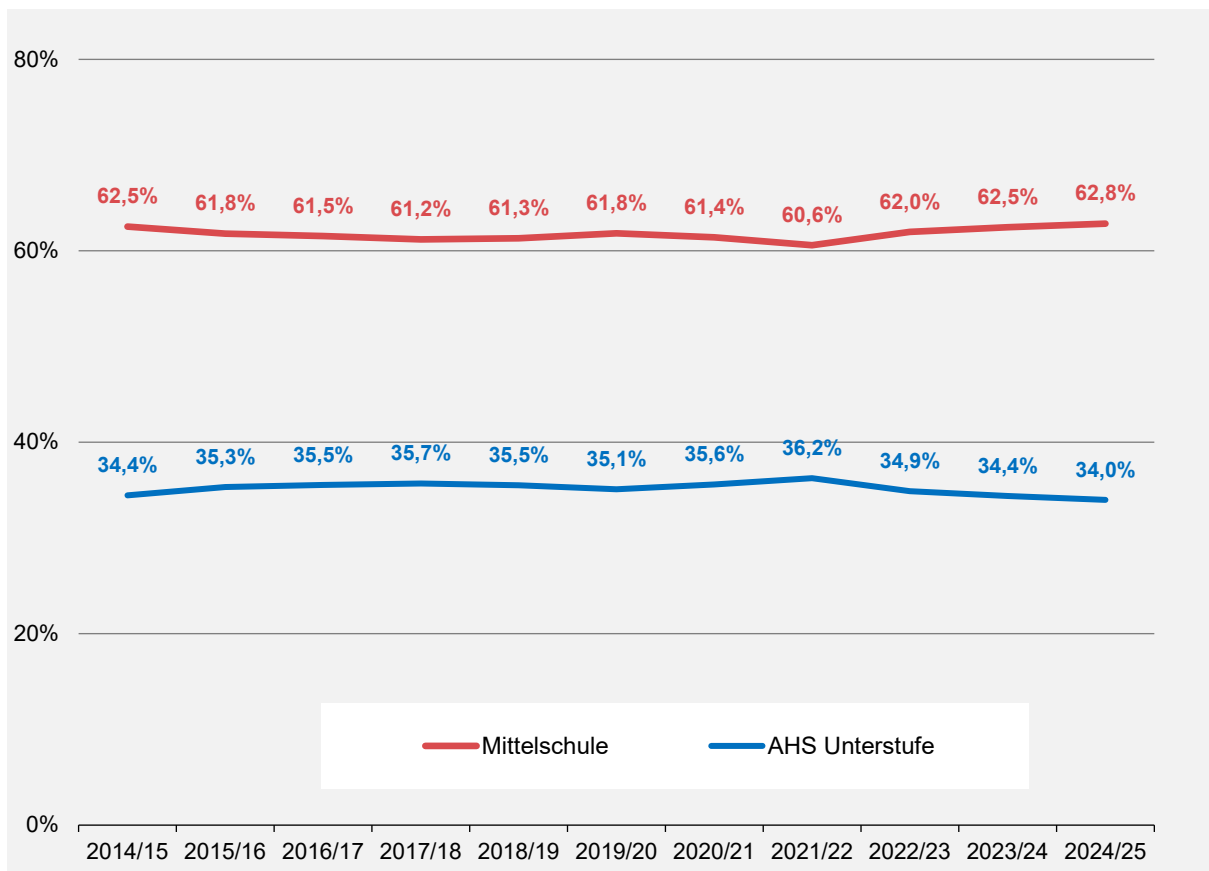
24 Bildungsströme und Bildungswahlverhalten

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 Schüler:innen in der 9. und 10. Schulstufe illustrieren (siehe Grafik 24-2 bis Grafik 24-4):

24.1 5. Schulstufe

Ein für die Wahl einer Lehrausbildung nicht unbedeutender Aspekt ist bereits die Verteilung der Schüler:innen in der 5. Schulstufe (siehe Grafik 24-1), 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 Lehranfänger:innen in Grafik 4-20). Bis zum Schuljahr 2021/22 ist jedenfalls der Anteil an Schüler:innen, welche die 5. Schulstufe in einer AHS-Unterstufe absolvieren, sukzessive leicht gestiegen (auf 36,2% im Schuljahr 2021/22), danach gesunken auf zuletzt 34,0% im Schuljahr 2024/25, analog dazu ist seit dem Schuljahr 2021/22 der Anteil von Schüler:innen der 5. Schulstufe in Mittelschulen nach einem zuvor erfolgten Rückgang gestiegen (2024/25: 62,8%).

Grafik 24-1 Verteilung der Schüler:innen in der 5. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2014/15 – 2024/25)



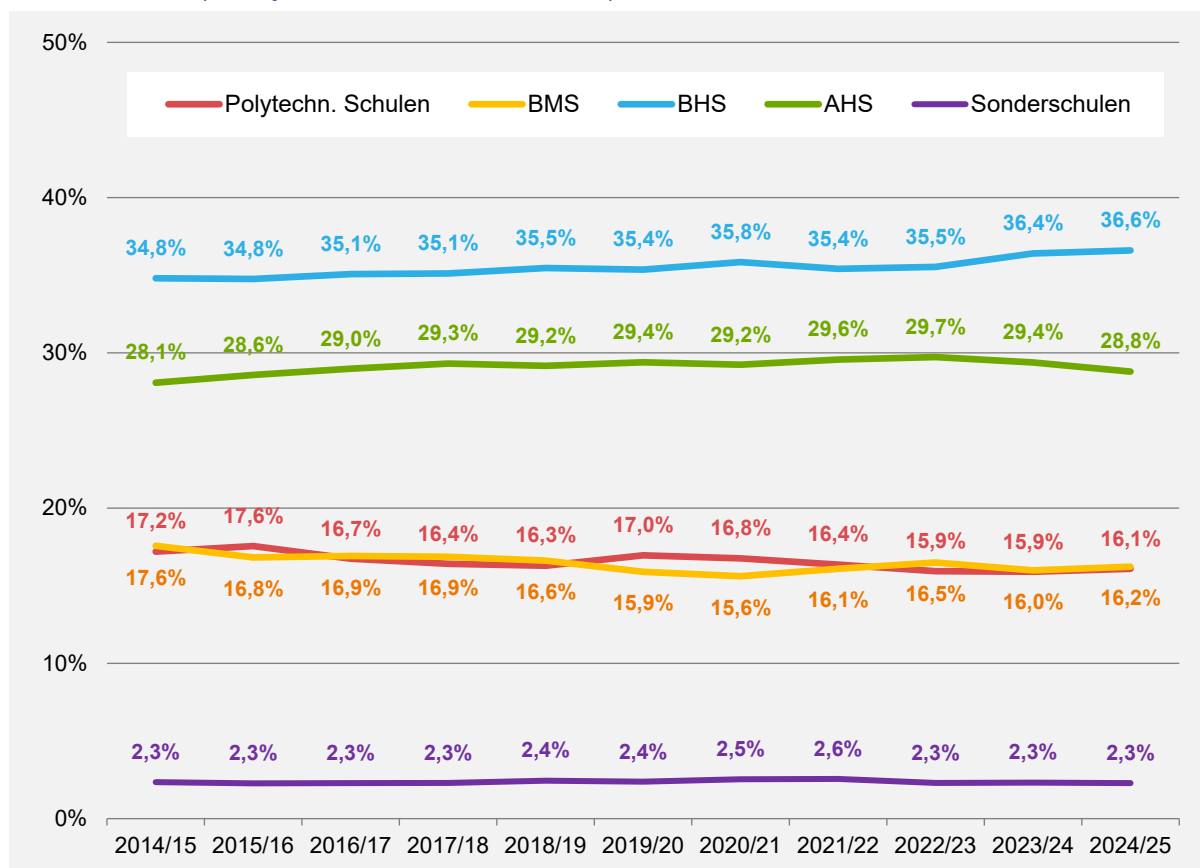
Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Summe <100%, da ohne sonstige Kategorien (z.B. Sonderschulen, Sonst. allgemeinbild. (Statut)Schulen etc.). Modellversuch Neue Mittelschule an AHS zu Mittelschule gezählt, Hauptschule und Neue Mittelschule (alte Schulformen) zu Mittelschule.

24.2 9. Schulstufe

Im Schuljahr 2024/25 befanden sich **in der 9. Schulstufe rund 37% der Schüler:innen in einer berufsbildenden höheren Schule (BHS), 29% in einer AHS, 16% besuchten eine berufsbildende mittlere Schule (BMS) und ebenfalls 16% eine Polytechnische Schule. 2,3% der Schüler:innen der 9. Schulstufe befanden sich in einer Sonderschule.** Seit dem Schuljahr 2014/15 sind in der 9. Schulstufe vor allem die Anteile von Schüler:innen in den BHS gestiegen, jene in den BMS und Polytechnischen Schulen gesunken.

Grafik 24-2 Verteilung der Schüler:innen in der 9. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2014/2015 – 2024/2025)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

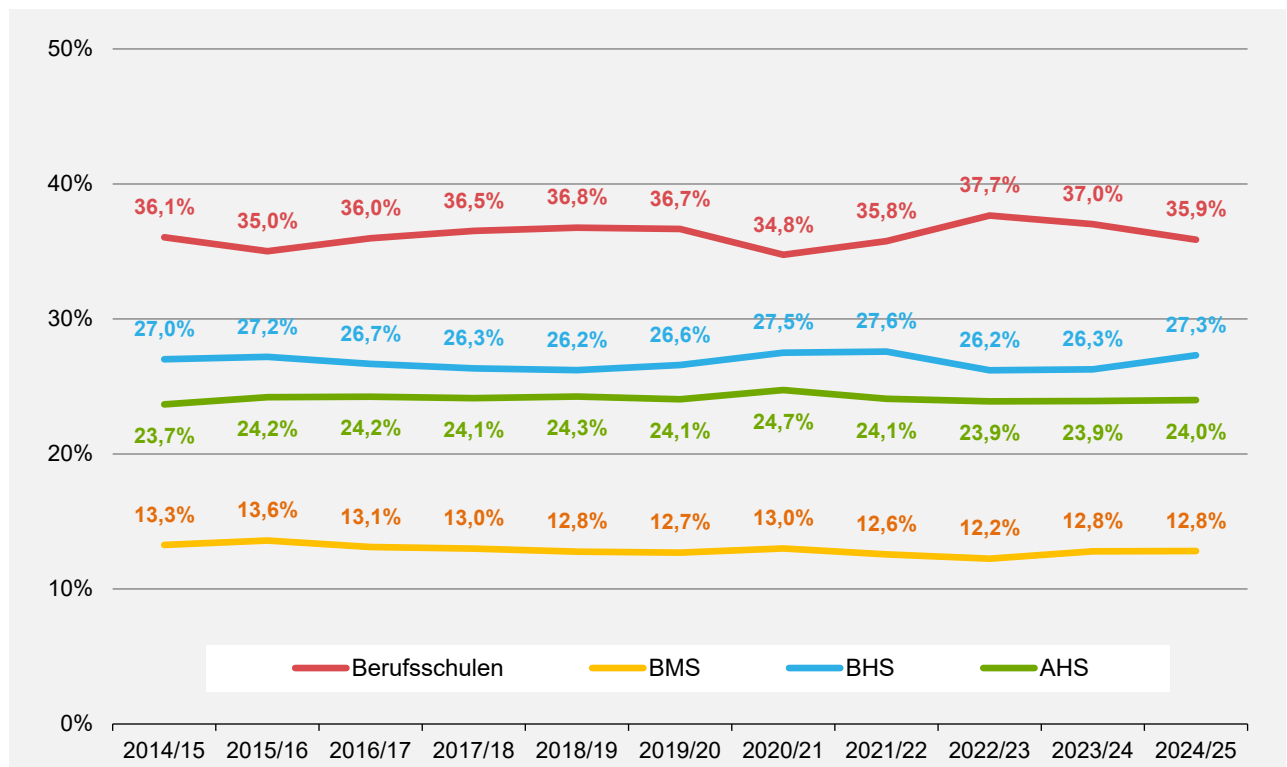
BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

Sonderschulen inkl. Schüler:innen, die nach dem Lehrplan der Sonderschule in anderen Schulen unterrichtet werden.

24.3 10. Schulstufe

Im Schuljahr 2024/25 (siehe Grafik 24-3) befanden sich **in der 10. Schulstufe rund 36% der Schüler:innen in Berufsschulen, 27% in einer berufsbildenden höheren Schule (BHS), 24% besuchten eine AHS und 13% eine berufsbildende mittlere Schule (BMS)**. Besonders auffällig ist, dass im stark von „Corona“ beeinflussten Schuljahr 2020/21 in der 10. Schulstufe der Anteil an Schüler:innen 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 Schüler:innen 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 2014/15 bis 2024/25) zeigt: In der 10. Schulstufe war der Anteil an Schüler:innen in Berufsschulen (Lehrlingsausbildung) in diesem Zeitraum insgesamt relativ stabil (von 36,1% zu 35,9%), leichte Zugewinne konnten die (allgemeinbildenden und berufsbildenden) höheren Schulen verbuchen. Die Lehrlingsausbildung (Berufsschulen) ist nach wie vor mit großem Abstand der quantitativ bedeutendste Ausbildungsweg auf Ebene der 10. Schulstufe. Allerdings ist der aktuelle Rückgang der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr (vgl. Abschnitt 4.5 - 4.6) auch bei dieser Betrachtungsweise nicht mehr zu übersehen - obwohl die Schulstatistik (Jahresbetrachtung) der Lehrlingsstatistik (Stichtagsbetrachtung) zeitlich etwas nachhinkt.

Grafik 24-3 Verteilung der Schüler:innen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2014/2015 – 2024/2025)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

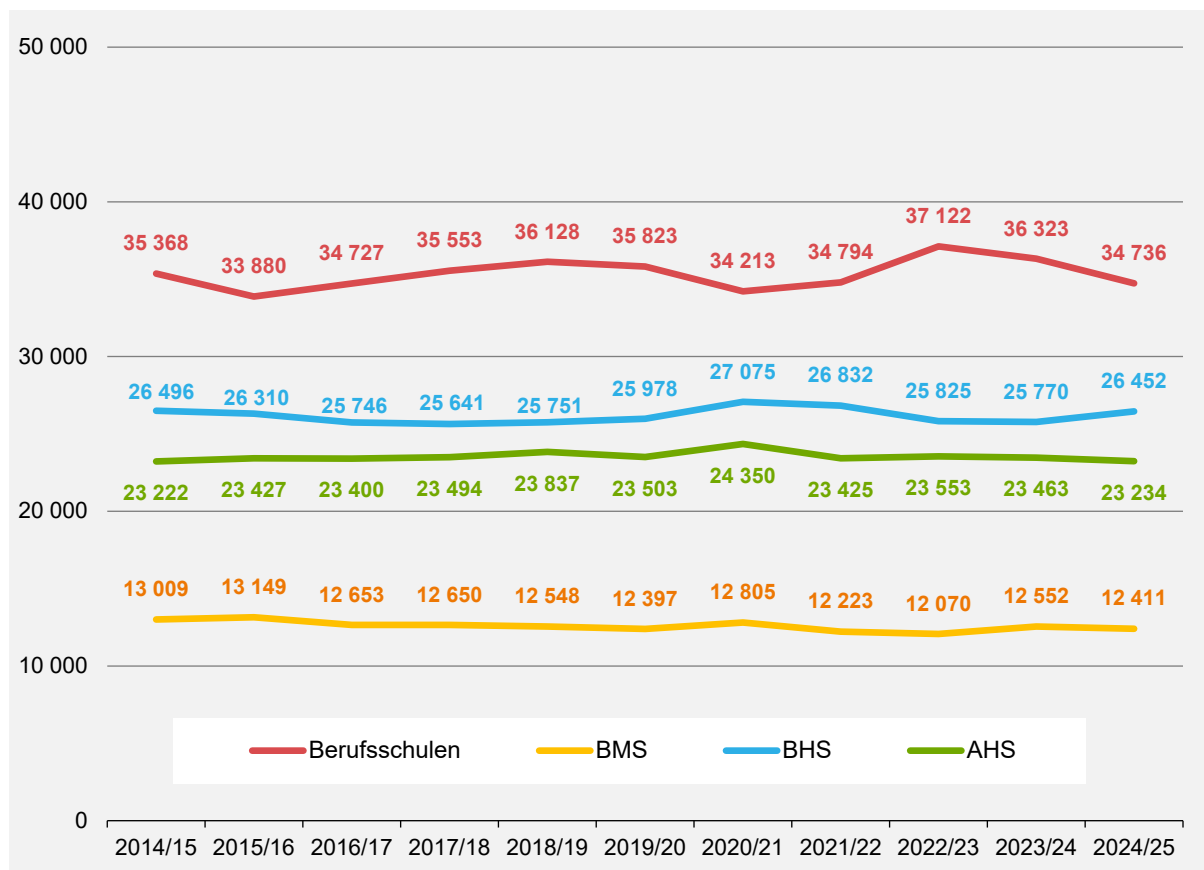
BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

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 24-4) wird sichtbar, dass aufgrund der demographischen Entwicklung im Zeitraum 2014/15 – 2024/25 die Gesamtzahl der Schüler:innen in der 10. Schulstufe rückläufig war, allerdings nach Schultypen betrachtet fast ausschließlich in den Berufsschulen (Lehrlingsausbildung) und berufsbildenden mittleren Schulen (BMS). In den Berufsschulen befanden sich im Schuljahr 2014/15 insgesamt 35.358 Schüler:innen in der 10. Schulstufe, im Schuljahr 2024/25 mit 34.736 etwas weniger (-632 bzw. -2%), wobei ein besonders starker Rückgang (-1.587) im Schuljahr 2024/25 erfolgte. Auch bei der Absolutbetrachtung wird der „coronabedingte“ Rückgang der Zahl der Berufsschüler:innen in der 10. Schulstufe im Schuljahr 2020/21 sichtbar, ebenso wie der „Nachholeffekt“ 2022/23.

Grafik 24-4 Absolutzahl der Schüler:innen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2013/2014 – 2023/2024)



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.

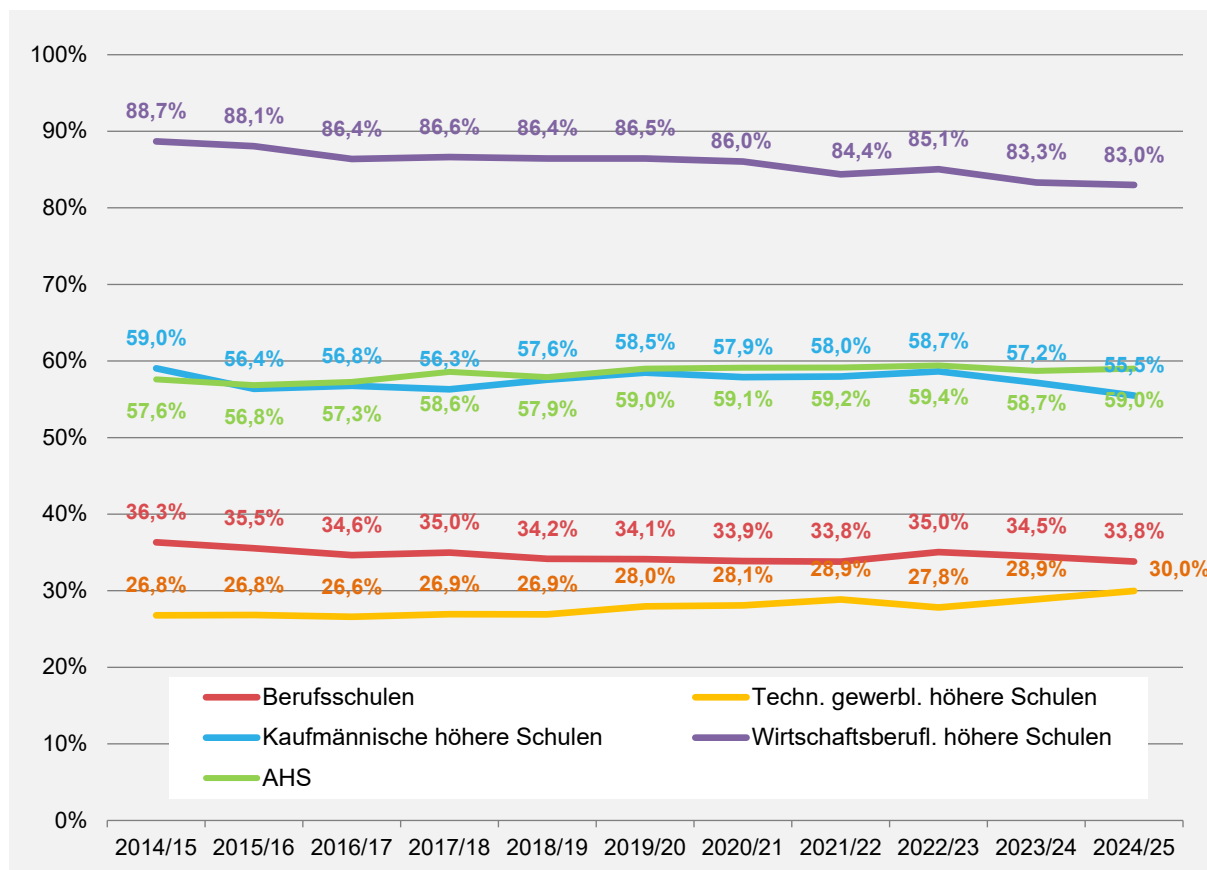
Berufsschulen inkl. land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.

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 24-5 veranschaulicht anhand des Frauenanteils in der 10. Schulstufe in ausgewählten (überwiegend höheren) Schultypen, dass die geschlechtsspezifischen Muster der Bildungswahl im Zeitverlauf zwar relativ stabil sind, aber sich doch leicht in Richtung Genderneutralität bewegen. Denn immerhin steigt der Anteil der Frauen in technisch-gewerblichen höheren Schulen leicht an (2024/25: 30,0% / 2014/15: 26,8%) und jener in wirtschaftsberuflich-höheren Schulen ist im zehnjährigen Vergleichszeitraum merklich gesunken (2024/25: 83,0% / 2014/15: 88,7%). In den Berufsschulen ist in der 10. Schulstufe der Anteil weiblicher Schüler:innen (Lehrlinge) langfristig leicht rückläufig (2024/25: 33,8% / 2014/15: 36,3%).

Grafik 24-5 Frauenanteil in der 10. Schulstufe in ausgewählten Schultypen im Zeitverlauf (Schuljahr 2014/2015 – 2024/2025)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

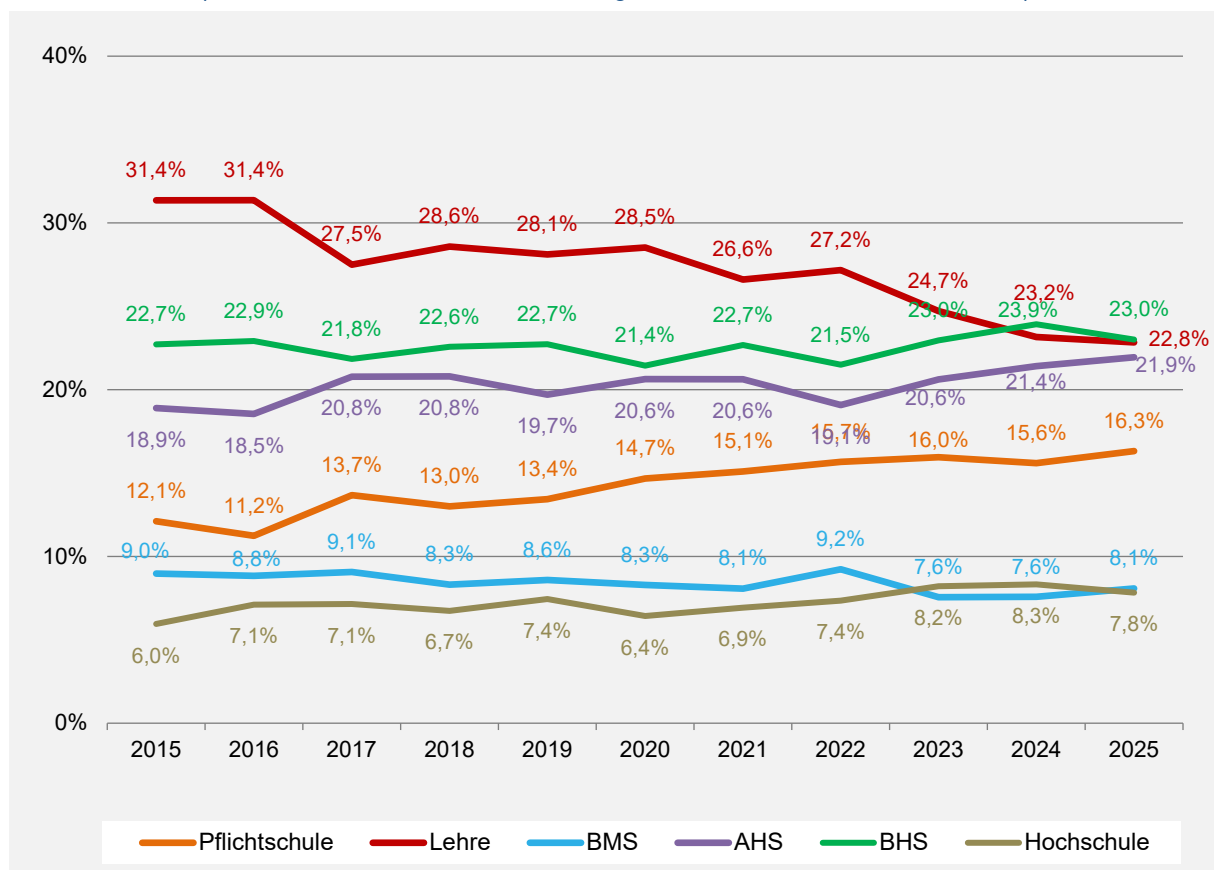
AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

Berufsschulen inkl. land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.

24.4 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 24-6). 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. Auch Zuwanderung spielt hierbei eine Rolle. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass in Grafik 24-6 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 Absolvent:innen von Universitäten und (Fach-)Hochschulen (7,8% im Jahr 2025) – diese allerdings u.a. durch die Einführung der (kürzeren) Bachelorstudien mit eher steigender Tendenz. Gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung war im Jahr 2025 die **höchste abgeschlossene Ausbildung unter den 20-24-Jährigen** bei 23,0% eine BHS und bei **22,8% eine Lehre**. Letztgenannter Anteil hat sich seit 2015 deutlich reduziert (von 31,4% auf 22,8%). **16,3%** der 20-24-Jährigen hatten 2025 (noch) **keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss**. Dieser Anteil ist seit 2015 (12,1%) erheblich gestiegen.

Grafik 24-6 Bildungsniveau der 20-24-Jährigen (Höchste abgeschl. Ausbildung)
(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt 2014 – 2024)



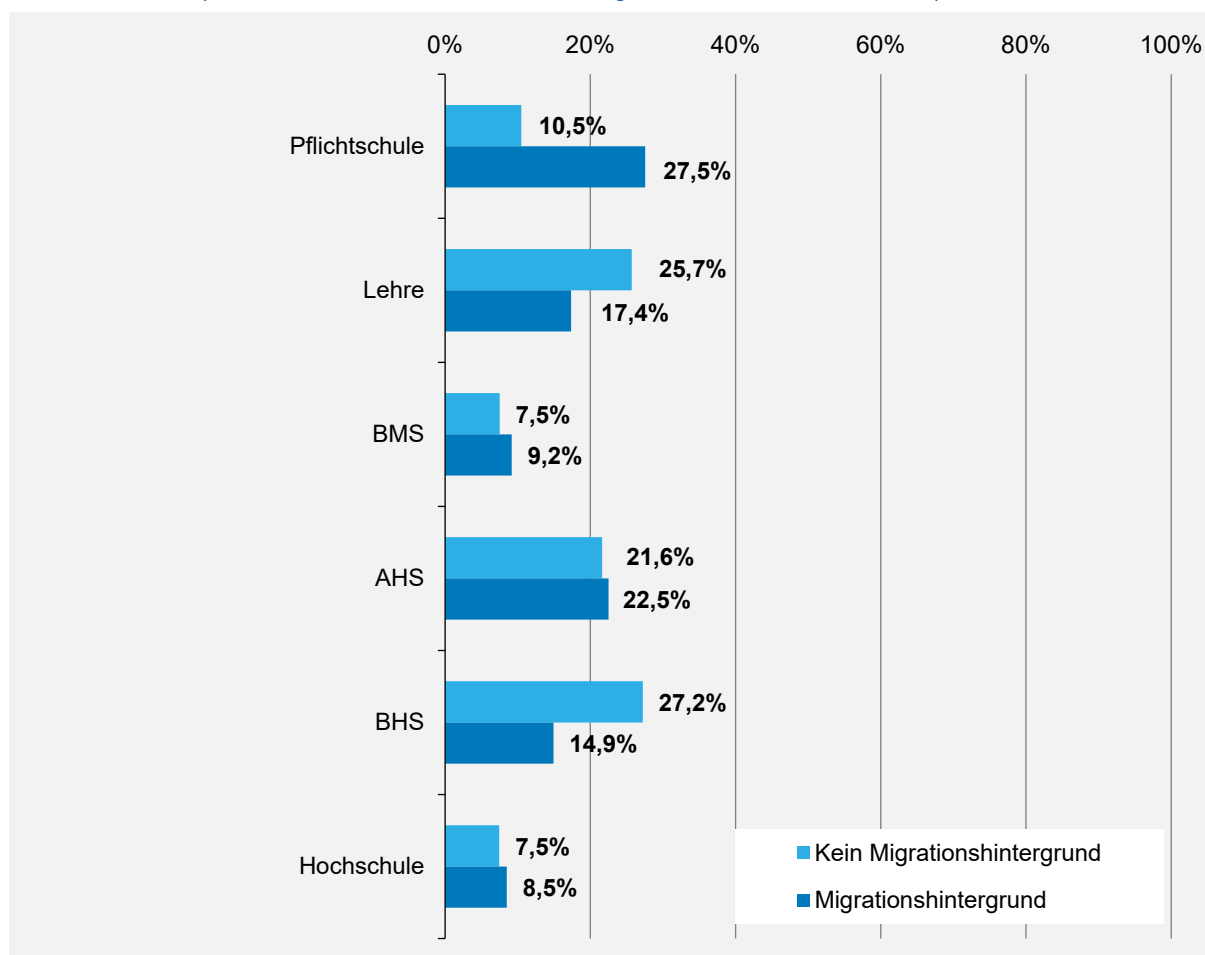
Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

Anmerkung: „Hochschule“ = Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt.

Hierbei gibt es auch **starke Unterschiede nach Staatsbürgerschaft bzw. Migrationshintergrund** (vgl. auch Kapitel 15). Unter den 20-24-Jährigen mit österreichischer **Staatsbürgerschaft** befanden sich im Jahr 2025 rund 11% an Personen, die lediglich über (maximal) einen Pflichtschulabschluss verfügten, unter den 20-24-Jährigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft waren dies 32%. (Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus) + ibw-Berechnungen).

Unter den 20-24-Jährigen ohne **Migrationshintergrund** (vgl. Grafik 24-7) befanden sich im Jahr 2025 10,5% an Personen, die lediglich über (maximal) einen Pflichtschulabschluss verfügten, unter den 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund (Definition: Beide Elternteile im Ausland geboren) waren dies 27,5%. Stark unterrepräsentiert bei 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund war (auch 2025) neben dem Abschluss berufsbildender höherer Schulen (BHS) der Anteil von Personen mit Lehrabschluss. Lediglich 17,4% der 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund (aber 25,7% der 20-24-Jährigen ohne Migrationshintergrund) verfügten gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2025 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 24-7 Bildungsniveau der 20-24-Jährigen nach „Migrationshintergrund“
(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt 2025)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

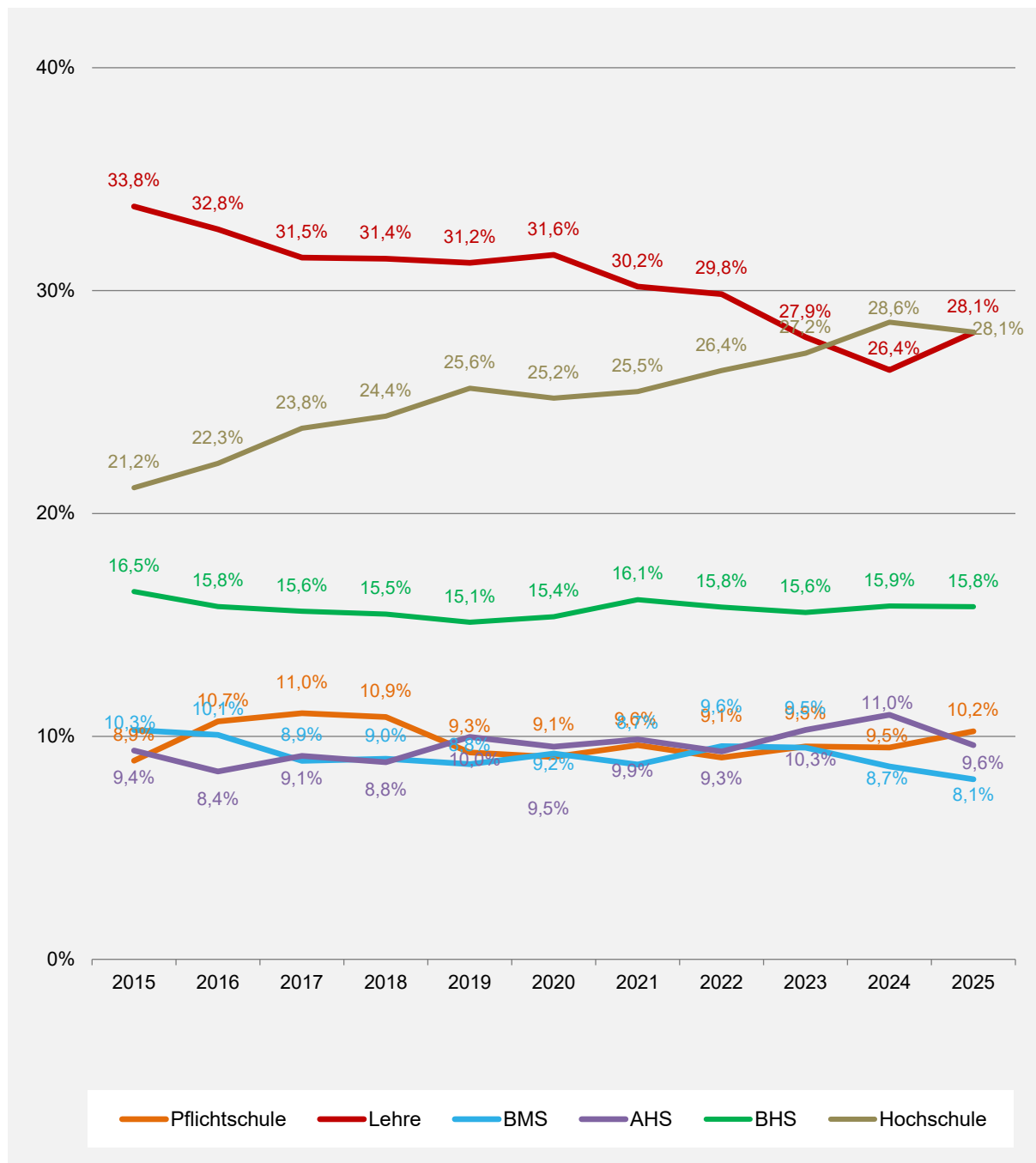
Anmerkungen: Definition „Migrationshintergrund“: Beide Eltern im Ausland geboren.

„Hochschule“ = Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt.

24.5 Bildungsniveau der 25-29-Jährigen

Bei den 25-29-Jährigen betrug 2025 gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Anteil von **Persone**n mit maximal **Pflichtschulabschluss 10,2%**, jener mit **Lehrabschluss 28,1%**. 2015 hatten noch 33,8% der 25-29-Jährigen über einen Lehrabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung verfügt (vgl. Grafik 24-8). Besonders stark gestiegen ist der Anteil der 25-29-Jährigen mit Hochschulabschluss (2015: 21,2%; 2025: 28,1%).

Grafik 24-8 Bildungsniveau der 25-29-Jährigen (Höchste abgeschl. Ausbildung)
(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt 2015 – 2025)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

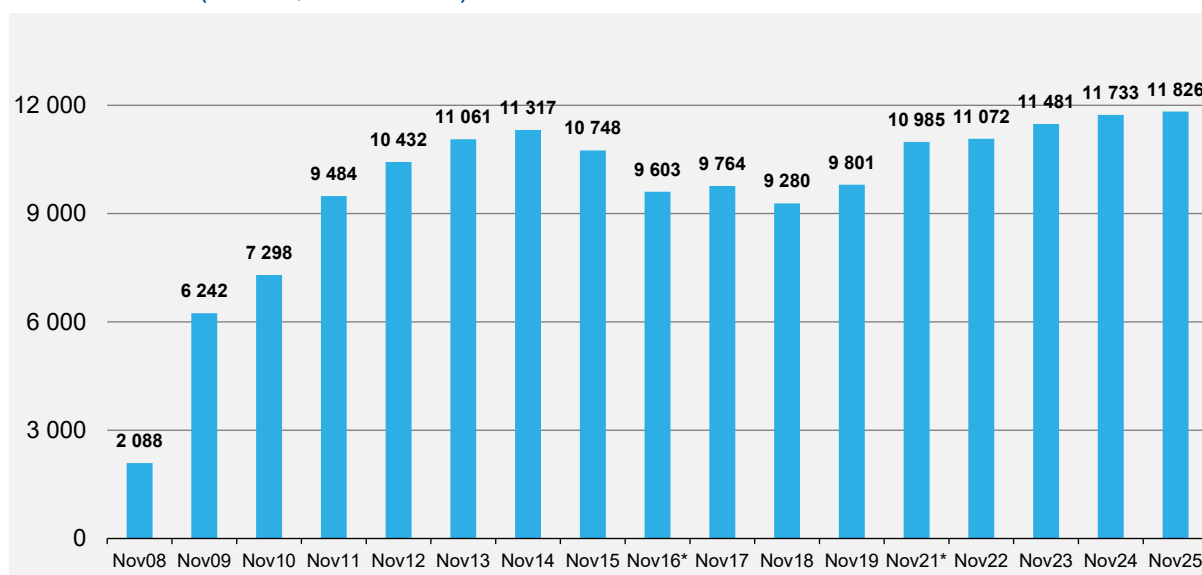
Anmerkung: „Hochschule“ = Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt.

25 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) Maturant:innen verbunden. Durch die Novelle des Berufsreifeprüfungsgesetzes und ein zusätzliches Förderprogramm des Bundes können sich Lehrlinge ab September 2008 auf die Matura kostenfrei und parallel zur Lehre vorbereiten (Quelle: BMFWF). 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 Teilnehmer:innenzahlen bestätigen die Bedeutung dieses Modells (vgl. Grafik 25-1). Im Zeitraum 1. Mai 2025 - 31. Oktober 2025 (Datenerfassung bis 15. November 2025) nahmen 11.826 Personen am Projekt „Lehre mit Matura“ teil.²⁴¹) Durch eine veränderte Zählweise sind die Zahlen ab 2021 nicht gut mit den Vorjahren vergleichbar.

Grafik 25-1 Teilnehmer:innen „Lehre mit Matura“
(Absolut, 2008 – 2025)



Stand: Mitte des jeweiligen Monats (November bzw. Mai)

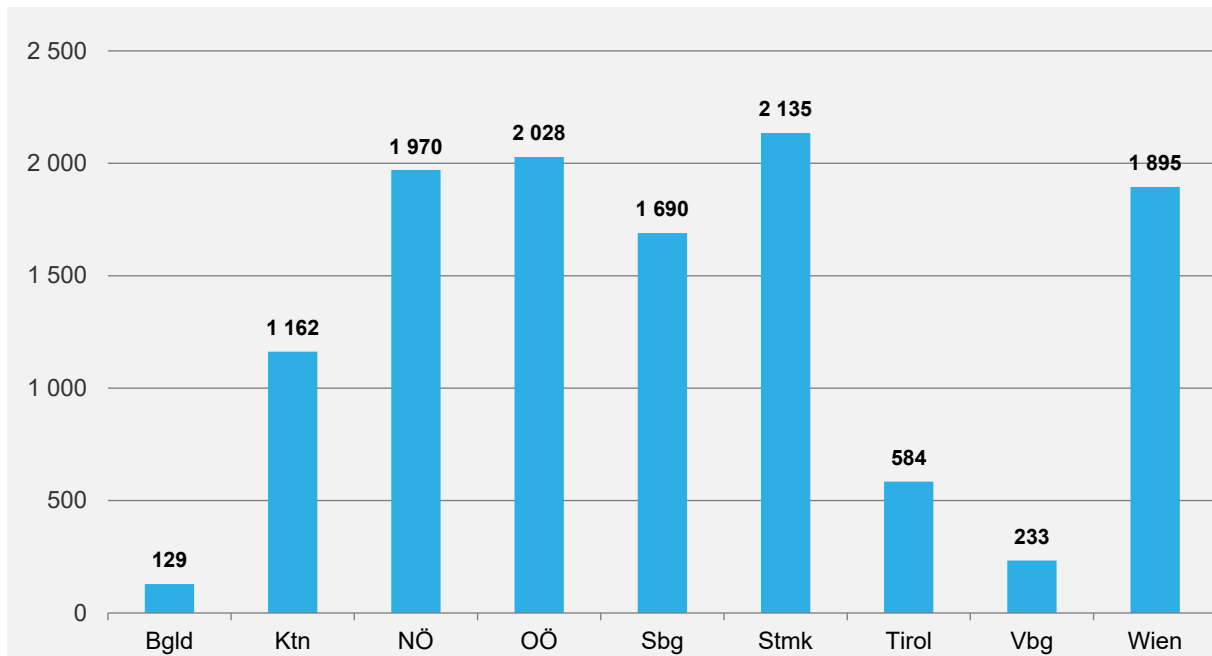
Quelle: BMFWF

*Anmerkungen: Ab 2016 wurden die Teilnehmer:innen 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: BMFWF).

²⁴¹ In der Zahl von 11.826 Teilnehmer:innen 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 25-2) befanden sich von Anfang Mai 2025 bis Ende Oktober 2025 (Stand: 15. November 2025) die (absolut) meisten Teilnehmer:innen an der „Lehre mit Matura“ in der Steiermark (n = 2.135).

Grafik 25-2 Teilnehmer:innen „Lehre mit Matura“ nach Bundesländern
(Absolut, Mai 2025 – Oktober 2025, Stand 15. November 2025)



Quelle: BMFWF

Anmerkung: Teilnehmer:innen von Anfang Mai 2025 bis Ende Oktober 2025 (Stand: 15. November 2025)

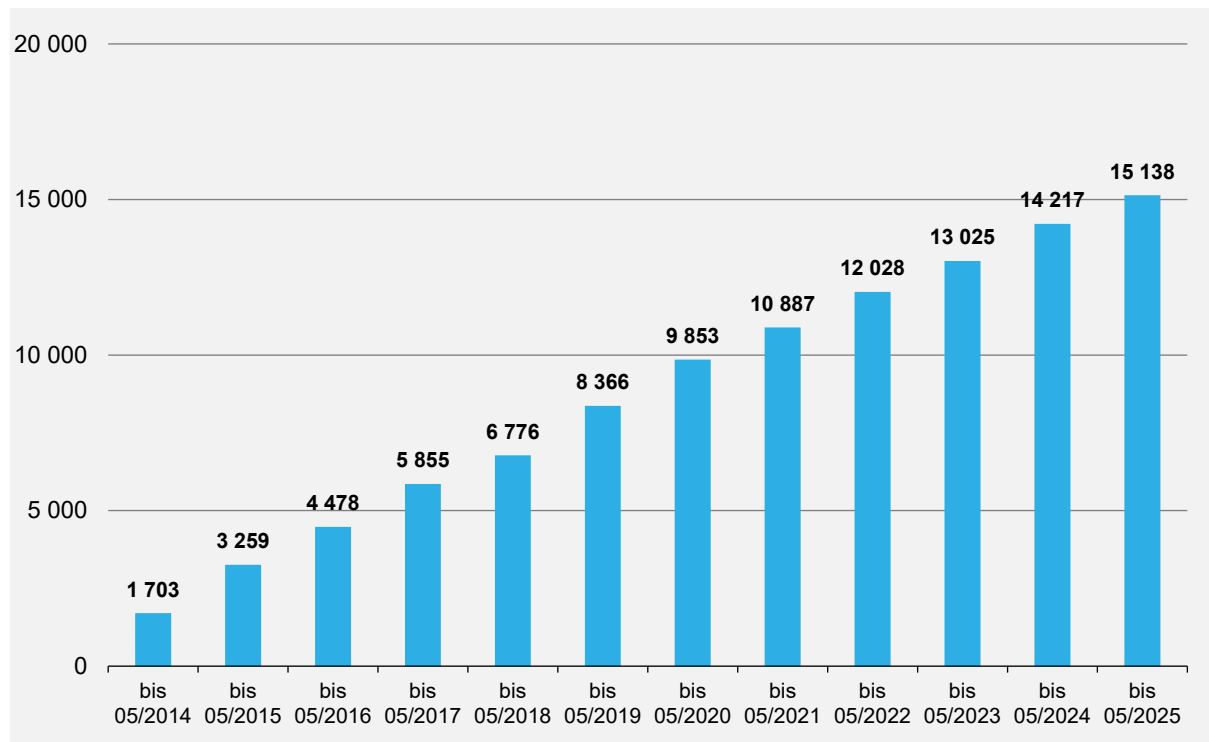
Die Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung erfolgt in (für die Lehrlinge kostenfreien) Vorbereitungskursen, die bei Einrichtungen der Erwachsenenbildung sowie weiterführenden Schulen (Berufsschulen und höhere Schulen) angeboten werden. Erfolgt der Besuch der Vorbereitungskurse auf die Berufsreifeprüfung während der Lehrzeit, kann die Lehrzeit im Ausmaß des zusätzlichen (Berufs-)Schulbesuches verlängert werden (in der Regel um ein halbes Jahr). Mit der Novelle zum Berufsausbildungsgesetz 2015 wurde ein gesetzliches Standardmodell eingeführt, das den Lehrberechtigten und Lehrlingen eine aliquote Lehrzeitverlängerung zur besseren Vorbereitung auf die Matura ermöglicht. (Quelle: BMAW 2024)

Seit 2011 gibt es auch bereits Absolvent:innen dieses Ausbildungsmodells, insgesamt²⁴² n = 15.138 bis Mai 2025 (vgl. Grafik 25-3). Die Zahl der Absolvent:innen steigt relativ kontinuierlich, auch wenn nur ein Teil der Teilnehmer:innen 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.²⁴³

²⁴² In der Statistik scheinen allerdings nicht alle Absolvent:innen auf, da nicht alle Personen, welche sämtliche Teilprüfungen erfolgreich absolviert haben, die für die Abwicklung des Förderprogramms zuständige Trägerorganisation darüber informieren (Quelle: BMBWF).

²⁴³ Quelle: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF), Pressemitteilung (OTS) vom 12.2.2020.

Grafik 25-3 Absolvent:innen „Lehre mit Matura“
(Gesamtwerte absolut, 2014 – 2025)



Stand: Mitte Mai/November des jeweiligen Jahres

Quelle: BMFWF + ibw-Berechnungen

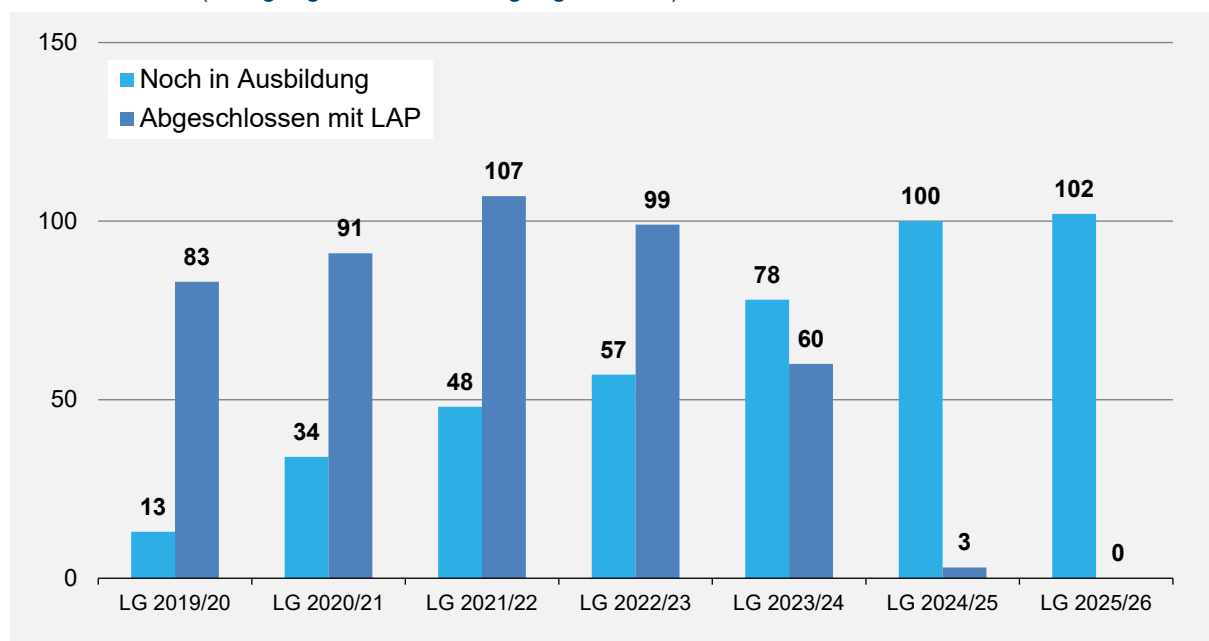
Anmerkung: In der Absolvent:innen-Statistik scheinen nicht alle Absolvent:innen auf, da nicht alle Personen, welche sämtliche Teilprüfungen erfolgreich absolviert haben, die für die Abwicklung des Förderprogramms zuständige Trägerorganisation darüber informieren (Quelle: BMBWF).

26 Lehre nach der Matura: Duale Akademie

Die Duale Akademie ist eine erweiterte Form der Lehrlingsausbildung speziell für die Zielgruppe AHS-Maturant:innen und Studienabbrecher:innen, 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 BMAW und der Einrichtung eines Duale Akademie Bundesbüros österreichweit in ausgewählten Lehrberufen angeboten (www.dualeakademie.at). Der erfolgreiche Abschluss der Dualen Akademie umfasst einen fachspezifischen Lehrabschluss, die Fachtheorie in eigenen Duale 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 5.²⁴⁴ Die Dauer der Ausbildung ist abhängig vom jeweiligen Beruf und beträgt zwei bis maximal drei Jahre, sie ist grundsätzlich immer ein Jahr kürzer als die reguläre Lehrzeit des jeweiligen Lehrberufs. (Quelle: Duale Akademie)

Die Zahl der (erfolgreichen) Teilnehmer:innen an der dualen Akademie beträgt seit 2020 rund 100 Personen pro Jahr (vgl. Grafik 26-1) in bislang insgesamt rund 600 Ausbildungsbetrieben. Die häufigsten Lehrberufe bis 2026 waren Mechatronik, Bankkaufmann/frau, Speditionskaufmann/frau, Applikationsentwicklung-Coding und Großhandel. (Quelle: Duale Akademie Bundesbüro, 2026).

Grafik 26-1 Teilnehmer:innen und Absolvent:innen „Duale Akademie“
(Lehrgang 2019/20 – Lehrgang 2025/26)



Stand: 27.04.2026

Quelle: Duale Akademie Bundesbüro (Linz)

LAP = Lehrabschlussprüfung

LG = Lehrgang

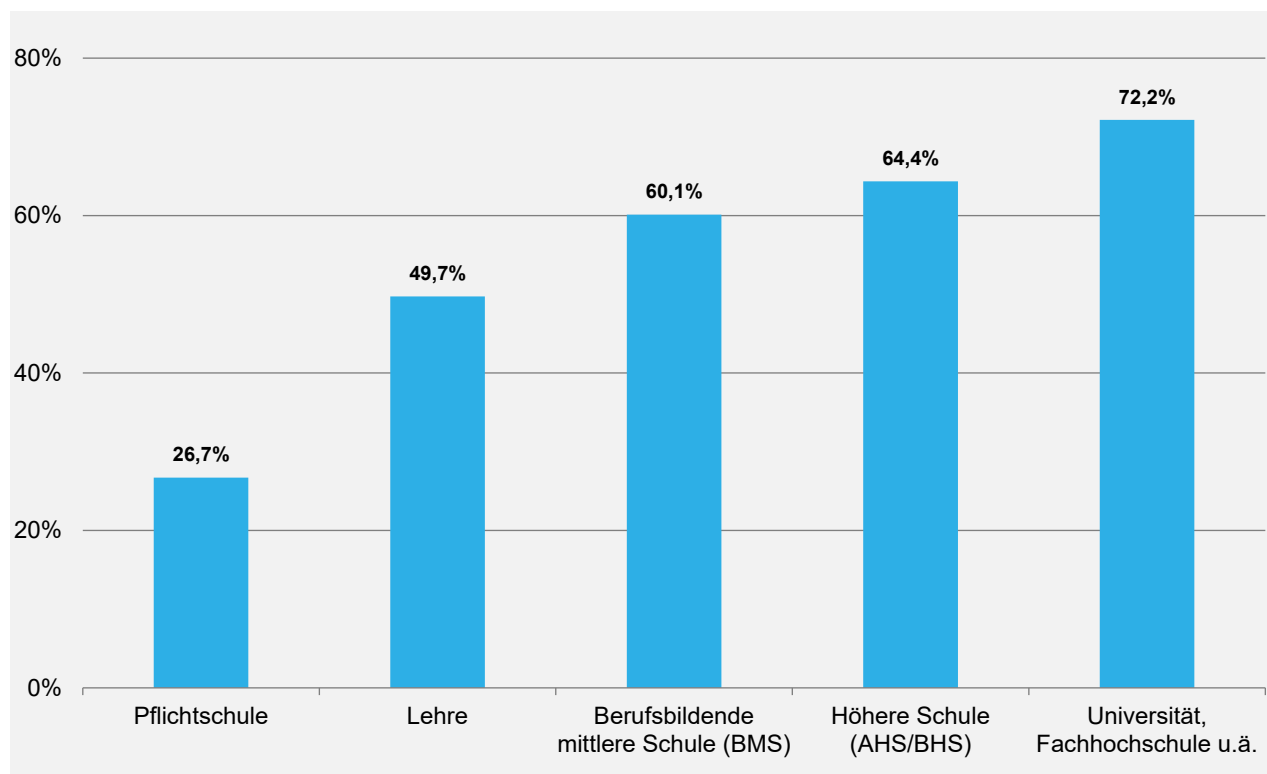
²⁴⁴ Mit Stand 01/2026 standen folgende 15 Lehrberufe für die Ausbildung zum „DA Professional“ zur Verfügung: Applikationsentwicklung-Coding, Bankkaufmann/frau, Betriebslogistikkaufmann/frau, Einzelhandel, Elektrotechnik (H1), Florist:in, Garten- und Grünflächengestaltung, Großhandel, IT-Systemtechnik, KFZ-Technik (H1 & H3), Kunststofftechnologie, Mechatronik (H1), Metalltechnik (H1), Speditionskaufmann/frau, Tischlereitechnik (Planung/Produktion). Ab dem 1. Mai 2026 ist es auch möglich, den Beruf Konstrukteur:in auszubilden.

27 Berufliche Weiterbildung und tertiäre Bildung für Lehrabsolvent:innen

27.1 Weiterbildung von Lehrabsolvent:innen

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 Absolvent:innen höherer Schulen (64%) bzw. einer Universität, Fachhochschule oder hochschulverwandten Ausbildung (72%).

Grafik 27-1 Teilnehmende an nicht-formalen Bildungsaktivitäten in den letzten zwölf Monaten nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2022/23)



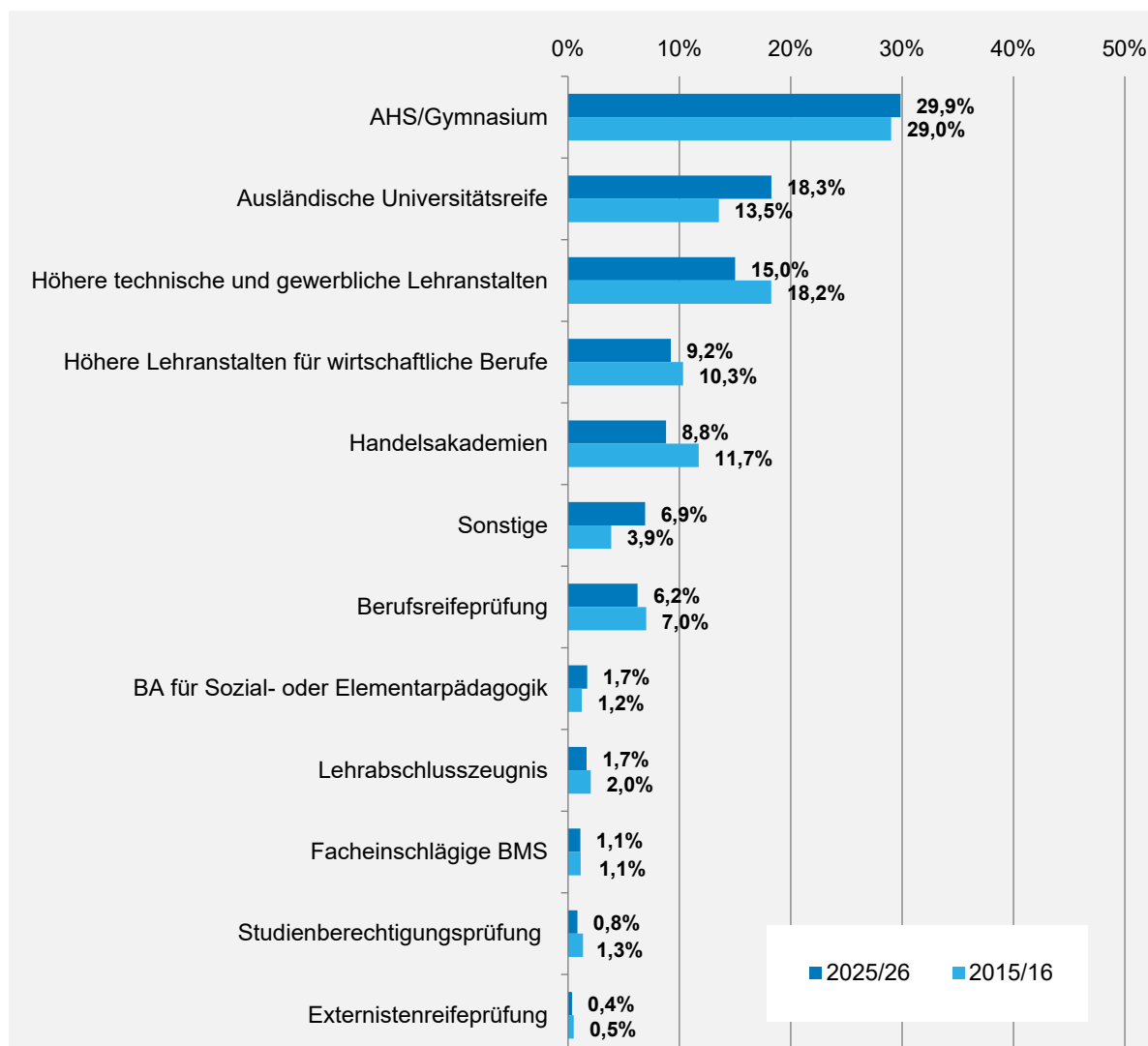
Quelle: STATISTIK AUSTRIA (2024), Erwachsenenbildungserhebung 2022/23 (AES). Erstellt am 27.03.2024.

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

27.2 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 FHStG²⁴⁵). 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 Studienanfänger:innen an Fachhochschul-Studiengängen der Anteil von Studierenden, welche vorher „nur“ eine Lehrausbildung absolviert haben, aber relativ gering. Im Studienjahr 2025/26 (Wintersemester) betrug dieser Anteil lediglich 1,7% der ordentlichen Studienanfänger:innen. 2015/16 war der Anteil unter den ordentlichen Studienanfänger:innen, welche vorher „nur“ eine Lehrausbildung absolviert hatten, noch etwas höher (2,0%). Generell haben im Studienjahr 2025/26 nur sehr wenige der ordentlichen Studienanfänger:innen an Fachhochschulen vor Studienbeginn keine Reifeprüfung abgelegt (Lehre: 1,7%; Studienberechtigungsprüfung: 0,8%; BMS: 1,1%; Externistenreifeprüfung: 0,4% und geringe Anteile der Kategorie „Sonstige“).

Grafik 27-2 Form der Hochschulreife von ordentlichen Studienanfänger:innen an Fachhochschul-Studiengängen in den Studienjahren 2025/26 (WS) und 2015/16

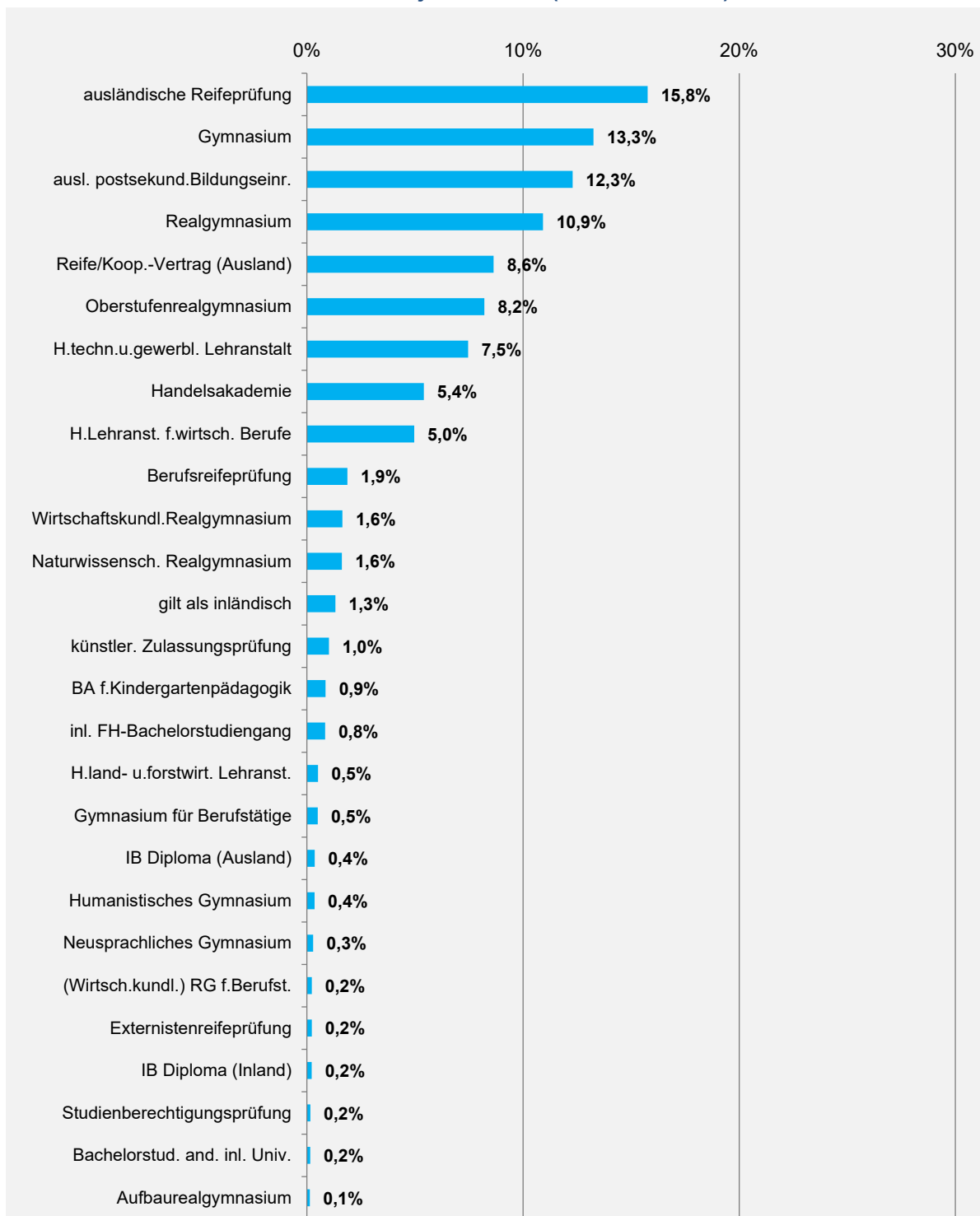


Quelle: uni:data (Stichtag Studienjahr 2025/26: 15.11.2025; Datenextraktion: 9.3.2026) + ibw-Berechnungen

²⁴⁵ 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 Kunstuniversitäten möglich, den Weg über eine Studienberechtigungsprüfung beschränkt im Studienjahr 2025/26 (Wintersemester) nur 0,2% der ordentlichen Neuzugelassenen (vgl. Grafik 27-3). Auch der Zugang über eine Berufsreifeprüfung erfolgt an österreichischen Universitäten wesentlich seltener (1,9%) als an Fachhochschulen (6,2% - siehe Grafik 27-2).

Grafik 27-3 Häufigste Formen der Universitätsreife von ordentlichen Neuzugelassenen an Universitäten im Studienjahr 2025/26 (Wintersemester)



Quelle: uni:data (Stichtag Wintersemester 2025/26: 2.1.2026; Datenextraktion: 10.3.2026) + ibw-Berechnungen

28 Öffentliche Ausgaben für die (über)betriebliche Lehrausbildung im Vergleich mit anderen Bildungswegen

28.1 Ausgaben pro Ausbildungsjahr

Die folgende Modellrechnung (Datentabelle 28-1) beinhaltet eine **Schätzung der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. SchülerIn auf Jahresbasis (2022/23)**. Die Modellrechnung enthält daher auch die durchschnittlichen öffentlichen Ausgaben (pro Lehrstelle in einem Ausbildungsbetrieb²⁴⁶) aus der „betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG²⁴⁷“.

In der Modellrechnung nicht berücksichtigt (nicht zuletzt aufgrund des geringeren Fördervolumens und der spezifischen Zielsetzungen) sind andere Formen der Lehrstellenförderung – etwa des AMS²⁴⁸ 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.²⁴⁹ Der Modellcharakter dieser Berechnung ist nicht zuletzt auch aufgrund der nicht völlig identen zeitlichen Berechnungsbasen zu betonen.

Wenn nun die durchschnittlich (2023) im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG pro betrieblicher Lehrstelle zur Auszahlung gelangten öffentlichen Mittel (EUR 2.005,-) zu den Kosten der Berufsschule (ebenfalls bezogen auf das Jahr 2023) addiert werden, so lassen sich die **gesamten öffentlichen Mittel für die (betriebliche) duale Lehrausbildung mit EUR 7.830,- 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 12.612,-) bzw. in der überbetrieblichen Berufsausbildung im Auftrag des AMS (EUR 22.804,-). 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

²⁴⁶ Lehrstellen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen sind von der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG ausgenommen.

²⁴⁷ 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 seit dem Budgetjahr 2023 werden die Fördermittel nicht mehr durch den IEF bereitgestellt, sondern aus Mitteln gem. §14 AMPFG.

²⁴⁸ Die Lehrstellenförderung des AMS richtet sich sowohl an Betriebe als auch an überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen, bei denen nicht bereits eine Trägerförderung durch das AMS erfolgt.

²⁴⁹ Nicht berücksichtigt sind bei dieser Modellrechnung mögliche indirekte (öffentliche) Kosten und Erträge im Rahmen der Lehrlingsausbildung (z. B. Beiträge zur Sozialversicherung, Lohnsteuer). Damit wird auch bewusst der (von der jeweiligen Vergleichsgruppe abhängigen) 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, ermäßigte Kranken- und Arbeitslosenversicherung) als Kosten für die öffentlichen Haushalte bewertet werden müssten. Wohl ebenso schlüssig könnte aber auch umgekehrt argumentiert werden, dass zumindest manche der für Lehrlinge entrichteten Sozialversicherungsbeiträge als Erträge für die öffentlichen Haushalte verbucht werden müssten, weil diese ja von Schüler:innen nicht entrichtet werden, obwohl diese z. B. selbstverständlich auch krankenversichert (Mitversicherung bei den Eltern) sind.

Lehrausbildung der überwiegende Teil des Ausbildungsaufwandes (und der Ausbildungszeit) von den Betrieben getragen wird. Das heißt, dass – abgesehen von bildungspolitischen Überlegungen, pädagogischen²⁵⁰ 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
(2023 bzw. 2023/24)

Ausbildung	Detailkosten pro Person/ Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)	Gesamte öffentliche Ausgaben pro Person/Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)
(Betriebliche) Lehrausbildung	Berufsschule: 5.824,-* Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG: 2.005,-**	7.830,-
Überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS (gem. § 30b BAG)	Berufsschule: 5.824,-* AMS-Kosten: 15.608,-*** Landesmittel: +8,79%**** = 1.372,-	22.804,-
Berufsbildende mittlere und höhere Schulen (BMHS)*****	12.612,-*	12.612,-

Quelle: Statistik Austria (Schulkosten) + AMS (ÜBA-Kosten) + WKO (Lehrstellenförderung) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

* Schuljahr 2023/24 (d. h. auf Basis der Schüler:innenzahlen 2023/2024 und der öffentlichen Ausgaben des Jahres 2023). Berufsschulen inkl. land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.

** EUR 205.345.135,- (Gesamtes ausbezahltes Fördervolumen 2023²⁵¹ inkl. Basisförderung und qualitätsbezogene Förderungen, aber ohne Ersatz der Internatskosten) / 102.397 (Zahl der Lehrlinge in Betrieben, Ende Dezember 2023) = EUR 2.005,-. Erst mit dem Budgetjahr 2023 wurden die Fördermittel nicht mehr durch den IEF (Arbeitgeberbeiträge) bereitgestellt, sondern aus Mitteln gem. §14 AMPFG.

*** Gemäß vorläufiger Abrechnung für das Ausbildungsjahr 2023/24 (Stand: 21.10.2025). 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 2023/24 (Planzahlen)

***** BMHS inklusive Technisch gewerbliche Schulen, Kaufmännische Schulen, Akademien für Sozialarbeit und Schulen des Ausbildungsbereichs Fremdenverkehr, Bundessportakademien, Bundesblindenerziehungsinstitut, Bundesinstitut für Gehörlosenbildung, Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, Land- und forstw. Berufs- und Fachschulen, Land- und forstw. Bundeslehranstalten, Medizinisch technische Akademien, Hebammenakademien, 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 Berechnungsbasen zu betonen.

²⁵⁰ 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.

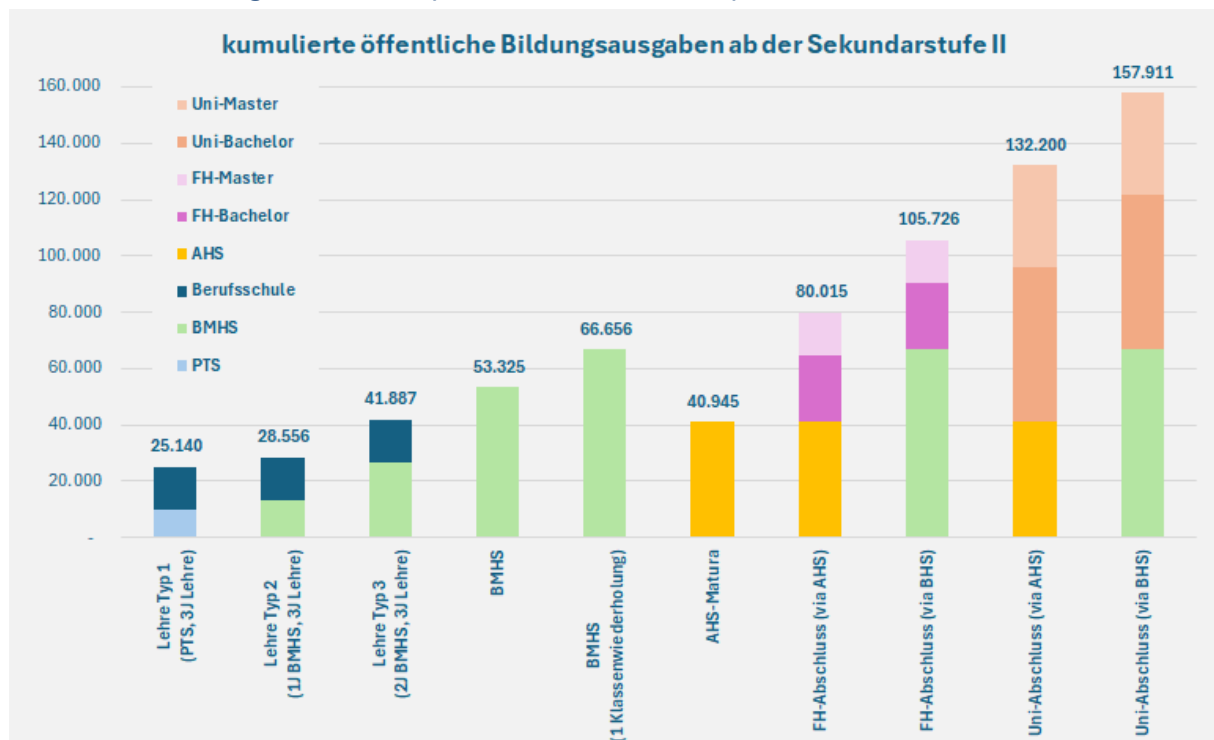
²⁵¹ Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH (2024): Jahresbericht 2023, Wien

28.2 Kumulierte öffentliche Bildungsausgaben nach Ausbildungswegen

Anhand der Informationen zu den jährlichen öffentlichen Bildungsausgaben pro Kopf (also Schüler*in bzw. Student*in) schätzten Schmid/Petanovitsch²⁵² die idealtypischen Ausbildungskosten (auf Basis 2021/22) für eine Fachkraft, welche sich erheblich nach Ausbildungswegen unterscheiden (vgl. Grafik 28-1). Die kumulierten Ausgaben über eine Bildungslaufbahn lassen sich dabei auf zwei Parameter zurückführen: Erstens die schul-/ausbildungsformspezifischen Pro-Kopf-Kosten und zweitens, wie lange eine Schul-/Ausbildungsform im Regelfall (unter Annahme eines erfolgreichen Bildungsabschlusses) besucht wird. Die Werte beziehen sich auf die Bildungsausgaben ab der 9. Schulstufe, da die Ausgaben davor (d.h. für die Primarstufe sowie die Sekundarstufe I) fast ident sind.

Eine idealtypische Bildungslaufbahn für Lehrabsolvent:innen ist mit geschätzten öffentlichen Bildungsausgaben zwischen 25.000 und 42.000 Euro (je nachdem ob in der 9. Schulstufe eine Polytechnische Schule (PTS) oder eine BMHS besucht wurde bzw. ob ein BMHS-Abbruch erst nach der 10. Schulstufe erfolgte) pro Person zu veranschlagen.

Grafik 28-1 Kumulierte öffentliche Pro-Kopf-Bildungsausgaben für idealtypische Ausbildungslaufbahnen (ab der Sekundarstufe II)



Quelle: ibw-Berechnungen basierend auf Angaben zu den Pro-Kopf-Bildungsausgaben laut Statistik Austria 2023 (Bildung in Zahlen 2021/22: Schlüsselindikatoren und Analysen, S/91-93). Für hochschulische Ausbildungen wurde angenommen, dass diese in der Mindeststudiendauer erfolgreich abgeschlossen werden.

Publiziert in: Schmid, Kurt / Petanovitsch, Alexander (2025): Volkswirtschaftlicher Nutzen der Lehrlingsausbildung, ibw-Forschungsbericht Nr. 224, Wien

Aus Perspektive der öffentlichen Haushalte wird pro Kopf für Personen, die eine vollzeitschulische Ausbildung (BMHS²⁵³) durchlaufen, in etwa das Doppelte ausgegeben als für Lehrabsolvent:innen. Die kumulierten Bildungsausgaben für Fachhochschulabsolvent*innen liegen beim Drei- bis Vierfachen (je

²⁵² Vgl. Schmid, Kurt / Petanovitsch, Alexander: Volkswirtschaftlicher Nutzen der Lehrlingsausbildung (2025), ibw-Forschungsbericht Nr. 224, Wien

²⁵³ Anhand der vorliegenden Informationen zu den Bildungsausgaben kann nicht zwischen Fachschulen (BMS) und BHS (berufsbildenden höheren Schulen) differenziert werden.

nachdem ob Bachelor- oder Master-Abschlüsse betrachtet werden) und jene von Universitäts-Absolvent*innen selbst unter Annahme der Mindeststudiendauer sogar beim Vier- bis Fünffachen einer Lehrlingsausbildung. Würde man die üblicherweise längeren Studiendauern berücksichtigen, dann würden die Unterschiede zur Lehrlingsausbildung noch deutlicher ausfallen. Diese doch sehr beträchtlichen Unterschiede bei den öffentlichen Bildungsausgaben zeigen nicht nur die hohe Bedeutung der Lehrlingsausbildung für die Leistbarkeit der öffentlichen Bildungsausgaben sondern stellen auch sehr grundsätzliche Fragen zur Verteilungswirkung und Finanzierungsgerechtigkeit im Bildungssystem.

29 Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für die Betriebe

Damit das duale System in Österreich funktioniert, müssen genügend Betriebe Lehrlinge ausbilden. Bei der Entscheidung, Lehrlinge aufzunehmen, spielen wirtschaftliche Überlegungen eine zentrale Rolle. Aus diesem Grund ist es wichtig, die ökonomischen Aspekte der Lehrlingsausbildung zu betrachten. Dabei zeigt sich, dass sich die Investition für viele Betriebe lohnt. Zusätzlich profitieren ausbildende Unternehmen von weiteren Vorteilen, wie einem verbesserten Image oder dem gezielten Aufbau spezieller Fachkenntnisse im Betrieb.

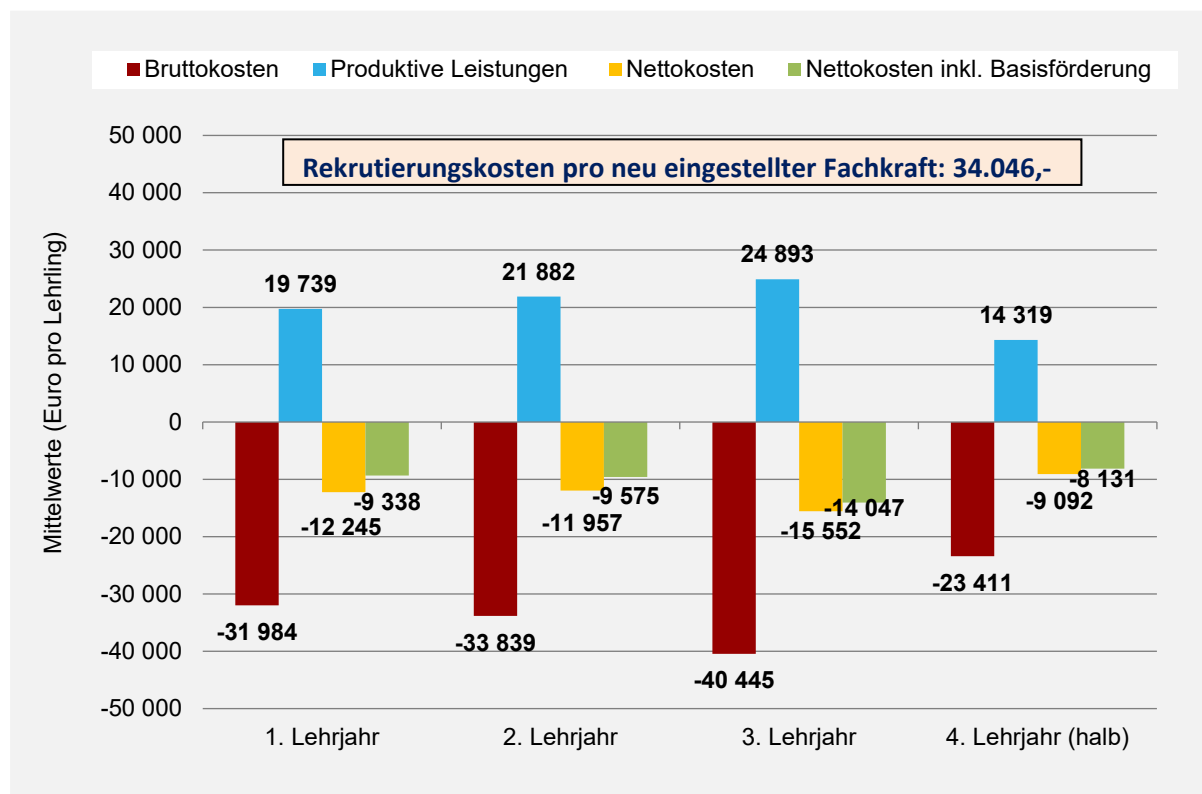
Seit den 1970er-Jahren wird in der DACH-Region regelmäßig untersucht, welche Kosten die betriebliche Ausbildung verursacht und welchen Nutzen sie bringt. In Deutschland wurde dies durch die Edding-Kommission angestoßen, die ein Modell entwickelte, um die finanziellen Auswirkungen von Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung in der beruflichen Bildung zu berechnen. In Österreich gab es ähnliche Studien in den 1980er- und 1990er-Jahren, danach jedoch lange keine umfassenden Erhebungen. Erst 2016 erfolgte eine neue Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Diese Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BWET) durch das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) für das Jahr 2023 wiederholt.²⁵⁴

In diesen Studien wird ein einfaches Kosten-Nutzen-Modell verwendet. Dabei werden zunächst alle Ausgaben während der Lehrzeit erfasst, wie Lohnkosten der Lehrlinge, Personalkosten für Ausbilder:innen und Verwaltung sowie Sachkosten für Material oder Anlagen. Dem stehen die Erträge aus der produktiven Mitarbeit der Lehrlinge und aus staatlichen Förderungen gegenüber. Daraus lassen sich die Nettokosten oder -erträge für den Betrieb berechnen. Grundlage ist, dass die Ausbildung nach einer klaren Ausbildungsordnung erfolgt, sodass der Zeitaufwand für Personal und Sachmittel genau bewertet werden kann. Die Daten werden in detaillierten Betriebsbefragungen erhoben und anschließend für alle Betriebe oder bestimmte Gruppen gemittelt.

Die aktuelle Analyse zeigt, dass die durchschnittlichen Ausbildungskosten in Österreich im Jahr 2023 bei etwa 32.000 Euro im ersten und 40.400 Euro im dritten Lehrjahr lagen. Den größten Anteil machen die Lohnkosten der Lehrlinge aus, die im Laufe der Lehrzeit von 60% auf 72% steigen. Die Kosten für Ausbilder:innen und Verwaltung fallen im Vergleich geringer aus, ebenso wie Sachkosten für Anlagen oder Material. Den Erträgen aus der Mitarbeit der Lehrlinge stehen im Durchschnitt 19.700 Euro im ersten und 24.900 Euro im dritten Lehrjahr gegenüber. Die staatliche Basisförderung, die im Mittel 2.900 Euro im ersten und 1.500 Euro im dritten Lehrjahr beträgt, kann nur einen Teil der Kosten ausgleichen. Netto verbleiben rund 9.300 Euro im ersten und 14.100 Euro im dritten Lehrjahr, sodass die Ausbildung eines Lehrlings über drei Jahre hinweg durchschnittlich etwa 33.000 Euro kostet.

²⁵⁴ Vgl. Löffler, Roland / Kessler, Georg / Schnell Philipp. (2024). Berufsbildscreening und Kosten-Nutzen-Analyse der Lehrlingsausbildung. Endbericht zur Kosten-Nutzen-Analyse (öibf). Wien: öibf.

Grafik 29-1 Durchschnittliche betriebliche Kosten und Erträge (produktive Leistungen) der Lehrlingsausbildung nach Lehrjahren (im Jahr 2023)



Quelle: Löffler, Roland / Kessler, Georg / Schnell, Philipp. (2024). Berufsbildscreening und Kosten-Nutzen-Analyse der Lehrlingsausbildung. Endbericht zur Kosten-Nutzen-Analyse (öibf). Wien: öibf.; Grafik entnommen aus: Dornmayr, Helmut (2025). Lehrlingsausbildung im Überblick 2025. Wien: ibw.

Anmerkung: Kosten/Erträge ohne Berücksichtigung der Basisförderung (gemäß § 19c BAG).

Betrachtet man die Zeit nach der Ausbildung und die Kosten für die Einstellung externer Fachkräfte, verschiebt sich die wirtschaftliche Bewertung deutlich. Ausbildungsbetriebe sparen die teuren Rekrutierungskosten, wenn sie ihre Lehrlinge übernehmen. Diese sogenannten „rekritiven Opportunitätserrträge“ entstehen, weil die Kosten für Bewerbung, Auswahl, Einarbeitung und internen Aufwand entfallen. Im Jahr 2023 lagen diese Kosten bei durchschnittlich 34.000 Euro pro eingestellter Fachkraft. Je höher die Fluktuation im Unternehmen, desto häufiger fallen diese Kosten an. Vor diesem Hintergrund geben 84% der Betriebe an, mit dem Verhältnis von Kosten und Nutzen ihrer Lehrlingsausbildung sehr oder eher zufrieden zu sein.

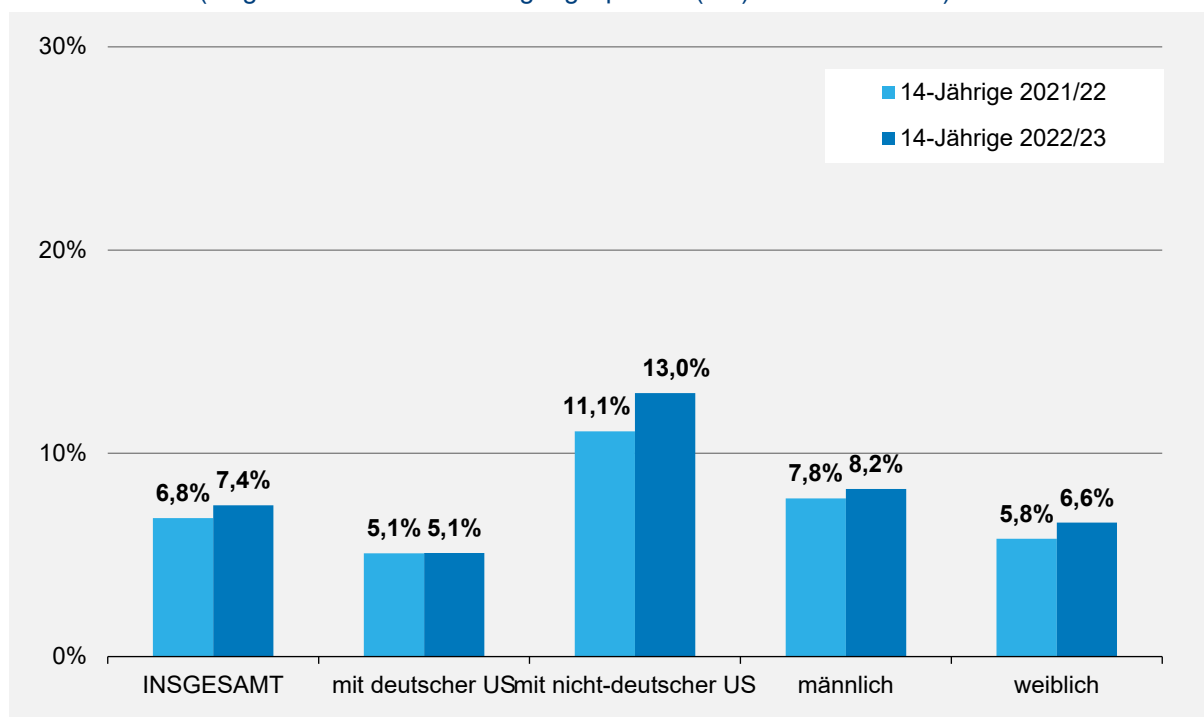
Neben dem wirtschaftlichen Nutzen spielt für die meisten Betriebe das Motiv, passgenaue Fachkräfte auszubilden, eine zentrale Rolle. Viele Unternehmen sehen sich zudem in der Verantwortung, die Region und die Branche mit gut qualifizierten Arbeitskräften zu versorgen. Für zahlreiche Betriebe gehört die Ausbildung von Lehrlingen auch zur eigenen Unternehmenskultur. Darüber hinaus ergeben sich nicht-monetäre Vorteile wie ein gestärktes öffentliches Image, eine höhere Attraktivität für externe Arbeitskräfte, der gezielte Aufbau fachspezifischer Kompetenzen und eine positive Dynamik für die betriebliche Weiterbildung.

Die Lehrlingsausbildung lohnt sich ökonomisch auf mehreren Ebenen. Betriebe profitieren von der produktiven Mitarbeit während der Lehrzeit, von eingesparten Rekrutierungskosten und von einer stärkeren Bindung der Mitarbeiter:innen an das Unternehmen. Hinzu kommen nicht-monetäre Vorteile wie ein verbessertes Image, betriebspezifisches Wissen und eine positive Lernkultur. Angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs ist es daher sinnvoll, dass sowohl Betriebe als auch die öffentliche Hand gezielt in die Lehrlingsausbildung investieren und deren Attraktivität fördern.

30 Jugend ohne Ausbildung

Die hohe Bedeutung einer (über die Pflichtschule hinausgehenden) weiterführenden Ausbildung für die Arbeitsmarktintegration 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 Bildungsdokumentationsgesetzes²⁵⁵ liegen verlässliche Daten über frühe „Drop-Outs“ vor (vgl. Grafik 30-1). Im Schuljahr 2022/23 betrug der Anteil an 14-Jährigen, welche nach Erfüllung der Schulpflicht im Folgeschuljahr (2023/24) keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung/Berufsschulen) besuchten, 7,4%. Im Vergleich zum Jahr davor (6,8%) ist dieser Anteil gestiegen. Besonders hoch (und stark gestiegen) ist dieser Anteil bei Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache (13,0%), bei männlichen Jugendlichen ist er ebenfalls höher (8,2%) als bei weiblichen (6,6%).

Grafik 30-1 Anteil an 14-Jährigen* der Schuljahre 2021/22 bzw. 2022/23 ohne weitere Ausbildung in den Folgeschuljahren (2022/23 bzw. 2023/24) (Insgesamt sowie nach Umgangssprache (US) und Geschlecht)

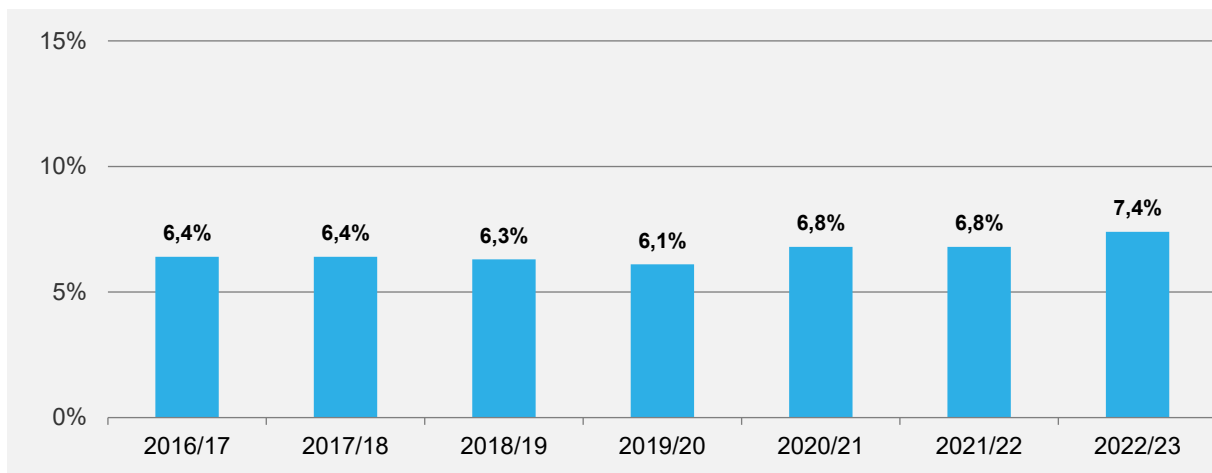


Quelle: Statistik Austria (erstellt am 11.12.2025)

*Anmerkung: 14-jährige Schüler:innen (Alter zum Stichtag 1. September 2021 bzw. 2022) der Schuljahre 2021/22 bzw. 2022/23, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2021/22 bzw. 2022/23 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

Die Einführung der Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, die erstmals für Jugendliche galt, welche die Schulpflicht im Juli 2017 beendet haben, scheint auf den weiterführenden Schulbesuch nach der Pflichtschule nur 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. ab 2020/21 („Corona“) sogar gestiegen (vgl. Grafik 30-2).

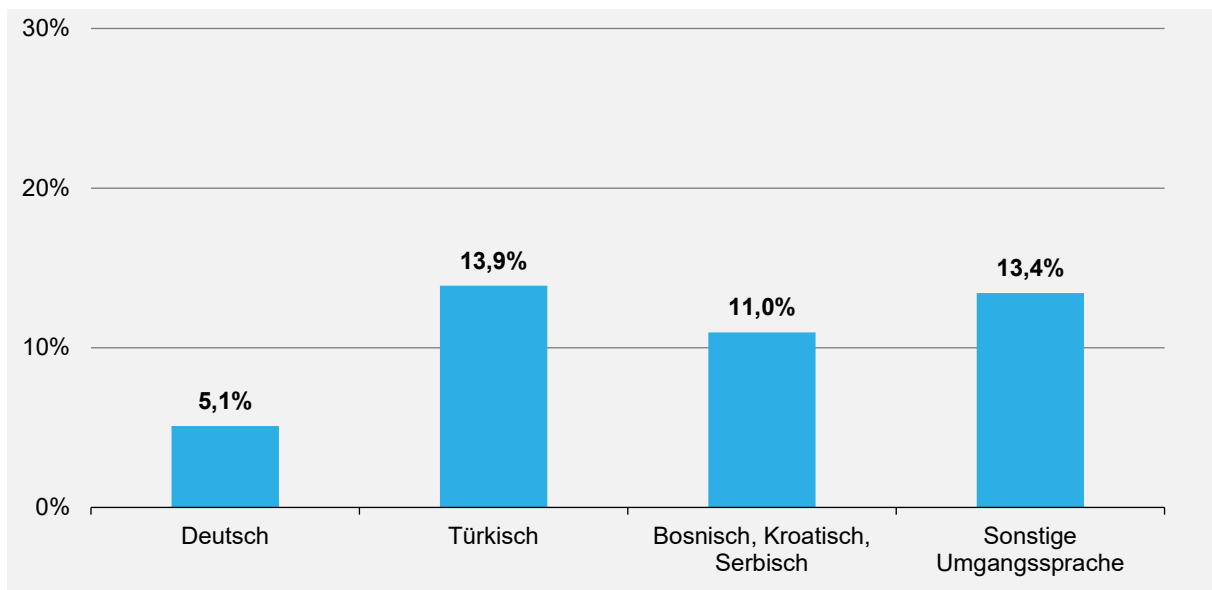
²⁵⁵ Die Verarbeitung von Daten aus den Evidenzen der Bildungseinrichtungen für Zwecke der Bundesstatistik zum Bildungswesen und des Bildungsstandsregisters erfolgt durch die „Bundesanstalt Statistik Österreich“ (Statistik Austria).

Grafik 30-2 Anteil an 14-Jährigen* ohne weitere Ausbildung im Folgeschuljahr im Zeitverlauf

Quelle: Statistik Austria

*Anmerkung: 14-jährige Schüler:innen (Alter zum Stichtag 1. September 2022) des Schuljahres 2022/23, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2022/23 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

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 2022/23 betrug der Anteil an 14-Jährigen mit türkischer Umgangssprache, die im Folgeschuljahr keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung bzw. Berufsschulen) besuchten, in Österreich 13,9%. Bei männlichen Jugendlichen mit türkischer Umgangssprache war dieser Anteil noch deutlich höher (16,6%) als bei weiblichen (10,9%).

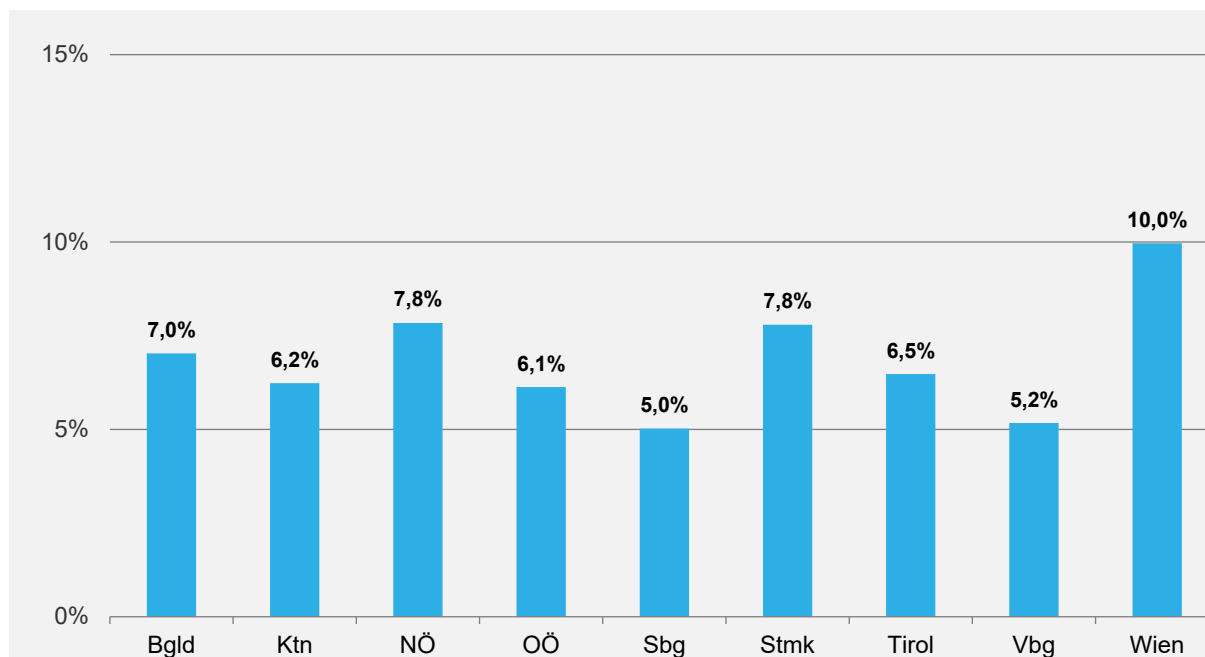
Grafik 30-3 Anteil an 14-Jährigen* des Schuljahres 2022/23 ohne weitere Ausbildung im Folgeschuljahr (2023/24) nach Umgangssprache (Österreich)

Quelle: Statistik Austria (erstellt am 11.12.2025)

*Anmerkung: 14-jährige Schüler:innen (Alter zum Stichtag 1. September 2022) des Schuljahres 2022/23, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2022/23 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 30-4) ist der Anteil an 14-Jährigen des Schuljahres 2022/23, welche im Folgeschuljahr (2023/24) keine weiterführende Ausbildung besuchten, vor allem in Wien (10,0% bei den 14-Jährigen des Schuljahres 2022/23) sowie in der Steiermark (7,8%) und in Niederösterreich (7,8%) überdurchschnittlich hoch, in Salzburg (5,0%) am niedrigsten.

Grafik 30-4 Anteil an 14-Jährigen* des Schuljahres 2022/23 ohne weitere Ausbildung im Folgeschuljahr (2023/24) nach Bundesländern



Quelle: Statistik Austria (erstellt am 11.12.2025)

*Anmerkung: 14-jährige Schüler:innen (Alter zum Stichtag 1. September 2022) des Schuljahres 2022/23, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2022/23 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

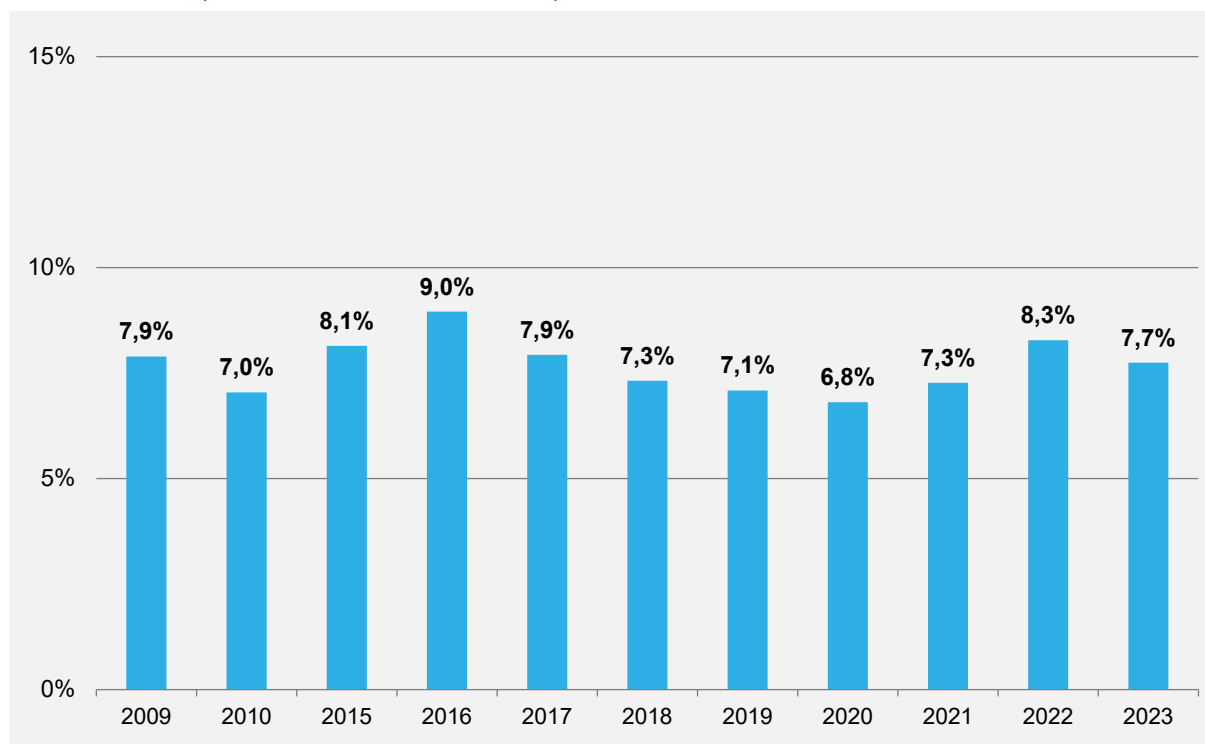
Der Großteil (nämlich 5,2% von 7,4%) der 14-Jährigen des Schuljahres 2022/23, welche nach Erfüllung der Schulpflicht im Folgeschuljahr (2023/24) keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung/Berufsschulen) besuchten, hat immerhin einen erfolgreichen Abschluss der Sekundarstufe I (8. Schulstufe) erreicht, der zum Besuch einer weiterführenden Ausbildung gem. § 28 Abs. 3 SchUG (Schulunterrichtsgesetz) berechtigt. **2,3%** haben **keinen Abschluss der Sekundarstufe I** erreicht. Auch dieser Anteil war bei Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache deutlich höher (4,9% versus 1,1% bei Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache).²⁵⁶

²⁵⁶ Quelle: Statistik Austria (2026)

Besondere Beachtung in der bildungspolitischen Debatte kommt den Frühen Ausbildungsabbrecher:innen (FABA) – international als „Early School Leavers“ bezeichnet (vgl. auch Grafik 3-9) - sowie den sog. „NEETs“ zu, d.h. 15- bis 24-jährigen Jugendlichen, die weder erwerbstätig noch in Aus- oder Weiterbildung sind („Young people **N**either in **E**mployment nor **E**ducation or **T**raining“). Für die Analyse beider Gruppen können die Daten des Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) von Statistik Austria herangezogen werden, die eine Vollerhebung darstellen, allerdings nur mit zeitlicher Verzögerung veröffentlicht werden können.

Der Anteil der 15-17-jährigen Frühen AusBildungsAbbrecher:innen (FABA) an der jeweiligen Gesamtbevölkerung ist seit 2021 wieder deutlich gestiegen (7,7% im Jahre 2023), nachdem er von 2017 bis 2020 deutlich gesunken war, was wohl auch in Zusammenhang mit der seit 1. Juli 2017 geltenden Ausbildungspflicht bis 18 (Jahre) zu sehen war. 56,9% der 15-17-jährigen Frühen AusBildungsAbbrecher:innen (FABA) des Jahres 2023 hatten Migrationshintergrund (1. und 2.Generation).

Grafik 30-5 Anteil 15-17-jähriger Früher AusBildungsAbbrecher:innen (FABA) an der jeweiligen Gesamtbevölkerung (Österreich; BibEr; 2009-2023)

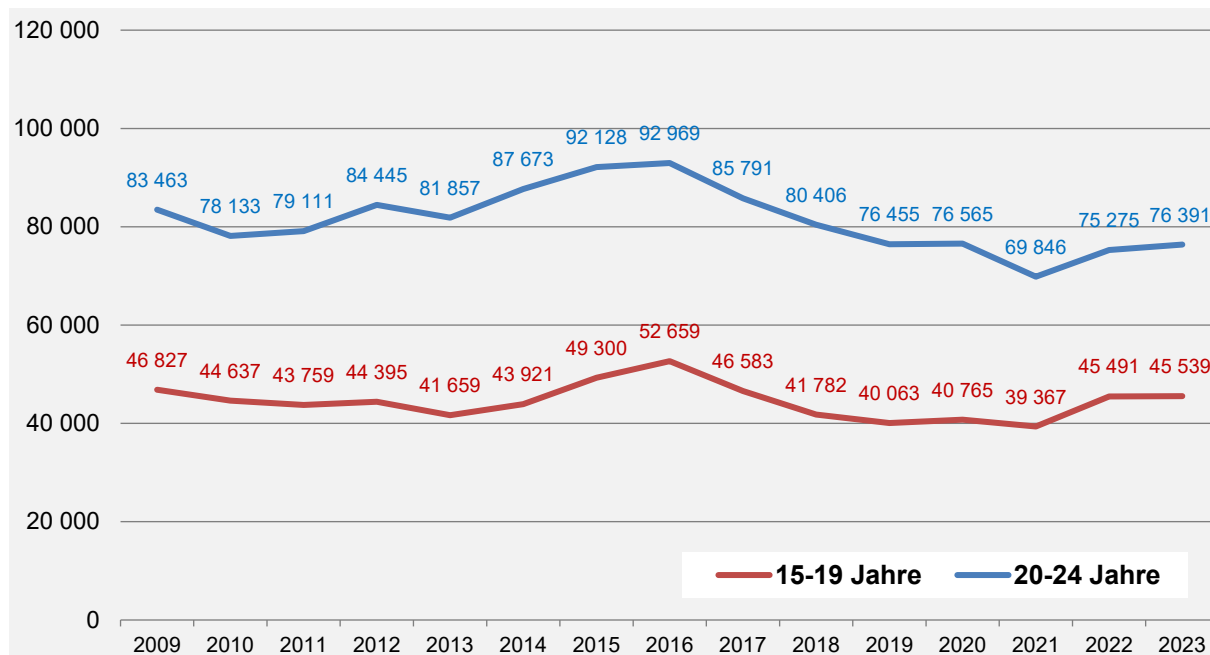


Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASGPK und AMS. Erstellt am 22.12.2025.

Definition: Frühe AusBildungsAbbrecher:innen (FABA) sind hier als 15-17-jährige Personen definiert, die zum Stichtag 31.10. des jeweiligen Jahres einen Hauptwohnsitz in Österreich haben, keine laufende Teilnahme an einer formalen Bildung aufweisen, keine Pension beziehen und höchstens einen Pflichtschulabschluss besitzen. Es handelt sich dabei um eine Annäherung an die internationale Definition der Early School Leavers.

Seit 2021 ist zudem sowohl die Zahl der 15-19-jährigen (2023: 45.539) als auch der 20-24-jährigen (2023: 76.391) nicht-erwerbstätigen Jugendlichen, die sich in keiner laufenden Ausbildung befinden („NEETs“), merklich gestiegen, nachdem sie ab 2017 deutlich gesunken war, was wohl ebenfalls in Zusammenhang mit der seit 1. Juli 2017 geltenden Ausbildungspflicht bis 18 (Jahre) zu sehen war.

Grafik 30-6 Nicht-erwerbstätige Jugendliche (15- bis 24-Jährige), die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen (NEET)
(Österreich; BibEr; 2009-2023)



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASGPK und AMS. Erstellt am 22.12.2025.

Definition: Bildungs- und erwerbsferne Personen (NEET) sind als Personen definiert, die zum Stichtag 31.10. des jeweiligen Jahres einen Hauptwohnsitz in Österreich haben, keine Ausbildung besuchen, keine Pension beziehen und keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Es handelt sich dabei um eine Annäherung an die internationale Definition der NEET.

31 Berufseinstieg: Jugendliche nach Ausbildungsende

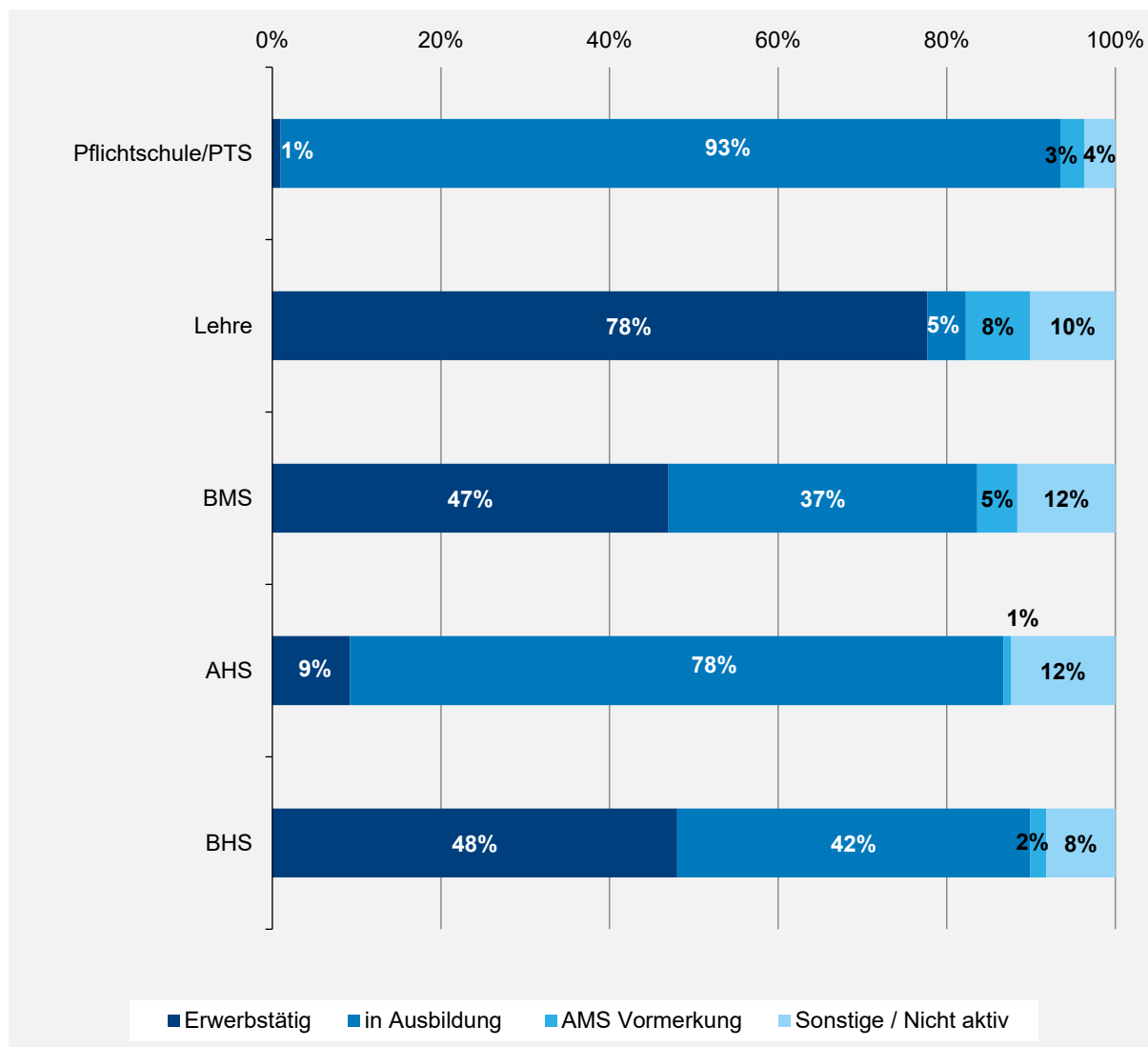
Die Sektion VI des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (heute: BMAS-GPK) hat im Dezember 2011 gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice Österreich und der Bundesanstalt Statistik Österreich die Durchführung eines **bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr)** beschlossen: 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 2020/21 – vor.

31.1 Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende

Die Analyse des Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende (positive Lehrabschlussprüfung) verdeutlicht vor allem die **direkte Berufseinmündung der Lehrlingsausbildung** (im Vergleich zu anderen Ausbildungswegen bis zur Sekundarstufe II): 18 Monate nach dem Ausbildungsende (Lehrabschluss) waren 78% der Lehrabsolvent:innen des Abschlussjahrs 2021/22²⁵⁷ erwerbstätig und lediglich 5% (noch bzw. wieder) in Ausbildung. Bei den anderen Ausbildungswegen lag der Anteil der Erwerbstätigen zu diesem Zeitpunkt jeweils (teilweise auch deutlich) unter 50% (vgl. Grafik 31-1). Rund 8% der Lehrabsolvent:innen des Abschlussjahrs 2021/22 waren 18 Monate nach dem Ausbildungsabschluss arbeitslos gemeldet (beim AMS). Dieser Wert liegt über denen anderer Ausbildungswege, da eben auch mehr Lehrabsolvent:innen direkt auf den Arbeitsmarkt (und nicht in weitere Ausbildungen) wollen. Beispielsweise befanden sich 78% der Absolvent:innen einer AHS 18 Monate nach dem Ausbildungsabschluss (weiter) in Ausbildung (z.B. Studium).

²⁵⁷ Darunter befinden sich in der Betrachtungsweise des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (BibEr) auch Personen, welche keine Lehrausbildung/Lehrzeit absolviert haben, sondern „nur“ zur Lehrabschlussprüfung angetreten sind, z.B. Lehrabschlussprüfungen im Rahmen einer außerordentlichen Zulassung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG („zweiter Bildungsweg“ – vgl. Abschnitt 22.3).

Grafik 31-1 Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsabschluss
(Abschlüsse des Ausbildungsjahrs 2021/2022)



Quelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (im Auftrag von BMASGPK und AMS) + ibw-Berechnungen (Datenabfrage: 14.4.2026; letzte Aktualisierung: 22.12.2025)

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. ohne der Kategorie „Sonstige BMS“, z. B. ohne Gesundheits- und Krankenpflegesschulen oder Meisterprüfungen).

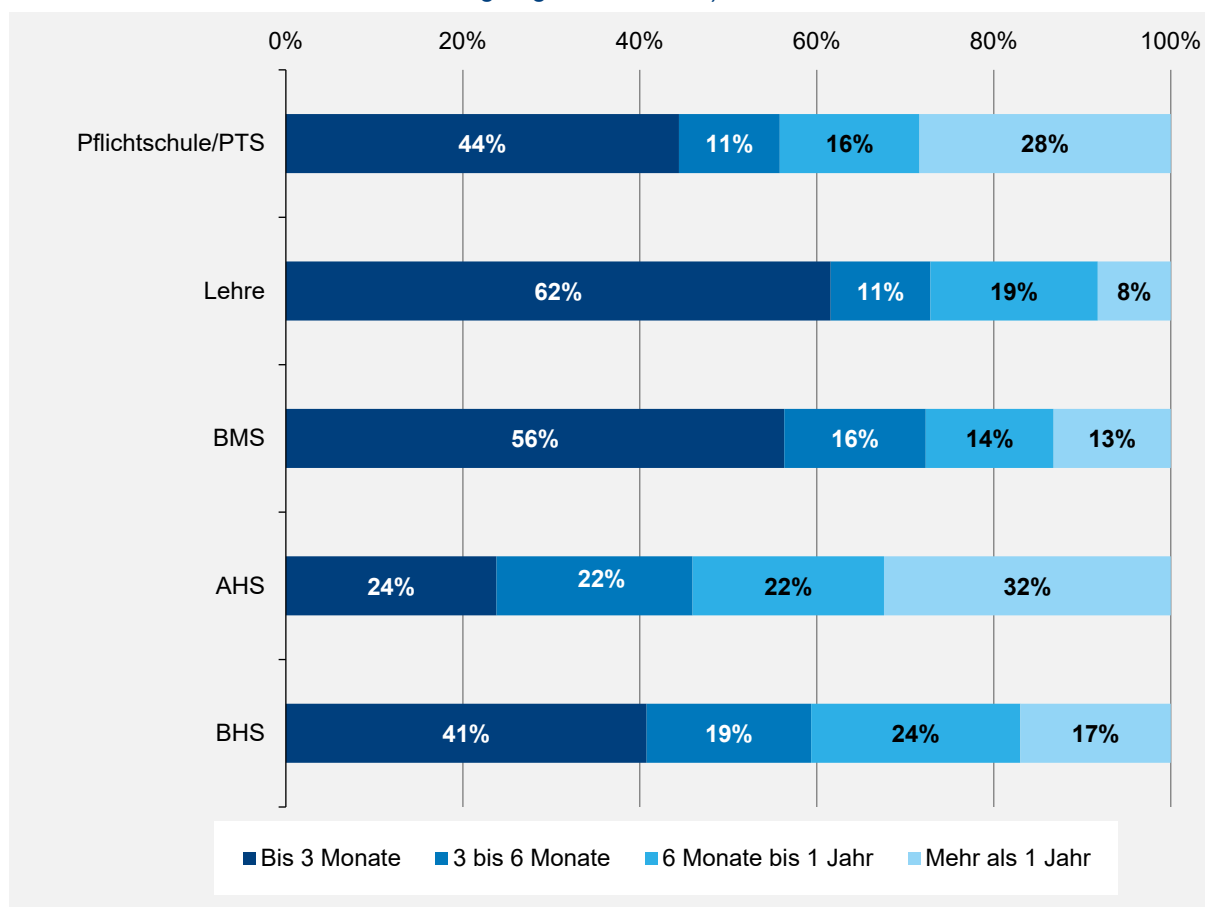
„BHS“ = höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, land- und forstwirtschaftliche sowie pädagogische höhere Schulen (ohne „Sonstige BHS“ (Berufsreifepfungen)).

31.2 Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsende

92% jener Absolvent:innen einer Lehre, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach Ausbildungsabschluss (im Jahr 2021/22) eine Erwerbstätigkeit aber keine weitere Ausbildung begonnen haben, wurden bereits im 1. Jahr nach Ausbildungsende erwerbstätig, 62% 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 Absolvent:innen 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 2021/22. 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 BMASGPK und AMS) + ibw-Berechnungen (Datenabfrage: 14.4.2026; letzte Aktualisierung: 22.12.2025)

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. ohne der Kategorie „Sonstige BMS“, z. B. ohne Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meisterprüfungen).

„BHS“ = höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, land- und forstwirtschaftliche sowie pädagogische höhere Schulen (ohne „Sonstige BHS“ (Berufsreifepfahrungen)).

31.3 Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss

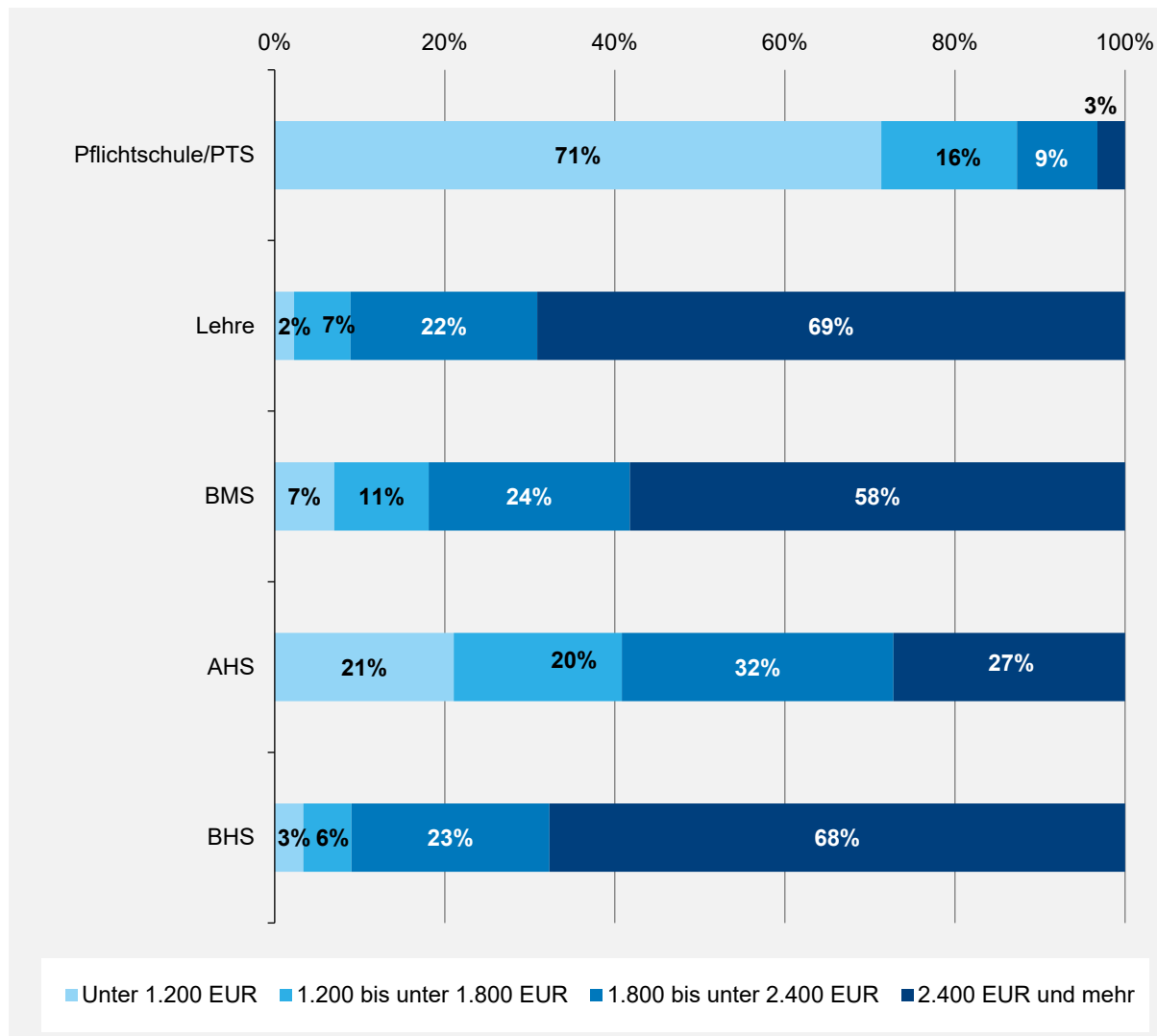
Im Vergleich mit anderen Ausbildungsabschlüssen bis zur Sekundarstufe II liegen auch die **Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss bei Lehrabsolvent:innen**²⁵⁸ **vergleichsweise günstig** (vgl. Grafik 31-3): Lediglich bei 2% betrug das (inflationsbereinigte) monatliche Bruttoeinkommen 18 Monate nach Lehrabschluss weniger als EUR 1.200,-, bei immerhin 69% aber mehr als EUR 2.400,- (bezogen auf jene, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach Ausbildungsabschluss im Jahr 2021/22 keine weitere Ausbildung begonnen haben und bereits erwerbstätig waren). Die Einstiegseinkommen der Lehrabsolvent:innen lagen daher etwa im Bereich der Absolvent:innen einer berufsbildenden höheren Schule (BHS) und deutlich höher als bei Absolvent:innen 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: 71% dieser Absolvent:innen des Ausbildungsjahres 2021/22 verdienten 18 Monate nach Ausbildungsabschluss monatlich weniger als EUR 1.200,-. Ein ähnliches Bild zeigt auch die Analyse der Brutto-Medianeinkommen bei Vollzeit-Erwerbstätigkeit 18 Monate nach Ausbildungsabschluss 2021/22 (vgl. Grafik 31-4): Lehrabsolvent:innen (EUR 2.800) liegen hier gemeinsam mit BHS-Absolvent:innen (ebenfalls EUR 2.800) voran.

Zu bedenken ist bei der Betrachtung der Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss grundsätzlich, dass es sich bei den in Grafik 31-3 und Grafik 31-4 dargestellten Werten um **Durchschnittswerte** handelt, wobei es natürlich (vor allem auch im Bereich der Lehre) **erhebliche Unterschiede zwischen Berufsgruppen und Branchen** gibt.

²⁵⁸ Darunter befinden sich in der Betrachtungsweise des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (BibEr) auch Personen, welche keine Lehrausbildung/Lehrzeit absolviert haben, sondern „nur“ zur Lehrabschlussprüfung angetreten sind, z.B. Lehrabschlussprüfungen im Rahmen einer außerordentlichen Zulassung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG („zweiter Bildungsweg“ – vgl. Abschnitt 22.3).

Grafik 31-3 Bruttomonatseinkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss (inflationsbereinigt*)

(Abschlüsse des Ausbildungsjahrs 2021/22. Eingeschränkt auf jene Personen, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach dem Bildungsabschluss keine weitere Ausbildung begonnen haben und 18 Monate nach dem Abschluss einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgegangen sind.)



Quelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (im Auftrag von BMASGPK und AMS) + ibw-Berechnungen (Datenabfrage: 14.4.2026; letzte Aktualisierung: 22.12.2025)

Anmerkungen:

Das Einkommen unselbständiger Erwerbstätigkeit errechnet sich aus dem Bruttoverdienst, reduziert um Sonderzahlungen (wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld).

*Um eine Vergleichbarkeit des Einkommens zwischen den Jahren zu bieten, erfolgte eine Gewichtung mittels VPI auf das Jahr 2023.

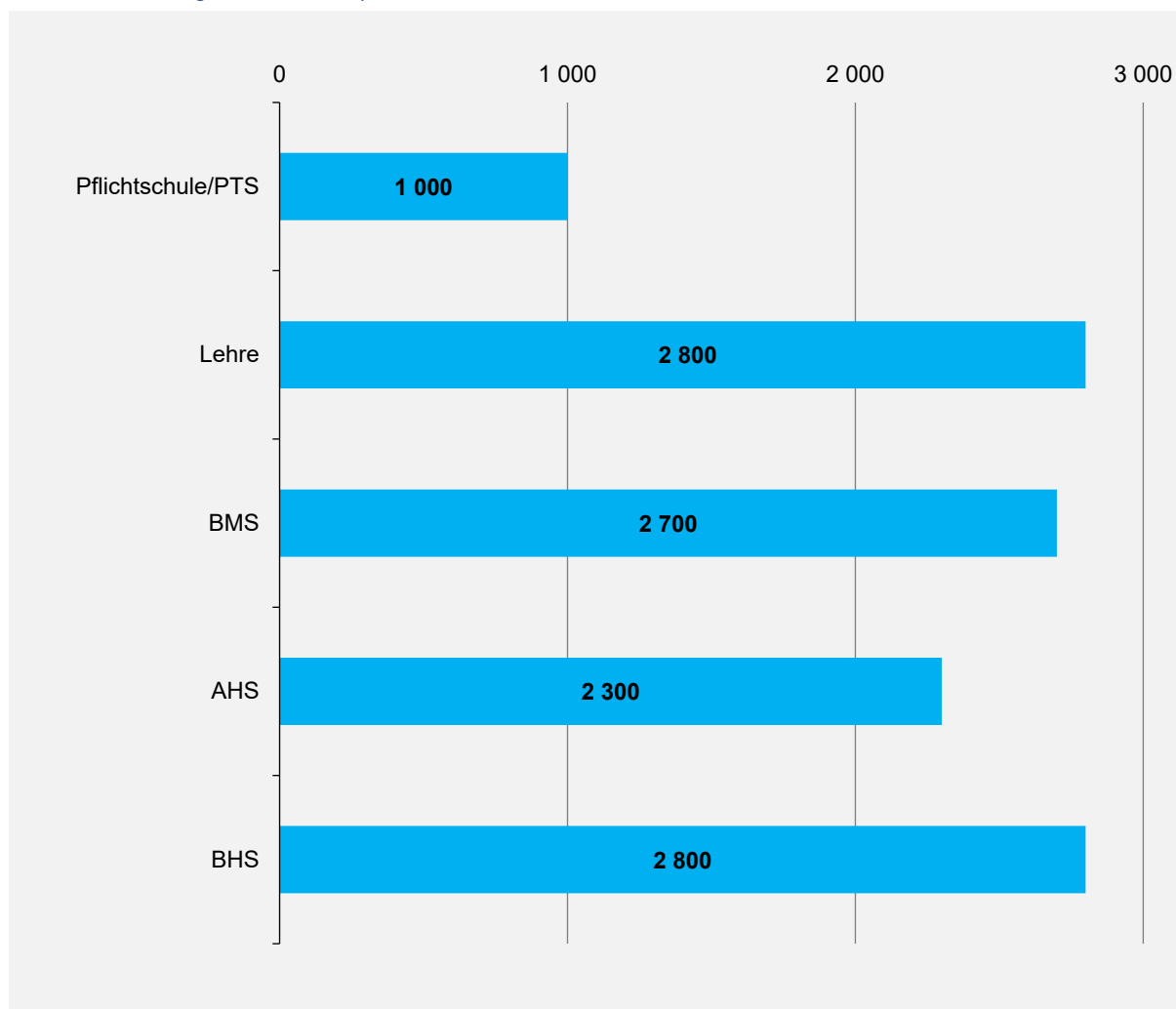
Prozentuierung (nur) auf Basis jener Personen, die nicht weiter in Ausbildung sind und bereits eine 1. Erwerbstätigkeit gemäß den Definitionskriterien aufzuweisen haben sowie ohne Einkommen „unbekannt“. Eine Erwerbstätigkeit wird nur dann als 1. Erwerbstätigkeit gezählt, wenn sie zum Stichtag 6 Monate 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. ohne der Kategorie „Sonstige BMS“, z. B. ohne Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meisterprüfungen).

„BHS“ = höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, land- und forstwirtschaftliche sowie pädagogische höhere Schulen (ohne „Sonstige BHS“ (Berufsreifepfungen)).

Grafik 31-4 Brutto-Medianeinkommen (EUR) bei Vollzeit-Erwerbstätigkeit 18 Monate nach Ausbildungsabschluss (inflationsbereinigt*)

(Abschlüsse des Ausbildungsjahrs 2021/22. Eingeschränkt auf jene Personen, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach dem Bildungsabschluss keine weitere Ausbildung begonnen haben)



Quelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (im Auftrag von BMASGPK und AMS) (Datenabfrage: 14.4.2026; letzte Aktualisierung: 22.12.2025)

Anmerkungen:

Das Einkommen unselbständiger Erwerbstätigkeit errechnet sich aus dem Bruttoverdienst, reduziert um Sonderzahlungen (wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld).

*Um eine Vergleichbarkeit des Einkommens zwischen den Jahren zu bieten, erfolgte eine Gewichtung mittels VPI auf das Jahr 2024.

„Pflichtschule/PTS“ = Hauptschulen, Neue Mittelschulen, AHS-Unterstufen und Sonderschulen, Polytechnische Schulen (PTS).

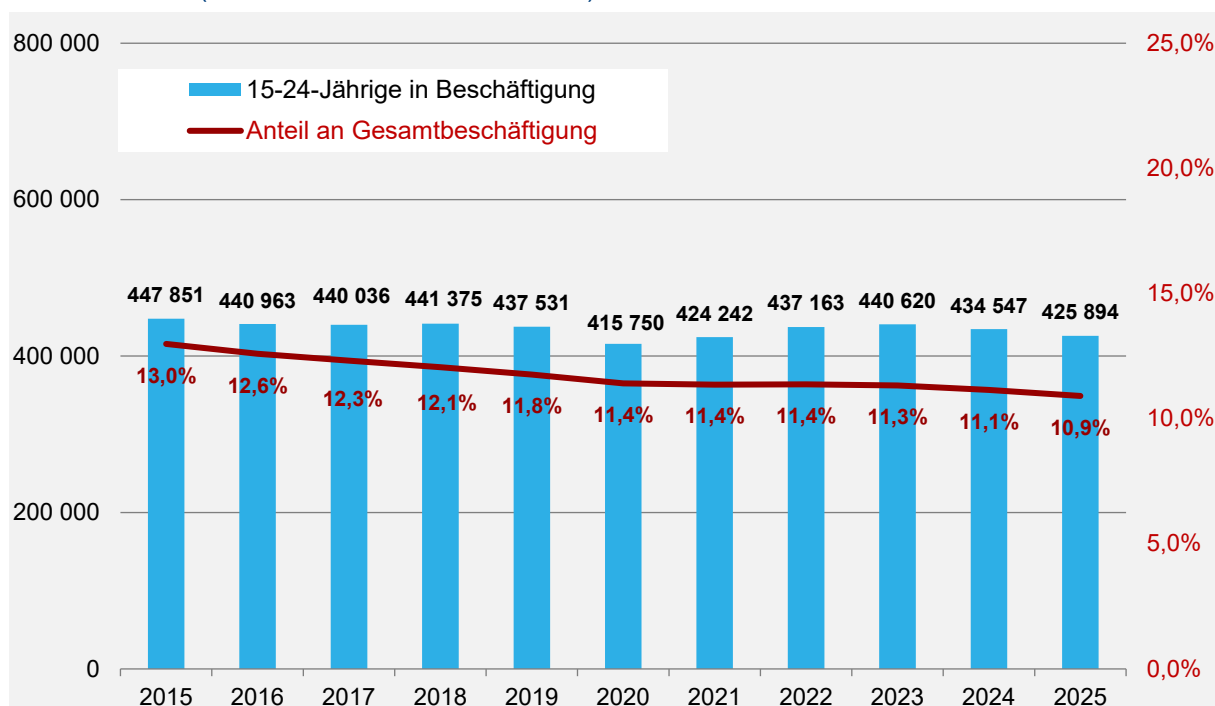
„BMS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche sowie land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen (d. h. ohne der Kategorie „Sonstige BMS“, z. B. ohne Gesundheits- und Krankenpflegesschulen oder Meisterprüfungen).

„BHS“ = höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, land- und forstwirtschaftliche sowie pädagogische höhere Schulen (ohne „Sonstige BHS“ (Berufsreifeproofungen)).

32 Jugend in Beschäftigung

Im Jahresdurchschnitt 2025 waren insgesamt (d. h. inkl. Lehrlinge) 425.894 Jugendliche/Jung-erwachsene im Alter von 15 bis 24 Jahren in Österreich beschäftigt (Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen) und damit um fast 9.000 Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren weniger als im Jahresdurchschnitt 2024 (vgl. Grafik 32-1 und Grafik 32-2).²⁵⁹ 2025 betrug der Anteil der 15-24-Jährigen an allen Beschäftigten Österreichs 10,9%, nachdem er 2015 noch 13,0% betragen hatte. Der anteilmäßige Rückgang ist in erster Linie Ausdruck der langen Zeit rückläufigen Zahl an Jugendlichen bzw. der Zuwanderung Älterer (vgl. Kapitel 14 und 34), 2020 und ab 2023 allerdings auch einer stärker/überproportional steigenden Jugendarbeitslosigkeit (vgl. Grafik 33-1 und Grafik 33-2). Über alle Altersgruppen hinweg betrachtet (vgl. Grafik 32-3) ist österreichweit im Jahr 2025 (Jahresdurchschnitt) die Zahl der Beschäftigten wieder auf ein neues „Allzeithoch“ (seit 1955) in Höhe von 3.965.011 Beschäftigten gestiegen, dies waren allerdings nur mehr rund 4.300 Beschäftigte mehr als im Jahr 2024.²⁶⁰ Um den langfristigen Trend des seit 1955 relativ kontinuierlich erfolgenden Beschäftigungswachstums fortsetzen zu können, bedarf es neben einer positiven wirtschaftlichen Dynamik angesichts der demographischen Entwicklung auch einer (entsprechend qualifizierten bzw. zu qualifizierenden) Zuwanderung (vgl. auch Grafik 32-4 und Abschnitt 34.2). Die zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation bis September 2025 vorliegenden Daten deuten darauf hin, dass auch 2025 trotz der rückläufigen Konjunktur mit einer weiteren leichten Zunahme der Gesamtbeschäftigtenzahl zu rechnen sein könnte (Ende September 2025: 3.999.093 Beschäftigte, d.h. + 4.763 bzw. +0,1% im Vergleich zu September 2024).

Grafik 32-1 Entwicklung der 15- bis 24-Jährigen in Beschäftigung (inkl. Lehrlinge)
(Jahresdurchschnitt 2015 – 2025)



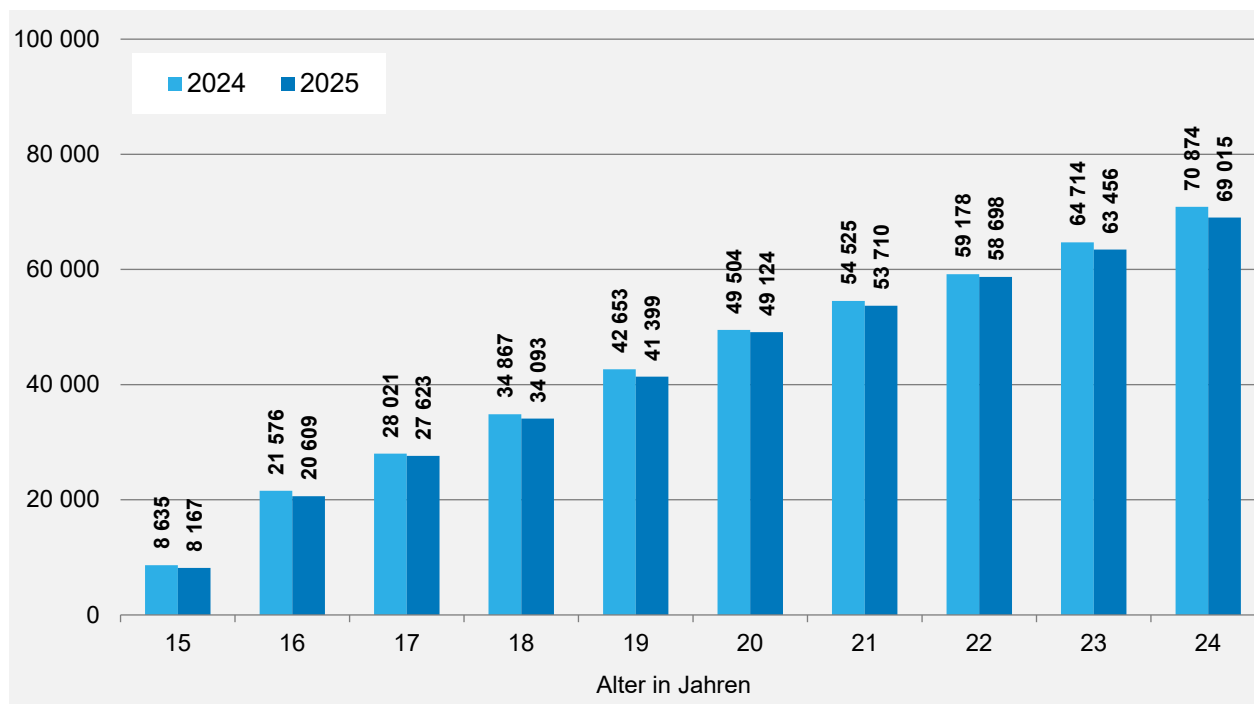
Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Beschäftigte ohne präsenzdienstleistende Personen und Kinderbetreuungsgeldbezieher:innen. Alterszuordnung nach vollendetem Alter.

²⁵⁹ Beschäftigte ohne präsenzdienstleistende Personen und Kinderbetreuungsgeldbezieher:innen.

²⁶⁰ Ohne Präsenzdienner:innen und Kinderbetreuungsgeldbezieher:innen betrachtet: 3.904.734 Beschäftigte 2025.

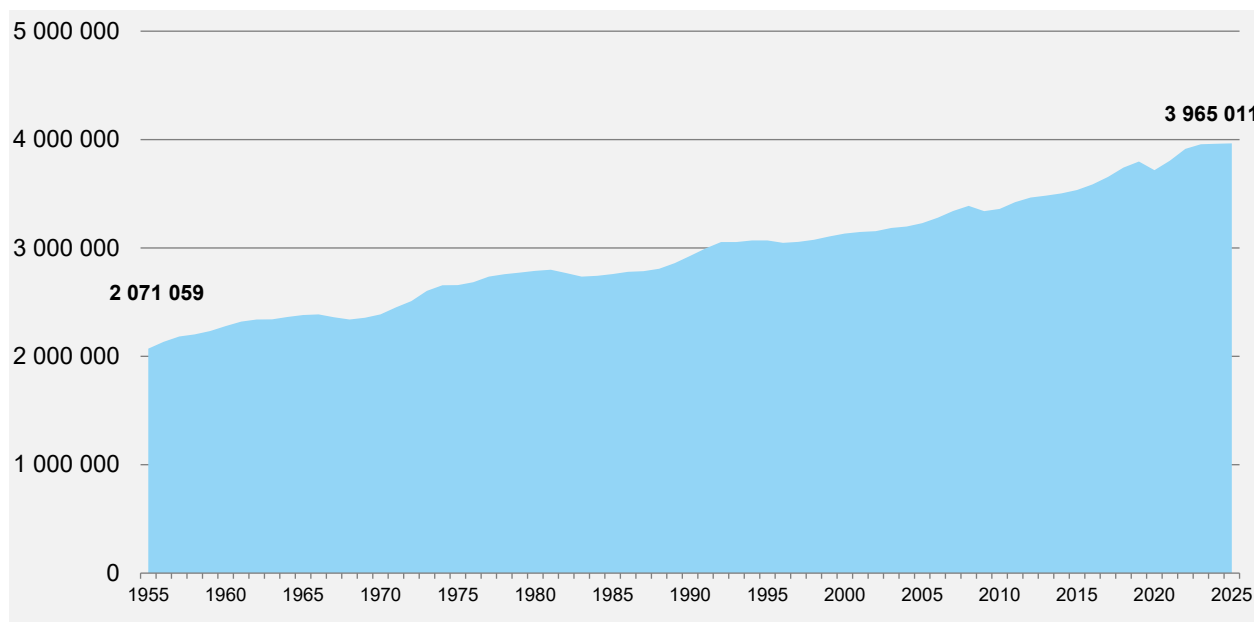
Grafik 32-2 15- bis 24-Jährige in Beschäftigung nach Altersklassen (inkl. Lehrlinge)
(Jahresdurchschnitt 2024 + 2025)



Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger

Anmerkungen: Ohne präsenzdienstleistende Personen und Kinderbetreuungsgeldbezieher:innen.
Altersgliederung nach vollendetem Alter.

Grafik 32-3 Gesamtbeschäftigung in Österreich
(Jahresdurchschnitt 1955 – 2025; Alle Altersgruppen)

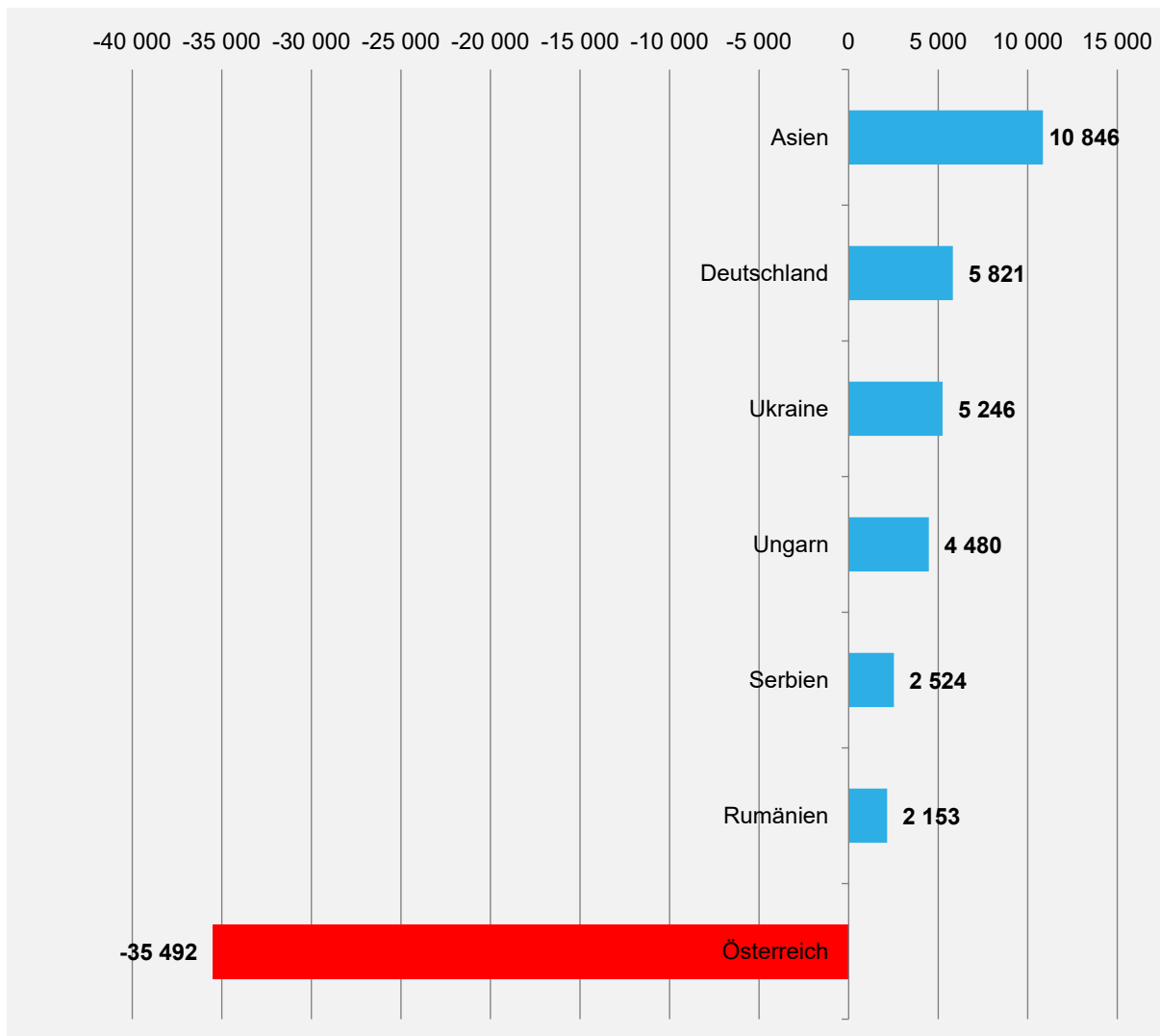


Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger

Anmerkungen: Unselbständig Beschäftigte zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG. Geringfügig Beschäftigte sind nicht erfasst.
Inkl. Präsenzdienner:innen und KBG- bzw. KRG-Bezieher:innen.

Die Zunahme der Gesamtbeschäftigung von 2024 auf 2025 erfolgte in Österreich ausschließlich aufgrund der Zunahme von Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft (insgesamt ein Plus von rund 40.000 Personen), am stärksten war die Zunahme bei Staatsbürger:innen aus Asien (+10.846 Personen) sowie aus Deutschland (+5.821), der Ukraine (+5.246) und Ungarn (+4.480). Die Zahl beschäftigter Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft ging um 35.492 zurück (vgl. Grafik 32-4).

Grafik 32-4 Veränderung der Zahl der Beschäftigten 2024 – 2025 nach Staatsbürgerschaft
(Jahresdurchschnitt 2024-2025; Alle Altersgruppen; Die häufigsten Herkunftsregionen: Betrachtung auf Länderebene für Europa bzw. auf Kontinentalebene darüber hinaus)



Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen

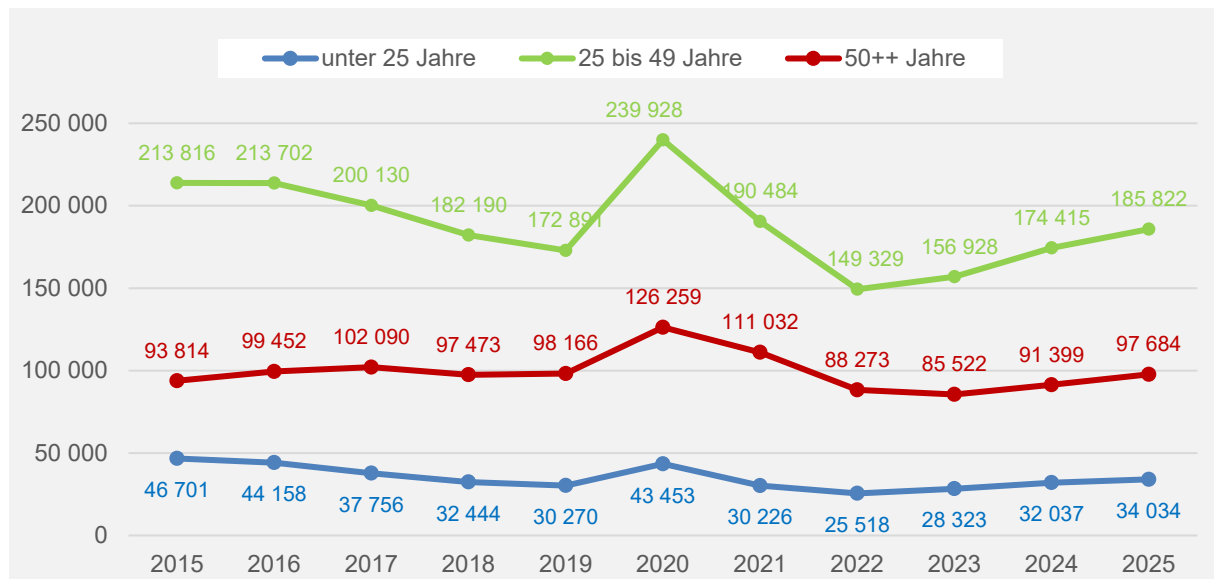
Anmerkungen: Unselbständig Beschäftigte zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG. Geringfügig Beschäftigte sind nicht erfasst.

Inkl. Präsenzdienster:innen und KBG-Bezieher:innen.

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 seit 2023 aber wieder deutlich zugenommen (2025: 34.034 Personen). In Summe hat sich die Zahl der arbeitslosen Unter-25-Jährigen im Zeitraum 2015-2025 von 46.701 (2015) auf 34.034 (2025) verringert. Erhöht hat sich in diesem Zeitraum die Zahl der Arbeitslosen über 50 Jahren (2015: 93.814; 2025: 97.684), was auch in Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung zu sehen ist und sich daher nicht unbedingt in der Arbeitslosenquote dieser Altersgruppe widerspiegelt (vgl. Grafik 33-2). Der Anteil der Unter-25-Jährigen an allen Arbeitslosen hat sich seit 2015 deutlich verringert (2015: 13,2%; 2025: 10,7%), ist allerdings seit 2021 (9,1%) wieder gestiegen (Anm.: nicht grafisch abgebildet).

Grafik 33-1 Bestand an Arbeitslosen nach Altersgruppen
(Österreich; Jahresdurchschnittswerte; 2015 – 2025)

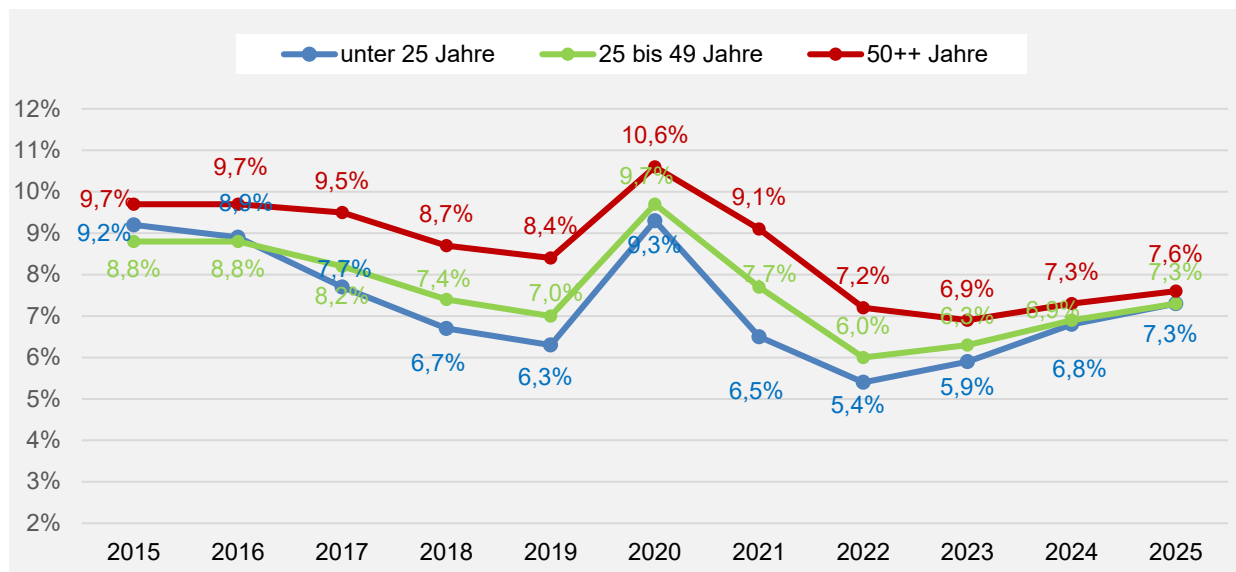


Quelle: BMASGPK (amis)

Auch die Entwicklung der Arbeitslosenquoten gemäß AMS-Berechnungsmethodik²⁶¹ nach Altersgruppen (vgl. Grafik 33-2) veranschaulicht den grundsätzlich positiven Trend bei der Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in Österreich bis 2019 und dessen Unterbrechung im Jahr 2020 („Corona-Krise“). Im Jahr 2020 („Corona-Krise“) erfolgte 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 -2025 wieder deutlich anstieg (auf 7,3% im Jahr 2025), wobei der Zuwachs zuletzt wiederum stärker war als in den anderen Altersgruppen.

²⁶¹ Siehe Erläuterung und alternative Berechnungsweise in Zusammenhang mit Grafik 34-5.

Grafik 33-2 Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen
(Österreich; AMS-Berechnungsmethodik; Jahresdurchschnittswerte 2015 – 2025)



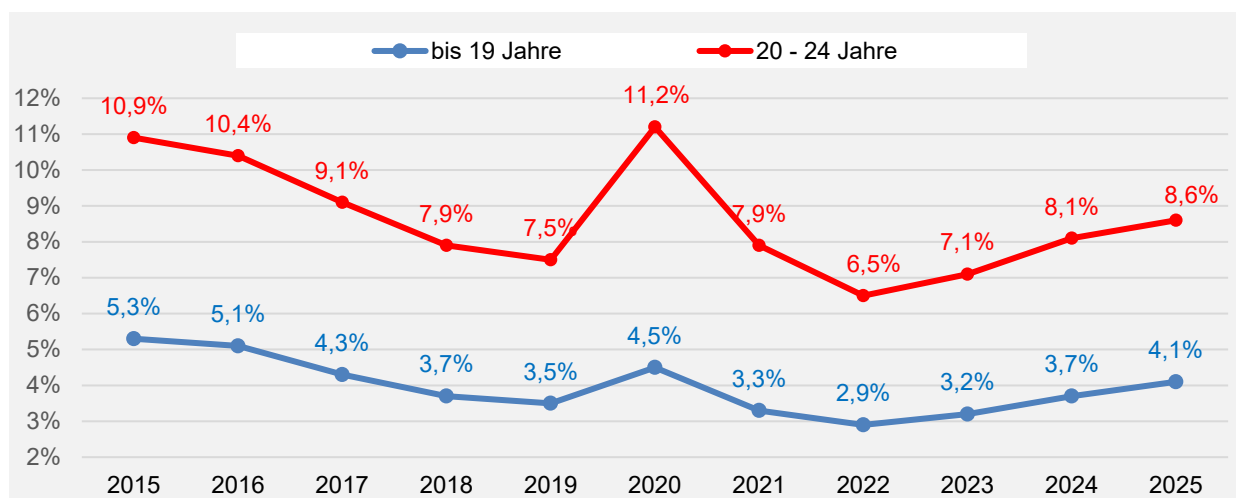
Quelle: BMASGPK (amis)

Anmerkungen: Verwendung der „Neuen“ Beschäftigtendaten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger (d. h. u. a. inkl. freie Dienstverträge)

Berechnung Arbeitslosenquote gemäß AMS: Bestand an arbeitslosen Personen dividiert durch die Summe aus Arbeitslosenbestand und unselbständig Beschäftigten.

Grafik 33-3 veranschaulicht die Entwicklung der Jugendarbeitslosenquoten (nationale Berechnungsweise gemäß AMS) in Österreich seit 2015. 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%), ab 2023 wieder gestiegen. Sowohl die Arbeitslosenquote der Unter-19-Jährigen (4,1%) als auch jene der 20-24-Jährigen (8,6%) lag 2025 bereits wieder deutlich über dem „Vor-Corona-Wert“ von 2019 (3,5% bzw. 7,5%).

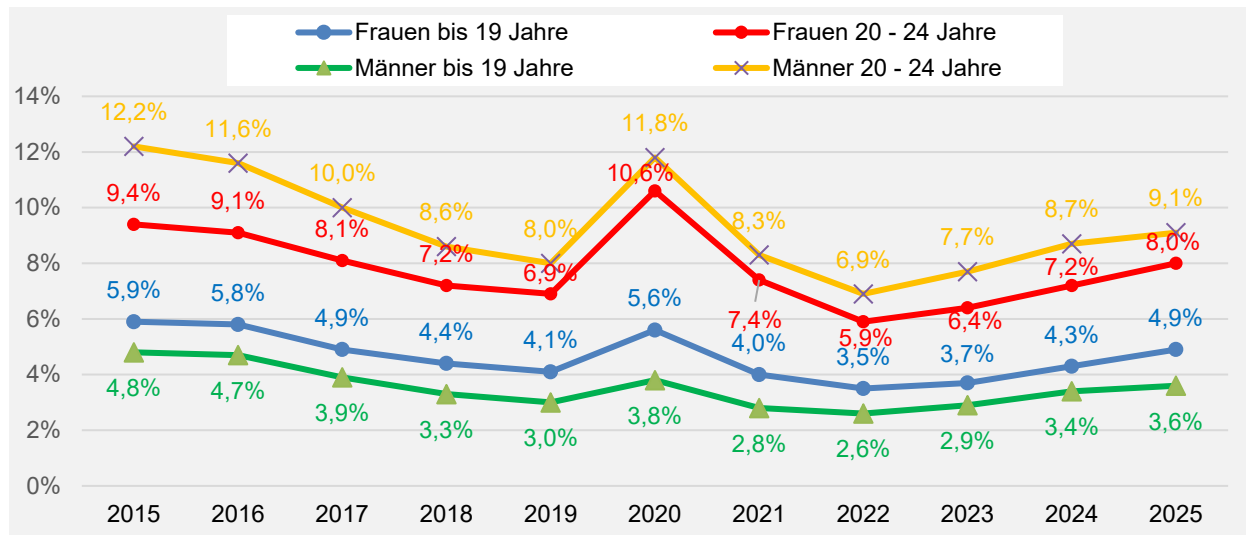
Grafik 33-3 Arbeitslosenquoten der Unter-25-Jährigen nach Altersgruppen
(Österreich; AMS-Berechnungsmethodik; 2015 – 2025)



Quelle: BMASGPK (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 2025 die Arbeitslosenquote der Frauen höher (4,9% bei den Frauen und 3,6% bei den Männern), bei den 20- bis 24-Jährigen hingegen jene der Männer (9,1% bei den Männern und 8,0% bei den Frauen).

Grafik 33-4 Arbeitslosenquoten der Unter-25-Jährigen nach Altersgruppen und Geschlecht
(Österreich; AMS-Berechnungsmethodik; 2014 – 2024)

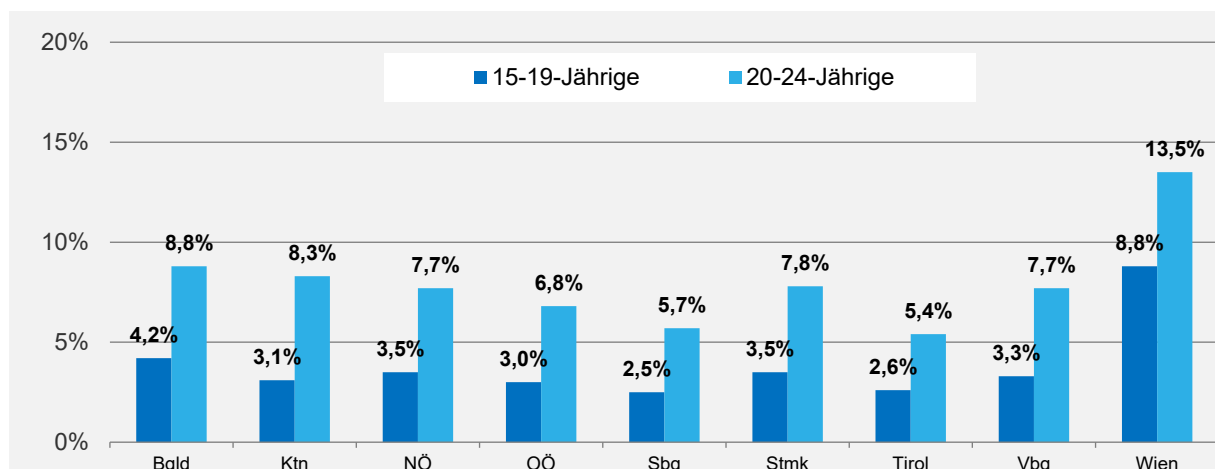


Quelle: BMASGPK (amis)

Anmerkung: Männer inkl. alternatives Geschlecht

Im Bundesländervergleich können 2025 bei den Jugendarbeitslosenquoten (AMS-Berechnungsweise) 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 2,5% (Salzburg) und 8,8% (Wien), jene der 20-24-Jährigen zwischen 5,4% (Tirol) und 13,5% (Wien). Die mit deutlichem Abstand höchste Jugendarbeitslosenquote lässt sich daher auch 2025 für alle Altersgruppen in Wien feststellen.

Grafik 33-5 Jugendarbeitslosenquoten nach Bundesländern
(Jahresdurchschnitte 2025; Nationale Berechnungsweise (AMS))

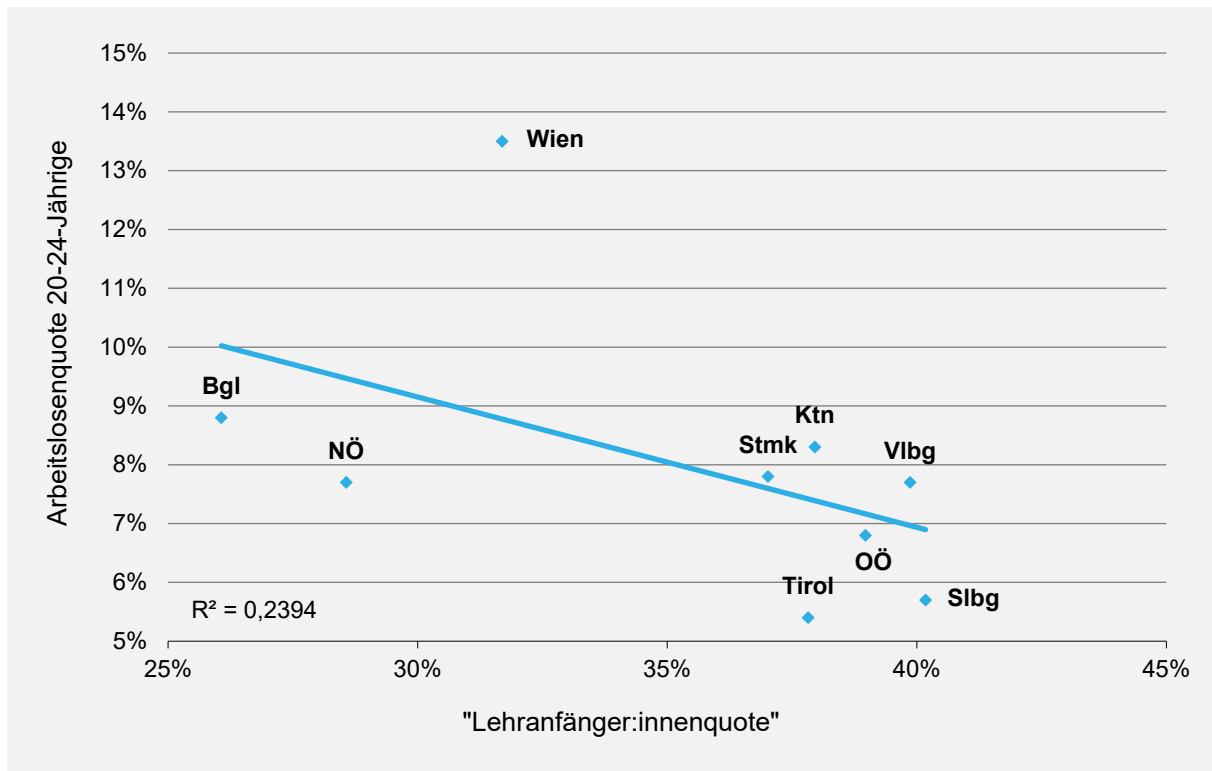


Quelle: BMASGPK (amis)

Anmerkung: Verwendung der „Neuen“ Beschäftigtendaten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger (d. h. u. a. inkl. freie Dienstverträge)

Die Jugendarbeitslosenquoten nach Bundesländern weisen auch im Jahr 2025 eine starke negative Korrelation (15-19 Jahre: $r = -0,45$ / 20-24 Jahre: $r = -0,49$ mit der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Relation zu den 15-Jährigen (hier vereinfacht als „Lehranfänger:innenquote“ 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 „Lehranfänger:innenquote“ nach Bundesländern (2025)



Quellen: BMASGPK (amis): Jugendarbeitslosigkeitsquote (Jahresdurchschnittswerte 2025), Statistik Austria: Zahl der 15-Jährigen im Jahresdurchschnitt (2025), WKO: Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr (31.12.2025) + ibw-Berechnungen.

Anmerkungen:

„Lehranfänger:innenquote“ = Lehrlinge im 1. Lehrjahr / Zahl der 15-Jährigen (des jew. Bundeslandes).

Trendlinie mittels linearer Regression.

Die Werte der 15-Jährigen für 2025 sind Prognosewerte.

34 Fachkräftebedarf und Beschäftigungsperspektiven

34.1 Arbeitsmarktintegration von Lehrabsolvent:innen

Das im Folgenden zitierte Monitoring betreffend den Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg aller Lehrabgänger:innen der Jahre 2011-2020 in Österreich²⁶² 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 Austria²⁶³ (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 zugrunde liegende Prinzip ist aber dasselbe: Die Verknüpfung von anonymisierten Verwaltungsdaten zu Bildung und Arbeitsmarkt, um die Bildungs- und Erwerbskarrieren von Abgänger:innen einer formalen Ausbildung statistisch auswerten zu können. Im vorliegenden Fall handelt es sich eben um alle in Österreich ausgebildeten Lehrabgänger:innen der Jahre 2011-2020. Das ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft in Wien) hat dieses als „ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring“ bezeichnete Verfahren und diese Methodik bereits in zwei früheren Projekten²⁶⁴ zur Anwendung gebracht und kontinuierlich weiterentwickelt. Der Begriff „Lehrabsolvent:innenmonitoring“ ist insofern unpräzise, weil darin nicht nur Lehrabsolvent:innen sondern auch Lehrabbrecher:innen analysiert werden.

Grundgesamtheit und Datenbasis des vorliegenden Monitorings von Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren von (ehemaligen) Lehrlingen bilden alle Lehrabgänger:innen 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 Lehrabgänger:innen der Jahre 2011-2020 in Österreich: Je größer der Ausbildungserfolg der Lehrabgänger:innen war, desto höher ist der Anteil der (selbständig oder unselbständig) Beschäftigten und desto niedriger der Anteil der Arbeitslosen 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang. Konkret betrachtet waren 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang 88% aller Lehrabsolvent:innen mit einer ausgezeichneten Lehrabschlussprüfung (LAP) in Beschäftigung, aber lediglich 44% jener, welche die Lehrausbildung (vorzeitig) abgebrochen haben. Gleichzeitig waren nur 5% der Lehrabsolvent:innen mit einer ausgezeichneten LAP 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang arbeitslos, aber 24% der Lehrabgänger:innen, 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).

²⁶² Vgl. Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Lehrabgänger:innen: Lehrabsolvent:innenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien

²⁶³ Vgl. Statistik Austria

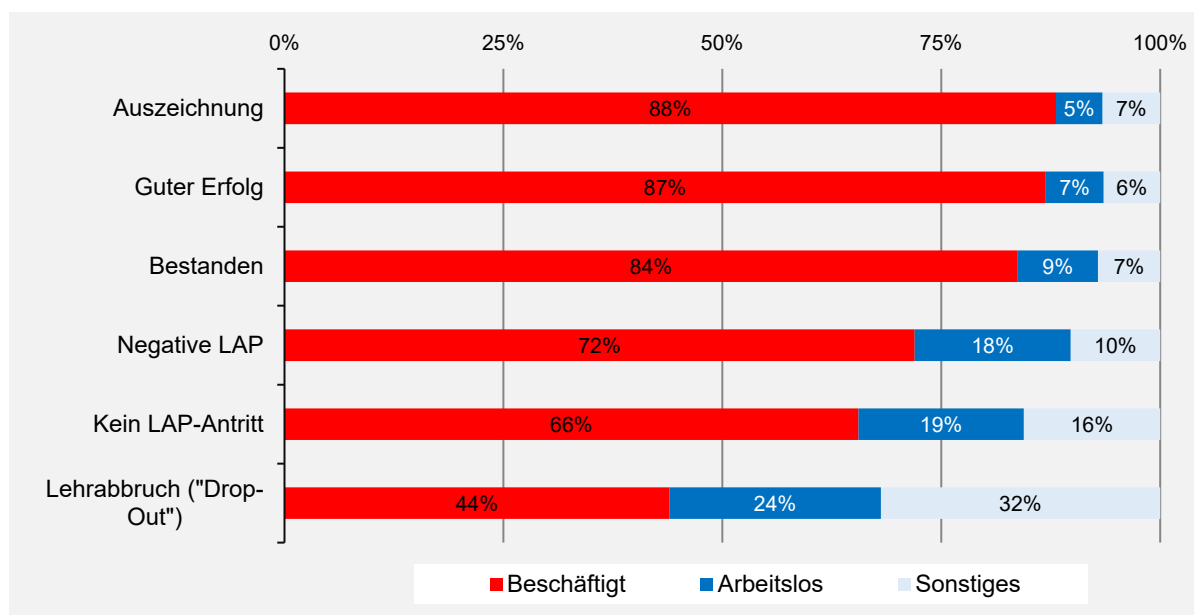
²⁶⁴ Vgl. Dornmayr, Helmut (2016): Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der Lehrabgänger:innen 2008-2013 in Österreich (Lehrabsolvent:innenmonitoring). Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“, ibw-Studie, Wien

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

2. Etwas besser integriert sind jene, welche die Lehrzeit erfüllt haben, aber nicht zur Lehrabschlussprüfung (LAP) angetreten sind.
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)

(Lehrabgänger:innen 2011 – 2020, Österreich)



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

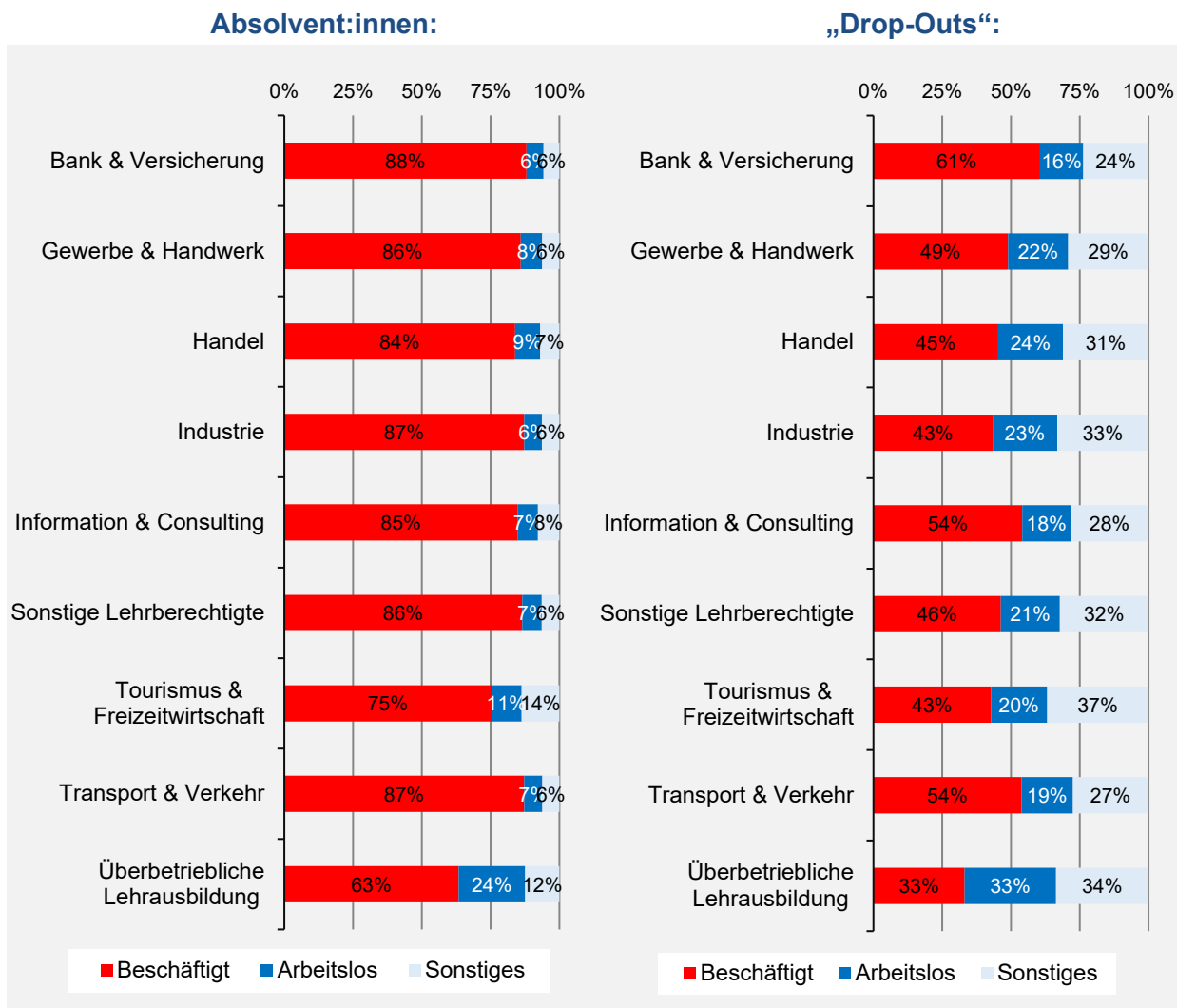
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Lehrabgänger:innen: Lehrabsolvent:innenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien

Anmerkung: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang waren in den meisten Sparten 85-88% der Lehrabsolvent:innen der Jahre 2011-2020 in Beschäftigung, 6-9% arbeitslos (vgl. Grafik 34-2). Nur für Lehrabsolvent:innen 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 Lehrabsolvent:innen 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 Absolvent:innen einer Lehrausbildung wesentlich geringer als unter den Abbrecher:innen. Auffallend ist, dass in der Sparte „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ der Anteil arbeitsloser Lehrabsolvent:innen 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 Lehrgang/-abschluss in Abhängigkeit von der Sparte

(Lehrgänger:innen 2011 – 2020, Österreich)



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

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Lehrgänger:innen: Lehrabsolvent:innenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien

Anmerkungen: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Absolvent:innen = 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 Erwerbstätigen hat einen direkten Einfluss auf das zukünftige Arbeitskräfteangebot, welches natürlich auch von anderen Faktoren, wie vor allem den – relativ schwer zu prognostizierenden – Wanderungsbewegungen oder der Erwerbsbeteiligung beeinflusst wird. Basis der nachfolgenden Analysen zur demographischen Entwicklung in Österreich ist die aktuelle Hauptprognose der Bevölkerungsentwicklung von Statistik Austria, welche 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 (verfügbaren) Fachkräfteangebot, welches wiederum stark von der demographischen Entwicklung beeinflusst wird. Dabei wird in den nächsten Jahren von **zwei Seiten „demographischer Druck“ auf das Fachkräfteangebot** ausgeübt:

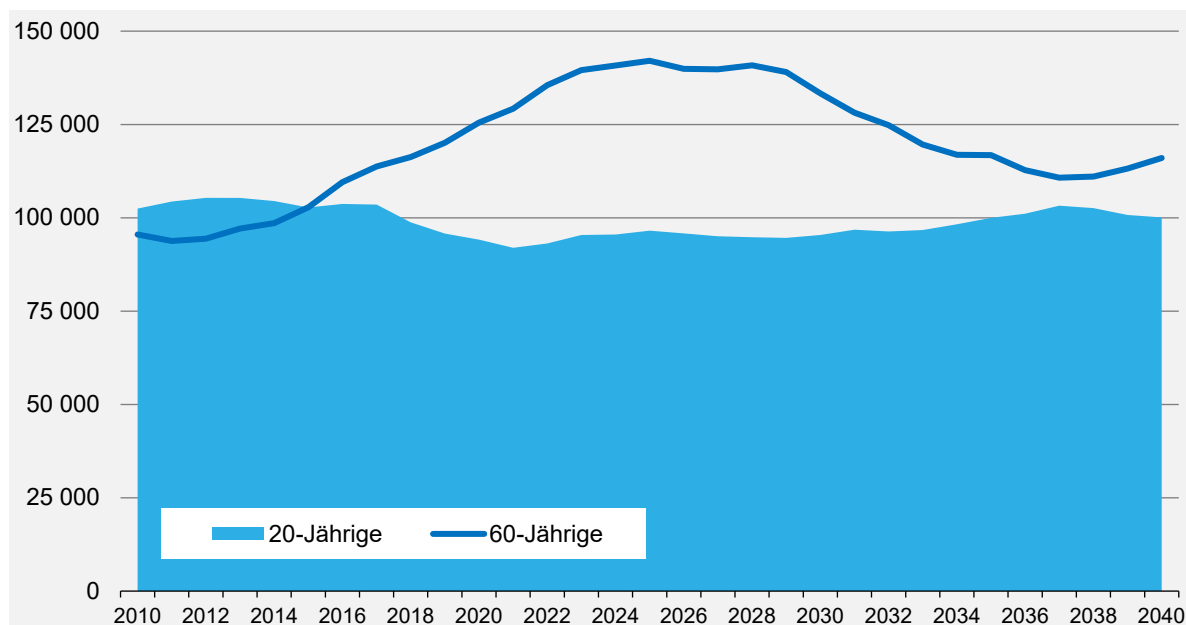
- Zuletzt gesunkene und bis 2030 weiterhin eher rückläufige Zahl an Berufseinsteiger:innen (20-Jährige)
- Steigende Zahl an Berufsaussteiger:innen (Pensionierungen der „Babyboom-Generation“)

Besonders eindrucksvoll lässt sich diese Entwicklung veranschaulichen, wenn die Zahl der 20-Jährigen (als angenommenes Durchschnittsalter von Berufseinsteiger:innen) mit jener der 60-Jährigen (als angenommenes durchschnittliches Pensionsantrittsalter²⁶⁵) 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 2028** werden gemäß aktueller Prognose **140.850** 60-Jährigen lediglich **94.772** 20-Jährige in Österreich gegenüberstehen, d. h. die Zahl der 60-Jährigen wird jene der 20-Jährigen um mehr als 46.000 Personen überragen. Die Auswirkungen auf das Fachkräfteangebot in Österreich werden 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 2025 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** (5.065.096 Personen) **bis zum Jahr 2030** (4.901.087 Personen) **um mehr als 160.000 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 180.000 Personen niedriger, 2040 sogar um zusätzliche 500.000 Personen (vgl. Grafik 34-4).

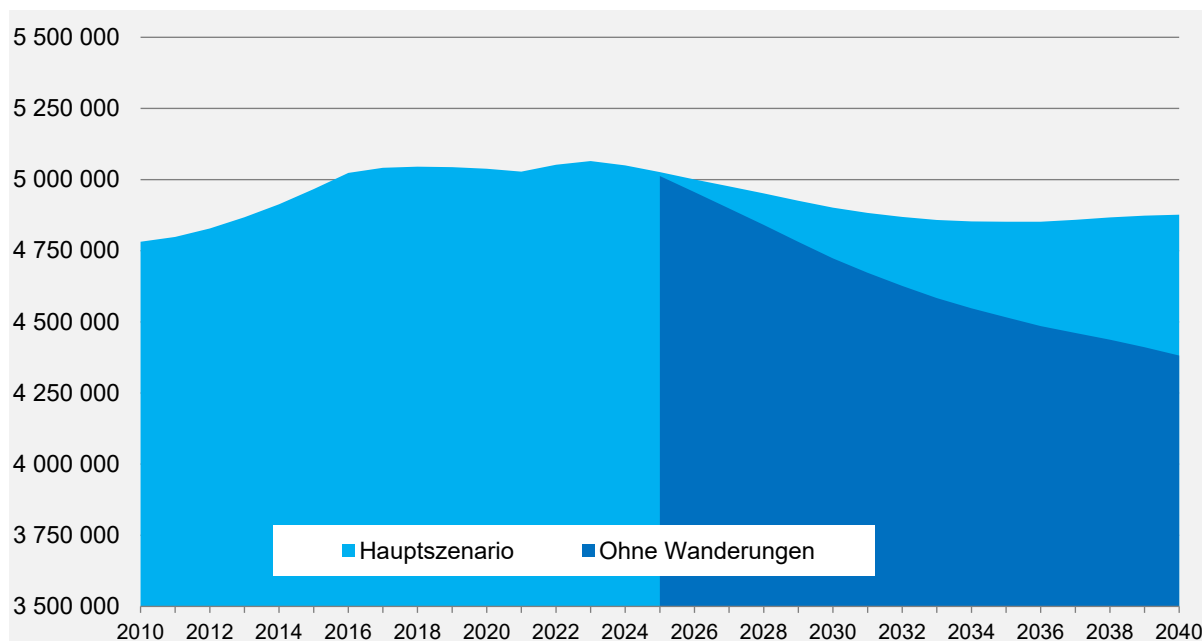
²⁶⁵ Anmerkung zum Pensionsantrittsalter: Im Jahr 2024 lag österreichweit das durchschnittliche Alter der Pensionsneuzuerkennungen (Alterspensionen bzw. Invaliditäts-/Erwerbsunfähigkeitspensionen bzw. Rehabilitationsgeld) in der gesetzlichen Pensionsversicherung bei durchschnittlich 60,9 Jahren (Männer: 61,9 Jahre, Frauen: 59,7 Jahre). (Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger: Jahresbericht der österreichischen Sozialversicherung 2025). 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 2025 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 13.4.2026; letzte Aktualisierung Prognosewerte: 12.11.2025)

Grafik 34-4 Zahl der 20- bis 60-Jährigen in Österreich
(2010 – 2040; Prognosewerte ab 2025)



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 13.4.2026; letzte Aktualisierung Prognosewerte: 12.11.2025) + ibw-Berechnungen

Anm.: Skalierung beginnend ab 3.500.000.

34.3 Arbeitslosenquote 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 Analyse-möglichkeiten 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-Jobbörseninserate)²⁶⁶.

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)²⁶⁷ (Statistik Austria). Letztere ist umfassender, weil hier u. a. auch selbständig Erwerbstätige (sowie nicht beim AMS vorge-merkte 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 2025 in Österreich die **Arbeitslosenquote von Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, 13,1%** (vgl. Grafik 34-5). Die Arbeitslosenquoten aller anderen Gruppen (Bildungslevels) lagen bei dieser Betrachtungsweise deutlich darunter.

Die **niedrigsten Arbeitslosenquoten** wiesen 2025 die **Absolvent:innen einer berufsbildenden mittleren Schule**²⁶⁸ (3,2%), einer **Universität/Hochschule** (3,9%), **einer berufsbildenden höheren Schule** (4,4%) **sowie einer Lehre** (5,0%) auf. Diese Daten belegen die hohe berufliche Verwertbarkeit und Arbeitsmarktrelevanz der beruflichen Bildung in Österreich recht eindrucksvoll, zumal die Absolvent:innen von allgemeinbildenden höheren Schulen eine wesentlich höhere Arbeitslosenquote (6,8%) aufweisen. Insgesamt betrug nach dieser Berechnungsweise die Arbeitslosenquote für das Jahr 2025 in Österreich 5,7%.

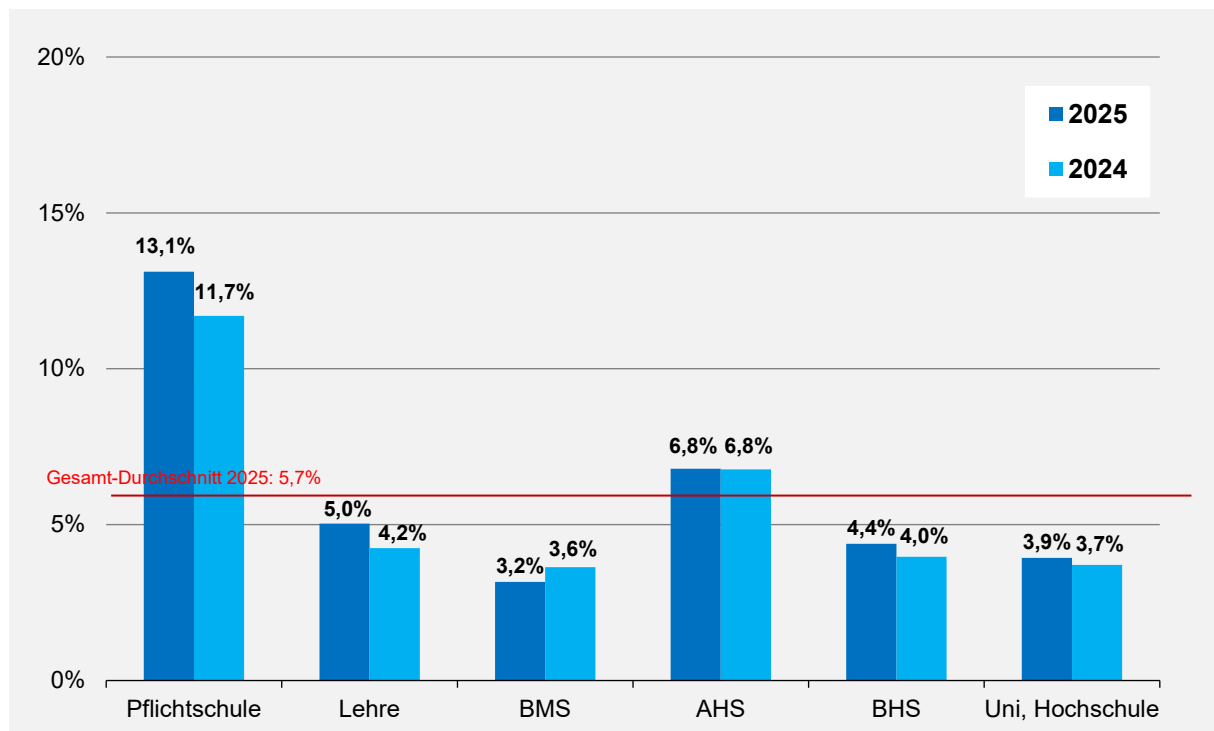
Diese Ergebnisse zeigen deutlich, wie wichtig eine weiterführende (berufliche) Ausbildung zur Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos ist. Es sind daher weiterhin hohe und auch noch verstärkte Anstrengungen notwendig und sinnvoll, um die Quote von Jugendlichen ohne weiterführenden Bildungsabschluss niedrig zu halten und noch weiter zu verringern (vor allem auch bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund – vgl. Kapitel 15).

²⁶⁶ Vgl. dazu: Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2017): Lehrlingsausbildung im Überblick 2017 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 190, Wien

²⁶⁷ 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.)

²⁶⁸ 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 (2025 + 2024, 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, Selbständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben. Haben sie aufgrund von Urlaub, Zeitausgleich, Altersteilzeit, anderer Arbeitszeitregelung, Krankheit, beruflicher Aus- und Weiterbildung oder Mutterschutz/Papamonat 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 Karenzdauer 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 Zivildienstler 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.

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 Akademiker:innenarbeitslosigkeit bei dieser Berechnungsweise sein.

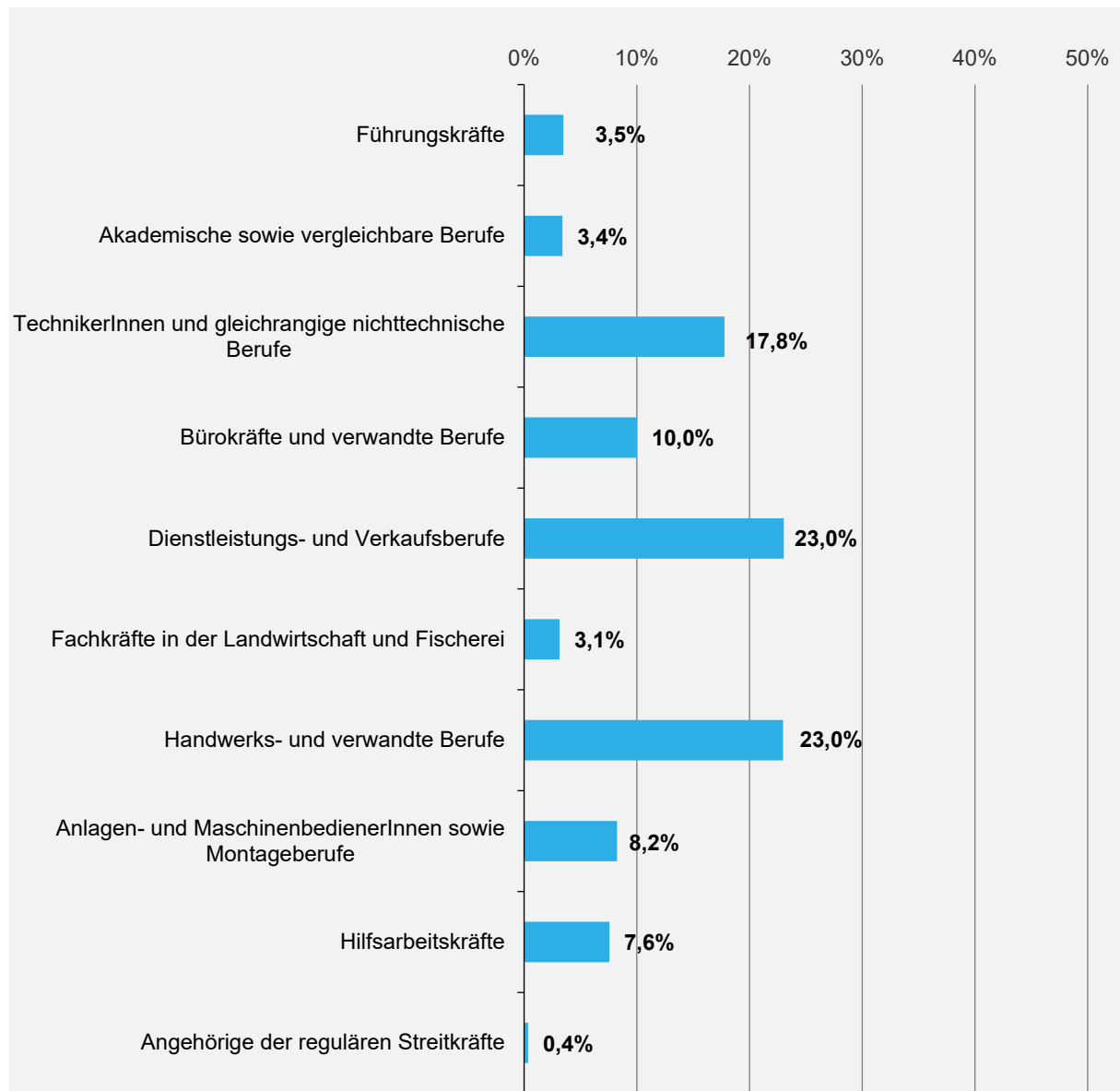
„Uni, Hochschule“ = Universität, (Fach-)Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt.

BMS inkl. Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, Sportakademien etc.

34.4 Beschäftigungslevels/Berufsgruppen von Lehrabsolvent:innen

7,6% der Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre waren im Jahr 2025 gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung als Hilfsarbeitskräfte beschäftigt (vgl. Grafik 34-6). Dies bedeutet, dass umgekehrt daraus geschlossen werden kann, dass **92,4% der erwerbstätigen Lehrabsolvent:innen ausbildungsadäquat** – d. h. mindestens auf dem der Ausbildung entsprechenden Skill Level – **beschäftigt bzw. erwerbstätig** waren.

Grafik 34-6 Erwerbstätigkeit von Lehrabsolvent:innen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Spaltenprozente, Summe = 100%)
(Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre; 2025)

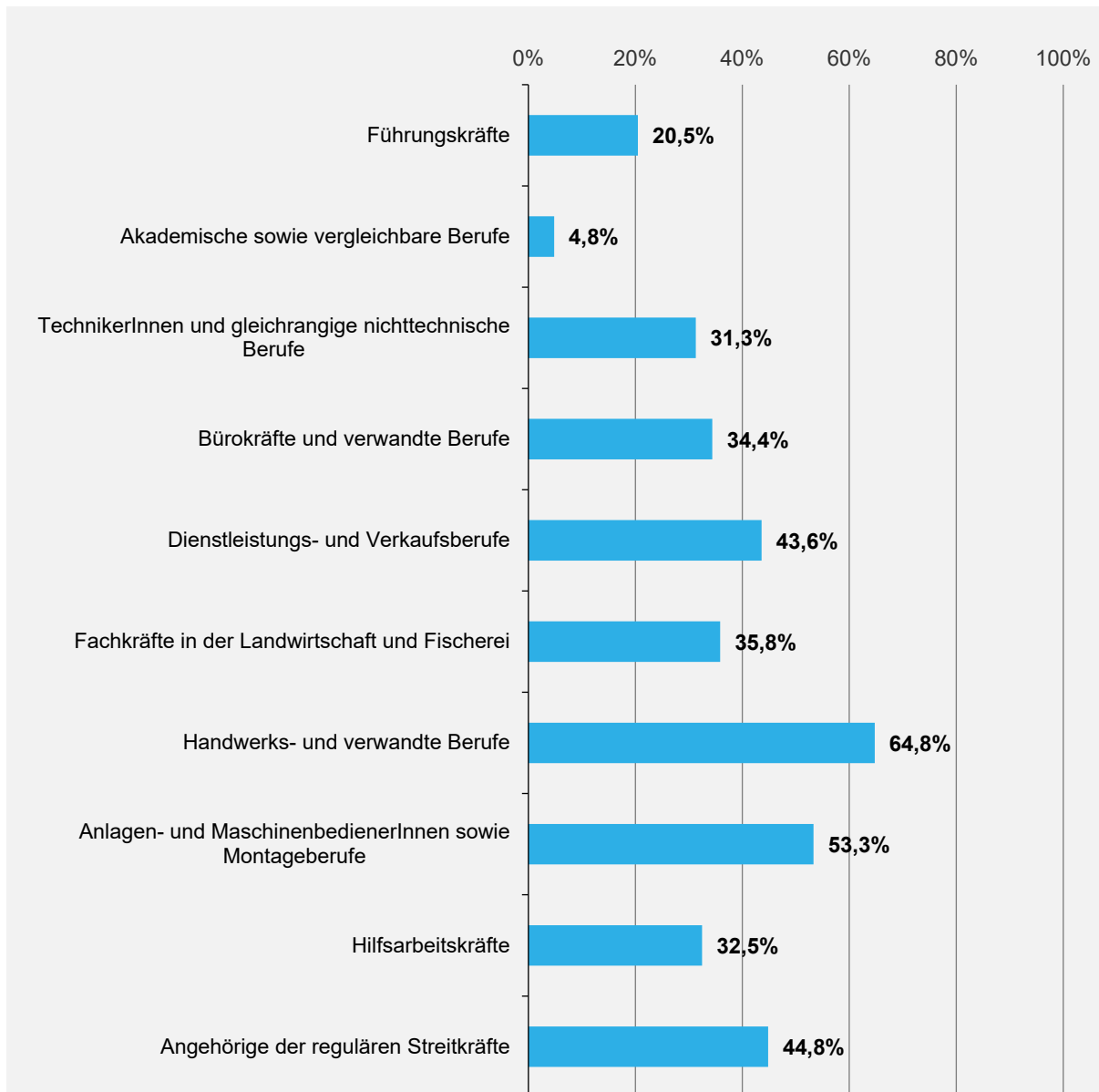


Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2025) + ibw-Berechnungen

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 Erwerbstätigen, welche über eine Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen, in der jeweiligen ISCO-Berufshauptgruppe dargestellt. Besonders hoch ist (2025) der Anteil von Lehrabsolvent:innen in den Berufsgruppen „Handwerks- und verwandte Berufe“ (65%) sowie „Anlagen- und Maschinenbediener:innen sowie Montageberufe“ (53%).

Grafik 34-7 Anteil von Lehrabsolvent:innen unter den Erwerbstätigen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Zeilenprozente, Summe > 100%)
(Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre; 2025)

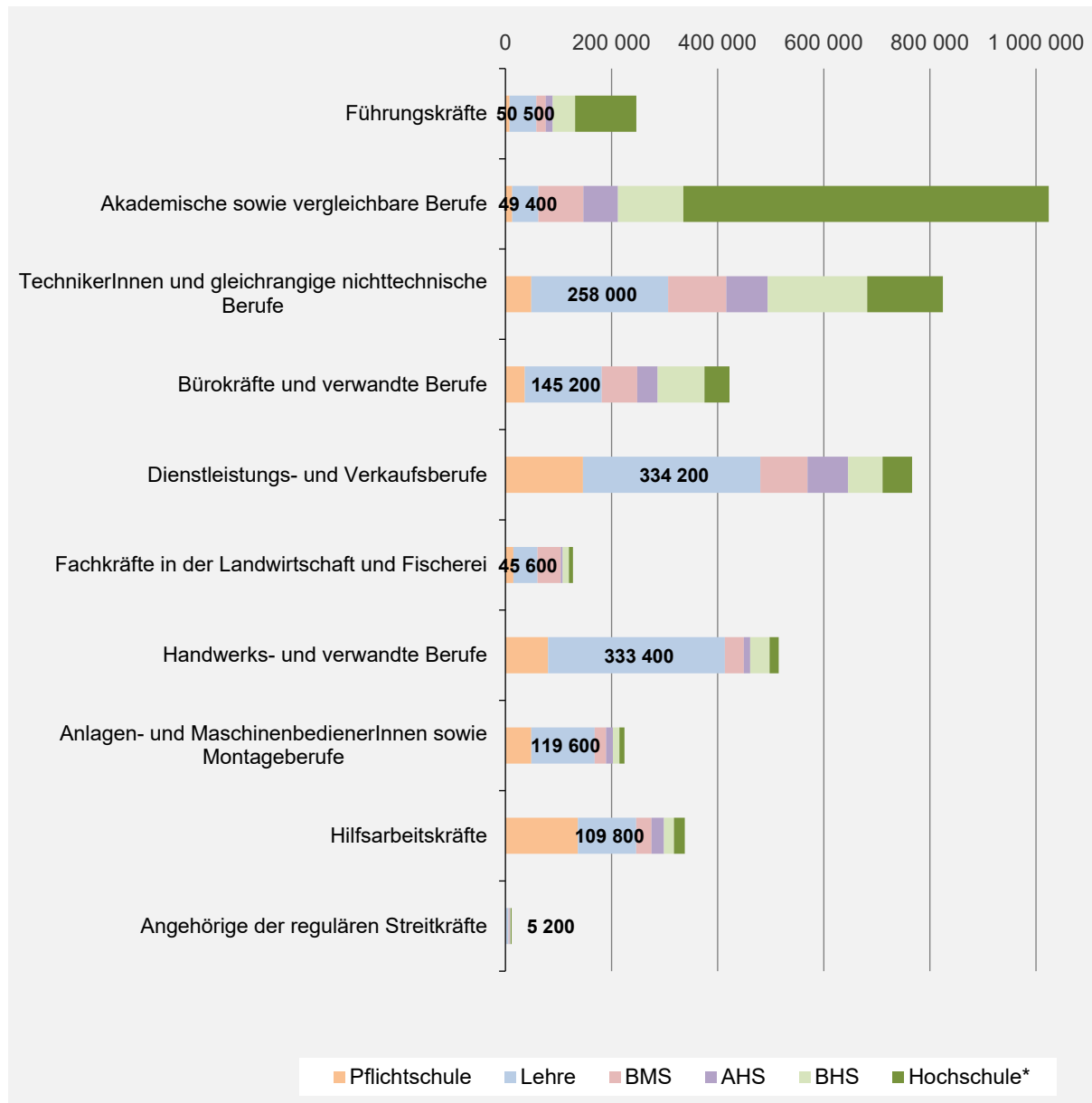


Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2025) + ibw-Berechnungen

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 Lehrabsolvent:innen (vgl. Grafik 34-8) von Interesse. In Grafik 34-8 wird also die Anzahl von Erwerbstätigen, welche über eine Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen, in der jeweiligen ISCO-Berufshauptgruppe dargestellt. Besonders hoch ist (gemäß Mikrozensus 2025) die Zahl von Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre in den Berufsgruppen „Dienstleistungs- und Verkaufsberufe“ (334.200 Personen) sowie „Handwerks- und verwandte Berufe“ (333.400 Personen).

Grafik 34-8 Zahl von Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre unter den Erwerbstätigen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Absolutwerte)
(Erwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung; 2025)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2025) + ibw-Berechnungen

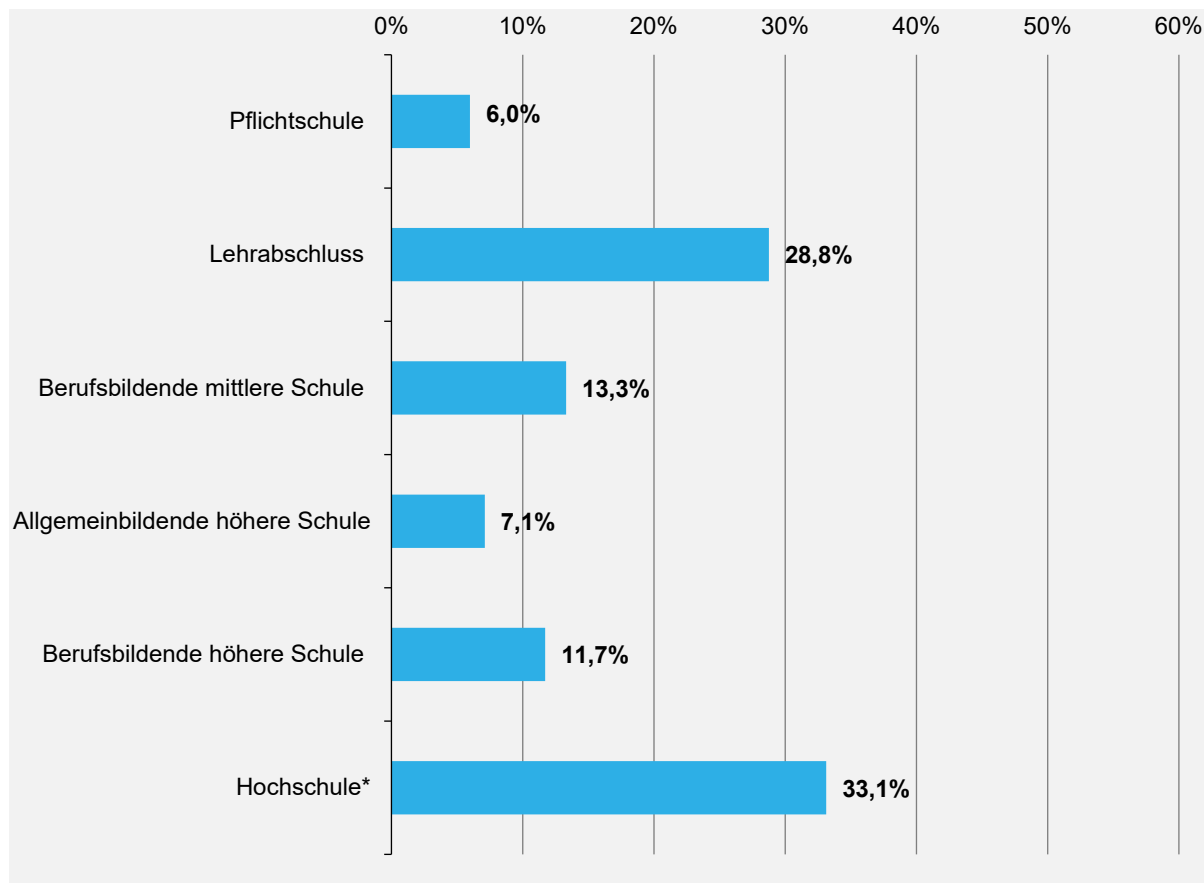
Anmerkungen: „Führungskräfte“ = Führungskräfte in der Privatwirtschaft, Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete.

*Hochschule = inkl. Akademie

34.5 Lehre und Selbständigkeit

Rund 29% der Selbständigen in Österreich verfügen gemäß *Arbeitskräfteerhebung 2025* (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 Österreich²⁶⁹ und offensichtlich auch ein gutes „Sprungbrett“ zur Gründung oder Übernahme eines eigenen Unternehmens.

Grafik 34-9 **Selbständig Erwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung**
(2025)



Quelle: Statistik Austria (*Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2025*) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Selbständige ohne mithelfende Familienangehörige

*Hochschule inkl. Akademie

²⁶⁹ Es kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil der Lehrabsolvent:innen unter den Selbständigen insgesamt sogar etwas über den genannten 30,0% liegt, weil ja auch manche Absolvent:innen von höheren Schulen und Hochschulen vorher bzw. zusätzlich eine Lehre abgeschlossen haben.

34.6 Lehre und Fachkräftemangel

Die Ergebnisse des „Arbeitskräftenradar“²⁷⁰, einer vom ibw im Auftrag der WKO seit 2018 jährlich durchgeführten österreichweiten Unternehmensbefragung²⁷¹ (letzte Durchführung März/April 2025; n = 2.483 Unternehmen) zeigen: Trotz stagnierender Wirtschaftsleistung befand sich im März/April 2025 der Arbeits- und Fachkräftemangel in Österreich auf einem (historisch betrachtet) hohen Niveau, auch wenn er sich vom Höchststand im Jahr 2022 wieder deutlich entfernt hat. Hochgerechnet auf Österreich kann zum Befragungszeitpunkt März/April 2025 von einem geschätzten Fachkräftebedarf (offene Stellen) von rund 176.000 Personen (bezogen auf alle Mitgliedsbetriebe der WKO) ausgegangen werden, immerhin ein Rückgang von 96.000 (-35%) Stellen im Vergleich zu 2022.

Auch die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Stellen liegt trotz eines Rückgangs nach wie vor über allen Höchstständen vor dem Jahr 2020 (vgl. Abschnitt 34.7). Die leichte Entspannung in den letzten drei Jahren ist unter anderem auf neue Beschäftigungshöchststände und den gestiegenen Anteil ausländischer Arbeitskräfte zurückzuführen. Dennoch ist von einem außerordentlich hohen Fachkräftemangel zu sprechen, der sich – nicht zuletzt durch demographische Entwicklungen – in den kommenden Jahren wieder zu verschärfen droht.

78% der im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich befragten Unternehmen (n = 2.483) gaben im Frühjahr 2025 an, in irgendeiner Form vom Arbeits- und Fachkräftemangel betroffen zu sein – 21% davon sehr stark, weitere 32% eher stark (vgl. Grafik 34-10). Besonders stark betroffen sind dabei die Gastronomie/Hotellerie (69%) sowie die Herstellung von Nahrungsmitteln (64%).

Auf Ebene der Qualifikationen bzw. Bildungsabschlüsse (vgl. Grafik 34-11) hatten die befragten Unternehmen, welche vom Arbeits- und Fachkräftemangel zum Befragungszeitpunkt betroffen waren, vor allem Probleme bei der Rekrutierung von geeigneten Mitarbeiter:innen mit Lehrabschlüssen (60,9% häufig). 41,8% der befragten Unternehmen verwiesen (zudem) auf häufige Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter:innen ohne bestimmte Abschlüsse, aber mit praktischer Berufserfahrung zu rekrutieren. 23,8% der Betriebe hatten häufig Schwierigkeiten, Mitarbeiter:innen mit höherer Berufsbildung (z. B. Meister, Werkmeister, Fachakademien) zu rekrutieren.

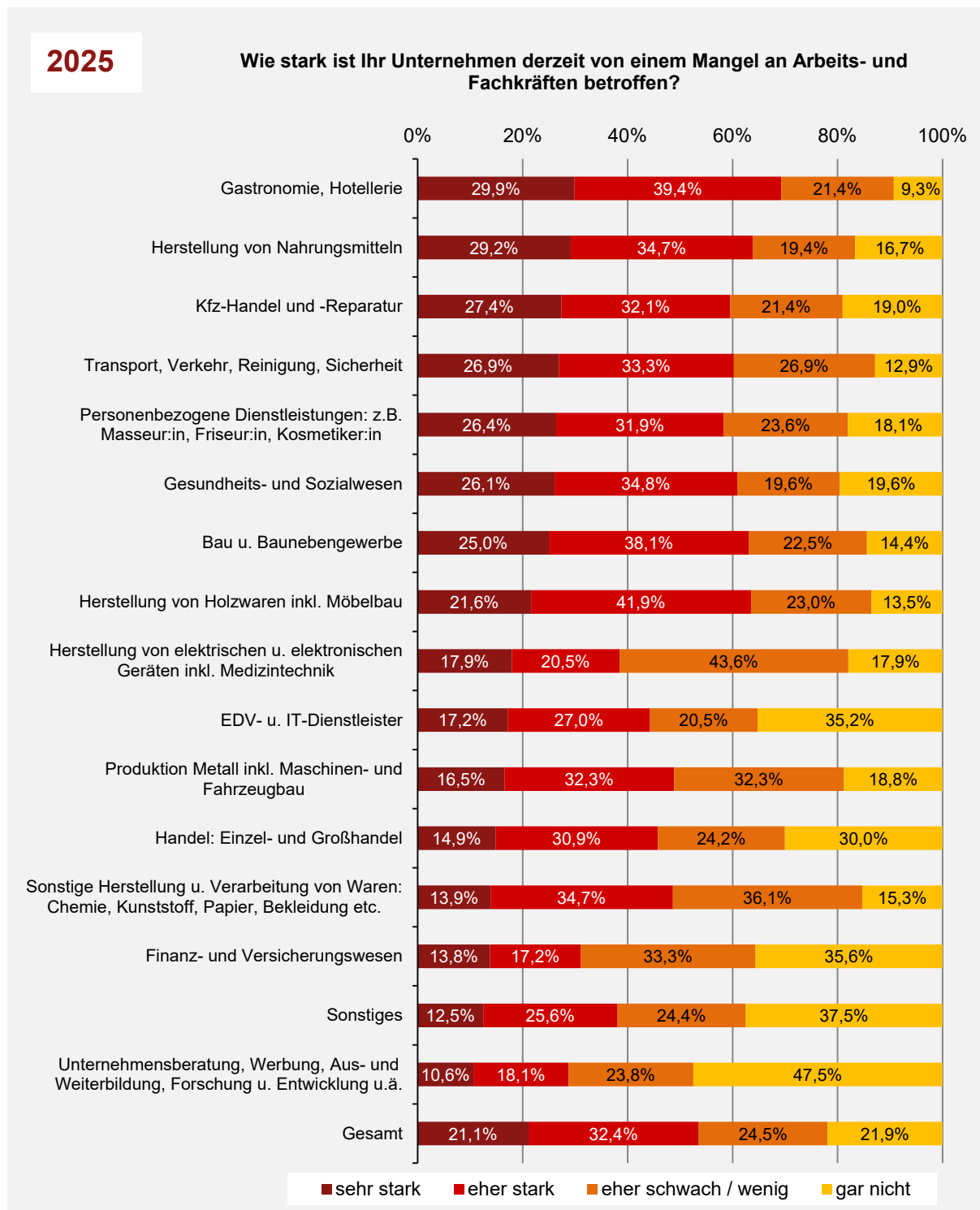
Vor diesem Hintergrund ist besonders hervorzuheben, dass viele Unternehmen gerne mehr Lehrlinge selbst ausbilden würden, wenn sie dafür ausreichend geeignete und interessierte Lehrlinge finden würden. Unter jenen Betrieben, die aktuell Lehrlinge ausbilden, wären zum Befragungszeitpunkt sogar 49,5 % sicher und 21,9 % vielleicht bereit, mehr Lehrlinge auszubilden, sofern geeignete und interessierte Lehrlinge verfügbar wären.

In rund 56% der befragten Betriebe gab es zum Erhebungszeitpunkt offene Stellen für Fachkräfte. Nach Berufsgruppen bereitet insbesondere die Rekrutierung von Handwerksberufen (42%) große Schwierigkeiten. Aber auch die Suche von Hilfsarbeitskräften (quer über alle Berufe) bereitet 17% der befragten Betriebe erhebliche Probleme. Als Einzeltätigkeit mit den größten Rekrutierungsproblemen (vgl. Grafik 34-12) wird – wie bereits in den Vorjahren – der Beruf „Koch/Köchin“ genannt. Auch Personal für „Handel/Verkauf“ und Kraftfahrer:innen (insbesondere Lkw-Lenker:innen) sowie Fachkräfte im Bereich Elektronik und Elektrotechnik zählen zu den Berufen mit den größten Besetzungsproblemen. Letzteres ist insbesondere im Hinblick auf die ökologische Transformation und die Umstellung auf erneuerbare Energiesysteme als besonders kritisch zu bewerten.

²⁷⁰ bis 2022 unter dem Namen „Fachkräftenradar“

²⁷¹ Vgl. Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2025): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel, Arbeitskräftenradar 2025, ibw-Forschungsbericht Nr. 223 im Auftrag der WKO, Wien

Grafik 34-10 Einschätzung der Stärke des Arbeits- und Fachkräftemangels nach Branchen

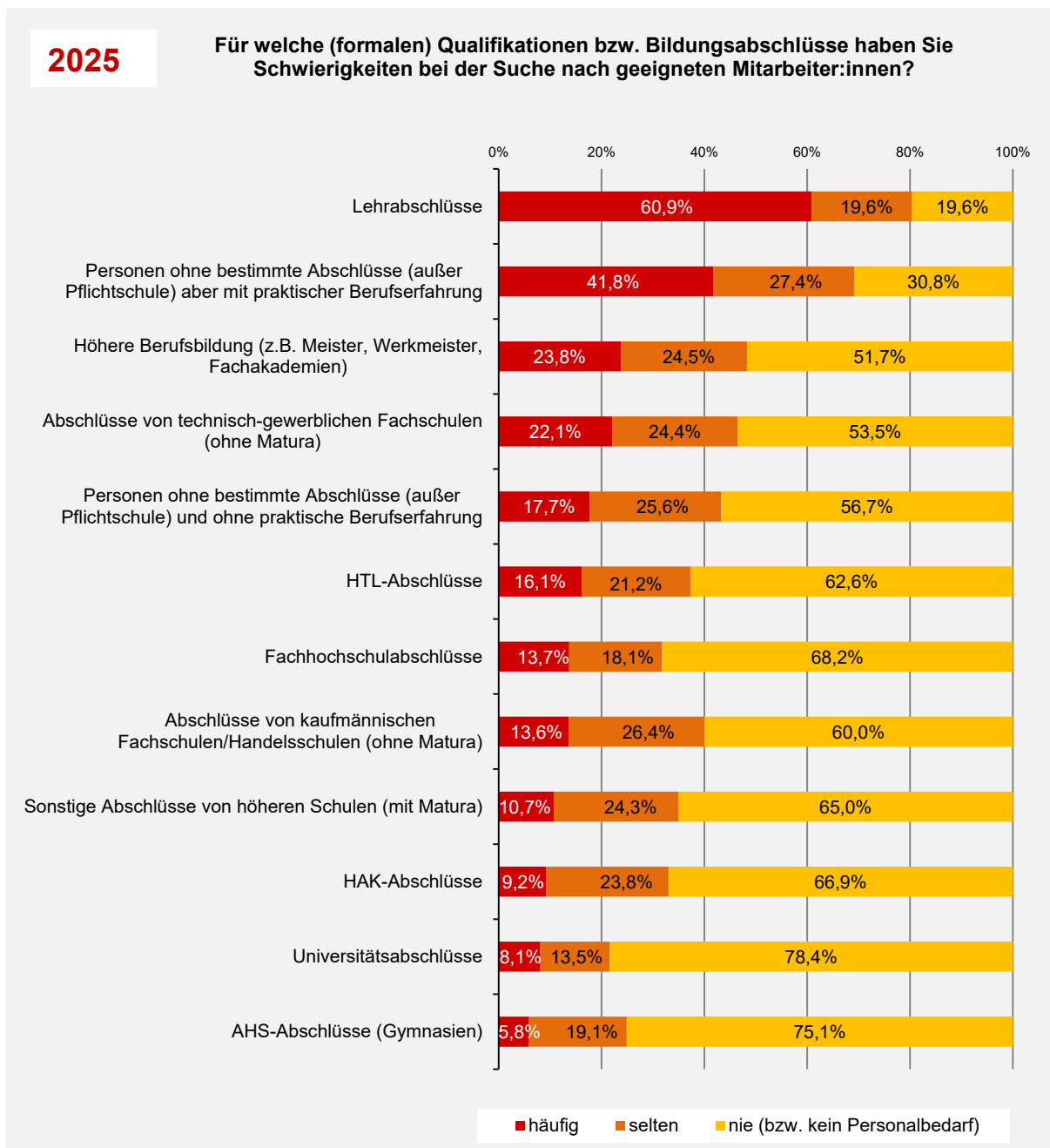


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2025 (n = 2.483 Unternehmen; Durchführung: März/April 2025)

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2025): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel, Arbeitskräftesradar 2025, ibw-Forschungsbericht Nr. 223 im Auftrag der WKO, Wien

Grafik 34-11 Qualifikationen bzw. Bildungsabschlüsse, für welche die Unternehmen Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeiter:innen haben

(unter jenen n = 1.938 (78%) Unternehmen, die angegeben haben, von einem Mangel an Arbeits- und Fachkräften betroffen zu sein)

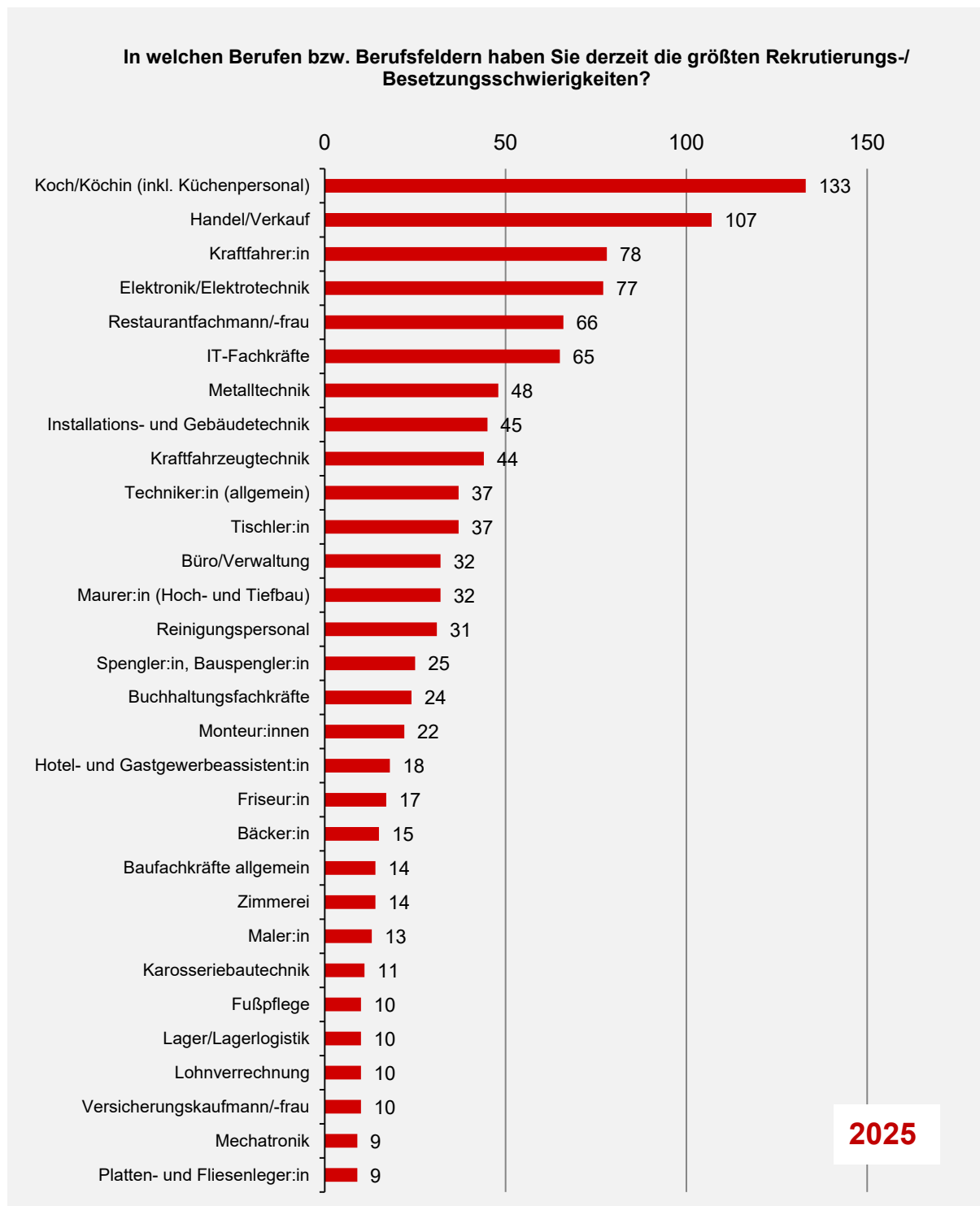


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2025 (n = 2.483 Unternehmen; Durchführung: März/April 2025)

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2025): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel, Arbeitskräft radar 2025, ibw-Forschungsbericht Nr. 223 im Auftrag der WKO, Wien

Grafik 34-12 Berufe mit den größten Rekrutierungs-/Besetzungsschwierigkeiten 2025

(Erstnennungen nach der Zahl der Betriebe; unter jenen n = 1.938 (78,1%) Unternehmen, die angegeben haben, von einem Mangel an Arbeits- und Fachkräften betroffen zu sein)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2025 (n = 2.483 Unternehmen; Durchführung: März/April 2025)

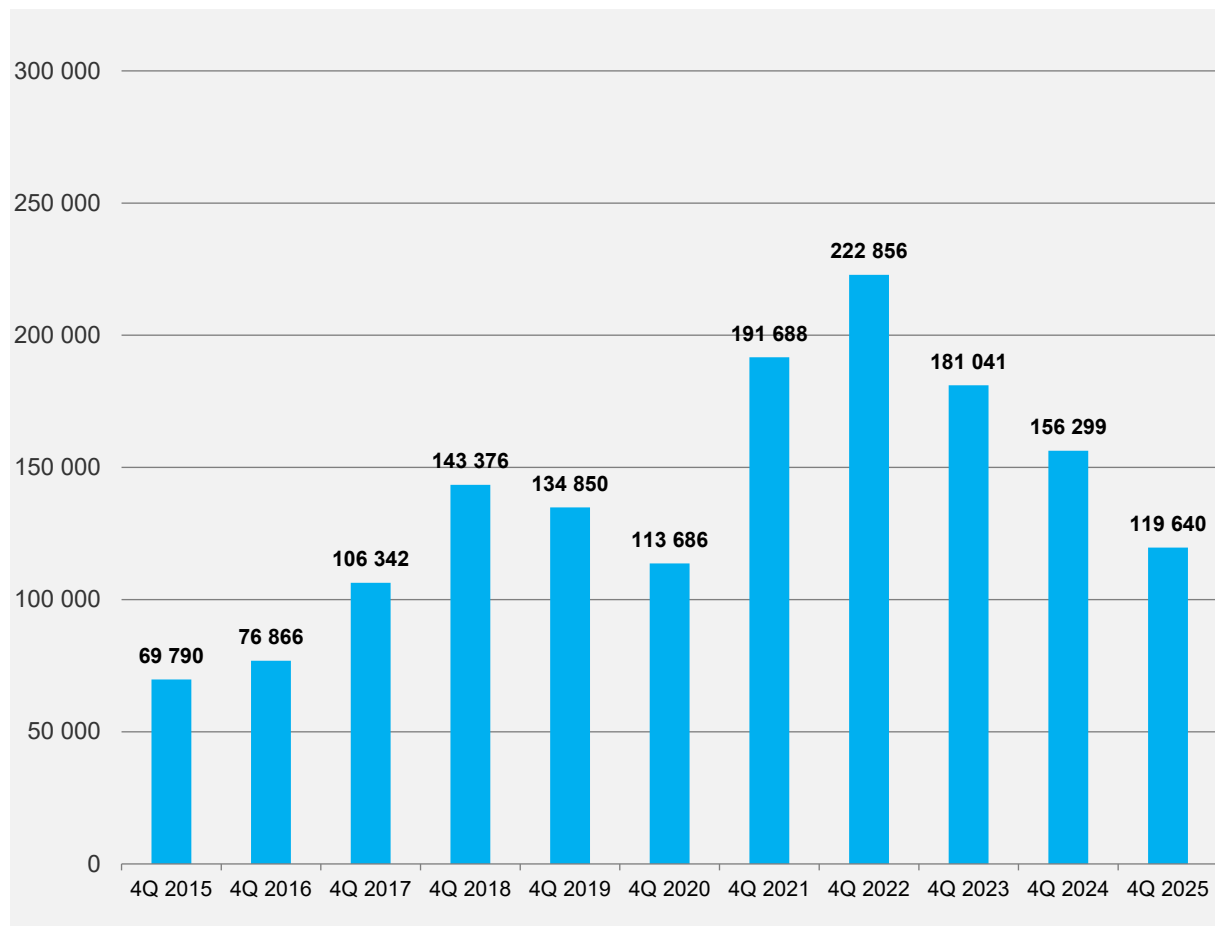
Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2025): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel, Arbeitskräft radar 2025, ibw-Forschungsbericht Nr. 223 im Auftrag der WKO, Wien

34.7 Offene Stellen

Statistik Austria führt vierteljährlich bei Unternehmen mit mindestens einem unselbständig 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 Bewerber:innen außerhalb des Unternehmens zu finden. (Quelle: Statistik Austria)

Zwischen dem vierten Quartal 2015 und dem vierten Quartal 2025 ist die Zahl der von Statistik Austria erhobenen (bzw. hochgerechneten) offenen Stellen in Österreich von rund 70.000 auf 120.000 gestiegen (vgl. Grafik 34-13). Die Zahl der offenen Stellen liegt somit langfristig betrachtet nach wie vor auf einem relativ hohen Niveau, auch wenn seit 2022 ein massiver und rasanter Rückgang erfolgte (von 223.000 offenen Stellen im 4.Quartal 2022 auf 120.000 im 4.Quartal 2025). Der (bisherige) Höhepunkt an offenen Stellen lag im 3. Quartal 2022 mit rund 241.000 offenen Stellen.

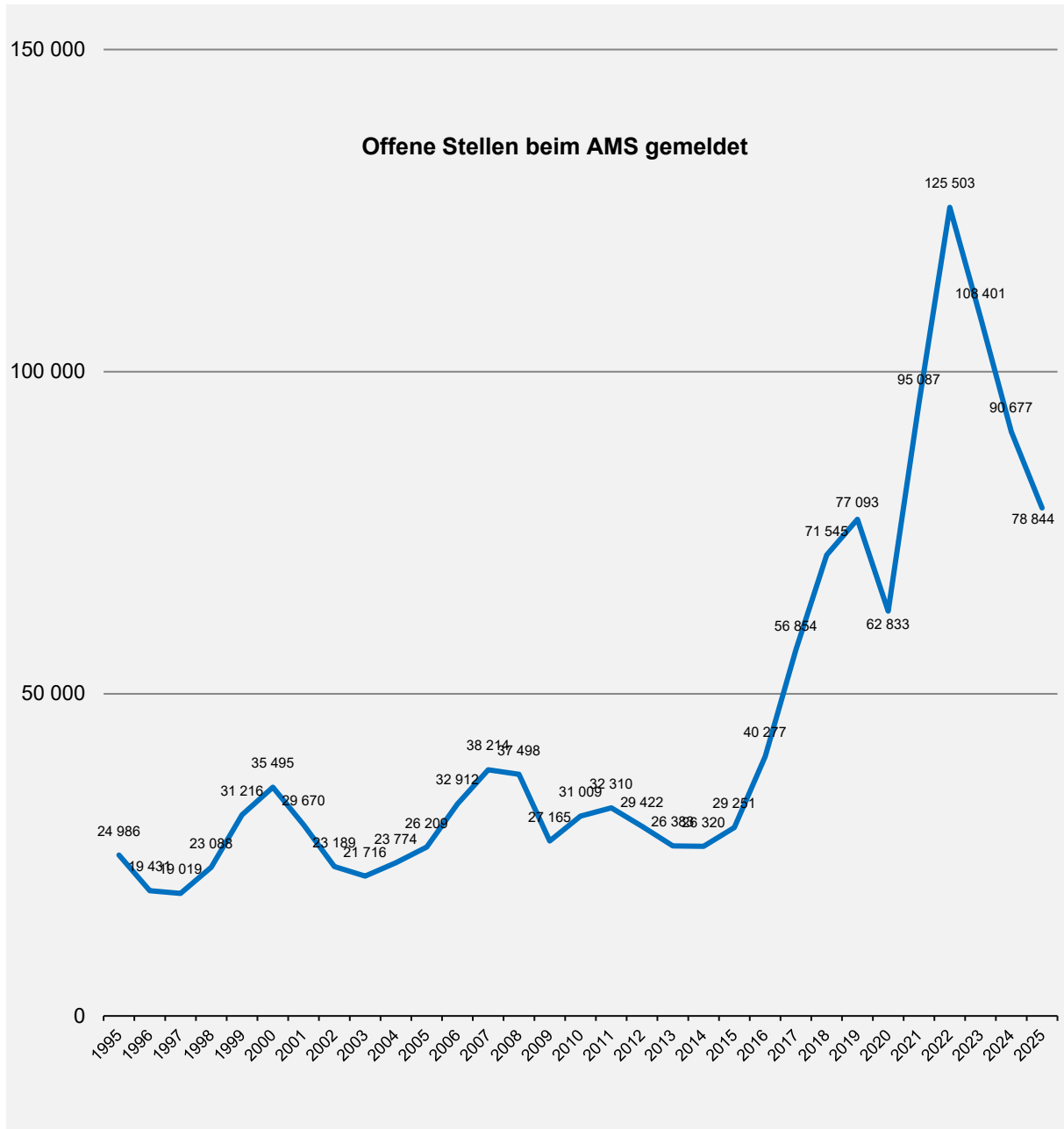
Grafik 34-13 Offene Stellen im 4. Quartal (2015 – 2025)
(ÖNACE 2008, B-S)



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 2025 auf einem relativ hohen Niveau, das allerdings 2021-2024 noch deutlich 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). 2025 waren 78.844 offene Stellen beim AMS vorgemerkt, der fünfthöchste je erreichte Jahreswert, allerdings deutlich weniger als in den Jahren 2021-2024 (2024: 90.677).

Grafik 34-14 Beim AMS gemeldete offene Stellen (Jahreswerte; 1995 – 2025)



Quelle: BMASGPK (AMIS-Datenbank)

34.8 Exkurs: Zum Mangel an „mittleren“ Qualifikationen (v.a. Lehrabschlüssen)

Der große Mangel an den sogenannten „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.

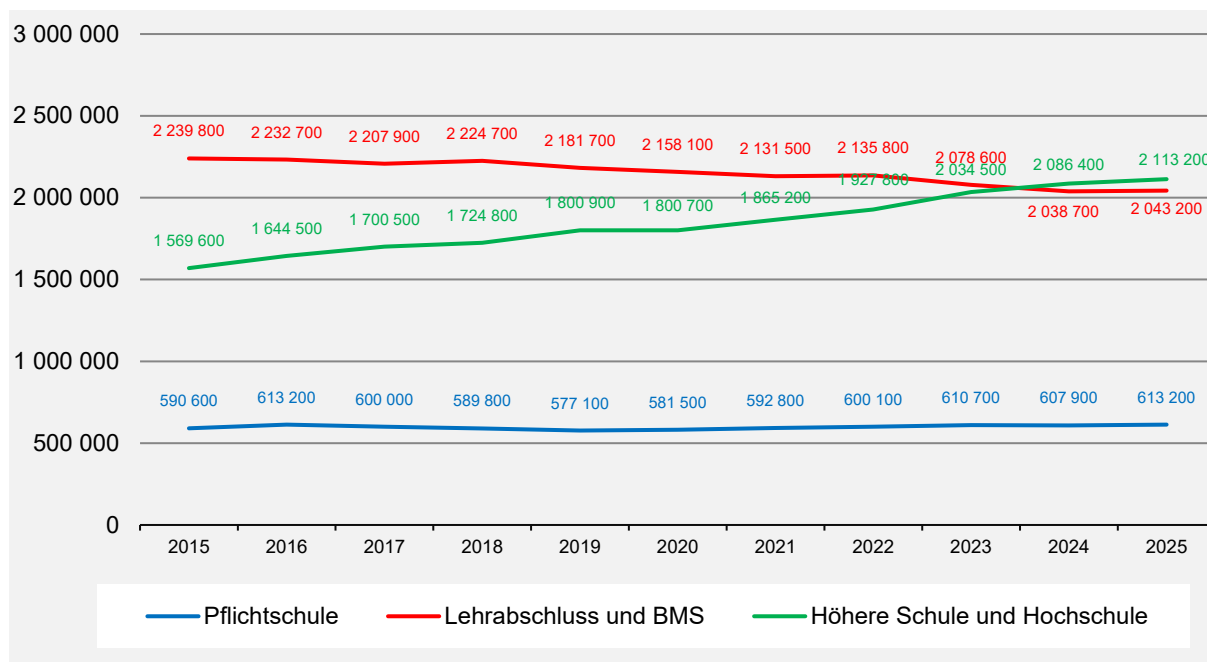
Für den Bedarf an „mittleren“ Qualifikationen ist besonders zu beachten, dass das Angebot an Erwerbspersonen²⁷² mit Lehre oder Fachschule als höchstem Bildungsabschluss in den letzten Jahren (zumindest ab 2018) rückläufig war. Dies lässt sich sowohl gemäß den Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Hochrechnung auf Basis einer Befragung – vgl. Grafik 34-15) als auch gemäß den Daten der abgestimmten Erwerbsstatistik (Registerzählung – vgl. Grafik 34-16) erkennen. Die Zahl der Erwerbspersonen mit höheren und tertiären Bildungsabschlüssen ist hingegen stark gestiegen (mit einem Plus von über 500.000 Erwerbspersonen alleine von 2015 bis 2025).

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 (wie auch die Zahl der Beschäftigten) ist hingegen deutlich gestiegen, was ausschließlich auf die starke Zunahme an Absolvent:innen 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 Zuwander:innen 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 Lehrabsolvent:innen in den nächsten Jahren das Pensionsalter erreichen, weil der Anteil von Lehrabsolvent:innen unter den älteren Erwerbspersonen (noch) höher ist (vgl. Grafik 34-17).

²⁷² Erwerbspersonen = Erwerbstätige + Arbeitslose.

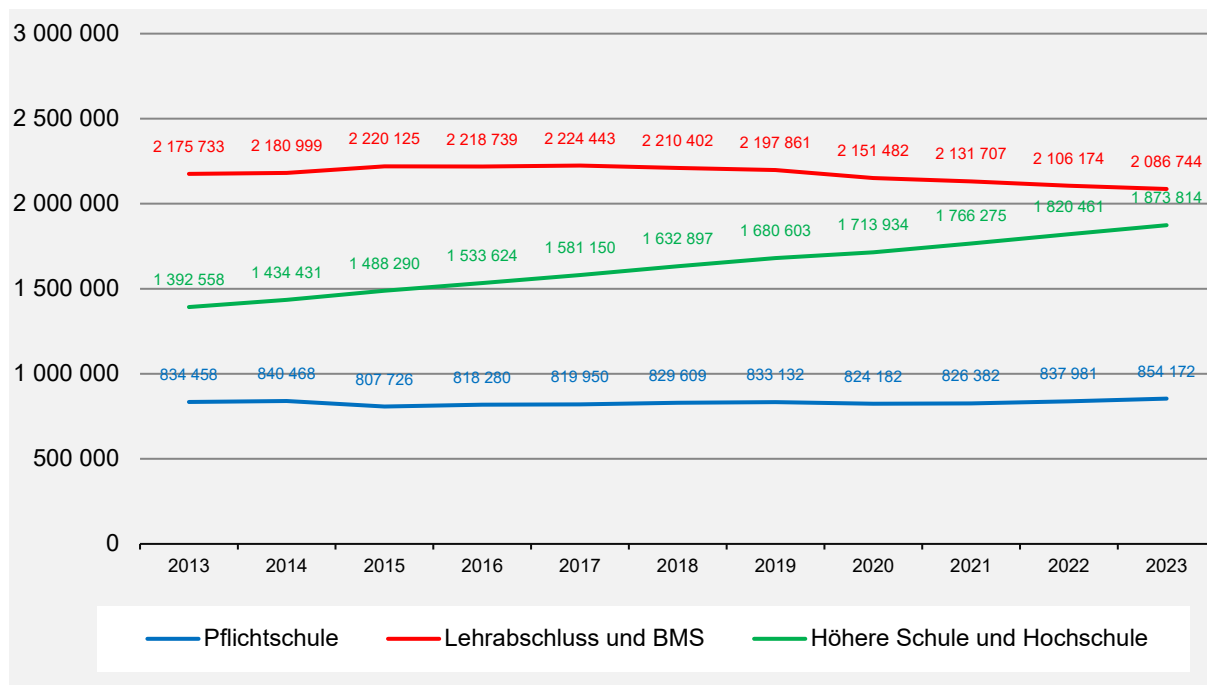
Grafik 34-15 Erwerbspersonen nach höchster abgeschlossener Ausbildung
(Gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung)



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 abgeschlossener Ausbildung
(Gemäß abgestimmter Erwerbsstatistik)

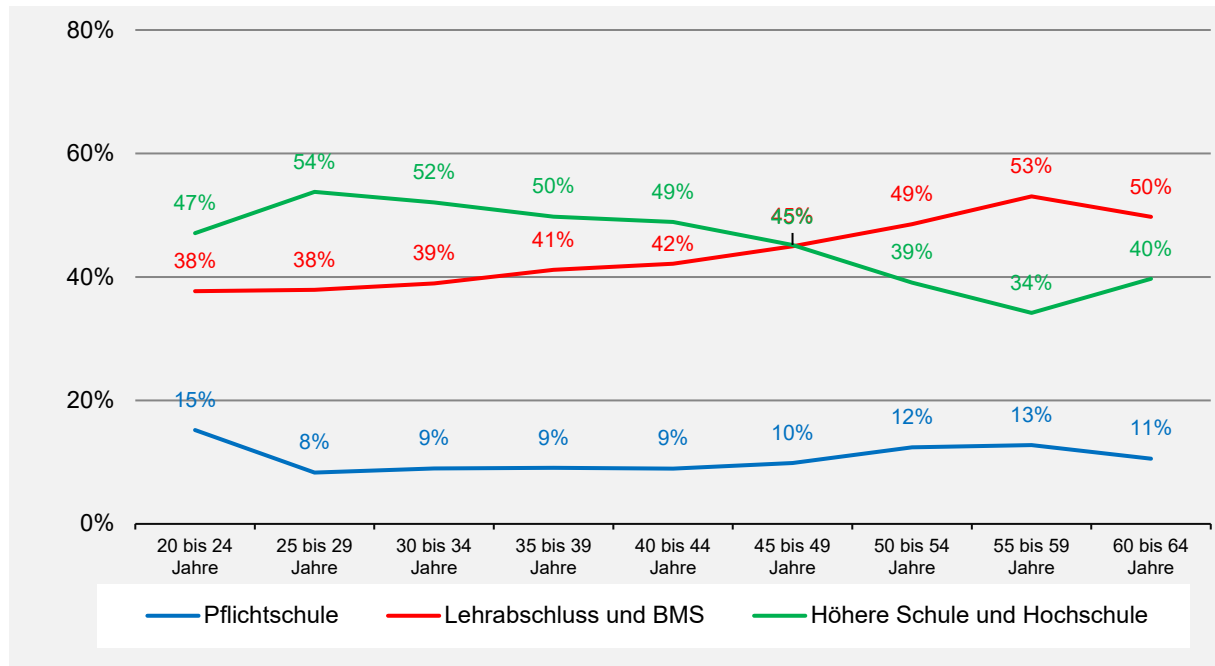


Quelle: Statistik Austria (Abgestimmte Erwerbsstatistik, letzte Aktualisierung: 16.06.2025) + ibw-Berechnungen

Anmerkung: In der abgestimmten Erwerbsstatistik werden die Absolvent:innen einer Meisterprüfung nicht zur Lehrausbildung sondern als Absolvent:innen 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 2024 und 2025 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor.

Grafik 34-17 Anteil Erwerbspersonen nach höchster abgeschlossener Ausbildung je Alterskategorie (2025)
(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 2024 und 2025 zeigt, dass angesichts einer schwachen und überwiegend rückläufigen wirtschaftlichen Entwicklung im Beobachtungszeitraum die damit eng verbundenen Systeme Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung vor große Herausforderungen gestellt wurden: Die Zahl und der Anteil der Lehrling:innen befinden sich 2025 ebenso wie die Zahl der Lehrbetriebe auf einem Tiefststand. Damit sinkt auch die Zahl der zukünftig verfügbaren Fachkräfte, während die Zahl der Lehrstellensuchenden, der Anteil der Lehrabbrecher:innen und die betrieblichen Kosten der Lehrlingsausbildung gestiegen sind. Zudem hat der Anteil der Jugendlichen ohne weiterführende Ausbildungsabschlüsse zugenommen, ebenso die Jugendarbeitslosenquote.

Diese Entwicklung zeigt sich in folgenden Daten: Die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr war Ende 2025 (30.652 Lehrlinge im 1. Lehrjahr) nochmals um fast 1.500 Personen niedriger als Ende 2024 (32.119 Lehrlinge im 1. Lehrjahr) und lag damit sogar deutlich unter dem Niveau des ersten Jahres der Coronapandemie 2020 (31.969 Lehrlinge im 1. Lehrjahr). Der Anteil von Jugendlichen, die eine Lehre beginnen, ist innerhalb weniger Jahre von rund 40% auf unter 35% gesunken. Die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen stieg 2025 gemäß nationaler Berechnungsweise (AMS) auf 7,3%, gemäß EUROSTAT auf 10,3% (2024), die Zahl der Lehrbetriebe erreichte 2025 einen neuen Tiefpunkt (rund 25.000).

Trotz dieser herausfordernden Entwicklungen bleibt die Lehre eine verlässliche und bewährte Grundlage für den Einstieg ins Berufsleben und ein zentraler Bestandteil der beruflichen Ausbildung in Österreich. Zudem zeigen die analysierten Daten, dass eine abgeschlossene berufliche Erstausbildung das Risiko von Arbeitslosigkeit erheblich reduziert (siehe Abschnitt **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**).

Nach wie vor ist aber bei einer relevanten Anzahl von Jugendlichen die Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt als unzureichend einzustufen, wobei insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich davon betroffen sind. Rund 7% der Jugendlichen verlassen die Pflichtschule, ohne eine weitere Ausbildung anzuschließen. 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 lebensbiografischen Bedeutung einer erfolgreichen Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration für Jugendliche besteht weiterer Handlungsbedarf. Es bedarf attraktiver Impulse und Anreize zur Steigerung der Ausbildungsmöglichkeiten und Ausbildungsbereitschaft von Jugendlichen (besonders auch jener mit Migrationshintergrund).

Der Rückgang an Jugendlichen, Lehrlingen und Lehrbetrieben in den letzten Jahrzehnten wird mittelfristig zudem den Fachkräftemangel in Österreich verstärken. In Zusammenhang mit der bevorstehenden massiv steigenden Zahl an Pensionierungen der sogenannten „Babyboomer-Generation“ ist daher zu erwarten, dass die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte nicht ausreichen wird, um den bestehenden und noch verstärkt drohenden Fachkräftemangel hintanzuhalten (vgl. Abschnitt 34.2 und 34.8). Dieser ist zwar durch die rückläufige wirtschaftliche Entwicklung seit 2022 schwächer geworden, aber nach wie vor in vielen Branchen und Regionen massiv spürbar (siehe Abschnitt 34.6).

Als besondere Herausforderung der österreichischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik kann dabei 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.

Mögliche **Maßnahmen/Strategien zur Optimierung der Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich**, die insbesondere darauf abzielen, die Lehrlingsausbildung für Jugendliche und Lehrbetriebe wieder attraktiver zu machen und die Jugendarbeitslosigkeit zu reduzieren, 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 Berufswechsler:innen, für formal gering Qualifizierte mit hohen Praxiskompetenzen/-erfahrungen, für Wiedereinsteiger:innen (z.B. durch bedarfsgerechte Adaptierung der „Lehre mit reduzierter Ausbildungszeit“²⁷³ wie sie bereits in der BAG-Novelle 2020 entwickelt wurde), für Personen mit Migrationshintergrund etc. Hilfreich wäre dazu beispielsweise eine zeitlich und räumlich flexiblere Gestaltung des Berufsschulunterrichts (inkl. Online-Angebote). In diesem Zusammenhang könnte künftig auch eine stärkere Verbindung der Lehrlingsausbildung mit den Angeboten der Erwachsenenbildung entstehen, beispielsweise in Form von modularen Ausbildungsprogrammen. Die Ermöglichung flexiblerer Ausbildungskonzepte berührt auch rechtliche Rahmenbedingungen, etwa die Arbeitszeit.
- Für besonders benachteiligte und ausbildungsferne Jugendliche und Erwachsene wäre zudem die **Einführung** von sogenannten „**Praktiker:innenberufen**“ hilfreich, darunter werden verkürzte Berufsausbildungen verstanden, welche in Ergänzung zur „vollen“ Lehrausbildung neue Chancen für Ein- und Umsteiger:innen 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.²⁷⁴
- Ausbau der **Angebote zur bedarfsorientierten Vorqualifikation** (Deutsch, Englisch, angewandte Mathematik, interkulturelle Kompetenzen etc.) **für jugendliche und erwachsene Asylwerber:innen**²⁷⁵, **Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und Vertriebene gemäß Vertriebenen-Verordnung** mit dem besonderen Fokus auf die Ermöglichung einer Vermittlung in einen „Mangelberuf“. Parallel dazu ist der noch stärkere Ausbau der **begleitenden Mentoringprogramme** zur Integration von jugendlichen Asylwerber:innen, subsidiär Schutzberechtigten und anerkannten Flüchtlingen in die Lehrlingsausbildung anzuregen: So wie Lehrbetriebe gerne in Kontakt zu den Eltern von Lehrlingen treten, empfiehlt es sich, auch bei jugendlichen Asylwerber:innen zusätzliche Ansprechpersonen zur Verfügung zu stellen. Damit könnten auch

²⁷³ 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.

²⁷⁴ 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 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.

²⁷⁵ Asylwerber:innen benötigen eine 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 (Arbeitsmarkprüfung). (Quelle: WKÖ)

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**, insbesondere 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 Schüler:innen und Studierenden – die Organisation von Wohnmöglichkeiten sowie die Finanzierung des Lebensunterhalts fernab des elterlichen Haushalts aufgrund des (vergleichsweise geringen) Lehrlingseinkommens als besondere Herausforderungen. In diesem Zusammenhang wird 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 und fokussierter zu unterstützen als dies durch einzelne Förderinstrumente (z.B. Lehrstellenförderung des AMS für Erwachsene mit höherem Lehrlingseinkommen/Hilfsarbeiter:innenlohn) bereits geschieht. Eine derartige Zielsetzung 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.
- Zur Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung in Österreich soll auch die konsequente Umsetzung des im Mai 2024 in Kraft getretenen Bundesgesetzes über die höhere berufliche Bildung („HBB-Gesetz“) beitragen. Ziel ist die **Entwicklung neuer Angebote und Modelle einer höheren (tertiären) Berufsbildung und deren adäquate Vermarktung**. Damit soll das bewährte System der beruflichen Bildung, insbesondere die Lehrlingsausbildung, langfristig gesichert und mit attraktiven Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten verbunden werden.
- Zur Vermeidung eines frühen Ausscheidens aus dem Bildungssystem ist vor allem der Ausbau und die Intensivierung der **Berufsorientierung, Bildungs- und Berufsberatung** und die Sicherstellung eines niederschweligen Zugangs (z. B. durch sozialpädagogische Begleitung, die direkt in der Schule ansetzt) zu nennen. Studien²⁷⁶ belegen, dass beispielsweise Jugendliche mit Migrationshintergrund auch von der Berufsorientierung in der Schule nur ungenügend erreicht werden. Die Aufwertung der schulischen Berufsorientierung inklusive der Ausweitung des eigenen Unterrichtsgegenstands „Berufsorientierung“ in der 7. und 8. Schulstufe²⁷⁷ erscheint daher von hoher Bedeutung. Darüber hinaus sollte Berufsorientierung auch in der AHS-Unterstufe als eigener Unterrichtsgegenstand (anstelle des derzeit geltenden Unterrichtsprinzips) verankert werden. 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

²⁷⁶ Z.B.: Dornmayr, Helmut / Schögl, 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.

²⁷⁷ Derzeit ist nur eine Wochenstunde als eigener Unterrichtsgegenstand in der 7. oder 8. Schulstufe der Neuen Mittelschulen verpflichtend.

Beziehung von externen Arbeitsmarkt- und Bildungsexpert:innen und entsprechend qualifizierten Berater:innen anzuraten.

- Weiters ist eine **Steigerung der Praxisorientierung** im gesamten Bildungswesen anzustreben, vor allem **in der Pflichtschule**. Ziel ist es einerseits, Jugendliche mit praktischen Begabungen besser in das duale oder vollzeitschulische Bildungssystem zu integrieren und dadurch auch die Drop-Out-Quote zu senken. Andererseits sollen solche Maßnahmen dazu beitragen, praktische Begabungen frühzeitig zu erkennen und zu fördern sowie das Interesse an handwerklich-technischen Berufen zu stärken. Dazu sollte auch ein handwerklich-technischer Unterricht in der Pflichtschule etabliert oder ausgebaut werden. Dabei ist besonders darauf zu achten, dass die vermittelten Inhalte einen hohen Praxisbezug haben und unmittelbar anwendbar sind, zum Beispiel bei Reparaturen im Haushalt oder im Umgang mit IKT. Der direkte Nutzen für die Schülerinnen und Schüler sollte dabei klar erkennbar sein. Das Bildungssystem als Ganzes sollte damit in die Lage versetzt werden, möglichst alle **Stärken und Fähigkeiten** junger Menschen zu fördern und anzuerkennen, was auch für den biografisch bedeutsamen Prozess der Bildungs- und Berufsorientierung von hoher Relevanz ist (vgl. Abschnitt 8.3).

36 Literaturverzeichnis

Arbeitsmarktservice Österreich (2025). AMS-Geschäftsbericht 2024. Wien: AMS Österreich, 6./ Arbeitsmarktservice Österreich (2025). Anhang zum Geschäftsbericht 2024. Wien: AMS Österreich.

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 arbeitsmarkt-politischen Zielgruppe „NEET“ – Teilbericht 1 – Quantitative Analyse. Linz.

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

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.

Bundesweite Koordinierungsstelle AusBildung bis 18 (o.D.). Monitoring AusBildung bis 18. Datasheet 2024 Österreich.

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

Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2024/2025. Wien: BMASGPK

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

Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2024. Wien: BMASGPK.

Bundesministerium Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 BAG. Wien: BMWET.

Bundesministerium Wirtschaft, Energie und Tourismus (2025). Richtlinie gemäß §19c Abs.1 Z8 BAG. Wien: BMWET.

Dornmayr, Helmut / Graf, Lukas / Kroll, Stephan / Markowitsch, Jörg / Neff, Daniel / Neumann, Jörg (2026): Indikatoren zur dualen Berufsbildung 2025. Deutschland – Österreich – Schweiz. Forschungsbericht, Bonn - Wien – Zollikofen.

Dornmayr, Helmut (2025): Lehrlingsausbildung im Überblick 2025 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 225, Wien.

Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2025): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel 2025, Arbeitskräfteradar 2025, ibw-Forschungsbericht Nr. 223 im Auftrag der WKO, Wien

Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit (2024): Außerordentliche Lehrabschlussprüfungen in Österreich („Zweiter Bildungsweg“), ibw-Forschungsbericht Nr. 218, Wien

Dornmayr, Helmut; Kessler, Georg; Lengauer, Birgit; Löffler, Roland; Riepl, Marlis (2024): Lehrberufe in Österreich: Berufsbild-Screening 2024. Wien: ibw/öibf.

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.

Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Lehrabgänger:innen: Lehrabsolvent:innenmonitoring 2011-2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 214, Wien 2023

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

- Dornmayr, Helmut (2021): Evaluierung Lehrlingsbonus - Inanspruchnahme und Wirkungsabschätzung, ibw-Forschungsbericht Nr. 205, Wien
- Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Rechberger, Marlis (2019): Betriebliche Ausbilder:innen in Österreich – Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche. ibw-Forschungsbericht Nr.196. Wien
- Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.
- 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 / Petanovitsch, Alexander / Winkler, Birgit (2016): Kontext- und Implementations-analyse 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 / 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 Union (2025). Herning Declaration 2025 on attractive and inclusive vocational education for more competitiveness and high-quality jobs 2026–2030.
- Europäische Union (2020). Osnabrücker Erklärung zur beruflichen Bildung als Motor für den Wiederaufbau und den gerechten Übergang zu einer digitalen und ökologischen Wirtschaft.
- Kessler, Georg / Lachmayr, Norbert (2025). 6. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen. Wien: öibf, 5ff.
- Krenn, Manfred (2015): Im Brennpunkt: Lehre und Migrationshintergrund, Trendreport 1/2015, Wien.
- Löffler, Roland / Stöhr, Petra (2022). Transversale Kompetenzen in der dualen Berufsausbildung. Wien: ibw/öibf,4.
- Schmid, Kurt / Petanovitsch, Alexander (2025): Volkswirtschaftlicher Nutzen der Lehrlingsausbildung, ibw-Forschungsbericht Nr. 224, 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 (2025): Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren. 2025. Wien: Statistik Austria 2024.
- 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.
- Sozialministeriumservice (2025): Geschäftsbericht 2024. Wien: SMS.
- Wallner, Josef / Seyer-Weiß, Silvia / Stöhr, Petra / Schlögl, Peter / Mayerl, Martin (2019). Leitlinien zur Lehrberufsentwicklung. Wien: ibw/öibf.
- 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.
- Wolter, Stefan C. u. a. (2014): Bildungsbericht Schweiz 2014, Aarau.

37 Autorenverzeichnis

Kapitel 1, 3, 6, 35: Helmut Dornmayr (ibw), Thomas Lankmayer (öibf), Roland Löffler (öibf)

Kapitel 4, 5, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34:
Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 2, 8, 9, 20, 29: Thomas Lankmayer (öibf), Roland Löffler (öibf)

