

Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich

2020-2021



*Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung*



Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich

2020-2021

Autoren:

Helmut Dornmayr (ibw)

Roland Löffler (öibf)

Wien, Juni 2022

Bibliografische Information:

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.

Lektorat: Katharina Genner (ibw)

Layout und Barrierefreiheit: Rebeka Erdö (ibw)

Impressum

ISBN 978-3-903404-32-8

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 Berufsbildungs-
forschung

(Geschäftsführer: Dr. Alexander Schmölz)

Margaretenstraße 166/2

1050 Wien

T: +43 1 310 33 34-0

F: +43 1 319 77 72

oeibf@oeibf.at

www.oeibf.at

 Republik Österreich

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

Vorwort



Der vorliegende Bericht gibt einen umfassenden Überblick über die aktuelle Lage der österreichischen Lehrlingsausbildung. Die duale Ausbildung ist ein zentraler und erfolgreicher Eckpfeiler der österreichischen Bildungslandschaft und gilt europaweit als gutes, wirtschaftsnahes Modell der Fachkräfteentwicklung. Mehrere Partnerländer, insbesondere in Süd- oder Osteuropa, bauen ihre Berufsbildungssysteme sukzessive aus und übernehmen die duale Ausbildung in ihr jeweiliges Bildungssystem.

Gerade die Jahre 2020 und 2021 standen ganz im Zeichen der Covid-19 Krise und ihren wirtschaftlichen Auswirkungen. Auch die Lehrlingsausbildung war davon stark betroffen. Durch verschiedene Maßnahmen, wie zum Beispiel den Lehrlingsbonus, konnte der zu erwartende Einbruch der Lehrlingszahlen verhindert oder zumindest abgefedert werden und die ersten Monate des Jahres 2022 zeigen insbesondere bei den Lehranfängerinnen und Lehranfängern in Ausbildungsbetrieben wieder positive Entwicklungen.

Weiters gewinnt auch die berufliche Weiterbildung über den Lehrabschluss hinaus, vor allem aufgrund neuer Technologien und Arbeitsmethoden, wie Digitalisierung, Klimaschutz und Nachhaltigkeit, weiterhin und verstärkt an Bedeutung. Die duale Ausbildung darf daher nicht isoliert betrachtet werden, sondern soll sich für verschiedene Zielgruppen als attraktive Ausbildungsvariante darstellen. Es gilt daher, sowohl die beruflichen Perspektiven und Bildungsangebote nach der Lehre auszubauen, als auch bisher in der Lehre noch immer unterrepräsentierte Personengruppen besser anzusprechen und durch verschiedene Maßnahmen zu unterstützen. Dazu zählen weibliche Lehrlinge in technischen Lehrberufen, junge Erwachsene, die bereits über einen Bildungsabschluss oder berufliche Vorerfahrungen verfügen, Personen mit und ohne Migrationshintergrund, die bereit sind, aufgrund überregionaler Vermittlung eine Lehrausbildung zu beginnen oder Personen, die aufgrund von Lerndefiziten eine individuell zugeschnittene Ausbildung beginnen können. Einen wichtigen Baustein zur Attraktivierung der beruflichen Erstausbildung insbesondere der Lehre wird auch die Höhere Berufliche Bildung leisten, die derzeit ausgearbeitet wird. Im Bereich der Grundlagen der Ausbildung wollen wir die Entwicklung neuer Lehrberufe und die Einbeziehung neuer Technologien weiter systematisieren und damit die Prozesse beschleunigen.

Der Lehrlingsbericht behandelt auf über 200 Seiten die allgemeine Situation der Lehrlingsausbildung in Österreich und ihren Stellenwert am Arbeitsmarkt und untersucht die Förderangebote und Leistungen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß dem Berufsausbildungsgesetz sowie die Maßnahmen des AMS und anderer Institutionen. Er bietet eine gute Grundlage für die Planung weiterer Vorhaben der Bundesregierung zur Weiterentwicklung der dualen Ausbildung.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

Bundesminister für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

Inhalt

0	Executive Summary	1
1	Einleitung	3
2	Lehrlingsausbildung in Zeiten der COVID-19-Pandemie	4
2.1	Entwicklung der Lehrlingsausbildung während der COVID-19-Pandemie	4
	Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr im Verlauf der „Corona-Krise“	4
	Tabelle 2-1 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr nach Sparten 2019-2021	6
	Ausbildungssituation während der „Corona-Krise“	7
2.2	Interventionen und Maßnahmen im Zuge der COVID-19-Pandemie	10
	Lehrlingsbonus	10
	COVID-19-Kurzarbeit für Lehrlinge	11
	DigiScheck.....	11
	Wiener Ausbildungsverbundmodell.....	12
3	Zahl der Lehrlinge	15
3.1	Lehrlinge nach Bundesländern	18
3.2	Lehrlinge nach Sparten.....	19
3.4	Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr	24
3.5	Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen	26
3.6	Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr.....	28
3.7	Lehrlinge im 1. Lehrjahr in IT-Lehrberufen.....	30
3.8	Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen	31
3.9	Lehrlinge und Geschlecht	33
4	Lehrbetriebe	38
4.1	Zahl der Lehrbetriebe.....	38
4.2	Lehrlinge nach Lehrbetriebsgröße	40
5	Betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG	41
5.1	Die Entwicklung der betrieblichen Lehrstellenförderung in Österreich	41
5.2	Die einzelnen Förderarten im Überblick.....	44
	Implementierung der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG	55
5.3	Förderfälle	58
5.4	Fördervolumen und Gesamtausgaben	60
5.5	Fördervolumen nach Förderarten	61
6	Lehrstellenförderung durch das AMS	64
7	Allgemeine Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik für Jugendliche	68
7.1	AusBildung bis 18	69
7.2	Aktion Zukunft Jugend und Ausbildungsgarantie bis 25.....	72
7.3	Unterstützungsmaßnahmen in der Berufsorientierung	73
7.4	Maßnahmen für Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund.....	76
	Bereits länger anwesende Jugendliche mit Migrationshintergrund.....	76
	Anerkannte Flüchtlinge/Asylwerber	77
7.5	Förderung der Lehrlingsausbildung im Rahmen der NEBA-Maßnahmen.....	79
	Jugendcoaching	79
	AusbildungsFit (früher Produktionsschulen).....	79
	Sonstige Maßnahmen	80
7.6	Lehrstellenförderungen anderer Körperschaften und Einrichtungen.....	81
	Lehrstellen- und Lehrlingsförderungen der Bundesländer	81
	Förderangebote der Sozialpartnereinrichtungen.....	83
8	Berufsbildentwicklung	85
8.1	Legislative/normative Maßnahmen zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung 2020/21	85
8.2	Lehrberufspakete 2020 und 2021	87

8.3	Berufsgruppenspezifische Lehrlingsdaten	91
8.4	Neuordnung des Prozesses der Lehrberufsentwicklung	95
8.5	Neue Berufsbilder	98
8.6	Transversale Kompetenzen als Fokus der Lehrberufsentwicklung	99
	Entwicklung berufsübergreifender Berufsbildpositionen zu transversalen Kompetenzen	100
	Ansätze und Ergebnisse internationaler Projekte zu transversalen Kompetenzen	100
9	Digitalisierung in der berufspraktischen Ausbildung	103
9.1	Lernorte	103
9.2	Methoden	104
9.3	Initiativen und Maßnahmen	105
10	Duale Akademie	106
10.1	Konzept und Qualifikationsprofil der Ausbildung	106
10.2	Ausbildungsangebote und Koordination	107
10.3	Strukturelle Förderprojekte	107
11	Berufliche Weiterbildung	108
11.1	Berufsreifeprüfung	108
11.2	Lehre mit Matura	109
11.3	Berufsreifeprüfung und tertiäre Ausbildungen	112
11.4	Lehre nach Matura	113
11.5	Lehrausbildungen für Erwachsene	115
11.6	Validierung von Kompetenzen – Lehre im 2. Bildungsweg	116
11.7	Fachkräftestipendium	119
11.8	Lehre und (Fachhochschul-)Studium	122
11.9	Lehre und Weiterbildung	123
12	Österreich im europäischen Vergleich (EU-27-Länder)	126
12.1	Allgemeine ökonomische Indikatoren	126
12.2	Indikatoren zu Jugendbeschäftigung und Bildung	131
12.3	Österreich im Kontext der aktuellen europäischen Berufsbildungspolitik	142
	Die Osnabrücker Erklärung und die Rats Empfehlung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung	142
	Entwicklungen und Aktivitäten der europäischen Berufsbildungspolitik	144
	Prioritäten für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung	146
	Etablierung der Jugendgarantie	147
	Agenda neue Kompetenzen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten	148
	Stärkung und Attraktivierung der Lehre im Rahmen der Europäischen Ausbildungsallianz	148
	Der Europäische Sozialfonds	149
	Erasmus+	150
	Kooperation Arbeitsmarktverwaltungen mit dem Bildungssektor	152
13	Betriebliche AusbilderInnen	153
14	Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende	157
14.1	Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende im Langzeitvergleich	158
14.2	Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende seit Beginn der „Corona-Krise“	159
15	Betriebliches Lehrstellenangebot	164
16	15-Jährige in Österreich (Potenzielle Lehrstellennachfrage)	166
17	Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund	168
17.1	(Unter-)Repräsentation in der Lehrlingsausbildung	168
17.2	Pflichtschulabschluss	177
18	Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen und Lehrabbrüche	178
18.1	Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen	178
18.2	Lehrabbrüche (Sonderauswertung WKO)	180
18.3	Schulabbrüche (laut Schulstatistik)	187
19	Modularisierung der Lehrlingsausbildung	189

20	Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) im Auftrag des AMS	191
21	Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung gemäß § 8b BAG (vormals: „Integrative Berufsausbildung“)	196
22	Lehrabschlussprüfungen	200
22.1	LAP-Reform	200
	Clearingstelle	200
	Digitalisierung des Anmeldeverfahrens	201
22.2	Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen	202
22.3	Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen (Personenbetrachtung)	205
22.4	Lehrabschlüsse im zweiten Bildungsweg	209
22.5	Zusammenhang LAP-Erfolg und schulische „Konkurrenz“	210
23	Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen	211
24	Bildungsströme und Bildungswahlverhalten	214
24.1	5. Schulstufe	214
24.2	9. Schulstufe	215
24.3	10. Schulstufe	216
24.4	Bildungsniveau der 20-24-Jährigen	219
24.5	Bildungsniveau der 25-29-Jährigen	221
25	Öffentliche Ausgaben für die (über)betriebliche Lehrausbildung im Vergleich mit anderen Bildungswegen	222
26	Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für die Betriebe	224
27	Jugend ohne Ausbildung	227
28	Berufseinstieg: Jugendliche nach Ausbildungsende	231
28.1	Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende	231
28.2	Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsende	233
28.3	Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss	234
29	Jugend in Beschäftigung	236
29.1	Längerfristige Entwicklung der Jugendbeschäftigung	236
29.2	Entwicklung der Jugendbeschäftigung 2020-2021 („Corona-Krise“)	238
30	Jugendarbeitslosigkeit (und Lehrlingsausbildung)	239
30.1	Längerfristige Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit	239
30.2	Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in der „Corona-Krise“	243
31	Subjektive Einschätzung des Ausbildungserfolgs	244
31.1	Lehrlingsmonitor (Lehrlingsbefragung)	244
31.1.1	Erweiterte Erhebung in der 4. Runde des Lehrlingsmonitors	244
31.1.2	Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung	244
31.1.3	Lehrlinge in der Anfangsphase der Ausbildung	248
31.1.4	Vergleich zu Ergebnissen des DGB-Ausbildungsreports	249
31.2	LehrabsolventInnenbefragung	250
32	Fachkräftebedarf und Beschäftigungsperspektiven	251
32.1	Demographische Entwicklung („Fachkräftelücke“)	251
32.2	Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene	253
32.3	Beschäftigungslevels/Berufsgruppen von LehrabsolventInnen	256
32.4	Lehre und Selbständigkeit	258
32.5	Lehre und Fachkräftemangel	259
32.6	Exkurs: Zum Mangel an „mittleren“ Qualifikationen (v.a. Lehrabschlüssen)	265
33	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	266
34	Literaturverzeichnis	271
35	Autorenverzeichnis	274
36	Anhang	275

0 Executive Summary

Der vorliegende Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich mit dem Fokus auf die Jahre 2020 und 2021 ist überschattet durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-19-Erkrankungen), deren Auswirkungen auf die Beschäftigung und Ausbildung von Jugendlichen daher auch einen spezifischen Schwerpunkt in diesem Bericht bilden. Unter anderem hat die „Corona-Krise“ zu einem Rückgang der Zahl der Lehrlinge und zunächst zu einem Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit geführt. Der Rückgang der Lehrlingsausbildung ist nicht nur auf die besonderen wirtschaftlichen Herausforderungen der Unternehmen, sondern zu einem wesentlichen Teil auch auf ein gesunkenes Interesse der Jugendlichen an einer Lehrlingsausbildung zurückzuführen, von dem vor allem der von den Auswirkungen der Pandemie und den Maßnahmen zu deren Bekämpfung besonders in Mitleidenschaft gezogene Tourismus betroffen war. Im Fremdenverkehr hat (trotz oder wegen der besonderen wirtschaftlichen Probleme durch die „Corona-Krise“) von Dezember 2019 bis Dezember 2021 die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen sogar besonders stark zugenommen, während die Zahl der Lehrstellensuchenden zurückgegangen ist. Die Vermutung liegt daher nahe, dass sich die eingeschränkten und ungewissen Arbeitsmöglichkeiten (Stichwort „Lockdowns“) und erschwerten Arbeitsbedingungen (z.B. Maskenpflicht) während der Pandemie (zusätzlich) negativ auf die Attraktivität der Branche Tourismus ausgewirkt haben.

Inwieweit die Auswirkungen auf die Ausbildungsbereitschaft bzw. das Bildungswahlverhalten der Jugendlichen nachhaltig und dauerhaft sein werden, wird nicht zuletzt auch von den gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen mitbestimmt werden. Bisher lässt sich vermuten, dass für den Rückgang der Lehrlingszahlen seit Beginn der Corona-Pandemie beispielsweise auch die Erleichterung der Aufstiegsregeln in den weiterführenden Schulen (auf Basis der COVID-19-Schulverordnungen) oder reduzierte Möglichkeiten der Berufsorientierung (inkl. der Berufspraktischen Tage) eine Rolle spielten.

Die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr lag jedenfalls Ende Dezember 2021 in der Sparte „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ beachtliche 25% unter dem Wert vom Dezember 2019, im Dezember 2020 war der Rückgang gegenüber 2019 noch dramatischer gewesen (- 33%). Im Hinblick auf die Sicherung einer bedarfsgerechten und qualitätsvollen Ausbildungsvielfalt und die Vermeidung eines (bereits hohen) Fachkräftemangels in dieser Branche sind diese Werte alarmierend. Immerhin gibt es im laufenden Jahr 2022 eine leichte „Aufholtendenz“: Von Dezember 2021 bis April 2022 ist die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in der Sparte „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ um 7% gestiegen.

Insgesamt war Ende 2021 zumindest eine Zunahme der Lehrlinge im 1. Lehrjahr gegenüber Ende 2020 zu beobachten (+ 4%), auch wenn das Niveau von Ende 2019 noch nicht erreicht werden konnte (-2% insgesamt bzw. -4% in Ausbildungsbetrieben). Auch der Anteil der Jugendlichen eines Altersjahrgangs, welche sich für den Beginn einer Lehrausbildung entscheiden, lag gemäß vorläufiger Daten im Jahr 2021 (38,7%) noch nicht auf dem Niveau von 2019 (39,6%), aber deutlich über dem Wert von 2020 (37,0%).

Darüber hinaus wurde natürlich auch die Qualität und Umsetzung der Lehrlingsausbildung von den Herausforderungen der COVID-19-Pandemie in großem Umfang tangiert, man denke etwa an die Schließung von Betrieben und Schulen, Möglichkeiten und Grenzen der Durchführung von Home-Schooling und Distance-Learning, die mangelnde Ersetzbarkeit praktischer Ausbildungs- und Arbeitserfahrungen, die Absage vieler Maßnahmen und Veranstaltungen (z.B. zur Weiterbildung, zur Teambildung), die eingeschränkten Möglichkeiten zur Berufsorientierung schon im Vorfeld, etc.

Sehr positive Signale kommen hingegen vom Arbeitsmarkt: Im Jänner 2022 lag die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen mit 6,6% bereits wieder unter dem Wert von Jänner 2020 (7,5%), d.h. unter dem

„Vor-Corona-Krisen-Niveau“. Auch die Zahl der beim AMS vorgemerkten offenen Stellen, welche ja nur einen Teil der bei den Unternehmen verfügbaren offenen Stellen umfassen, befindet sich auf einem „Allzeithoch“. Ende März 2022 waren 123.897 offene Stellen beim AMS vorgemerkt, so viele wie noch nie zuvor in Österreich, um über 47.000 mehr als vor der Corona-Pandemie im März 2019 (76.421).

Gerade dies zeigt aber auch die wachsende Herausforderung des **Fachkräftemangels** in Österreich. Mit dem Rückgang an Jugendlichen und Lehrlingen in den letzten Jahrzehnten sind lange Zeit auch die Zahl der Lehrbetriebe sowie der Anteil der Lehrlinge an den Beschäftigten kontinuierlich gesunken. In Zusammenhang mit der bevorstehenden massiv steigenden Zahl an Pensionierungen (der sog. „Baby-boomer-Generation“) ist daher davon auszugehen, dass die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte nicht ausreicht, um den bestehenden und noch verstärkt drohenden Fachkräftemangel hintanzuhalten. Dieser ist bereits in vielen Branchen und Regionen massiv spürbar. Als besondere Herausforderung der österreichischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik kann die Problematik des regionalen „Mismatch“ von Angebot und Nachfrage betrachtet werden, d.h. einem relativ hohen Arbeitskräfteangebot in Wien steht ein besonders hoher Fachkräftemangel in manchen (vor allem den westlichen) Bundesländern gegenüber, obwohl in diesen Bundesländern die Bedeutung und Inanspruchnahme der Lehrlingsausbildung ohnehin viel höher ist als im Osten Österreichs.

Gleichzeitig gibt es nach wie vor eine relevante Zahl an Jugendlichen, deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration als unzufriedenstellend bezeichnet werden muss (Jugendliche mit Migrationshintergrund sind darunter stark überrepräsentiert). Rund 6% der Jugendlichen verlassen die Pflichtschule ohne weitere Folgeausbildung, dazu ist noch die Zahl der späteren (endgültigen) Drop-Outs im weiterführenden Bildungswesen zu ergänzen. In Summe verfügen dadurch rund 15% der 20-24-Jährigen in Österreich (noch) über keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss.

1 Einleitung

Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) hat die Forschungsinstitute ibw und öibf zum siebenten 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 2020 und 2021.

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

Der Zeitpunkt (2010) der erstmaligen Erstellung dieses Berichts zur Situation der Jugendbeschäftigung in Österreich war insofern als besonders relevant einzustufen, als die Auswirkungen der (im Jahr 2008 akut gewordenen) internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise auch und ganz besonders für die Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten der Jugendlichen eine Herausforderung darstellten. Auch der vorliegende Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich mit dem Fokus auf die Jahre 2020 und 2021 ist in vielen Entwicklungen überschattet durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-19-Erkrankungen), deren Auswirkungen auf die Lehrlingsausbildung ein eigenes Kapitel (siehe Kapitel 2) gewidmet ist.

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

¹ Die bisher vorliegenden Berichte umfassten die Untersuchungszeiträume 2008-2009, 2010-2011, 2012-2013, 2014-2015, 2016-2017 und 2018-2019:

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

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

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

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

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

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

2 Lehrlingsausbildung in Zeiten der COVID-19-Pandemie

2.1 Entwicklung der Lehrlingsausbildung während der COVID-19-Pandemie

Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr im Verlauf der „Corona-Krise“

Als Folge der Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-19-Erkrankungen) war vor allem für 2020 ein massiver Rückgang der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr befürchtet worden. Die vorliegenden Zahlen zeigen, dass dieser Rückgang (vermutlich auch durch die Einführung des „Lehrlingsbonus“²) nicht ganz so hoch wie mancherseits befürchtet, aber durchaus erheblich war, und dass auch im Dezember 2021 (29.563 Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Betrieben) das Niveau vom Dezember 2019 (30.785 Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Betrieben) noch keineswegs wieder erreicht wurde. Zu einem Teil konnte der Rückgang der Lehrlinge in Betrieben durch eine Intensivierung der Überbetrieblichen Lehrausbildung kompensiert werden (vgl. Grafik 2-1). Die Zahl von rund 2.500 Lehrlingen in Betrieben, welche Ende Dezember 2020 weniger als Ende Dezember 2019 ausgebildet wurden, ist jedenfalls als problematisch und auch langfristig relevant zu bewerten (Stichworte: „Ausbildungsintegration“ und „Fachkräftemangel“). Nach Sparten betrachtet (vgl. Tabelle 2-1) ist vor allem die von den Auswirkungen und Folgeerscheinungen des sog. „Coronavirus“ besonders stark in Mitleidenschaft gezogene Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ vom Rückgang der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr betroffen. Ende Dezember 2021 wurden hier noch immer um rund 25% (absolut: -733) weniger Lehrlinge im 1. Lehrjahr ausgebildet als Ende Dezember 2019.³ Aber auch die meisten anderen Sparten verzeichneten teilweise erhebliche Rückgänge. Nur in der Überbetrieblichen Lehrausbildung (+18%) und unter den „Sonstigen Lehrberechtigten“⁴ (+14%) wurden Ende Dezember 2021 deutlich mehr Lehrlinge im 1. Lehrjahr ausgebildet als Ende Dezember 2019, ein ganz kleines Plus (+0,2%) gab es zudem im Handel.

Es lässt sich dabei nicht exakt eruieren, inwieweit für diesen Rückgang der Lehrlingszahlen das Angebot an Lehrstellen (z.B. bedingt durch Betriebe mit eingeschränkter Geschäftsgrundlage oder unsicheren Rahmenbedingungen und Zukunftserwartungen) oder die Nachfrage nach Lehrstellen durch Jugendliche verantwortlich ist. Auffallend ist jedenfalls, dass Ende Dezember 2021 die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen wesentlich höher war als im Dezember 2019 (d.h. vor der „Corona-Krise“), während die Zahl der Lehrstellensuchenden Ende Dezember 2021 unter dem Wert von 2019 lag (vgl. Abschnitt 14.2). Dies deutet daraufhin, dass (zumindest auch) ein wesentlicher Rückgang der Nachfrage nach Lehrstellen vorzuliegen scheint.

Nachdem in diesen 2 Jahren demographische Gründe keine allzu große Rolle gespielt haben dürften (vgl. Kapitel 16), könnten mögliche (andere) Gründe die Erleichterung der Aufstiegsregeln in den weiterführenden Schulen (auf Basis der COVID-19-Schulverordnungen) oder reduzierte Möglichkeiten der Berufsorientierung (inkl. Berufspraktische Tage) sein. Auch Auswirkungen von besonderen „Corona-Belastungen“ (z.B. Maskenpflicht) in bestimmten Berufen sind wahrscheinlich. Ein deutliches Indiz dafür liefert der Umstand, dass im Fremdenverkehr (trotz der besonderen wirtschaftlichen Probleme durch die „Corona-Krise“) von Dezember 2019 bis Dezember 2021 die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen sogar besonders stark zugenommen hat, während die Zahl der Lehrstellensuchenden zurückgegangen ist (vgl. Abschnitt 14.2). Die Vermutung liegt daher nahe, dass sich die eingeschränkten Arbeitsmöglichkeiten (Stichwort „Lockdowns“) und erschwerten Arbeitsbedingungen (z.B.

² Vgl. Dornmayr, Helmut (2021): Evaluierung Lehrlingsbonus - Inanspruchnahme und Wirkungsabschätzung, ibw-Forschungsbericht Nr. 205, Wien

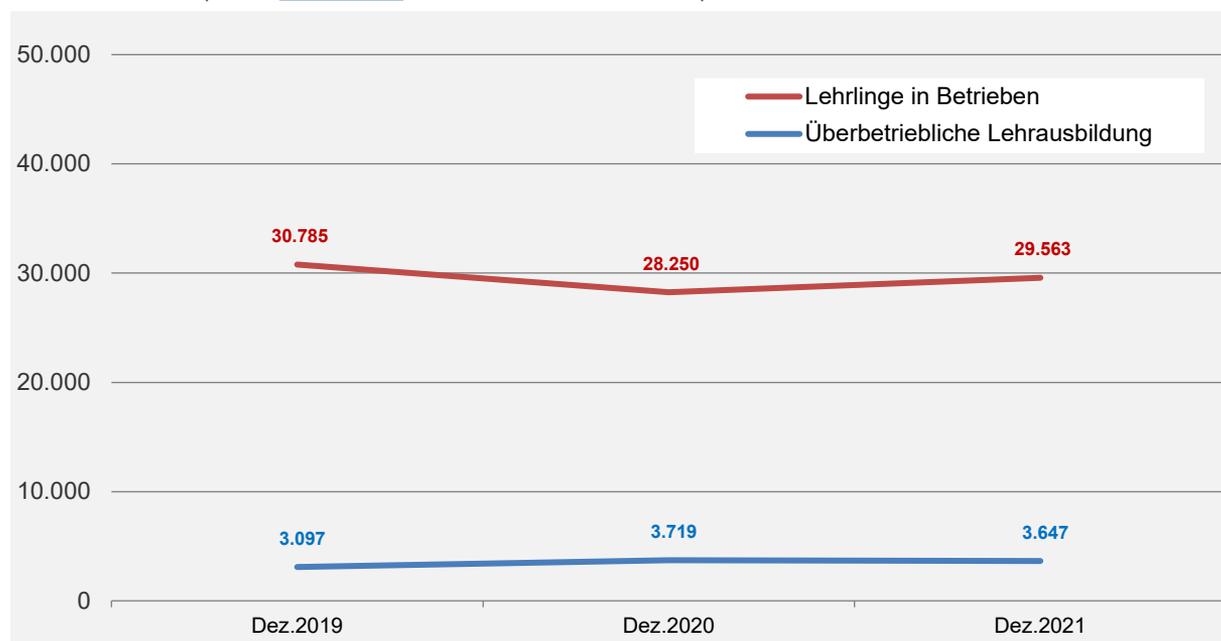
³ Immerhin gibt es im laufenden Jahr 2022 eine leichte „Aufholtendenz“: Von Dezember 2021 bis April 2022 ist die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in der Sparte „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ um 7% gestiegen.

⁴ Nicht der Wirtschaftskammer zugehörig: z.B. öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.

Maskenpflicht) während der Pandemie (zusätzlich) negativ auf die Attraktivität der Branche Tourismus ausgewirkt haben.

Inwieweit sich die Ausbildungsbereitschaft bzw. das Bildungswahlverhalten der Jugendlichen in diesen unsicheren Zeiten tatsächlich und vielleicht sogar nachhaltig geändert hat, lässt sich allerdings anhand der derzeit verfügbaren Daten noch nicht eindeutig beantworten. Zweifellos stehen aber die Jugendlichen, die AusbilderInnen und LehrerInnen, die Lehrbetriebe und Berufsschulen durch das Auftreten des „Coronavirus“ und der damit verbundenen Maßnahmen vor großen Herausforderungen, welche nicht nur durch neue Rahmenbedingungen bewirkt werden, sondern auch durch generell geänderte Kontaktformen, Verhaltensweisen und Bedürfnisse von MitarbeiterInnen und KundInnen. Man denke etwa nur an die Durchführbarkeit der für die Berufsorientierung/-wahl so wichtigen Berufspraktischen Tage („Schnupperlehre“).

Grafik 2-1 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr Dezember 2019-2021
(Ende Dezember der Jahre 2019 bis 2021)



Quelle: WKO

Tabelle 2-1 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr nach Sparten 2019-2021
(Ende Dezember der Jahre 2019 bis 2021)

Sparte	2019	2020	2021	2019-21 absolut	2019-21 relativ
Gewerbe und Handwerk	13.772	12.986	13.570	- 202	- 1,5%
Industrie	4.541	3.975	4.050	- 491	- 10,8%
Handel	5.211	4.910	5.221	+ 10	+ 0,2%
Bank & Versicherung	380	331	292	- 88	- 23,2%
Transport & Verkehr	832	725	810	- 22	- 2,6%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	2.886	1.947	2.153	- 733	- 25,4%
Information & Consulting	718	637	687	- 31	- 4,3%
Sonstige Lehrberechtigte⁵	2.445	2.739	2.780	+ 335	+ 13,7%
Überbetriebl. Lehrausbildung	3.097	3.719	3.647	+ 550	+ 17,8%
GESAMT	33.882	31.969	33.210	- 672	- 2,0%

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

⁵ Nicht der Wirtschaftskammer zugehörig: z.B. öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.

Ausbildungssituation während der „Corona-Krise“

Mit 16. März 2020 wurde aufgrund der Infektionslage erstmals der Präsenzunterricht in allen Schularten ausgesetzt und auf Distance-Learning und Home-Schooling umgestellt. Diese Situation stellte auch Lehrlinge, Berufsschulen und Betriebe vor besondere Herausforderungen. Um die Arbeitssituation der Lehrlinge während dieser Phase sichtbar machen zu können, wurde im Zeitraum Juni/Juli 2020 im Auftrag der AK Wien mit Unterstützung der Österreichischen Gewerkschaftsjugend eine Blitzumfrage bei Wiener Lehrlingen durchgeführt.⁶ Ziel der Erhebung war es, die Auswirkungen der Pandemie-Maßnahmen auf die Arbeitssituation der Lehrlinge im Betrieb und die Erfahrungen und Einschätzungen von Wiener Lehrlingen zum Home-Schooling während der Berufsschulschließungen rasch zu erheben, um aus den Ergebnissen für eine eventuell kommende 2. Welle der Pandemie und damit verbundenen Maßnahmen (Ausgangsbeschränkungen, Betriebs- und Schulschließungen, etc.) vorlaufend Vorschläge für Unterstützungsmaßnahmen entwickeln zu können. Insgesamt nahmen 279 Lehrlinge an der Umfrage teil, davon 68 Lehrlinge über einen schriftlich ausgefüllten Fragebogen. Davon konnten insgesamt 215 Datensätze in die Auswertungen aufgenommen werden.

59% der Befragten waren männlich, 34% weiblich, 7% wollten keine Angabe zum Geschlecht machen. Rund vier Fünftel der Befragten waren österreichische Staatsbürger, 45 Personen hatten eine andere Staatsbürgerschaft. Die meisten Jugendlichen befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Lehrjahr (43%), knapp ein Viertel (23%) befand sich im ersten und 30% im zweiten Lehrjahr. Neun Lehrlinge waren in ihrem vierten Lehrjahr. Jeweils rund 29% der befragten Lehrlinge arbeiteten in der Bau- und Gebäudeservice-Branche bzw. im Bereich „Elektrotechnik, Elektronik und IT“ und 55 Lehrlinge (28%) strebten einen Beruf in der Sparte „Büro, Verwaltung, Organisation“ an. Die Befragten arbeiteten zumeist in größeren Betrieben.

139 der befragten Lehrlinge gaben an, während des „Lockdowns“ im Zuge der Corona-Krise nicht vor Ort im Lehrbetrieb gearbeitet zu haben, während 56 im Betrieb beschäftigt waren. Der häufigste Grund dafür, nicht vor Ort gearbeitet zu haben, war, dass der Betrieb nicht geöffnet hatte (66%). Diese Lehrlinge waren allerdings bei vollen Bezügen angestellt, während 35 Lehrlinge zu 100 Prozent in Kurzarbeit waren und acht Lehrlinge gekündigt wurden.

13 Lehrlinge gaben an, dass sie während der Krise mehr Stunden gearbeitet hätten, 66% erfuhren keine Änderung in ihrer wöchentlichen Arbeitszeit. Sechs Personen gaben an, dass ihre Arbeitszeit ohne Kurzarbeit reduziert wurde und sieben Lehrlinge erlebten eine prozentuelle Reduzierung ihrer Arbeitszeit aufgrund der Kurzarbeit mit 20 bis 90% Reduktion.

61% der Lehrlinge erhielten von AusbilderInnen und Lehrberechtigten Informationen zur aktuellen COVID-19-Situation, 40% aus den Medien und 39% durch KollegInnen. Social Media nutzten 34% zur Informationsbeschaffung und ein Fünftel erhielt Informationen vom Betriebsrat. 16% der Lehrlinge wurden von der Unternehmensleitung und 14% vom Jugendvertrauensrat informiert. Aufgrund dieser vielfältigen Informationsquellen fühlten sich die meisten Lehrlinge auch gut informiert. So gaben 34% an, sehr gut über die Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsplatz Bescheid zu wissen und weitere 53% empfanden dies als ausreichend.

Die meisten befragten Lehrlinge gaben an, dass die Ausbildungsqualität im Betrieb seit der Corona-Krise keine Veränderung erfahren hat. 14 Lehrlinge hielten diese sogar für besser und zwölf Prozent nahmen eine Verschlechterung wahr.

Knapp 70% nahmen den Home-Schooling-Unterricht als sehr gut oder gut war. Jeweils elf Lehrlinge meinten, der Online-Unterricht hätte nicht gut funktioniert, oder habe gar nicht stattgefunden. Die Frage nach der Qualität der seitens der Berufsschule zur Verfügung gestellten Online-Lernmaterialien wurde ebenso positiv beantwortet. 22% hielten diese für sehr gut und weitere 57% für gut.

⁶ Löffler, Roland / Mayerl, Martin / Geppert, Corinna (2020). Home-Schooling von Lehrlingen in Zeiten von COVID19: Blitzumfrage bei Wiener Lehrlingen. Im Auftrag der bildungspolitischen Abteilung der AK. Wien: öibf.

Die Kommunikation zwischen Lehrlingen und Berufsschul-LehrerInnen scheint gut funktioniert zu haben. Die meisten Lehrlinge (78%) gaben an, dass sie immer oder meistens von ihren Berufsschul-LehrerInnen Rückmeldungen zu den ihnen gestellten Aufgaben erhalten hätten. Zudem gaben ebenfalls 78% an, dass sie immer oder meistens Antworten bei Unklarheiten oder Fragen erhalten hätten.

Die Organisation des Lernens zu Hause fiel den meisten Lehrlingen leicht oder sehr leicht (64% Zustimmung) und 68% gaben an, dass ihnen auch das Aufbringen der notwendigen Selbstdisziplin keine Schwierigkeiten bereitet habe. Auch ihr häusliches Umfeld beurteilten viele Lehrlinge als sehr gut (46%), beziehungsweise fanden es akzeptabel (43%). Nur acht Lehrlinge meinten, es sei kaum möglich gewesen, zu Hause zu lernen. Die positive Beurteilung der häuslichen Lernumgebung mag mit dem Vorhandensein von technischem Equipment zusammenhängen. Hier gaben 98% an, ein Smartphone zu besitzen, 83% haben eine eigene Internetverbindung zur Verfügung und weitere 15% nutzen diese gemeinsam mit anderen. Einen eigenen Laptop/PC oder ein Tablet besitzen 83%, während sich dies elf Prozent mit anderen teilen mussten. Die Ausstattung mit Druckern und Scannern ist nicht ganz so gut: 37% hatten keinen Drucker und 47% keinen Scanner im Haushalt.

Das Datenvolumen des Internetzugangs war für 37% zumindest teilweise problematisch und 44% der Lehrlinge berichteten von Zeitmangel. 52% der Lehrlinge hatten zumindest manchmal technische Probleme in der Kommunikation mit Lehrenden. Zudem hatten 56% mit Ablenkungen durch Lärm und anderes zu kämpfen. Die größte Hürde stellten jedoch Kommunikationsplattformen dar – 60% der Befragten berichteten von Schwierigkeiten mit Lern- und Kommunikationsplattformen.

Bei einigen wenigen Lehrlingen (23 Personen) fielen auch zusätzliche finanzielle Kosten durch den Online-Unterricht an. 128 Lehrlinge verneinten dies (85%). Die Kosten für Geräte oder Internetkosten beliefen sich auf bis zu 700 Euro. Im Schnitt gaben die Lehrlinge an, 111 Euro zusätzlich ausgegeben zu haben.

Neben der Unterstützung seitens der Berufsschule nahmen auch einige Lehrlinge Hilfestellungen seitens der Ausbildungsbetriebe wahr. So gaben 29 Lehrlinge an, es habe Gespräche über Lerninhalte gegeben, 26 Lehrlinge meinten, sie wären von ihrem Ausbildungsbetrieb in der Bearbeitung der Aufgaben unterstützt worden und 22 Lehrlinge erhielten Unterstützung dadurch, dass sich der Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule abgesprochen haben. 21 Lehrlinge erhielten auch Support dadurch, dass seitens des Betriebs Lernaufgaben überprüft wurden. 114 Lehrlinge gaben jedoch an, dass seitens der Betriebe keine Lernunterstützung erfolgte. Auch technische Unterstützung des Home-Schooling durch die Zurverfügungstellung von Geräten erleichterte einigen Lehrlingen die Situation. So erhielten 39 Lehrlinge einen PC oder Laptop, 19 Lehrlinge gar ein Smartphone und bei 14 Lehrlingen wurde ein Internetzugang angelegt. Ein Lehrling gab an, dass seitens des Ausbildungsbetriebs ein Tablet zur Verfügung gestellt wurde. Der Großteil der Befragten kam allerdings nicht in den Genuss solcher Förderung (137 Nennungen).

Die OECD widmete im Jahr 2020 der Berufsbildung einen Schwerpunkt ihrer jährlichen Berichterstattung zum Bildungswesen (Education at a Glance) der beruflichen Bildung und führte in den Jahren 2020 und 2021 auch Fokusstudien zur Auswirkung der Pandemie auf das Bildungssystem durch. Laut OECD wurden gerade die berufsbildenden Bildungsgänge von der Pandemie am härtesten getroffen: "Berufsbildende Bildungsgänge sind gegenüber den allgemeinbildenden Bildungsgängen doppelt benachteiligt", heißt es in der Studie. "Erstens bildet der praktische Unterricht sowohl bei schulischen als auch bei kombinierten schulischen und betrieblichen Bildungsgängen einen wichtigen Teil des Lehrplans, der im Fernunterricht schwierig zu vermitteln ist. Einige Fächergruppen wie Agrarwirtschaft, Gesundheitswesen, Ingenieurwesen, Baugewerbe oder Handwerk erfordern spezielle Ausrüstung, das Lernen in Kleingruppen bei praktischem Anschauungsunterricht und sorgfältige Aufmerksamkeit seitens der Lehrkräfte, um sicherzustellen, dass die Schüler die Vorgaben richtig umsetzen."

Dazu komme noch, dass in manchen der dualen beruflichen Ausbildungsgänge (z.B. Lehre) der Umfang der betrieblichen Komponente mehr als 60 Prozent der Lernzeit ausmacht. "Die Folgen des Lockdowns für diese Bildungsgänge sind daher schwerwiegender, obwohl sie normalerweise seitens der

Unternehmen am stärksten nachgefragt werden und bessere Beschäftigungschancen bieten." So hätten etwa Gastronomie- oder Tourismusunternehmen ihren Betrieb zumindest vorübergehend einstellen müssen. "Angesichts einer sich abzeichnenden Wirtschaftskrise kommt auch die Frage auf, ob Betriebe weiterhin Auszubildende aufnehmen werden, wenn sie sich auf ihren betriebswirtschaftlichen Neustart konzentrieren."

Ein weiteres Ergebnis der OECD-Studie: In der Covid-Krise waren die österreichischen Schulen zwischen 1. Jänner 2020 und 21. Mai 2021 länger geöffnet als im OECD-Schnitt. Die elementarpädagogischen Einrichtungen waren nie zur Gänze geschlossen (OECD: 56 Schließtage). Die Volksschulen und die Sekundarstufe I hatten 74 Schließtage (OECD: 79 VS, 94 SEK I). In der Sekundarstufe II waren die Schulen 105 Tage im Homeschooling, der OECD-Schnitt liegt hier mit 102 Tagen knapp darunter.

Eine 2021 durchgeführte Umfrage des market institut bei österreichischen Lehrbetrieben, SchülerInnen, Eltern und Lehrkräften⁷ zeigt einerseits, dass die österreichischen Lehrbetriebe ihre Einstellungspläne gegenüber 2020 erhöht haben, gleichzeitig aber spürbar weniger Lehrstellenbewerbungen zu verzeichnen waren. Ein Drittel der Betriebe gibt auch an, dass die BewerberInnen weniger gut geeignet wären als jene der Vorjahre. Beide Faktoren führen dazu, dass ein Drittel der Lehrbetriebe befürchtet, nicht ausreichend viele geeignete BewerberInnen zu finden. Dies betrifft vor allem Kleinbetriebe. Pandemiebedingt ist nicht nur der Bewerbungsprozess deutlich erschwert worden, es gibt auch deutlich weniger Kontakt mit den Schulen im Einzugsgebiet. Rund die Hälfte der Betriebe gibt an, noch nicht ausreichend auf „virtuelle“ Bewerbungsprozesse vorbereitet zu sein. Darüber hinaus gibt es spürbar weniger Bewerbungen von SchulabbrecherInnen aus AHS oder BHS. Auch SchülerInnen, Eltern und Lehrkräfte geben an, dass es (sehr) schwierig sei, in der Pandemie Lehrstellen zu finden. Dabei spielt auch die von Eltern und Lehrkräften als immer noch zu wenig ausgestaltet erlebte Berufsorientierung eine Rolle, wobei vor allem die in der Pandemie fehlenden Betriebskontakte und Schnuppertage beklagt werden.

⁷ Lehre in Österreich in Zeiten der Pandemie. Zielgruppen, Lehrbetriebe, SchülerInnen, Eltern und Lehrkräfte. Analyse des market Marktforschungsinstituts für z.l.ö. – zukunft.lehre.österreich.

2.2 Interventionen und Maßnahmen im Zuge der COVID-19-Pandemie

Um die Folgen der Pandemie und der damit verbundenen Einschränkungen abzufedern, haben die Bundesregierung und andere öffentliche Einrichtungen verschiedene Maßnahmen und Programme entwickelt und implementiert.

Lehrlingsbonus

Unter dem Eindruck der massiven ökonomischen Auswirkungen der Corona-Krise sowie Befürchtungen/Prognosen betreffend einen massiven Rückgang der Lehrlingszahlen wurde in Österreich der sog. „Lehrlingsbonus“ eingeführt, welcher ab dem 01.07.2020 zur Verfügung stand und zur Vermeidung/Verringerung eines coronabedingten Lehrstellenrückgangs jene Unternehmen mit bis zu 3.000 Euro pro neuer Lehrstelle unterstützte, die zwischen 16. März und 31. Oktober 2020 neue Lehrlinge eingestellt haben. Der Lehrlingsbonus wurde als nicht rückzahlbarer pauschaler Zuschuss und damit als Unterstützungsleistung zur Abdeckung der mit der Ausbildung von Lehrlingen verbundenen zusätzlichen betrieblichen Ausgaben (etwa Aufwendungen für Lehrlingseinkommen, für Ausbilder sowie für ausbildungsbezogene Infrastruktur) gewährt. Der Lehrlingsbonus 2020 ergänzte somit die laufenden Beihilfen und Angebote der betrieblichen Lehrstellenförderung.

Gefördert wurden Lehrbetriebe gem. § 2 des Berufsausbildungsgesetzes und § 2 (1) des Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes, ausgenommen Gebietskörperschaften und politische Parteien.

Folgende Voraussetzungen mussten erfüllt sein:

- Neue/r Lehrling/in mit Abschluss des Lehr- oder Ausbildungsvertrages zwischen 16.3.2020 und 31.10.2020 und Beginn der Lehrzeit im Jahr 2020 (somit gilt der Lehrlingsbonus 2020 auch rückwirkend) oder
- Übernahme des Lehrlings in beliebigem Lehrjahr aus einer überbetrieblichen Lehrausbildung in ein betriebliches Lehrverhältnis bis 31.3.2021 mit anschließender Lehrausbildung im Unternehmen und
- keine Beendigung des Lehrverhältnisses während der gesetzlichen Probezeit von 3 Monaten.

Die Förderhöhe betrug € 2.000 pro neuem Lehrverhältnis. € 1.000 wurden dabei nach Eintragung des Lehrvertrages/Ausbildungsvertrages bei der Lehrlingsstelle ausbezahlt. Die anderen € 1.000 wurden nach Absolvierung der gesetzlichen Probezeit von in der Regel 3 Monaten entrichtet. Wurde das Lehr- oder Ausbildungsverhältnis in der Probezeit gelöst, waren die bereits ausbezahlten Förderbeträge zurückzuzahlen.

Kleinstbetriebe (mit weniger als 10 MitarbeiterInnen) erhielten ab Oktober 2020 € 1.000 und Kleinbetriebe (10 bis 49 MitarbeiterInnen) € 500 zusätzlich zum bereits bestehenden Lehrlingsbonus von € 2.000. Insgesamt stand im Einzelfall daher ein Förderbetrag von bis zu € 3.000 zur Verfügung.

Die Antragstellung war ab dem 1.7.2020 bei den Förderreferaten der Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern mittels Formular (z.B. auch elektronisch über „Lehre Online Service“) möglich. Die Förderung konnte gleichzeitig mit der Anmeldung des neuen Lehrvertrages/Ausbildungsvertrages oder nach Eintragung des Lehrvertrages/Ausbildungsvertrages bei der Lehrlingsstelle beantragt werden. Der Antrag musste spätestens drei Monate ab Erfüllung der Fördervoraussetzungen (das heißt ab dem Zeitpunkt des Ablaufs der in der Regel dreimonatigen Probezeit) bei der Lehrlingsstelle eingelangt sein. Für Lehrverhältnisse, deren Probezeit vor dem 1.7.2020 endete, begann die Frist mit 1.7.2020.

Insgesamt waren somit grundsätzlich rund 25.000 Lehrverhältnisse im Geltungszeitraum anspruchsberechtigt, für rund 84% davon wurde der Lehrlingsbonus auch in Anspruch genommen. Von den 20.487 bis 11. Januar 2021 ausbezahlten Förderfällen entfielen 13.709 auf Lehrverträge mit männlichen

Lehrlingen und 6.788 mit weiblichen Lehrlingen⁸. Die Förderung wurde an 9.351 Lehrbetriebe ausbezahlt, nicht anspruchsberechtigt waren Lehrverhältnisse in der überbetrieblichen Berufsausbildung⁹.

Eine Evaluierung des Lehrlingsbonus kommt u.a. zu folgenden Schlussfolgerungen: „Eine Reihe von Indikatoren deuten darauf hin, dass die Einführung des österreichischen Lehrlingsbonus zur Reduktion pandemiebedingter Lehrstellenrückgänge auch tatsächlich eine diesbezügliche Wirkung entfaltet hat, ohne diesen Effekt genau quantifizieren zu können. Zu beobachten waren ab dem Zeitpunkt der Einführung/Bekanntgabe und im daran anschließenden Förderzeitraum unter anderem: Eine Zunahme der Lehrverhältnisse, eine Zunahme der offenen Lehrstellen und ein im Vergleich zu Deutschland geringerer Rückgang der betrieblichen Lehrstellen (trotz ungünstigerer ökonomischer Rahmenbedingungen). (...) Summa summarum stellt der österreichische „Lehrlingsbonus“ ein breites, nur geringfügig (durch den Kleinst- und Kleinunternehmerbonus) differenziertes Instrument zur Stimulation des Angebots an offenen Lehrstellen dar, dessen diesbezügliche Wirkung wohl als vorhanden eingestuft werden kann, aber in der konkreten quantitativen Bedeutung schwer zu bestimmen ist. Zweifellos ist aus Sicht vieler Betriebe, die bereit wären, mehr Lehrlinge auszubilden als sie finden können, bzw. zur Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit und zur langfristigen Sicherung des Fachkräftenachwuchses auch die Stimulation der Nachfrage, d.h. das Vorhandensein einer ausreichenden Zahl von interessierten Lehrstellensuchenden, von hoher Bedeutung.“¹⁰

COVID-19-Kurzarbeit für Lehrlinge

Für Lehrlinge in COVID-19-Kurzarbeit wurde das Lehrlingseinkommen im Zeitraum März 2020 bis Juni 2022 ohne Deckelung gefördert. Die Bundesregierung verpflichtete Lehrbetriebe, für ihre Lehrlinge ausbildungs- und berufsrelevante Ausbildungsmaßnahmen im Ausmaß von 50% einer (wegen Kurzarbeit ausgefallenen) Lehrzeit zu buchen und zu bezahlen. Für die Zeit des Lockdowns entfiel die Verpflichtung zu Ausbildungsmaßnahmen im Ausmaß von 50%. Jedoch war es auch für diesen Zeitraum möglich, Bildungsmaßnahmen zur Förderung beim Arbeitsmarktservice einzureichen.

Gefördert wurden für Lehrlinge in COVID-19-Kurzarbeit Ausbildungsverbände und Zusatzausbildungen über das Berufsbild hinaus im Ausmaß von 75% der Maßnahmenkosten. Darin inkludiert sind Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung im Ausmaß von 75% der Maßnahmenkosten. Die geförderte Ausbildungszeit muss auf die Ausfallzeit angerechnet werden.

Die Förderung wurde 2021 verlängert. Sie endet nunmehr für Maßnahmen, die ihren letzten Ausbildungstag nach dem 30.6.2022 haben.

DigiScheck

Der „DigiScheck“ stellt eine Erweiterung der Förderungen von Bildungsmaßnahmen im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung dar, mit dem das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit einen Anreiz für die Aus- und

⁸ Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 4700/J durch Bundesministerium Dr. Margarete Schramböck.

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi107C95OP3AhV2iv0HHTo0BcAQFnoECBoQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.parlament.gv.at%2FPAKT%2FVHG%2FXXVII%2FAB%2FAB_04711%2Fimfname_885481.pdf&usq=AOvVaw3SWc9Wf35RAIdPRQk2BIJF

⁹ Vgl. Dornmayr, Helmut (2021): Evaluierung Lehrlingsbonus - Inanspruchnahme und Wirkungsabschätzung, ibw-Forschungsbericht Nr. 205, Wien

¹⁰ Vgl. Dornmayr, Helmut (2021): Evaluierung Lehrlingsbonus - Inanspruchnahme und Wirkungsabschätzung, ibw-Forschungsbericht Nr. 205, Wien

Weiterbildung von Lehrlingen setzte. „Im Fokus dieser Fördermaßnahme stehen das Nachholen veräumter berufsbildspezifischer Ausbildungsinhalte sowie die Vermittlung bzw. Festigung lehrberufsübergreifender beruflicher Kompetenz - insbesondere in den Bereichen Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Energieeffizienz, Kreislaufwirtschaft oder Entrepreneurship. Lehrlinge können aus mehr als 10.000 förderbaren Kursen wählen und so eine individuelle und anwendungsorientierte Qualifizierung im jeweiligen Berufsbild ergänzen.“ (Quelle: BMDW)

Gefördert werden Lehrlinge mit aufrechem Lehrvertrag in Lehrbetrieben. Nicht gefördert werden Lehrlinge aus überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen. Möglich ist eine Direktverrechnung durch Bildungsanbieter, sofern diese dieses Service anbieten (Infos dazu stellt der Bildungsanbieter zur Verfügung). Die Förderung beträgt 100% der Kosten für genehmigte Kursmaßnahmen bis zu einer Obergrenze von € 500,- je Kursmaßnahme, wobei bis zu drei Kursmaßnahmen je Lehrling pro Kalenderjahr möglich sind. Der Mindestförderbetrag ist € 30,-, Kosten oberhalb der Fördergrenze müssen vom Lehrling bzw. vom Lehrbetrieb selbst getragen werden. Die Maßnahme muss zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. Dezember 2022 stattfinden. Bei Antragsstellung durch den Lehrling ist eine Teilnahmebestätigung des Bildungsanbieters über die Anwesenheit von mindestens 75% der Kursdauer notwendig. (Quelle: WKO)

Für Wien hat der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) die Förderung von € 500,- auf € 1.000,- pro Kursmaßnahme für Lehrlinge mit Lehrbetrieb in Wien oder für Lehrlinge, die in Wien wohnen, erweitert.

Wiener Ausbildungsverbundmodell

Die Wiener Gastronomie und insbesondere die Hotellerie ist durch die COVID-19-bedingten Einschränkungen und Auflagen (bspw. Maskenpflicht von Personal und Gästen, Vorverlegung von Sperrstunden, Sitzplatzbeschränkungen, Ausgangssperren) sowie den Lockdowns wirtschaftlich schwer angeschlagen. So waren in den ersten zwölf Monaten der Pandemie die Betriebe dieser Branchen in etwa zur Hälfte der Zeit komplett geschlossen, in der restlichen Zeit nur unter Auflagen geöffnet. Wien, mit seinem hohen Anteil an Städte- und Konferenztourismus, war vom Nächtigungs-/Umsatzeinbruch besonders betroffen.

Basierend auf den Erfahrungen des ersten Lockdowns und einer zu befürchtenden zweiten Welle im Herbst haben die Wiener Sozialpartner schon im Sommer 2020 erste Überlegungen angestellt, wie einer rezessiven Wirtschaftsentwicklung – mit ihren entsprechend negativen Effekten auf das Lehrstellenangebot – entgegengesteuert werden kann. Ergänzend zu den Unterstützungsinstrumenten auf Bundesebene wurden dabei drei Ziele verfolgt:

- Lehrplätze in der Wirtschaft trotz Unsicherheit mittelfristig (und insbesondere für den Herbst 2020) ermöglichen,
- Ausbildungsbetriebe unterstützen und mittelfristig erhalten,
- Qualitätsvolle Ausbildung auch bei Kurzarbeit oder kurzfristigen Betriebsschließungen sicherstellen.

In engem Zusammenspiel zwischen Wirtschaftskammer Wien, Arbeiterkammer Wien, dem Arbeitsmarktservice (AMS) Wien und dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), sowie mit konzeptioneller Unterstützung der beiden Forschungsinstitute ibw und öibf, wurde ein Ausbildungsverbundmodell entwickelt und mit Jahresbeginn 2021 umgesetzt.

Damit können Lehrbetriebe bei Vorliegen bestimmter wirtschaftlicher Schwierigkeiten (s.u.) vorübergehend ihre betriebliche Ausbildung an einen Träger der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) auslagern. Die Kosten für den Ausbildungsverbund und die anteilige Ausbildungsvergütung übernimmt für diese Zeit der waff, der als arbeitsmarktpolitische Einrichtung der Stadt Wien die Qualifizierung von

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützt. Das AMS beauftragt jeweils einen ÜBA-Träger pro Berufsfeld mit der Durchführung der Maßnahme.

Als Voraussetzung zur Teilnahme an der Verbundausbildung sind wirtschaftliche Schwierigkeiten anhand folgender vier Kriterien geltend zu machen:

- Temporäre Betriebsschließung aufgrund behördlicher Anordnung oder aus wirtschaftlichen Gründen
- Vom AMS genehmigte Kurzarbeit von Beschäftigten (nicht jedoch der Auszubildenden), wenn diese dadurch für die Ausbildung ausfallen
- Vom AMS genehmigte Kurzarbeit des Auszubildenden
- Schwerwiegender Umsatz- oder Auftragsrückgang, der die Ausbildung in Mitleidenschaft zieht.

Sobald mindestens eines dieser Kriterien erfüllt ist, kann der Lehrbetrieb – mittels Abgabe einer Eigenerklärung – eine Ausbildungsvereinbarung eingehen. Die Grundkonzeption folgt also einer Versicherungslogik. Während die Ausbildung an einen überbetrieblichen Träger ausgelagert wird, bleibt das Lehrverhältnis zwischen Betrieb und Auszubildenden bestehen und wird danach fortgeführt. Dies wird in einer sogenannten Verbundvereinbarung (zwischen Betrieb und Auszubildenden) festgehalten, die rechtlich eine Ergänzung zum Lehrvertrag ist. Diese Verbundvereinbarung kann jederzeit für bestehende sowie neue Lehrverträge geschlossen werden. Eine Einschränkung des Verbundmodells auf neue Lehrverhältnisse würde Betriebe im Bedarfsfall nur partiell „entlasten“ und die intendierte Förderwirkung nicht erzielen.

Die ausgelagerte Ausbildung wird in Form von Modulen absolviert. Die Dauer eines Moduls beträgt zwei Monate. Maximal können pro Lehrjahr zwei Module in Anspruch genommen werden. Im Rahmen der Pilotphase (s.u.) ist bei Bedarf eine Verlängerung um weitere maximal 2 Monate möglich. Die Module beinhalten ausgewählte Berufsbildinhalte des jeweiligen Lehrjahrs. Die Ausbildungsinhalte können zudem in Absprache mit der externen Ausbildungseinrichtung auf die Bedürfnisse des Betriebs und des Auszubildenden angepasst werden. Für die vereinbarte Dauer übernimmt der Ausbildungsträger die Aufgaben des Lehrberechtigten. Die temporäre Übertragung der Ausbildungsleistung an die Ausbildungseinrichtung kann jederzeit erfolgen.

Der Hintergrund dieser modularen Konzeption und deren zeitlicher Begrenzung liegt einerseits in den rechtlichen Rahmenbedingungen (laut Berufsbildungsgesetz sind pro Lehrjahr höchstens vier Monate Abwesenheit von der betrieblichen Ausbildung „erlaubt“). Andererseits ermöglichen inhaltlich vordefinierte Module, dass diese mit den Berufsbildinhalten des jeweiligen Lehrjahres korrespondieren und somit auch Orientierung bei der Modulauswahl bereitstellen. Die Berufsschulpflicht der Auszubildenden ändert sich durch den Verbund nicht. Fällt der Berufsschulbesuch in den vereinbarten Verbundzeitraum, so wird auch für diese Zeit die Ausbildungsvergütung erstattet.

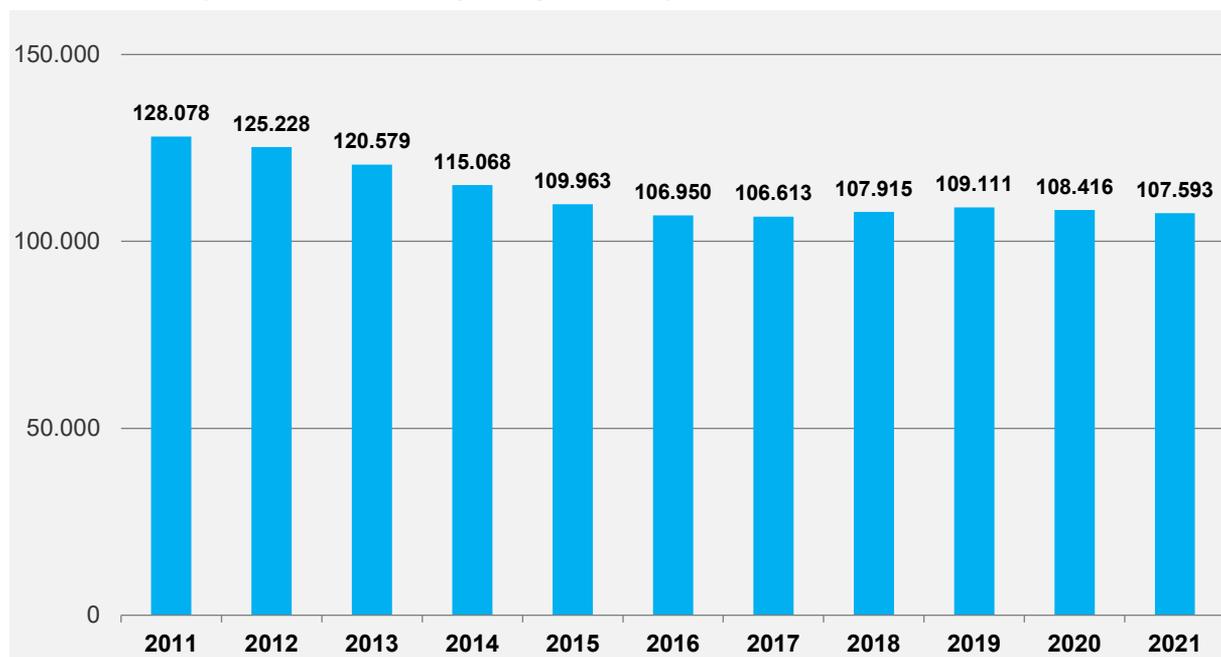
Das Modell ist derzeit als Pilotmodell konkret für Wien und die Lehrberufe Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Gastronomiefachmann/-frau, Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Konditorei sowie Hotelkaufmann/-frau umgesetzt. Die Ausbildungsmodule für die einzelnen Lehrjahre der ausgewählten Berufe wurden von den beiden Forschungsinstituten ibw und öibf entwickelt und mit sämtlichen Stakeholdern sowie der durchführenden Ausbildungseinrichtung abgestimmt.

Der waff übernimmt in der Krise die Kosten für Verbundausbildung für bis zu 150 Lehrverhältnisse. Ursprünglich war er einziger Fördergeber. Mittlerweile hat sich auch das Arbeitsmarktservice Wien der Pilotphase des Ausbildungsverbundmodells angeschlossen, wodurch die maximale Zahl an förderbaren Lehrverhältnissen auf 300 aufgestockt werden konnte. Das Pilotprojekt läuft seit Januar 2021 und ist bis Ende 2022 befristet. Darüber hinaus bestehen Überlegungen, dieses Modell – unabhängig von der Pandemie - auch auf andere Berufe bzw. Branchen auszuweiten und mittelfristig auch österreichweit auf Betriebe auszurollen, die aus unterschiedlichen Gründen ihre Ausbildung temporär nicht durchführen können.

3 Zahl der Lehrlinge

Ende Dezember 2021 gab es in Österreich 107.593 Lehrlinge (siehe Grafik 3-1). Die Gesamtzahl der Lehrlinge lag somit 2021 unter dem Wert von 2020 (-823 Lehrlinge im Vergleich zum Jahr 2020). Dies ist unter anderem als Nachwirkung darauf zurückzuführen, dass die „Corona-Pandemie“ und die Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung der COVID-19-Erkrankungen zu einem deutlichen Rückgang der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr geführt haben - vor allem im Jahr 2020 (vgl. Grafik 3-7). Dies erfolgte sowohl aufgrund wirtschaftlicher Probleme in bestimmten Branchen (vor allem Tourismus) als auch aufgrund eines geringeren Interesses an der Lehrlingsausbildung seitens der Jugendlichen (vgl. Abschnitt 3.5). Dazu beigetragen hat vermutlich 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). Details und Hintergründe zur Entwicklung der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr während der „Corona-Krise“ finden sich in Abschnitt 0. Jedenfalls ist 2020 auch der Anteil der Jugendlichen, die sich innerhalb eines Altersjahrgangs für eine Lehre entscheiden, stark gesunken und hat sich 2021 nur teilweise wieder erholt (vgl. Grafik 3-8).

Grafik 3-1 Lehrlinge in Österreich (2011-2021)
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO

Eine Langzeitbetrachtung seit 1975 (vgl. Grafik 3-2) zeigt, dass der Höhepunkt der Lehrlingszahlen in Österreich im Jahr 1980 erreicht wurde (mehr als 194.000 Lehrlinge). In der Folge ist die Zahl der Lehrlinge in den meisten Jahren gesunken. Ende des Jahres 2017 waren österreichweit nur mehr 106.613 Lehrlinge in Ausbildung, um rund 300 weniger als 2016 (106.950) und um rund 25.000 weniger als Ende 2009 (131.676). Diese Abnahme der Lehrlingszahlen ist vor allem in Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung (Rückgang der Jugendlichen sichtbar beispielsweise an der Zahl 15-Jährigen) zu sehen (vgl. Grafik 3-2). Zudem erscheinen in geringerem Maße auch Aus- und Nachwirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise naheliegend (vgl. u. a. Grafik 15-2). 2018 ist insofern eine vorläufige „Trendwende“ zu beobachten, als die Zahl der Lehrlinge insgesamt erstmals seit 2008 wieder zugenommen hat (107.915 Lehrlinge), ebenso auch 2019 (109.111 Lehrlinge). 2020 und 2021 war allerdings coronabedingt ein erneuter Rückgang der Lehrlingszahlen zu konstatieren (108.416 Lehrlinge 2020 und 107.593 im Jahr 2021).

Die Zahl der Lehrlinge in Betrieben ist im Zeitraum 2008 – 2017 noch wesentlich stärker zurückgegangen als die Zahl der Lehrlinge insgesamt (vgl. Kapitel 15 „Betriebliches Lehrstellenangebot“). Dass nämlich im „Krisenjahr“¹¹ 2009 die Zahl der Lehrlinge/Lehrstellen insgesamt nahezu konstant gehalten werden konnte, ist auch dem Umstand zu verdanken, dass die TeilnehmerInnen an der (neu gestalteten) überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß § 30b BAG), welche im Jahr 2009 erstmals gestartet wurde und die früheren JASG¹²-Lehrgänge ersetzte, gemäß § 30 (7) und § 30b (3) BAG bei der Lehrlingsstelle anzumelden sind und daher auch als Lehrlinge gezählt werden.¹³

Generell ist darauf zu verweisen, dass die **Entwicklung der Lehrlingszahlen in einem besonders engen Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung** (dargestellt an der Zahl der 15-Jährigen) steht (vgl. Grafik 3-2). Dies kann als besondere Stärke der Lehrlingsausbildung in Österreich betrachtet werden: Die Lehrbetriebe waren bisher offenbar in der Lage, sehr flexibel auf das Angebot an Lehrlingen/Jugendlichen zu reagieren.

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

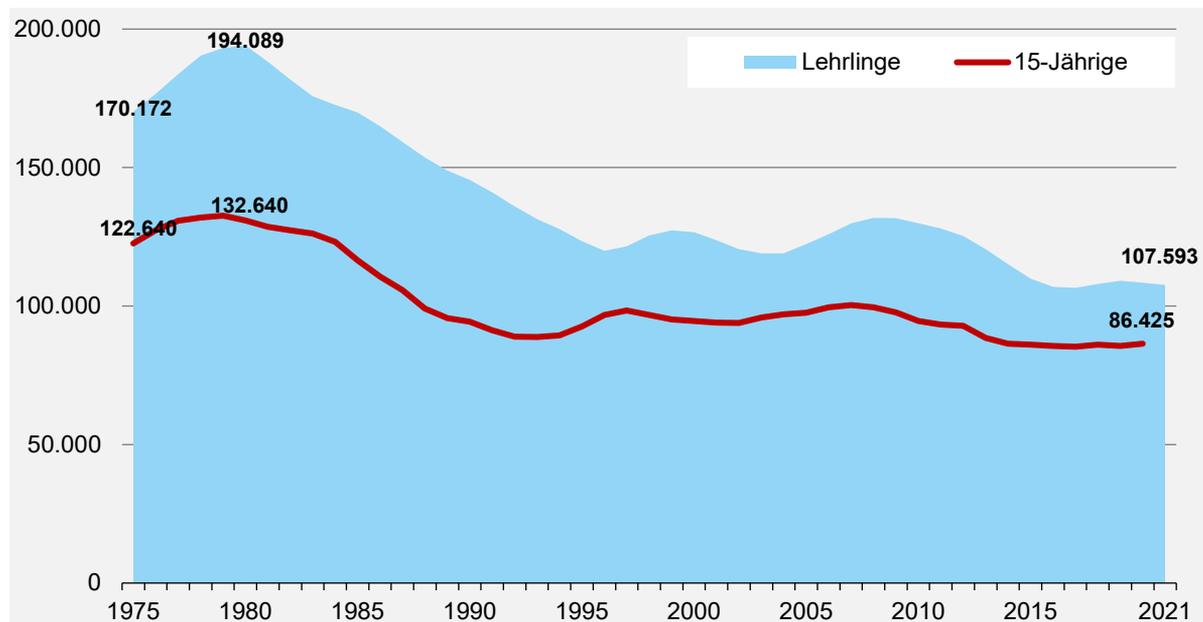
- Der demographischen Entwicklung, dargestellt z.B. anhand der Zahl der 15-Jährigen (vgl. Kapitel 16),
- dem Qualifikationsbedarf bzw. der Nachfrage der Unternehmen (beeinflusst von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen) (vgl. Kapitel 15),
- dem Bildungswahlverhalten der Jugendlichen (auch beeinflusst vom Angebot an alternativen (vollzeitschulischen) Ausbildungsmöglichkeiten) (vgl. Kapitel 24).

¹¹ Größere Auswirkungen der im Jahr 2008 sichtbar gewordenen internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise (z. B. Zusammenbruch der US-amerikanischen Großbank Lehman Brothers im September 2008) auf den Lehrstellenmarkt waren erst im Jahr 2009 spürbar.

¹² JASG = Jugendausbildungssicherungsgesetz

¹³ Im Gegensatz zu den TeilnehmerInnen an den (früheren) JASG-Lehrgängen, die nicht bei der Lehrlingsstelle gemeldet werden mussten und daher auch nicht in der Lehrlingsstatistik enthalten waren. (Die JASG-Lehrgänge waren nicht primär für eine „volle“ Lehrausbildung konzipiert, sondern in der Regel nur auf eine Dauer von 10 – 12 Monaten ausgerichtet und die Vermittlung auf eine „reguläre“ (betriebliche) Lehrstelle stand im Vordergrund.) Diese (teilweise) Neuorientierung der überbetrieblichen Lehrausbildung bewirkt daher eine gewisse Verzerrung/Relativierung der Lehrlingszahlen im Zeitvergleich.

Grafik 3-2 Zahl der Lehrlinge und 15-Jährigen in Österreich seit 1975
(Lehrlinge: Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



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

Datenabfrage (15-Jährige): 29.09.2021, letzte Aktualisierung: 27.05.2021.

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

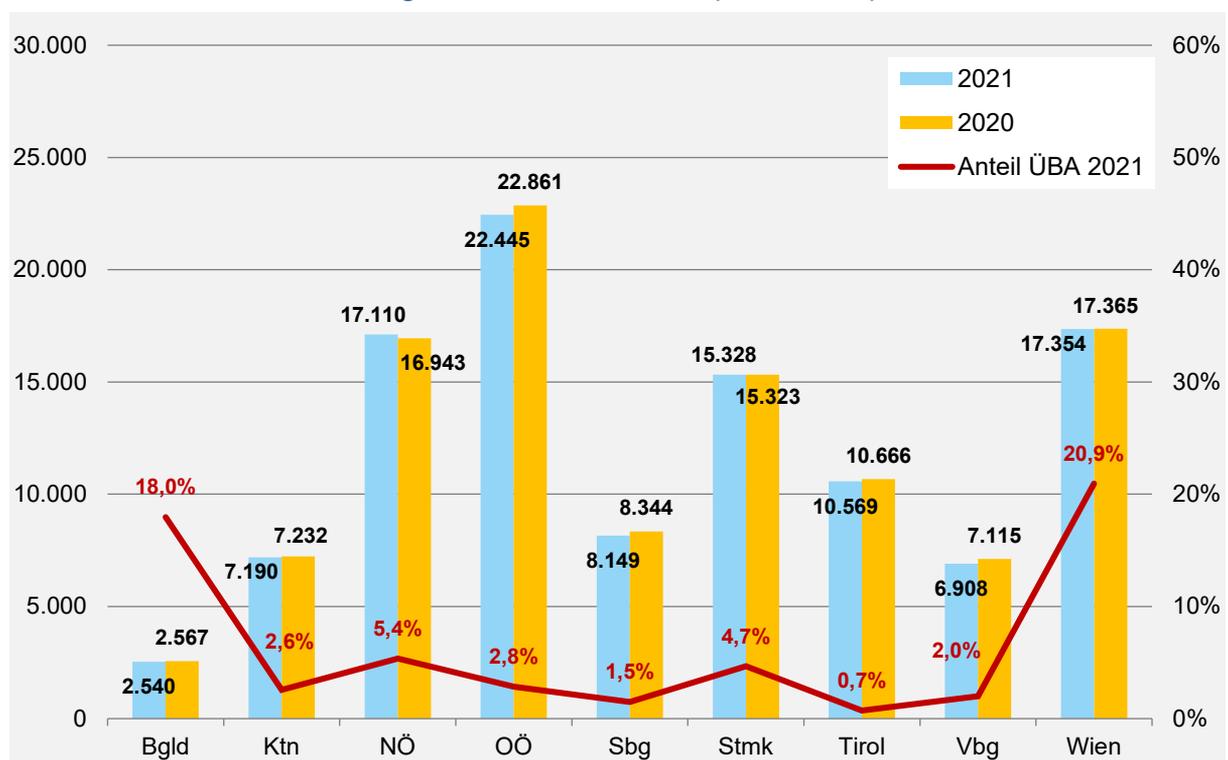
3.1 Lehrlinge nach Bundesländern

Oberösterreich hat trotz rückgängiger Lehrlingszahlen auch 2021 seine Position als führendes Bundesland in der Lehrlingsausbildung behalten (22.445 Lehrlinge im Jahr 2021). In den meisten Bundesländern außer Niederösterreich (+167 Lehrlinge) und der Steiermark (+5 Lehrlinge) erfolgte auch 2021 eine Abnahme der Lehrlingszahlen gegenüber 2020 (vgl. Grafik 3-3), relativ am stärksten in Vorarlberg (-207 Lehrlinge bzw. -2,9%), Salzburg (-195 Lehrlinge bzw. -2,3%) sowie Oberösterreich (-416 Lehrlinge bzw. -1,8%).

Recht erhebliche Unterschiede lassen sich in der längerfristigen Entwicklung der Lehrlingszahlen zwischen den Bundesländern feststellen. Von 1991 – 2021 vergleichsweise wenig rückläufig war die Zahl der Lehrlinge in Vorarlberg (-9%). Andere Bundesländer hatten im selben Zeitraum wesentlich deutlichere Rückgänge zu verzeichnen. Besonders betroffen von sinkenden Lehrlingszahlen seit 1991 sind die Steiermark (-38%), Kärnten (-35%) und das Burgenland (-34%).

Auch der Anteil der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) an allen Lehrlingen variiert sehr stark nach Bundesländern (vgl. Grafik 3-3): Er schwankte im Jahr 2021 gemäß den Daten der WKO (Lehrlingsstellen) zwischen 20,9% in Wien und 0,7% in Tirol (siehe auch Kapitel 20).

Grafik 3-3 Zahl der Lehrlinge nach Bundesländern (2020 – 2021)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

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

3.2 Lehrlinge nach Sparten

Eine detaillierte und besonders aussagekräftige Betrachtungsweise über die Entwicklungen am Lehrstellenmarkt – insbesondere auch im Hinblick auf die Differenzierung in betriebliche und überbetriebliche Lehrstellen – ermöglicht die Aufschlüsselung der Lehrlingszahlen nach Sparten (vgl. Tabelle 3-1).

Der relativ gesehen stärkste Zugewinn an Lehrlingen erfolgte 2021 in den Sparten „Sonstige Lehrberechtigte“¹⁴ (+5,5%) sowie „Gewerbe und Handwerk“ (+0,5%). Im Tourismus war hingegen – zu einem wesentlichen Teil wohl pandemiebedingt – ein weiterer besonders hoher Verlust an Lehrlingen festzustellen (-962 Lehrlinge bzw. -12,2%). Die Gesamtzahl der Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung ist 2021 (im Vergleich zu 2020) ebenfalls gesunken (-360 Lehrlinge), wobei hier allerdings – pandemiebedingt - die Zahl der Lehrlinge im 1.Lehrjahr im Jahr 2020 noch stark gestiegen war (vgl. Tabelle 2-1). Ende Dezember 2021 befanden sich insgesamt 6.880 Lehrlinge in irgendeiner Form der überbetrieblichen Lehrausbildung, 1.499 davon in § 8c Ausbildungseinrichtungen (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung)¹⁵ sowie 4.492 davon in einer (sonstigen) überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS gemäß § 30b BAG.

Die Entwicklung der Zahl aller vom AMS bereitgestellten/finanzierten Ausbildungsplätze über das gesamte Ausbildungsjahr (und nicht nur zum Stichtag 31.12.) betrachtet wird in Grafik 20-1 bzw. Kapitel 20 „Überbetriebliche Lehrausbildung“ beschrieben. Die TeilnehmerInnenzahlen gemäß AMS sind höher (als in der Lehrlingsstatistik ersichtlich) anzusetzen, unter anderem, da viele Ausbildungslehrgänge erst nach dem Stichtag der Lehrlingsstatistik (Jahresende) beginnen.

¹⁴ Zur Gruppe der „Sonstigen Lehrberechtigten“ werden Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.), gezählt.

¹⁵ Seit der BAG-Novelle 2015 wird für die Ausbildungen gemäß § 8b und § 8c BAG der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

Tabelle 3-1 **Verteilung der Lehrlinge nach Sparten**
(Ende Dezember 2020 und 2021)

Sparte	2020	2021	Veränderung absolut	Veränderung relativ
Gewerbe und Handwerk	46.659	46.874	+ 215	+ 0,5%
Industrie	16.389	16.239	- 150	- 0,9%
Handel	15.105	15.149	+ 44	+ 0,3%
Bank & Versicherung	1.268	1.188	- 80	- 6,3%
Transport & Verkehr	2.786	2.784	- 2	- 0,1%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	7.876	6.914	- 962	- 12,2%
Information & Consulting	2.519	2.518	- 1	0,0%
Sonstige Lehrberechtigte¹⁶	8.574	9.047	+ 473	+ 5,5%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c, 29, 30, 30b BAG)	7.240	6.880	- 360	- 5,0%
davon: § 8c Ausbildungseinrichtungen (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung) ¹⁷	1.610¹⁸	1.499¹⁹	- 111	- 6,9%
davon: § 30b Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS ²⁰	4.482	4.492	+ 10	+ 0,2%
GESAMT	108.416	107.593	- 823	- 0,8%

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

In den letzten 20 Jahren war ein anteilmäßiger Rückgang der Lehrlinge (vgl. Grafik 3-4) am stärksten in der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ (2001: 53%, 2021: 44% aller Lehrlinge) zu verzeichnen. In der Industrie hat es seit Anfang 2000 wieder eine (allerdings nur) anteilmäßige Zunahme an Lehrlingen gegeben (2001: 12%, 2021: 15%). Anteilmäßige 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 (gemäß § 8c, § 29, § 30 oder § 30b BAG).

¹⁶ Zur Gruppe der „Sonstigen Lehrberechtigten“ werden Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.), gezählt.

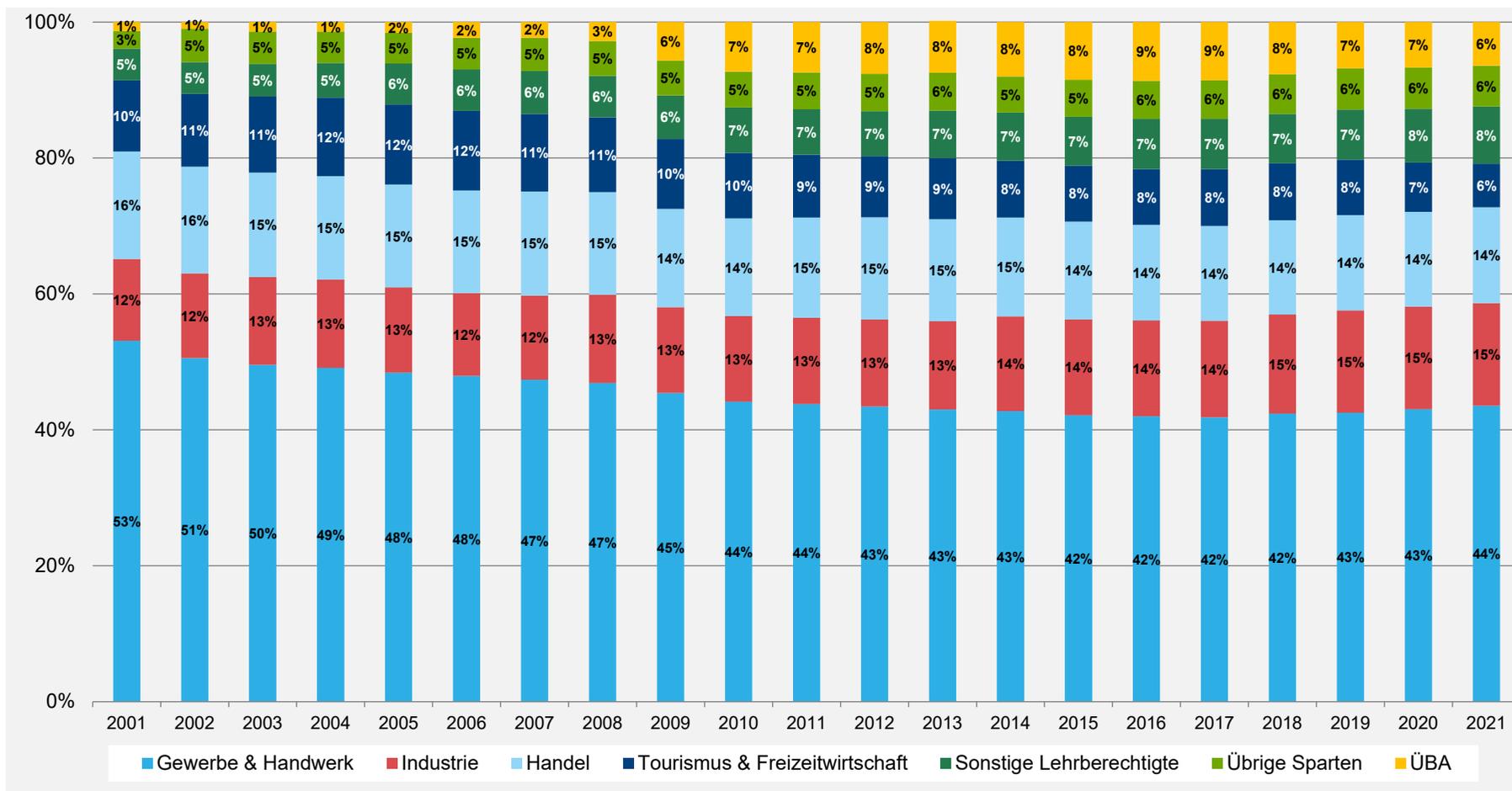
¹⁷ Auftrag/Finanzierung durch AMS (größtenteils) bzw. der Bundesländer etc. Seit der BAG-Novelle 2015 wird für die Ausbildungen gemäß § 8b und § 8c BAG der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

¹⁸ Davon n=1.457 im Auftrag des AMS.

¹⁹ Davon n=1.371 im Auftrag des AMS.

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

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



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

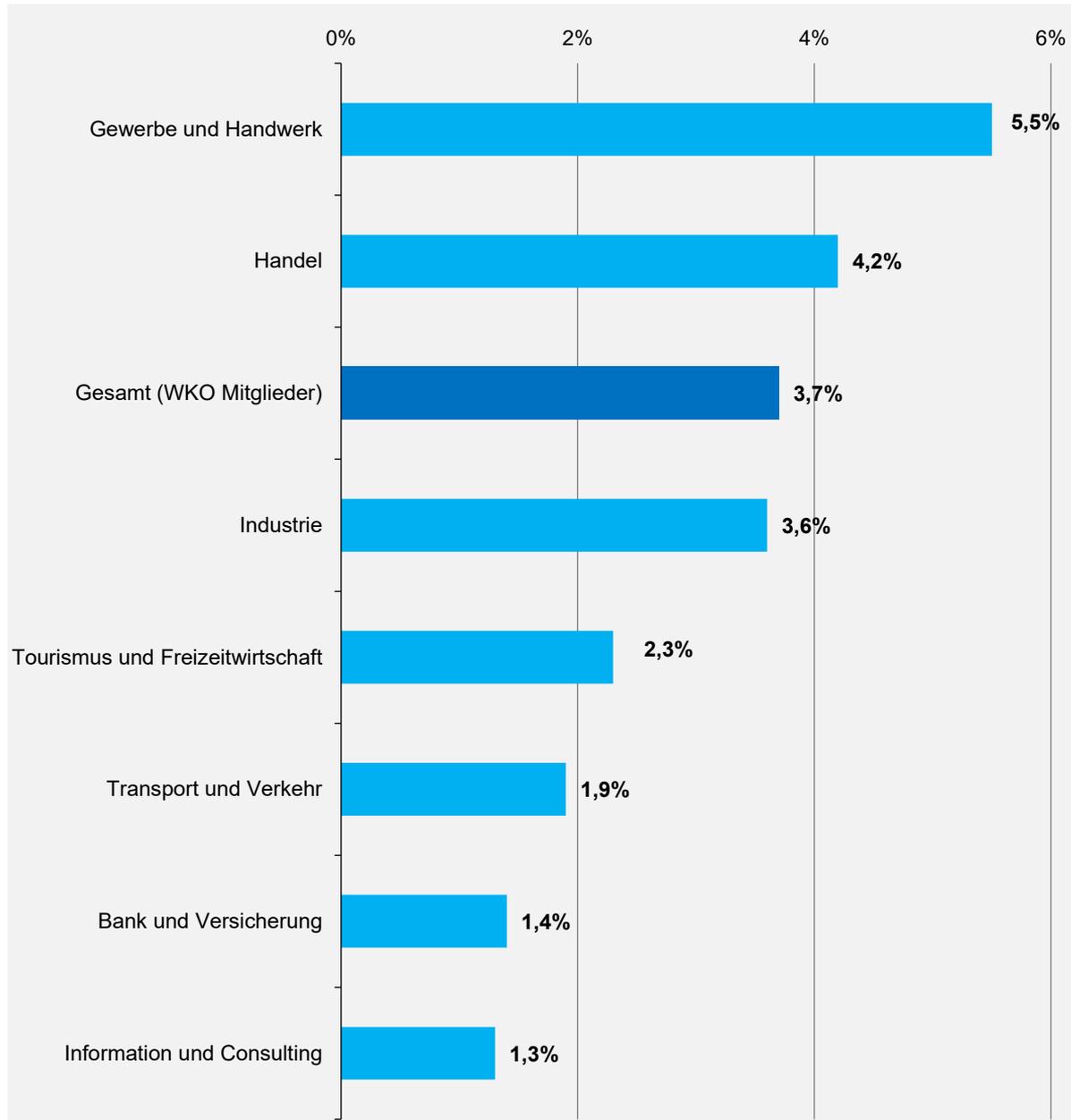
„Sonstige Lehrberechtigte“ = Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.)

„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 3-5) mit Abstand am größten ist (2021: 5,5%). Aber vor allem im Gewerbe und Handwerk war diese Lehrlingsquote in den letzten Jahren stark rückläufig (2010: 8,5%).²¹ Unter allen Beschäftigten in den Mitgliedsbetrieben der WKO betrug 2021 der Anteil der Lehrlinge 3,7%.

Grafik 3-5 Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten nach Sparten (WKO)
(Prozentwerte; Dezember 2021)

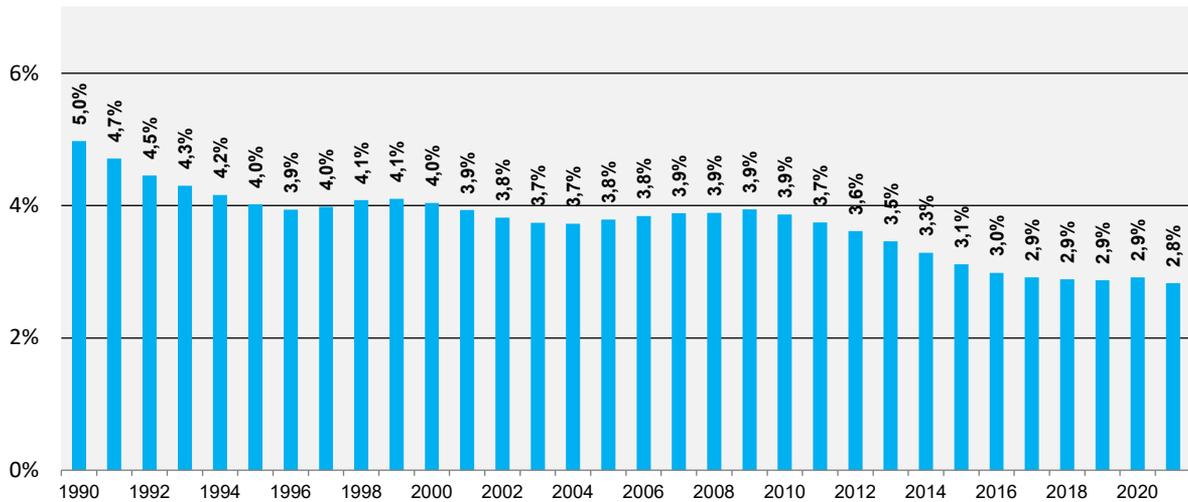


Quelle: WKO (2022): Lehrlingsquoten 2021 – Anteil der Lehrlinge an den unselbständig Beschäftigten, Wien.
Anmerkung: Bezogen auf 2.485.459 Beschäftigte in den WKO-Mitgliedsbetrieben (2021).

²¹ Vgl. WKO Beschäftigungsstatistik in der Kammersystematik.

Noch geringer ist der Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten in Österreich: Der starke absolute Rückgang an Jugendlichen und damit auch an Lehrlingen (vgl. Grafik 3-2) führte im Zusammenhang mit der (fast) stetig wachsenden Zahl an Beschäftigten (vgl. Grafik 29-3) dazu, dass auch der Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten seit 1990 (5,0%) stark gesunken ist (2021: 2,8%), d.h. sich beinahe halbiert hat (vgl. Grafik 3-6). Diese Zahlen liefern daher ein deutliches Indiz dafür, dass die langfristige Sicherung des Fachkräftenachwuchses akut gefährdet ist (vgl. auch Kapitel 31).

Grafik 3-6 Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten (1990-2021)



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

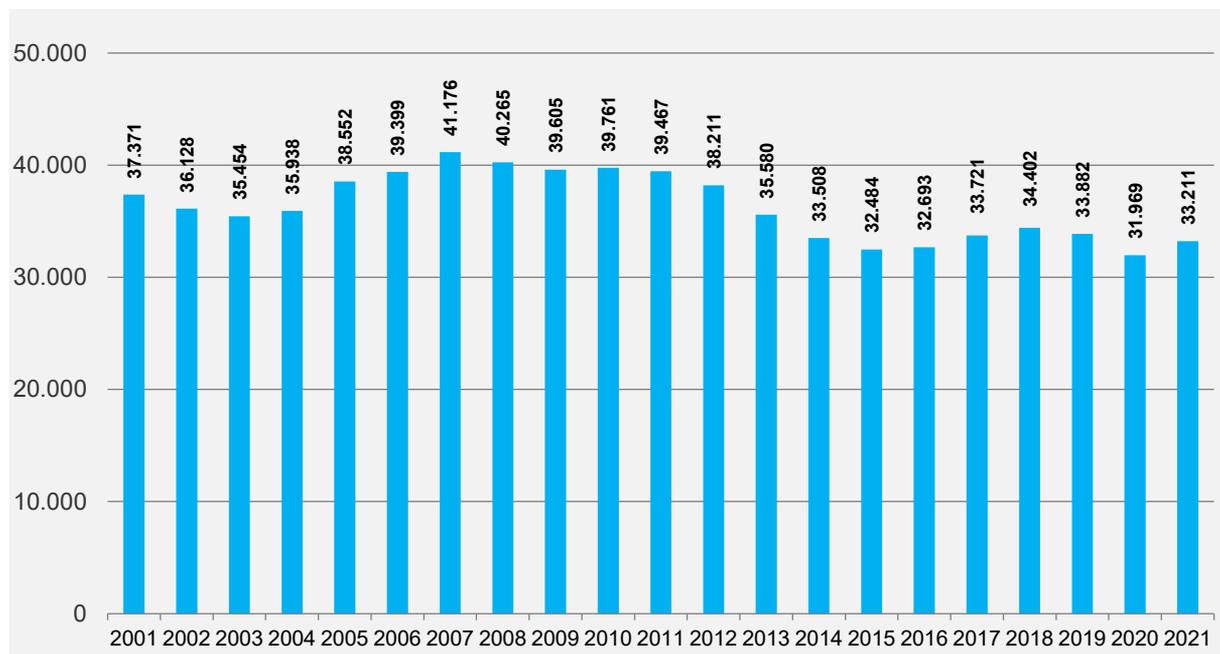
Anmerkungen: Bezogen auf alle Unselbständig Beschäftigten Österreichs (3.804.952 Personen im Jahr 2021).

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

3.4 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr

Ein noch spezifischeres Bild der Entwicklung der Lehrlingszahlen in Österreich ermöglicht die Betrachtung der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr²² (vgl. Grafik 3-7). Diese Zahl war Ende 2021 (33.211 Lehrlinge im 1. Lehrjahr) um rund 1.200 Personen höher als Ende 2020 (31.969 Lehrlinge im 1. Lehrjahr), aber noch niedriger als Ende 2019 (33.882 Lehrlinge im 1. Lehrjahr). Nach einem kurzen Zwischenhoch (2016-2018) war vor allem 2020 (Stichwort: „COVID-19-Pandemie“) wieder 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 hat vermutlich 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). Immerhin war 2021 gegenüber dem Jahr 2020 wieder eine Zunahme der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr zu konstatieren, auch die Lehrlingszahlen (erstes Lehrjahr) im Tourismus erholten sich (vgl. Datentabelle 3 2), konnten allerdings den starken Rückgang im Jahr 2020 nur zu einem kleinen Teil aufholen (vgl. Tabelle 2-1). Vertiefende Analysen zur Entwicklung der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr während der „Corona-Krise“ finden sich in Abschnitt 2.1.

Grafik 3-7 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO

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

²² Die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr ist nicht gänzlich gleichzusetzen mit der Zahl der LehranfängerInnen. Beispielsweise zählen Lehrlinge, die in einem früheren Jahr bereits eine Lehre begonnen haben und in einem späteren Jahr ohne Lehrzeitanrechnung in einen anderen Lehrberuf wechseln, nicht mehr als LehranfängerInnen aber sehr wohl als Lehrlinge im ersten Lehrjahr gelten. Umgekehrt zählen TeilnehmerInnen einer nicht als Lehrausbildung gewerteten Ausbildung, die mit einer Lehrzeitanrechnung im zweiten Lehrjahr in eine Lehre einsteigen, als LehranfängerInnen aber nicht als Lehrlinge im 1. Lehrjahr.

Die Entwicklung der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr nach Sparten zeigt im Jahr 2021 (Ende Dezember) im Vorjahresvergleich nur in zwei Bereichen ein Minus an Lehrlingen: In der überbetrieblichen Lehrausbildung (-72 Lehrlinge bzw. -1,9%) sowie in der Sparte „Bank & Versicherung“ (-39 Lehrlinge bzw. -11,8%). Ein außergewöhnlich hohes Plus an Lehrlingen im 1. Lehrjahr gab es hingegen in der von der Pandemie bzw. den damit verbundenen einschränkenden Maßnahmen besonders betroffenen Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft (+206 Lehrlinge bzw. +10,6%), ebenso in den Sparten „Handel“ (+311 Lehrlinge bzw. +6,3%) sowie „Gewerbe und Handwerk“ (+584 Lehrlinge bzw. +4,5%). Im Tourismus konnte allerdings der starke Rückgang 2020 im Jahr 2021 nur zu einem kleinen Teil aufgeholt werden (vgl. Tabelle 2-1).

Tabelle 3-2 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr nach Sparten
(Ende Dezember 2020 und 2021)

Sparte	2020	2021	Veränderung absolut	Veränderung relativ
Gewerbe und Handwerk	12.986	13.570	+ 584	+ 4,5%
Industrie	3.975	4.050	+ 75	+ 1,9%
Handel	4.910	5.221	+ 311	+ 6,3%
Bank & Versicherung	331	292	- 39	- 11,8%
Transport & Verkehr	725	810	+ 85	+ 11,7%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	1.947	2.153	+ 206	+ 10,6%
Information & Consulting	637	687	+ 50	+ 7,8%
Sonstige Lehrberechtigte²³	2.739	2.780	+ 41	+ 1,5%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8c, 29, 30, 30b BAG)	3.719	3.647	- 72	- 1,9%
GESAMT	31.969	33.210	+ 1.241	+ 3,9%

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

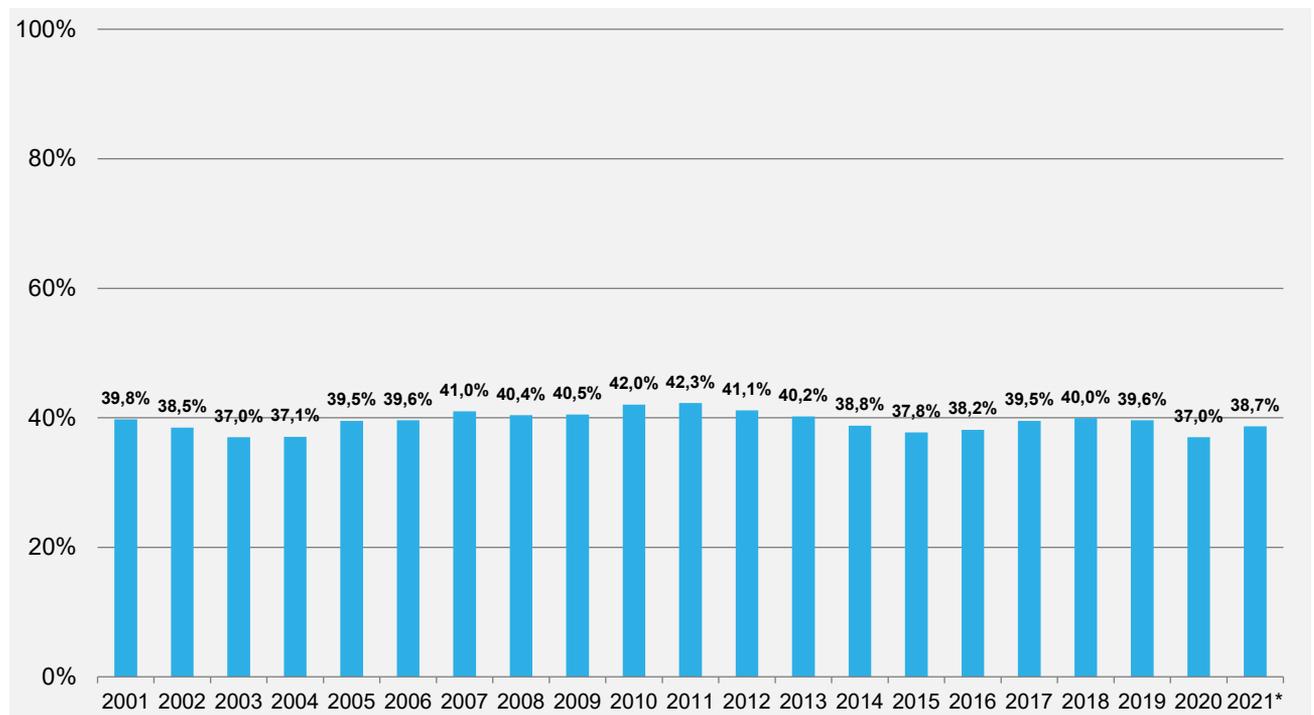
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

²³ Zur Gruppe der „Sonstigen Lehrberechtigten“ werden Betriebe gezählt, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.).

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

Um das Interesse der Jugendlichen (eines Altersjahrganges) an der Lehrausbildung zu analysieren, wird üblicherweise der Indikator „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ verwendet. Diese Zahl ist aber nur als Richtwert für eine „LehranfängerInnenquote“ zu interpretieren, da selbstverständlich nicht alle Lehrlinge im 1. Lehrjahr 15 Jahre alt sind (siehe in Grafik 3-11 das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr 2021: 16,9 Jahre). Zudem ist auf die Unterschiede zwischen „Lehrlingen im 1. Lehrjahr“ und „LehranfängerInnen“ (Lehrlinge mit erstmals bzw. neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag) zu verweisen. Der Indikator „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ ist seit Mitte der 90er Jahre lange Zeit relativ konstant geblieben (vgl. Grafik 3-8). Jeweils **rund 40% der Jugendlichen eines Jahrganges begannen eine Lehrausbildung, erst im Jahr 2020 („Corona-Krise“ erfolgte ein deutlicher Rückgang auf 37,0%**, 2021 ist dieser Anteil wieder etwas gestiegen (auf 38,7%), hat aber noch nicht das „Vor-Corona-Niveau“ erreicht. Grundsätzlich lassen diese Zahlen auf ein weitgehend konstantes Interesse der Jugendlichen an der dualen Berufsausbildung schließen.²⁴ Mögliche Hintergründe für den starken Rückgang im Zuge der „Corona-Krise“ wurden bereits in Abschnitt 3.4 und 0 beschrieben.

Grafik 3-8 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: 27.01.2022, letzte Aktualisierung: 26.11.2021.

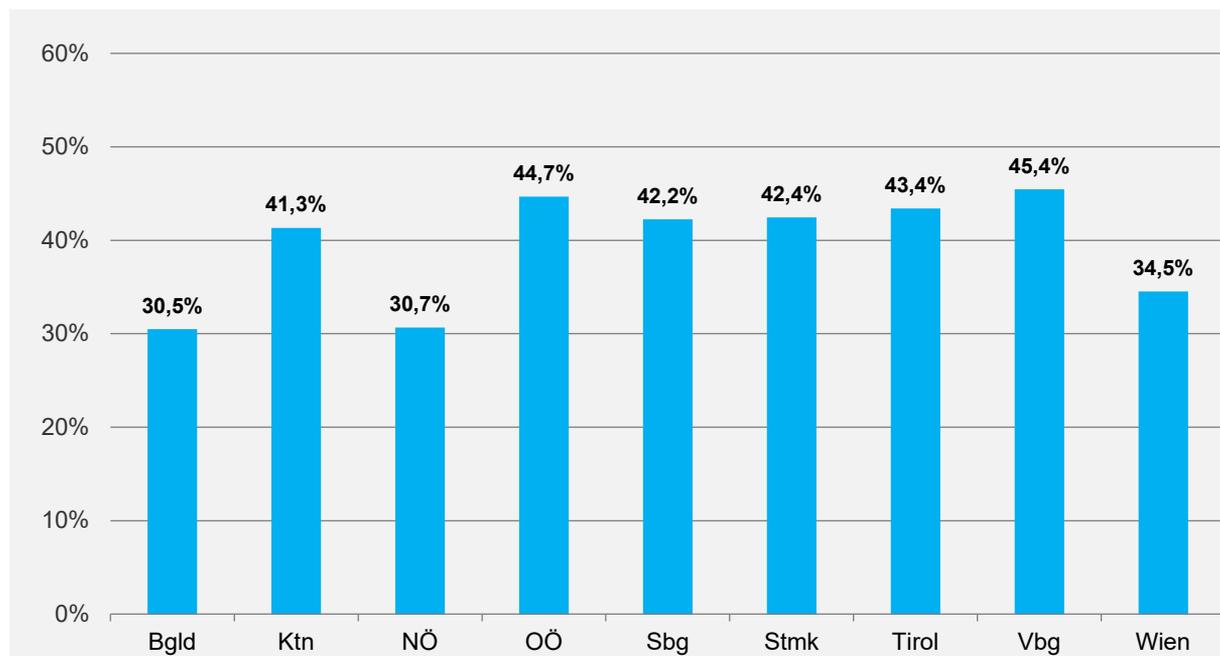
*Die Zahl der 15-Jährigen für 2021 ist ein Prognosewert.

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

²⁴ Dass allerdings im Jahr 2009 (nach der Finanz- und Wirtschaftskrise) der Anteil bei knapp über 40% gehalten werden konnte (40,5%) und 2010 und 2011 sogar noch höher (ca. 42%) lag, ist allerdings auch in einem Zusammenhang mit der (2009 begonnenen) statistischen Erfassung der Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß § 30b BAG) zu sehen (siehe Beginn Kapitel 3). Auffallend ist aber, dass von 2011 (42,3%) bis 2015 (37,8%) ein eindeutiger Rückgang des Anteils der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen zu beobachten war. Dies lässt darauf schließen, dass andere Bildungswege der Sekundarstufe II von den Folgen des demographischen Rückgangs weniger stark betroffen waren, wie sich in Abschnitt 16 „Bildungsströme und Bildungswahlverhalten“ belegen lässt. Immerhin ließ sich von 2016-2018 wieder ein Anstieg (auf 40% im Jahr 2018) des Anteils der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen feststellen.

Grafik 3-9 veranschaulicht, dass diese „LehranfängerInnenquoten“ (d. h. die Anteile der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen) erheblich nach Bundesländern differieren. Vergleichsweise niedrig sind sie in den östlichen Bundesländern (vor allem Burgenland und Niederösterreich), in welchen im Jahr 2021 nur rund 31% 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 Vorarlberg und Oberösterreich jeweils rund 45%. Besonders in Niederösterreich und im Burgenland wird dieser Indikator allerdings auch beeinflusst durch die Ausbildung von in diesen beiden Bundesländern wohnhaften Lehrlingen in Wien.²⁵ In jedem Fall wird aus diesen Daten ersichtlich, dass in den östlichen Bundesländern Wien, Niederösterreich und Burgenland ein wesentlich kleinerer Teil der Jugendlichen eines Altersjahrganges eine Lehre beginnt.

Grafik 3-9 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen nach Bundesländern
(2021*, Bundesland gemäß Standort Lehrbetrieb und Wohnort 15-Jährige)



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

Anmerkungen: Datenabfrage 15-Jährige: 27.01.2022, letzte Aktualisierung: 26.11.2021.

*Die Zahl der 15-Jährigen für 2021 ist ein Prognosewert.

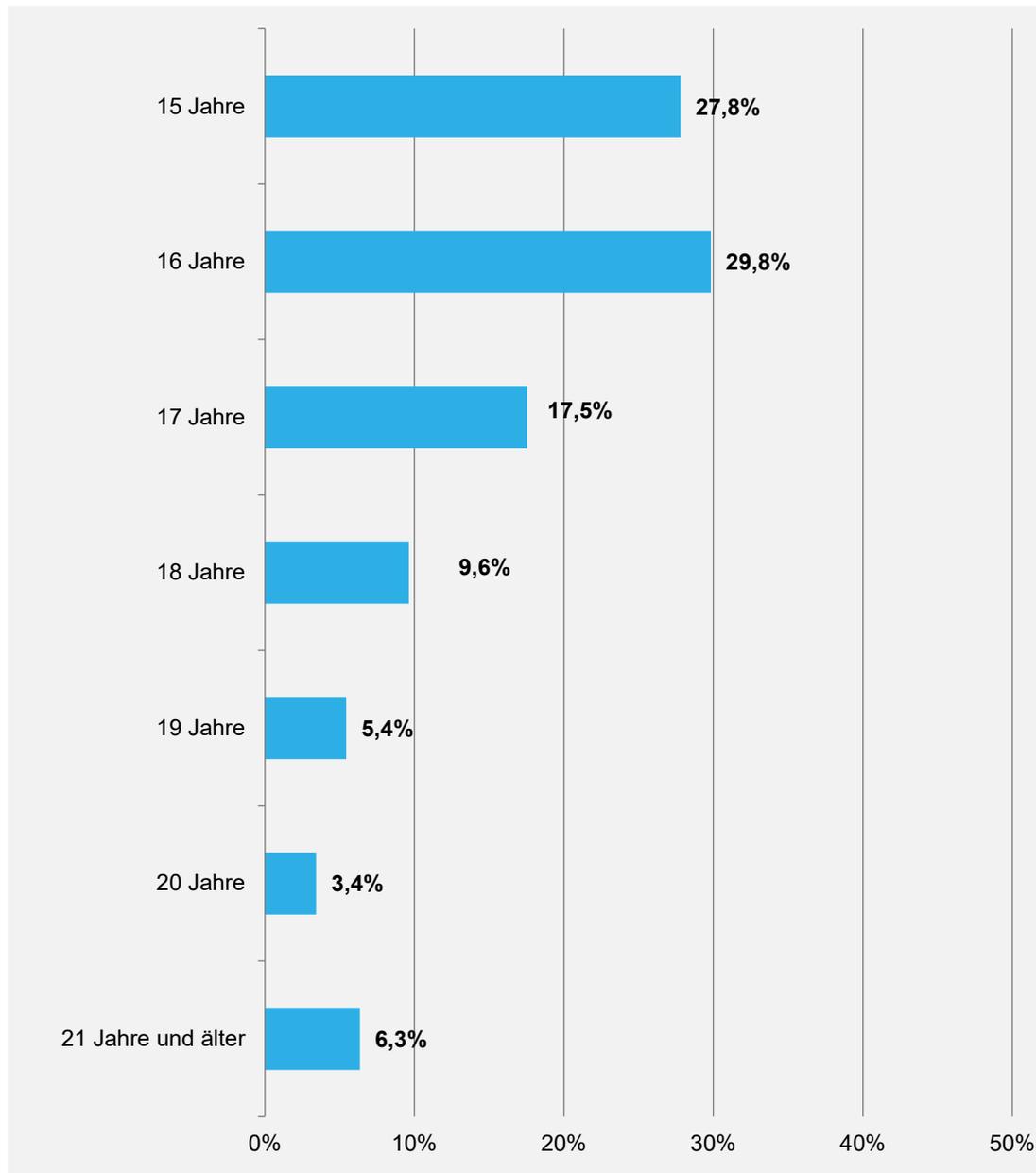
Die Lehrlingszahlen sind Werte zum Jahresende, die Zahl der 15-Jährigen ist ein Jahresdurchschnittswert.

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.

²⁵ Vgl. dazu Abschnitt 3.10 in: Dornmayr, Helmut / Nowak Sabine (2019): Lehrlingsausbildung im Überblick 2019, ibw-Forschungsbericht Nr. 200, Wien.

3.6 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr

Grafik 3-10 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Österreich
(Ende Dezember 2021, Österreich)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

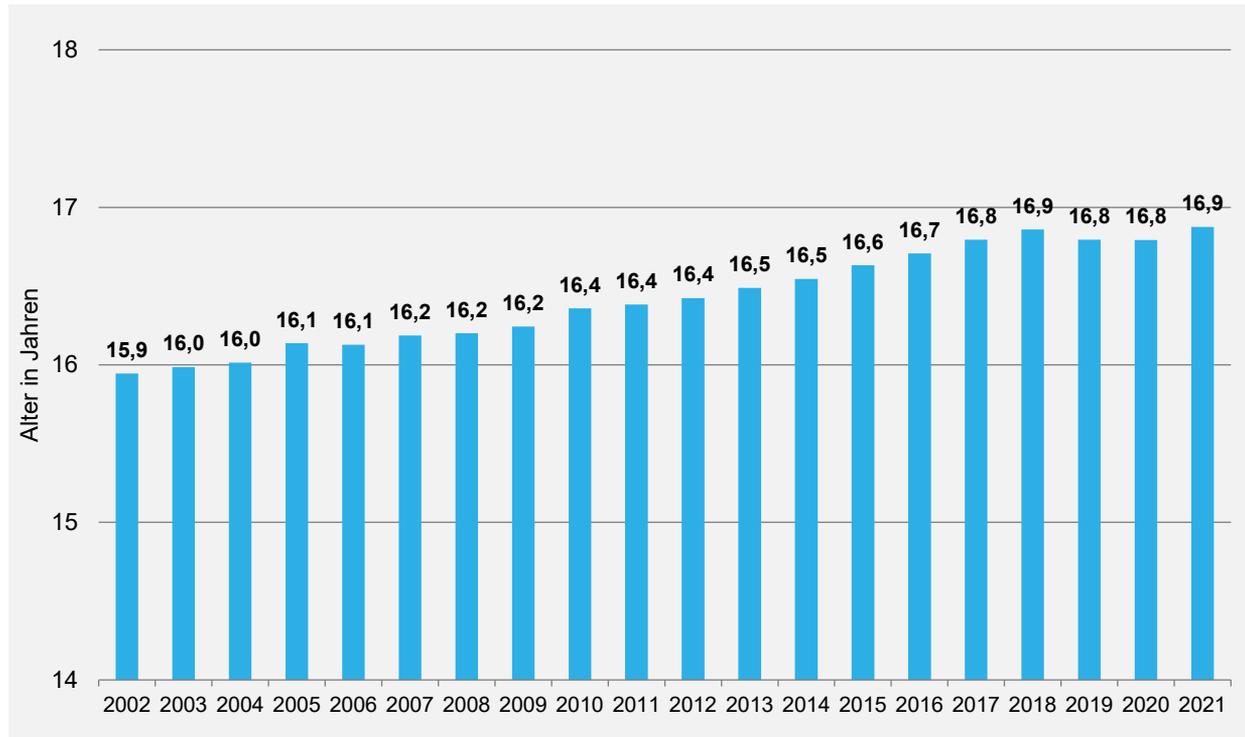
Anmerkungen:

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

Altersberechnung auf Basis des Geburtsjahres (d. h. beispielsweise, dass das Alter von 15 Jahren im Jahr 2021 dem Geburtsjahr 2006 entspricht).

Im Zeitverlauf betrachtet (siehe Grafik 3-11) stieg das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr von 2002 bis 2018 kontinuierlich leicht an (2002: 15,9 Jahre; 2018: 16,9 Jahre). 2019 und 2020 war erstmals wieder ein leichter Rückgang zu beobachten (16,8 Jahre), 2021 wieder ein geringfügiger Anstieg auf 16,9 Jahre. Im internationalen Vergleich ist das Durchschnittsalter der österreichischen Lehrlinge bei Lehreintritt relativ niedrig. In Deutschland lag 2020 das Durchschnittsalter der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag bei 19,9 Jahren (nach insgesamt ebenfalls starkem Anstieg in den vergangenen 20 Jahren).²⁶

Grafik 3-11 Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr im Zeitraum 2002 – 2021
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

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

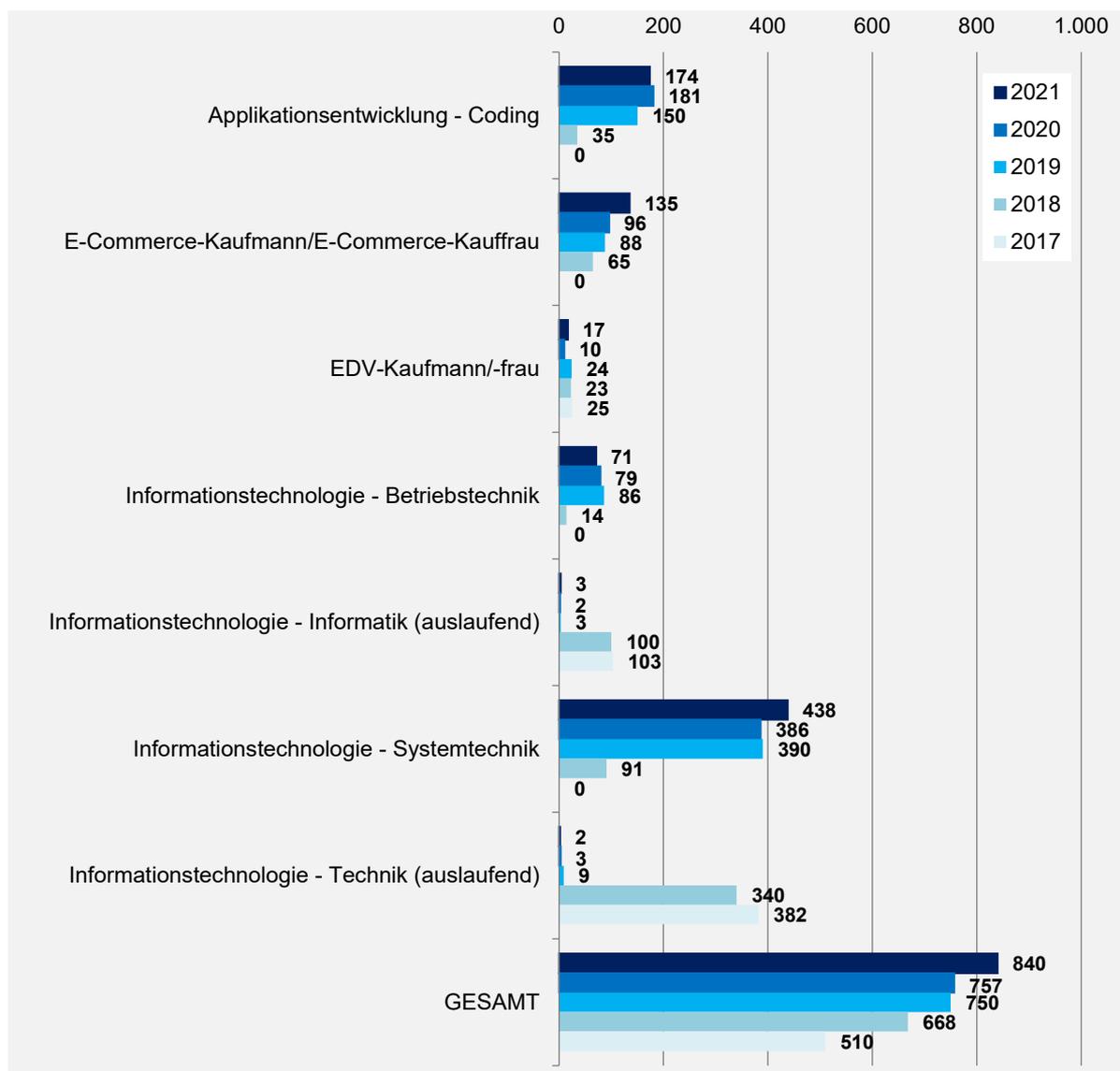
Altersberechnung auf Basis des Geburtsjahres (d. h. beispielsweise, dass das Alter von 15 Jahren im Jahr 2021 dem Geburtsjahr 2006 entspricht).

²⁶ Quelle: BIBB (2022): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022 (Vorversion, Stand: 11.5.2022), Bonn.

3.7 Lehrlinge im 1. Lehrjahr in IT-Lehrberufen

Auf die Einführung neuer Lehrberufe im IT-Bereich (neue Lehrberufe „Applikationsentwicklung – Coding“ und „E-Commerce-Kaufmann/-frau“ sowie Neugestaltung der Lehrberufe Informationstechnologie) folgte – ganz besonders im 1. Jahr der Einführung (2018) - ein starker Anstieg der Gesamtlehrlingszahlen im 1. Lehrjahr (vgl. Grafik 3-12). Wurden 2017 insgesamt n=520 Lehrlinge im 1. Lehrjahr in IT-Lehrberufen (Anm.: ohne Mechatronik²⁷) ausgebildet, so waren es 2018 bereits n= 668, 2019 n=750, 2020 trotz „Corona-Krise“ immerhin n=757 und 2021 n=840. Auch der Frauenanteil in den IT-Lehrberufen (ohne Mechatronik) ist im Zuge der Einführung der neuen IT-Lehrberufe deutlich gestiegen, er hat sich unter den Lehrlingen im 1. Lehrjahr von (geringen) 9,0% (2017) auf immerhin 18,6% (2021) erhöht. Am höchsten war er 2021 im Lehrberuf „E-Commerce-Kaufmann/E-Commerce-Kauffrau“ (36,3%).

Grafik 3-12 Zahl der Lehrlinge in IT-Lehrberufen im 1. Lehrjahr (2017-2021)
(Ohne Lehrberuf „Mechatronik“; Stand: Ende Dezember)



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

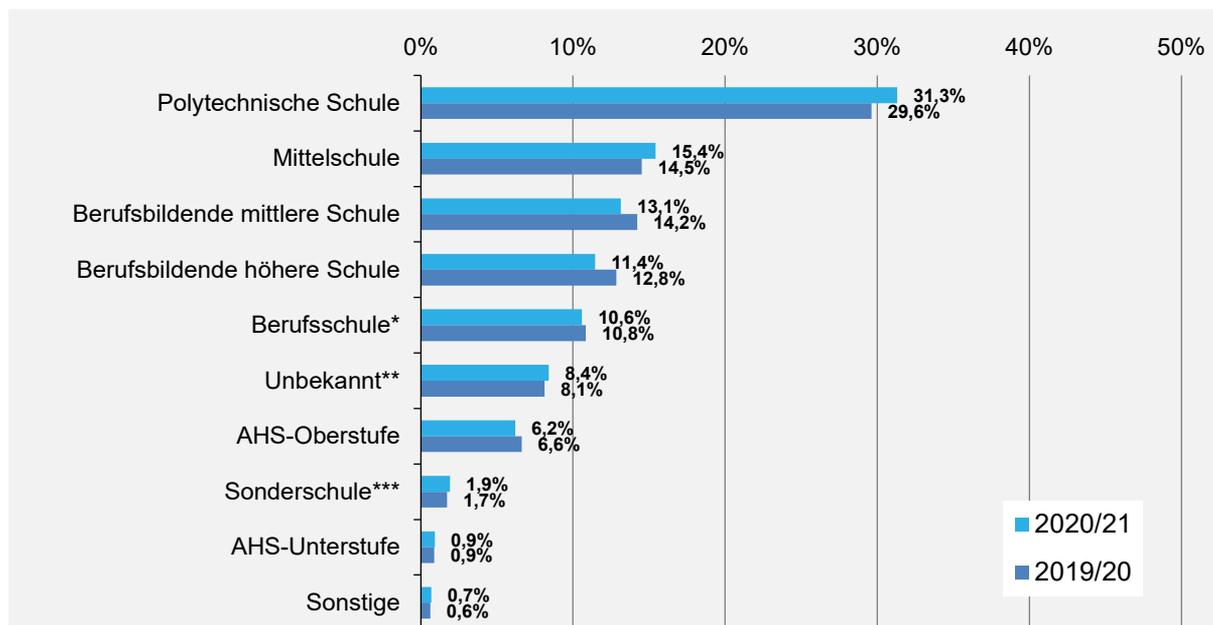
²⁷ Die Einführung des Lehrberufs „Mechatronik“ brachte eine noch stärkere Zunahme der Lehrlingszahlen (vgl. auch Grafik 8-2), welche allerdings schwer zu interpretieren ist, da mit der Einführung dieser neuen Ausbildungsmöglichkeit andere verwandte Einzel- und Doppellehrberufe weniger nachgefragt wurden.

3.8 Vorbildung der BerufsschülerInnen in den ersten Berufsschulklassen

Grafik 3-13 zeigt die **Vorbildung** (zuletzt besuchte Schule) **der BerufsschülerInnen** in den ersten Berufsschulklassen (10. Schulstufe). Nur weniger als ein Drittel der BerufsschülerInnen (**31,3%**) der ersten Klassen hat im Schuljahr 2020/21 zuvor eine **Polytechnische Schule** (9.Schulstufe) besucht, welche als spezifische Vorbereitung auf eine weiterführende duale Berufsausbildung (inkl. umfassender Berufsorientierung und vorbereitender Berufsgrundbildung) konzipiert ist. 15,4% kommen direkt von einer Mittelschule, 13,1% waren zuvor in einer berufsbildenden mittleren Schule, 11,4% in einer berufsbildenden höheren 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 nicht gesunken, sondern sogar gestiegen ist.²⁸ 10,6% der BerufsschülerInnen der ersten Klassen des Schuljahres 2020/21 besuchten davor auch bereits eine Berufsschule (z. B. im Falle von Klassenwiederholungen oder Lehrberufswechsel).

Im Vergleich zum Schuljahr 2019/20 zeigt sich 2020/21 ein geringerer Anteil von LehrafängerInnen aus mittleren und höheren Schulen. Dies ist wohl als Konsequenz von im Zuge der Corona-Pandemie geänderten Aufstiegsregeln zu interpretieren. Das „Aufsteigen in die nächsthöhere Schulstufe“ wurde erleichtert, indem es mit einem „Nicht Genügend“ auch ohne Entscheidung der Klassen- bzw. Schulkonferenz möglich war (vgl. COVID-19-Schulverordnungen).

Grafik 3-13 Vorbildung der BerufsschülerInnen in ersten Berufsschulklassen
(Schuljahr 2020/21 und 2019/20, Österreich)



Quelle: Statistik Austria (www.statistik.at)

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

* Klassenwiederholungen bzw. Lehrberufswechsel.

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

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

²⁸ Die Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18.Lebensjahres gilt erstmals für Jugendliche, welche die Schulpflicht im Juli 2017 beendet haben. Der Anteil an BerufsschülerInnen in ersten Berufsschulklassen, die unmittelbar zuvor eine (Neue) Mittelschule (inkl. Hauptschule) besucht haben, steigt seitdem tendenziell: 2017/18: 13,3%, 2018/19: 13,9%, 2019/20: 14,5%, 2020/21: 15,4% (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 **LehranfängerInnen mit Matura/ Studienberechtigung**. Zur Ermittlung dieses Anteils wird hier nicht auf die SchülerInnen der ersten Berufsschulkasse, sondern auf die NeueinsteigerInnen in der Berufsschule Bezug genommen, da viele MaturantInnen die erste Berufsschulklasse nicht besuchen müssen (aufgrund von Anrechnung o.ä.). Lediglich **2,8% der NeueinsteigerInnen²⁹ an den Berufsschulen** verfügten laut Statistik Austria im Schuljahr 2020/21 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 2020 insgesamt bereits 29,2% aller Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über eine Studienberechtigung verfügten.³⁰

²⁹ Quelle: Sonderauswertung Statistik Austria (STATISTIK AUSTRIA: Schulstatistik 2020/21).

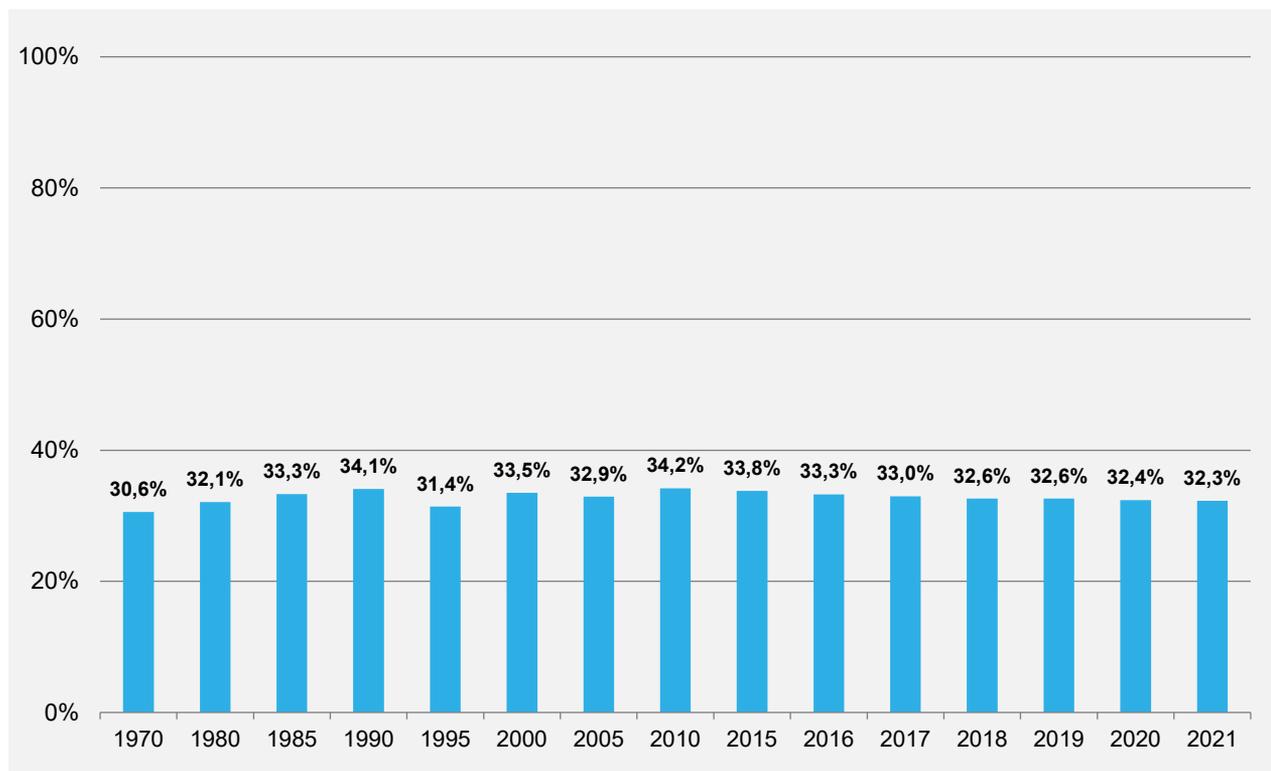
³⁰ Quelle: BIBB (2022): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022 (Vorversion, Stand: 11.5.2022), Bonn.

3.9 Lehrlinge und Geschlecht

Weibliche Jugendliche sind in der Lehrlingsausbildung traditionellerweise unterrepräsentiert. Sie bevorzugen stärker den Besuch weiterführender mittlerer und höherer Schulen (vgl. auch Grafik 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 2).

Der Anteil weiblicher Lehrlinge (vgl. Grafik 3-14) ist bis etwa 1990 leicht gestiegen (auf 34%) und hat sich in der Folge auf einem relativ konstanten Niveau eingependelt, zuletzt weist er allerdings eine leicht sinkende Tendenz auf (2021: 32,3%).

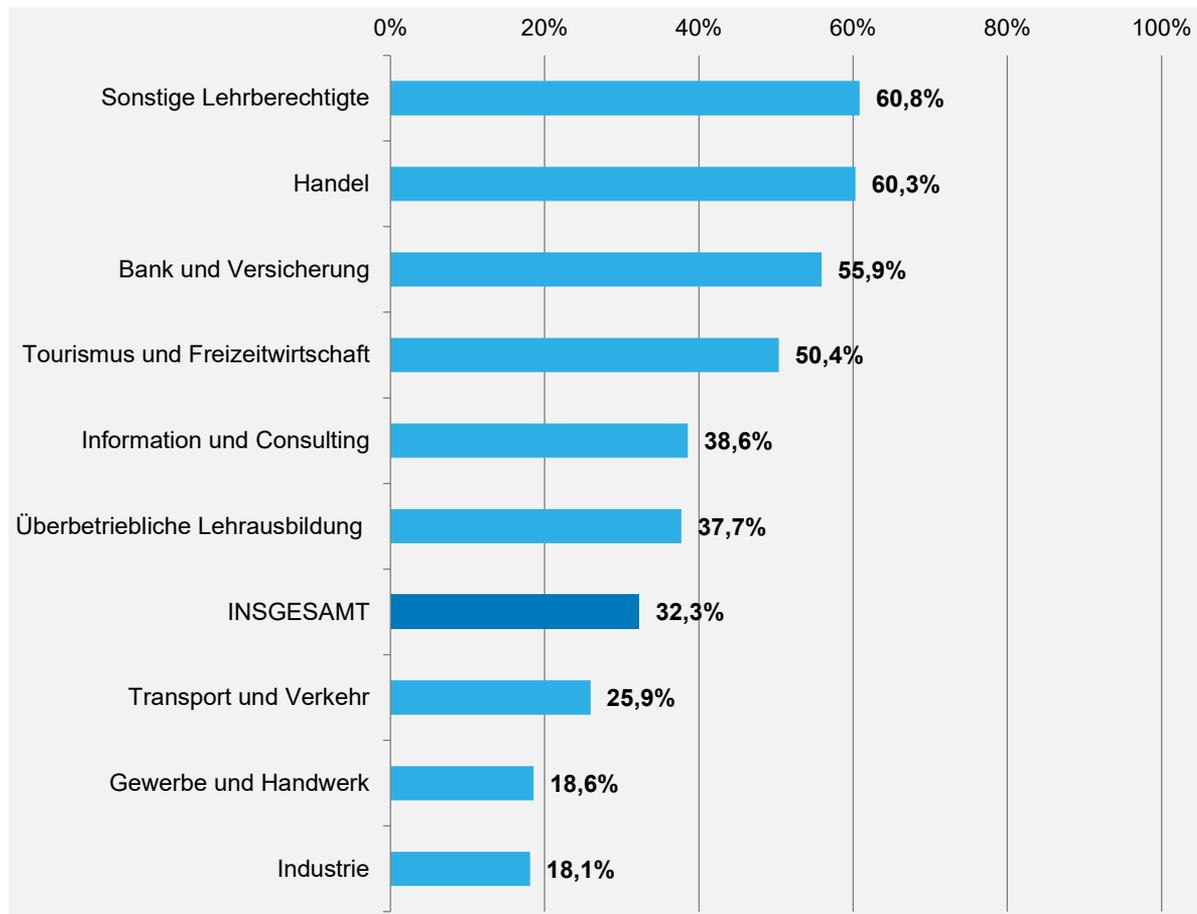
Grafik 3-14 Anteil weiblicher Lehrlinge
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 3-15) ist 2021 der Anteil weiblicher Lehrlinge am höchsten unter den „Sonstigen Lehrberechtigten“³¹ (61%) sowie im Handel (60%), am niedrigsten in der Industrie (18%) sowie im Gewerbe und Handwerk (19%).

Grafik 3-15 Anteil weiblicher Lehrlinge nach Sparten
(Ende Dezember 2021)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

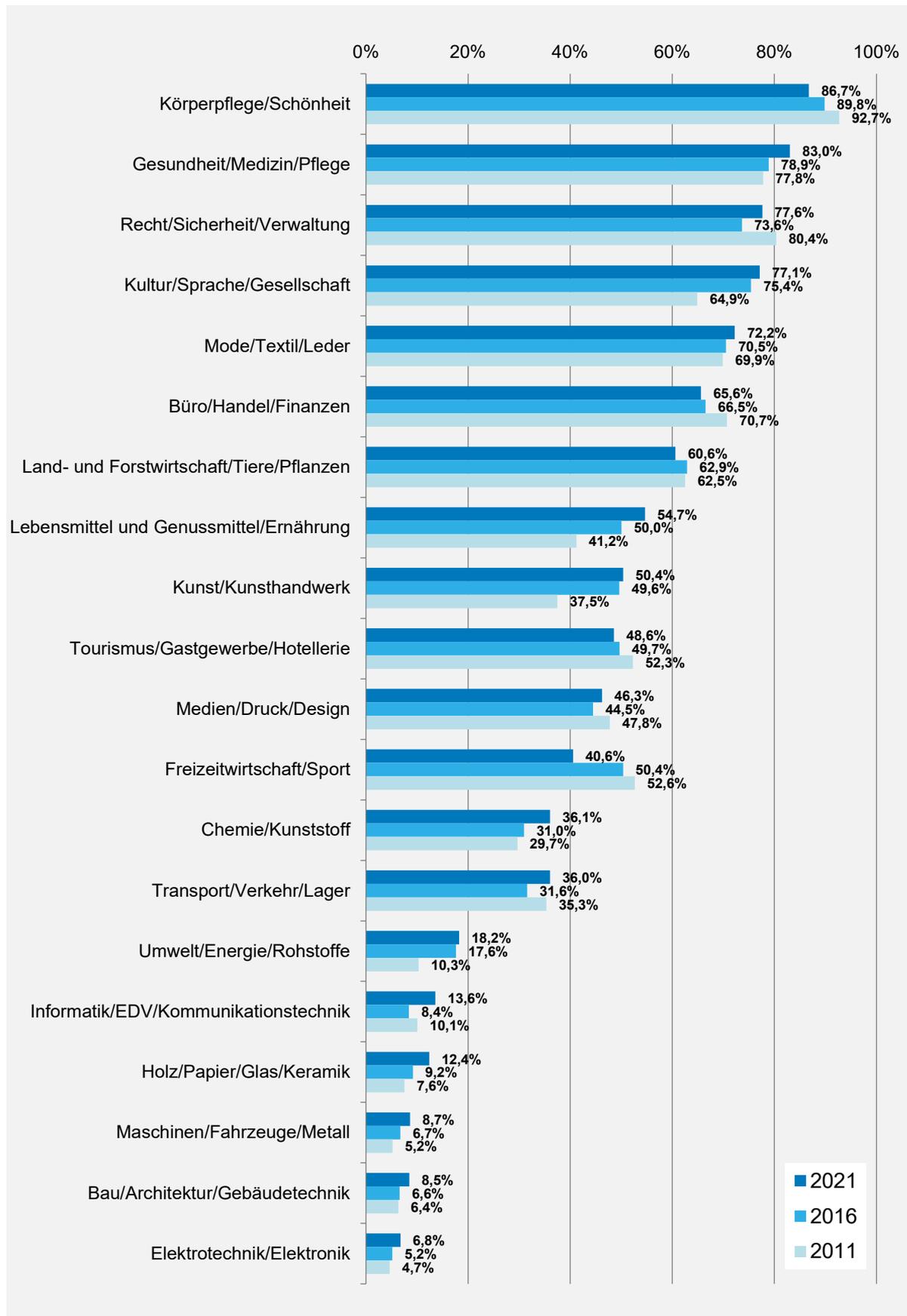
Anmerkung: „Sonstige Lehrberechtigte“ = Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.)

Grafik 3-16 veranschaulicht den Anteil weiblicher Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen. Ende 2021 war der Anteil weiblicher Lehrlinge am höchsten in „Körperpflege/Schönheit“ (87%), am niedrigsten in „Elektrotechnik/Elektronik“ (7%). Immerhin lässt sich beobachten, dass der Anteil weiblicher Lehrlinge in den besonders männerdominierten Lehrberufsgruppen wie „Elektrotechnik/Elektronik“, „Bau/Architektur/Gebäudetechnik“, „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“, etc. seit 2011 leicht gestiegen ist, in vielen Lehrberufsgruppen mit besonders hohen Anteilen weiblicher Lehrlinge (z.B. „Körperpflege/Schönheit“) hingegen gesunken. Es lässt sich demnach eine leichte Tendenz in Richtung Aufweichung der geschlechtsspezifischen (Segregation in der) Lehrberufswahl erkennen.³²

³¹ Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.).

³² Dies gilt allerdings nicht für die Lehrberufsgruppen „Gesundheit/Medizin/Pflege“ (mit den Lehrberufen Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz, Augenoptik, etc.), „Kultur/Sprache/Gesellschaft“ und „Mode/Textil/Leder“, in welchen sich der Anteil weiblicher Lehrlinge sogar erhöht hat.

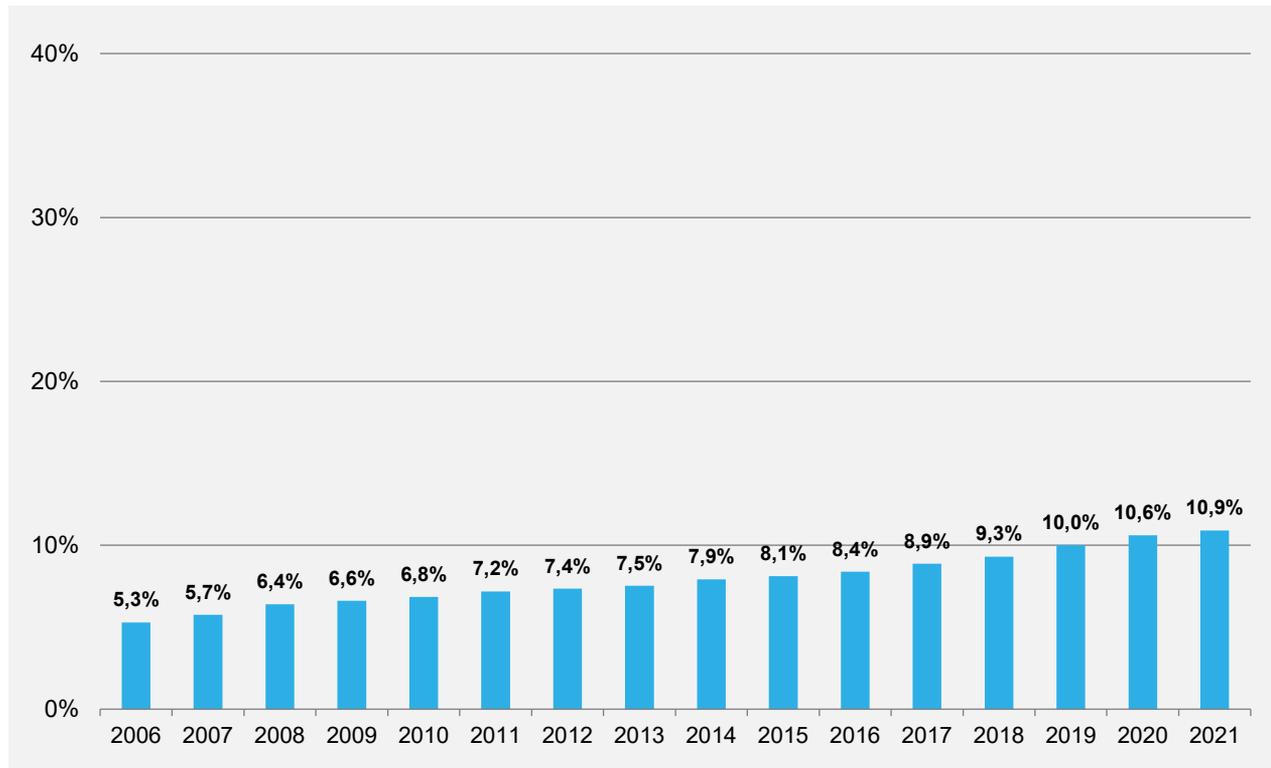
Grafik 3-16 Anteil weiblicher Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen
(Ende Dezember 2021, 2016 und 2011)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Auch anhand des Anteils weiblicher Lehrlinge in allen technischen Lehrberufsgruppen zusammen lässt sich diese (leichte) Tendenz zur Aufweichung geschlechtsspezifischer Segregation (allerdings von einem sehr niedrigen Niveau aus) erkennen: Der Anteil weiblicher Lehrlinge in den technischen Lehrberufsgruppen ist in den letzten 15 Jahren insgesamt von 5,3% (2006) auf 10,9% (2021) gestiegen.

Grafik 3-17 Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufsgruppen (2006-2021)



Quelle: BMDW

Anmerkung: Zu den technischen Lehrberufsgruppen werden hierbei gezählt: Bau/Architektur/Gebäudetechnik, Chemie/Kunststoff, Elektrotechnik/Elektronik, Holz/Papier/Glas/Keramik, Informatik/EDV/Kommunikationstechnik, Maschinen/Fahrzeuge/Metall, Transport/Verkehr/Lager, Umwelt/Energie/Rohstoffe.

Mitbedingt durch die geringere Zahl an für (junge) Frauen attraktiven Lehrberufen ist bei weiblichen Lehrlingen eine besonders hohe Konzentration auf einige wenige Lehrberufe festzustellen (vgl. Tabelle 3-3). Ende 2021 wurden 38,2% der weiblichen Lehrlinge in nur drei Lehrberufen (Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin) ausgebildet.³³ In den letzten 10 Jahren (d.h. im Zeitraum 2011-2021) hat sich dieser Anteil allerdings von 47,9% auf 38,2% verringert. Bei den männlichen Lehrlingen betrug der Anteil der drei häufigsten Lehrberufe (Metalltechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik) zusammen im Jahr 2021 zwar auch 35,0%, dabei handelt es sich allerdings um Modullehrberufe mit unterschiedlichen Hauptmodulen.

Tabelle 3-3 Die zehn häufigsten Lehrberufe nach Geschlecht
(Ende Dezember 2021)

Frauen			Männer		
Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in %	Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in %
Einzelhandel ¹⁾	7.573	21,8	Metalltechnik	9.239	12,7
Bürokauffrau	3.364	9,7	Elektrotechnik	9.144	12,5
Friseurin (Stylistin) ⁴⁾	2.342	6,7	Kraftfahrzeugtechnik	7.131	9,8
Verwaltungsassistentin	1.529	4,4	Einzelhandel ¹⁾	4.739	6,5
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.349	3,9	Installations- und Gebäudetechnik	4.421	6,1
Metalltechnik	1.061	3,1	Hochbau ⁶⁾	2.794	3,8
Köchin	997	2,9	Mechatronik ²⁾	2.759	3,8
Konditorei (Zuckerbäckerei) ¹⁾	952	2,7	Tischlerei ³⁾	2.501	3,4
Hotel- und Gastgewerbeassistentin	808	2,3	Koch	1.967	2,7
Restaurantfachfrau	787	2,3	Zimmerei ⁵⁾	1.865	2,6

Quelle: WKO

Anmerkungen:

1) Lehrberuf mit allen Schwerpunkten.

2) Modullehrberuf inklusive Vorgängerlehrberufe.

3) Tischlerei inklusive Tischlereitechnik mit allen Schwerpunkten.

4) Lehrberuf inklusive Vorgängerlehrberufe.

5) Zimmerei und Zimmereitechnik.

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

Alle Berufe inkl. Lehrberufskombinationen (in Doppellehren und Modullehrberufen)

³³ Die Konzentration auf wenige Lehrberufe bei weiblichen Lehrlingen ist in den letzten Jahren allerdings deutlich geringer geworden. Wurden Ende 2021 38,2% der weiblichen Lehrlinge in nur drei Lehrberufen ausgebildet, waren es 2020 noch 39,9%, 2019 noch 41,5%, 2018 noch 43,2%, 2017 noch 44,5% und 2016 noch 45,8%.

4 Lehrbetriebe

4.1 Zahl der Lehrbetriebe

Die Zahl der Lehrbetriebe (gezählt nach Kammermitgliedschaften) ist in Österreich auch 2021 weiter gesunken - auf 27.278 Unternehmen (2020: 27.540 Lehrbetriebe). Der stärkste absolute Rückgang war in der – besonders von den Auswirkungen der „Corona-Krise“ betroffenen - Sparte „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ (-243 Lehrbetriebe bzw. -8,3%) festzustellen. In der Sparte „Sonstige Lehrberechtigte“ (+141 Lehrbetriebe bzw. +5,8%) erfolgte hingegen ein deutlicher Zugewinn an Lehrbetrieben.

Tabelle 4-1 Zahl der Lehrbetriebe nach Sparten
(Ende Dezember 2021 und 2020)

Sparte	2020	2021	Veränd. absolut	Veränd. relativ
Gewerbe und Handwerk	16.337	16.261	- 76	- 0,5%
Industrie	1.208	1.211	+ 3	+ 0,2%
Handel	3.729	3.692	- 37	- 1,0%
Bank & Versicherung	260	235	- 25	- 9,6%
Transport & Verkehr	412	421	+ 9	+ 2,2%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	2.925	2.682	- 243	- 8,3%
Information & Consulting	1.323	1.294	- 29	- 2,2%
Sonstige Lehrberechtigte*	2.431	2.572	+ 141	+ 5,8%
Überbetriebliche Lehrausbildung	86	93	+ 7	+ 8,1%
GESAMT (gezählt nach Spartenmitgliedschaften)	28.711	28.461	- 250	- 0,9%
GESAMT (Zählung nach Kammermitgliedschaften)**	27.540	27.278	- 262	- 1,0%

Stand: 31.12.2021

Quelle: WKO

Anmerkungen:

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

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

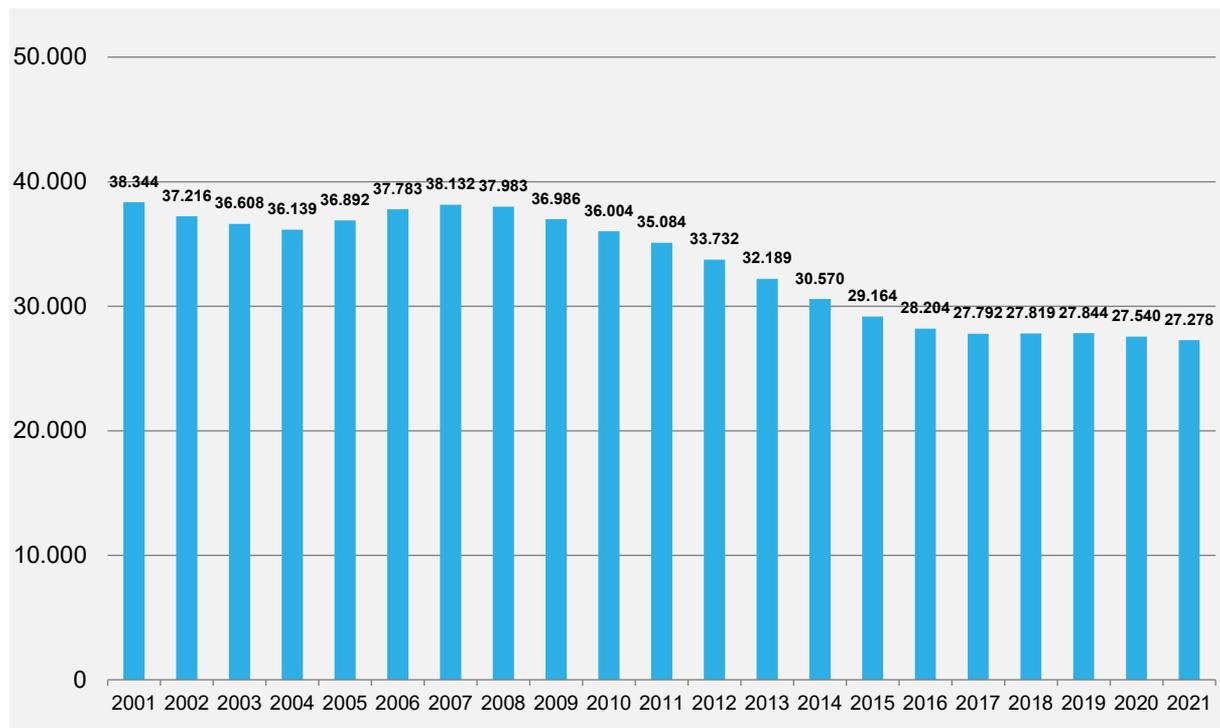
In der Langfristbetrachtung (vgl. Grafik 4-1) ist die Zahl der Lehrbetriebe (gezählt nach Kammermitgliedschaften) in Österreich Anfang der 90er Jahre deutlich gesunken, hat sich aber seit Mitte der 90er Jahre bis zum Jahr 2010 in einer Bandbreite von 36.000 bis 40.000 Betrieben (Kammermitgliedschaften) bewegt. Allerdings war von 2007-2017 vor allem aufgrund der abnehmenden Zahl von 15-Jährigen (d. h. von geeigneten Lehrlingen) ein deutlicher **Rückgang der Lehrbetriebe** zu beobachten. Dieser Rückgang der Lehrbetriebe (gezählt nach Kammermitgliedschaften) betrug 2009 – 2016 jährlich rund 1.000 – 1.500 Betriebe. Erst 2017 konnte der Rückgang deutlich abgeschwächt und 2018 gänzlich **gestoppt** werden, erstmals seit 2007 gab es 2018 wieder einen leichten Zuwachs an Lehrbetrieben, ebenfalls 2019 (von 27.792 Lehrbetrieben im Jahr 2017 auf 27.844 Lehrbetriebe im Jahr 2019). In den letzten 13 Jahren ist die Zahl der Lehrbetriebe dennoch um mehr als ein Viertel gesunken (von 38.132 Lehrbetrieben im Jahr 2007 auf 27.278 im Jahr 2021). Seit 2010 liegt die Zahl der Lehrbetriebe sogar unter

dem (vormaligen) Tiefstwert (36.139 Lehrbetriebe) des Jahres 2004 (betrachtet vor dem Horizont der letzten 20 Jahre).

Angesichts der demographischen Entwicklung (Rückgang der 15-Jährigen) ist es für viele (vor allem kleinere) Betriebe noch schwieriger geworden, Jugendliche/Lehrlinge zu finden – insbesondere solche, die über ausreichende Basisqualifikationen (z. B. Rechnen, Deutsch, Englisch) verfügen.³⁴ Angesichts vielfach steigender beruflicher Anforderungen und technologischer Weiterentwicklungen wiegen Defizite in den Grundkompetenzen umso schwerer.

2020 und 2021 ist zudem davon auszugehen, dass die Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung von COVID-19-Erkrankungen und die Folgen dieser Pandemie Auswirkungen auf die Zahl der Lehrbetriebe hatten.

Grafik 4-1 Zahl der Lehrbetriebe in Österreich
(gezählt nach Kammermitgliedschaften; 2001-2021)



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

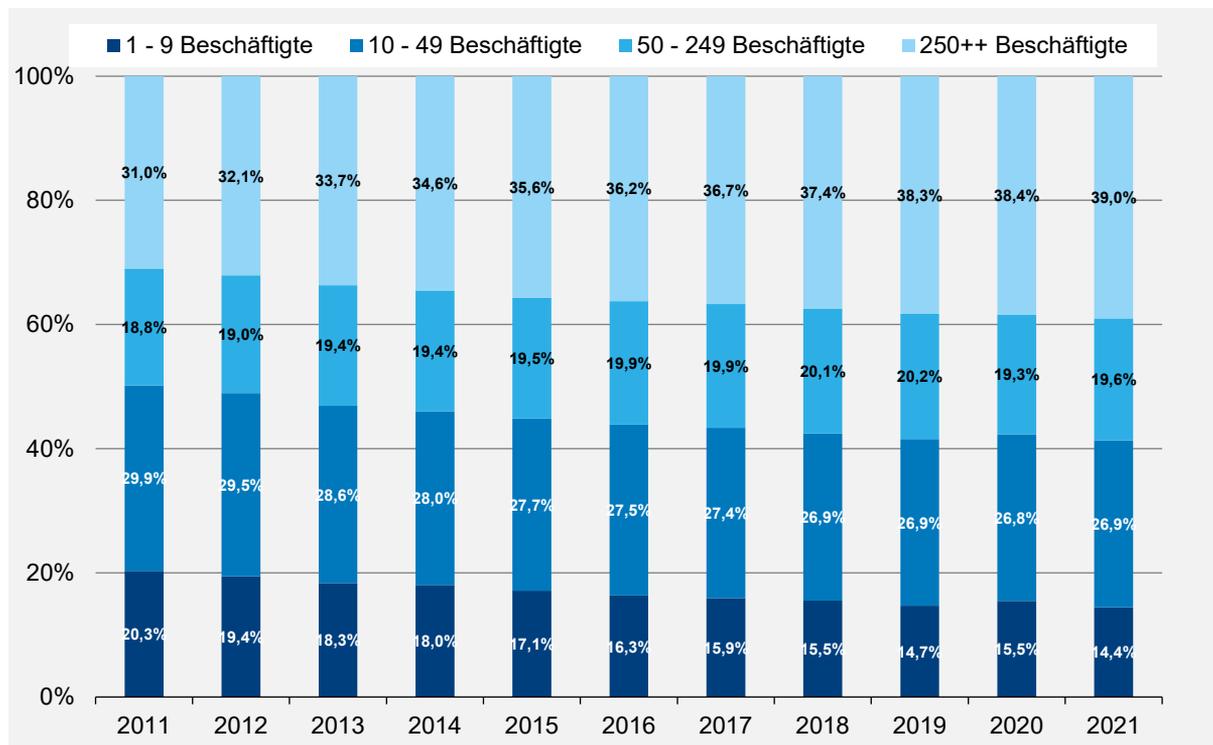
Erläuterung: Gezählt nach Kammermitgliedschaften (d. h. jede Mitgliedschaft in einer der 9 Landeskammern wird gezählt), aber bereinigt von Mehrfachzählungen der Berechtigungen innerhalb der Sparten und Fachverbände.

³⁴ Vgl. etwa Dornmayr, Helmut (2010): Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht des ibw, Wien, <http://www.ibw.at/de/forschung>

4.2 Lehrlinge nach Lehrbetriebsgröße

In Zusammenhang mit dem (primär demographisch bedingten) starken längerfristigen Rückgang an Lehrlingen und Lehrbetrieben kommt es zu Konzentrationstendenzen in der Lehrlingsausbildung. Die (verstärkt notwendige) zunehmend offensive (werbe- und kostenintensive) Lehrlingsrekrutierung großer Betriebe führt zu einer weiteren Konzentration der BewerberInnenströme. Das bewirkt, dass kleinere Betriebe (noch) weniger Bewerbungen erhalten und dass trotz eines Mangels an Lehrstellensuchenden weiterhin viele Bewerbungen (bei Großbetrieben) nicht erfolgreich sind und viele BewerberInnen negative Bewerbungserfahrungen machen. Diese wachsende Konzentration lässt sich auch anhand der Verteilung der Lehrlinge nach Betriebsgröße (unter den WKO-Mitgliedsbetrieben) illustrieren (vgl. Grafik 4-2): Der Anteil an Lehrlingen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sinkt relativ kontinuierlich (2011: 20,3%, 2021: 14,4%), jener in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten steigt (2011: 31,0%, 2021: 39,0%). Eine einmalige Ausnahme bildete lediglich das Jahr 2020, der Anteil an Lehrlingen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten stieg hier nach langer Zeit erstmals wieder auf 15,5%. Der diesbezügliche Einfluss der „Corona-Krise“ kann nicht beurteilt werden.

Grafik 4-2 Verteilung der Lehrlinge nach Lehrbetriebsgröße (Beschäftigte)
(Lehrbetriebsgröße auf Basis der Zahl der Unselbständig Beschäftigten in den WKO-Mitgliedsbetrieben; Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



Quelle: WKO (2012 – 2022): Lehrlingsquoten – Anteil der Lehrlinge an den unselbständig Beschäftigten, Wien. + ibw-Berechnungen

5 Betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG

5.1 Die Entwicklung der betrieblichen Lehrstellenförderung in Österreich

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

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

Vor dem Hintergrund des offenkundigen Mangels an Lehrstellen erfolgte neben anderen Maßnahmen - wie z. B. dem (verstärkten) Angebot an überbetrieblichen Ausbildungen³⁵ - gegen Ende der 1990er Jahre der Beginn von direkten finanziellen Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe mit dem mehr oder weniger expliziten Ziel, die Lehrlingsausbildung für Betriebe finanziell attraktiver zu gestalten und auf diese Weise die Zahl der Lehrstellen zu erhöhen (vgl. nachfolgende Anhang Tabelle 36-1). Diese ersten Maßnahmen waren auch an keine besonderen Bedingungen geknüpft und sollten/konnten daher allen Lehrbetrieben zugute kommen. Dazu zählten vor allem der Lehrlingsfreibetrag (1998-2002) sowie die Lehrlingsausbildungsprämie (2002-2008). Mit der Durchführung des Projekt 06 („Blum-Bonus“) in den Jahren 2005-2008 wurde erstmals eine umfangreiche Förderung an konkrete Bedingungen (nämlich die Schaffung neuer/zusätzlicher Lehrstellen) geknüpft und dafür auch besonders attraktiv dotiert.

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

Die aktuelle **betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG** wird hingegen wiederum ausschließlich aus Arbeitgeberbeiträgen (aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds³⁶) finanziert und erfüllt damit de facto die Funktion eines „Ausbildungsfonds“ bzw. eines „Lastenausgleichs“ (Umverteilung von Mitteln aller bzw. der nicht-ausbildenden Betriebe hin zu lehrlingsausbildenden Betrieben). Diese betriebliche Lehrstellenförderung wurde in der BAG-Novelle 2008 in Form des **§ 19c Z 1-7 BAG („Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen“)** implementiert. Die konkrete Festlegung der Beihilfen wurde einem eigens zu errichtenden **Förderausschuss** überantwortet.³⁷

Damit wurde die betriebliche Lehrstellenförderung hinsichtlich Inhalt, Umfang und Rahmenbedingungen

³⁵ Besonders im Rahmen des 1998 erstmals in Kraft getretenen JASG (Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz).

³⁶ Die Finanzierung des Insolvenz-Entgelt-Fonds erfolgt arbeitgeberseitig mittels eines prozentuellen Zuschlags zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag – des Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrags (IESG-Beitrag). Die Höhe dieses Beitrags wird von der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend per Verordnung festgelegt. Bis zum Ende des Jahres 2014 betrug der IESG-Beitrag 0,55% des Bruttoentgelts, ab 1.1.2015 0,45%, seit 1.1.2016 0,35%. 0,2% der Beitragsgrundlage stehen für die betriebliche Lehrstellenförderung zur Verfügung (vgl. §13e IESG), das waren etwa 200 Mio. Euro im Jahr 2017. (Quellen: Insolvenz-Entgelt-Fonds + WKÖ)

³⁷ Gemäß § 31b BAG wird dieser Förderausschuss beim Bundes-Berufsausbildungsbeirat eingerichtet, wobei die neun Mitglieder von der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort bestellt werden (davon jeweils drei auf Vorschlag der Wirtschaftskammer Österreich und drei auf Vorschlag der Bundesarbeitskammer). Im Gegensatz zu den Mitgliedern mit beschließender Stimme im Bundes-Berufsausbildungsbeirat kommt das Vorschlagsrecht für die Mitglieder des Förderausschusses also nicht ausschließlich den beiden Sozialpartnern zu.

verändert und auch teilweise neu ausgerichtet: Während die bis dahin geltenden betriebsbezogenen Förderungen – ausschließlich quantitativ orientiert – auf die Schaffung von Anreizen für Unternehmen, Lehrlinge (neu) auszubilden, abzielten, lag neben der wiederum quantitativ³⁸ ausgerichteten Basisförderung erstmals ein - vom Fördervolumen (vgl. Abschnitt 0) her betrachtet allerdings relativ kleiner - Anteil auch auf der Steigerung der Qualität der Ausbildung im Betrieb (z. B. durch die Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen, Weiterbildung der AusbilderInnen).³⁹ Eine dieser neuen eher qualitätsorientierten betrieblichen Förderungen, der Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit (Ausbildungsdokumentation und Praxistest), wurde allerdings aufgrund begrenzter finanzieller Mittel im Insolvenz-Entgelt-Fonds Anfang 2011 wieder ausgesetzt.

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

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

In **Tabelle 36-1** (im Anhang) sind darüber hinaus auch jene **indirekten „Förderungen“** enthalten, welche **in Form von Nachlässen (bzw. Reduktionen) bei den Sozialversicherungsbeiträgen für Lehrlinge** konzipiert wurden. Diese verfolgten dasselbe Ziel wie die direkten Förderungen: die Lehrlingsausbildung (angesichts rückläufiger Lehrlings- und Lehrstellenzahlen) finanziell attraktiver für die Lehrbetriebe zu gestalten. Erstmals erfolgte im Jahr 1996 eine Reduktion der Sozialversicherungsbeiträge in relativ kleinem Umfang (Reduktion des ASVG-Beitrags zur Krankenversicherung um 1,5% für Lehrlinge im ersten Lehrjahr), in größerem Umfang im Jahr 2002 (Nachlass des ASVG-Beitrags zur Krankenversicherung für Lehrlinge im ersten und zweiten Lehrjahr, Entfall des Beitrags zur Unfallversicherung

³⁸ Im Sinne einer Erhöhung des Lehrstellenangebots.

³⁹ Einerseits wurden die Fördermaßnahmen „Lehrlingsausbildungsprämie“ (2002–2008) und „Blum-Bonus“ (2005–2008) weiterentwickelt, andererseits durch zahlreiche, vorwiegend qualitätsbezogene Maßnahmen ergänzt.

während der gesamten Lehrzeit). Insgesamt wurden im Jahr 2021 vom Insolvenzentgeltfonds rund € 225 Mio. für Förderfälle im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung aufgewendet.⁴⁰

Nicht enthalten in **Tabelle 36-1** sind die **Lehrstellenförderungen des AMS** (vgl. Kapitel 6), welche sich in einem deutlich geringeren finanziellen Rahmen bewegten (Ausnahme: der im Zeitraum 2005 – 2008 (Neuanträge) über das AMS abgewickelte „Blum-Bonus“ (Projekt 06)) und die von vornherein nur für bestimmte Zielgruppen und spezifische Zielsetzungen konzipiert wurden.

Grundsätzlich verfolgen die betriebliche (und aus Arbeitgeberbeiträgen finanzierte) Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG das Ziel, die lehrausbildenden Betriebe zu fördern. Förderkriterium (und Abgrenzungsmerkmal zu den AMS-Maßnahmen) sollten daher nicht die Lehrlinge und ihre Eigenschaften, sondern die Betriebe und deren Bedürfnisse sein.⁴¹ Im Falle der 2013 eingeführten (personenbezogenen) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung wurde allerdings von diesem Prinzip Abstand genommen. Hintergrund war, dass die über die Betriebe organisierte Förderung der Vorbereitungskurse relativ wenig in Anspruch genommen wurde. Jedenfalls sind die **(personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen** zur Lehrabschlussprüfung sowie der neu eingeführte **„Digi-Scheck“** aktuell die einzigen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG, welche ausschließlich direkt von Lehrlingen bzw. LehrabsolventInnen beantragt und in Anspruch genommen werden können.⁴²

Zur Abfederung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie wurden 2020 bzw. 2021 einige Förderungen befristet neu aufgenommen (vgl. auch Abschnitt 2.2): Lehrlingsbonus, Zuschuss für Gehaltseinbußen bedingt durch eine Verschiebung der Lehrabschlussprüfung und der sog. „Digi-Scheck“. Im Falle des letzteren wird die Teilnahme an Kursen gefördert, welche die Inhalte des Berufsbildes oder der Berufsschule sowie berufsbildübergreifende berufliche Kompetenzen vermitteln oder festigen (z.B. in den Bereichen Digitalisierung, Ressourcenmanagement oder Klimaschutz). Die Förderung beträgt 100 % der Kosten für genehmigte Kursmaßnahmen bis zur Obergrenze von 500 Euro je Kursmaßnahme für bis zu 3 Kursmaßnahmen je Lehrling pro Kalenderjahr.

⁴⁰ Vgl. Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH (Jahresberichte) + ibw-Berechnungen.

⁴¹ Vgl. ExpertInneninterview mit Mitglied des Förderausschusses.

⁴² Weitere Förderarten, die auch (aber nicht exklusiv) von Lehrlingen/LehrabsolventInnen direkt beantragt oder beansprucht werden können, sind Coaching sowie die Übernahme der Kosten des wiederholten LAP-Antritts.

5.2 Die einzelnen Förderarten im Überblick

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

Tabelle 5-1 Die Förderarten im Überblick
(Stand: Ende Dezember 2021)

Richtlinie Z 1 - 7:

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

Richtlinie Z 8:

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

Anm.: Laufende Nummerierung (nicht gemäß den Richtlinien)

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

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

Im Folgenden werden diese aktuell gültigen⁴³ betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG im Einzelnen beschrieben:

(1) Basisförderung⁴⁴

Die Basisförderung gilt für nach dem 27.06.2008 begründete Lehrverhältnisse.⁴⁵ Sie stellt eine an der Höhe der kollektivvertraglichen Lehrlingseinkommen⁴⁶ orientierte und nach Lehrjahren gestaffelte Förderung der Lehrlingsausbildung/Lehrbetriebe dar. Im ersten Lehrjahr entspricht die Höhe der Beihilfe drei Lehrlingseinkommen, im zweiten Lehrjahr zwei, im dritten und vierten einem bzw. bei 3,5 Lehrjahren einem halben Lehrlingseinkommen. Die Basisförderung wird unter der Voraussetzung eines über das gesamte jeweilige Lehrjahr aufrechten Lehrvertrags im Nachhinein ausbezahlt. Förderbar sind auch Lehrverträge, die im Förderjahr regulär – durch Zeitablauf oder Lehrabschlussprüfung bis maximal zehn Wochen vor dem vereinbarten Lehrzeitende – geendet haben.

(2) Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen⁴⁷

Unter dieser Förderart werden folgende Ausbildungsmaßnahmen zusammengefasst:

- a) bescheidmäßig vorgeschriebene Ausbildungsverbundmaßnahmen gemäß § 2a BAG zur Abdeckung der geforderten Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufsbilds
- b) freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahmen im Rahmen des Berufsbilds, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen
- c) berufsbezogene Zusatzausbildungen von Lehrlingen, die über das Berufsbild hinausgehen
- d) Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen⁴⁸
- e) Vorbereitungskurse auf die Berufsreifeprüfung während der Arbeitszeit oder unter Anrechnung auf die Arbeitszeit, wenn nicht bereits eine Lehrzeitverlängerung zum Zweck der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung erfolgt ist.

⁴³ D. h. ohne den (ausgesetzten) Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit.

⁴⁴ Die Basisförderung gilt auch für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung), allerdings in erhöhtem Umfang: Jedes Ausbildungsjahr wird mit drei Lehrlingseinkommen gefördert.

⁴⁵ Für davor begründete Lehrverhältnisse konnte ab 2002 die Lehrlingsausbildungsprämie in Anspruch genommen werden.

⁴⁶ Im Rahmen der BAG-Novelle 2019/20 wurde die Bezeichnung „Lehrlingsentschädigung“ durch den Begriff „Lehrlingseinkommen“ ersetzt.

⁴⁷ Für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b Abs. 2 BAG („Teilqualifizierung“) kommen die Förderunterarten b) und c) zur Anwendung, allerdings mit einem doppelt so hohen Maximalbetrag von EUR 2.000,-. Auszubildende nach § 8b Abs.2 BAG werden zudem bei der Betriebsdeckelung (EUR 10.000,- pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb) nicht berücksichtigt.

⁴⁸ Im Unterschied zur personenbezogenen Förderung 14 (siehe Tabelle 7-2) richtet sich Förderung 2d an Lehrbetriebe. Im Zuge der Neu-Einführung der finanziell attraktiveren Förderung 14 (100% der Kurskosten versus 75% bei Förderung 2d) mit 1.September 2013 wird allerdings ein weitgehendes Auslaufen dieser Fördervariante erwartet.

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

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

(3) Weiterbildung der AusbilderInnen

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

(4) Lehrabschlussprüfungen mit ausgezeichnetem und gutem Erfolg

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

(5) Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten⁴⁹

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

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

⁴⁹ Die Förderunterart c) gilt auch für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung), allerdings mit dem doppelten Maximalbetrag von EUR 2.000,- pro Auszubildendem/Auszubildender.

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

(6) Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und Männern zu verschiedenen Lehrberufen⁵⁰

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

(7) Förderung für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b Abs. 2 BAG und § 11b LFBAG (Integrative Berufsausbildung⁵¹ – Teilqualifizierung)

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

- Die Basisförderung (1) gilt mit der Änderung, dass die Prämie für jedes Ausbildungsjahr drei Lehrlingseinkommen beträgt.⁵²
- Bei zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (2) kommen die Unterarten b) und c) zur Anwendung. Die Förderhöhe beträgt 75 Prozent der Kurskosten ohne allfällige Umsatzsteuer bis zu einer Gesamthöhe von EUR 2.000,- pro Auszubildendem/r über die gesamte Ausbildungsperiode bei einem Lehrbetrieb. Auszubildende nach § 8b Abs. 2 BAG werden zudem bei der Betriebsdeckelung (EUR 10.000,- pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb) nicht berücksichtigt.
- Die Weiterbildung der AusbilderInnen (5) kann unverändert gefördert werden.
- Bei der Förderart Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (5) gilt die Unterart c). Die Förderhöhe beträgt 100 Prozent der Kurskosten ohne allfällige Umsatzsteuer bis zu einer Gesamthöhe von EUR 2.000,- pro Auszubildendem/r über die gesamte Ausbildungsperiode bei einem Lehrbetrieb.

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

⁵⁰ Die Kriterien und Abwicklungsmodalitäten hinsichtlich dieser Förderart wurden vom Förderausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirats gesondert festgelegt. Sie basieren auf einem Beschluss des Förderausschusses vom 24. April 2012.

⁵¹ Seit der BAG-Novelle 2015 wird der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

⁵² Für alle Fälle, in welchen keine ausdrückliche Regelung für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG im Kollektivvertrag existiert, wird das tatsächlich bezahlte Lehrlingseinkommen, maximal aber der Referenzwert laut Basisförderung herangezogen.

(8) Lehrlingsausbildung für Erwachsene

Lehrverhältnisse mit Personen über 18 Jahre können gefördert werden, wenn diese mindestens nach dem Entgelt für Hilfskräfte laut anzuwendendem Kollektivvertrag entlohnt werden. In diesen Fällen wird die Basisförderung nicht auf Grundlage des Lehrlingseinkommen, sondern auf Grundlage des tatsächlichen Gehalts berechnet.⁵³

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

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

(10) Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe⁵⁴

In der Richtlinie gemäß § 19c Abs.1 Z 8 BAG aus dem Jahr 2012 wurde im Zeitraum von Oktober 2012 bis Dezember 2013 das Pilotprojekt „Coaching für Lehrlinge und Lehrbetriebe“ in den Bundesländern Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Wien durchgeführt und begleitend evaluiert⁵⁵. Die Evaluierung empfahl eine Fortführung und bundesweite Ausdehnung des Angebots und eine Adaptierung in verschiedenen Gesichtspunkten.

Mit der Richtlinie aus dem Juli 2014 wurde der überwiegende Teil der Empfehlungen aus der Evaluierung übernommen und das Programm vor der bundesweiten Ausdehnung umfassend überarbeitet und mit Ende 2015 flächendeckend für ganz Österreich ausgerollt.

Von Programmstart im November 2015 bis Ende September 2021⁵⁶ wurden insgesamt 9.505 Fälle betreut, davon 1.412 im Jahr 2020 und 1410 im Jahr 2021. 65% dieser Erstgespräche wurden mit männlichen und 35% mit weiblichen TeilnehmerInnen geführt. Im Jahr 2020 wurden 890 Fälle über das Erstgespräch hinaus bearbeitet, im Jahr 2021 wurden 1.410 Fälle bearbeitet, davon waren es 703 über das Erstgespräch hinausgehend⁵⁷. In rund 69% der ordnungsgemäß abgeschlossenen Fälle konnte die aktuelle Situation des Lehrlings verbessert werden.

Im Jahr 2019 wurde im Auftrag der WKO Inhouse GmbH von der ösb Studien & Beratung eine Evaluation des Programms „Lehre statt Leere“ durchgeführt.⁵⁸ Die wesentlichen Ergebnisse der Evaluation lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

⁵³ Gibt es keinen anzuwendenden Mindestsatz für Hilfskräfte, gilt ein Referenzwert, der aus dem Durchschnitt der Hilfskräftelöhne/Hilfskräftegehälter der zehn am häufigsten anzuwendenden Kollektivverträge errechnet wurde (Referenzwert: EUR 1.404,39).

⁵⁴ Auskunft der Koordinationsstelle „Lehre statt Leere“.

⁵⁵ Vgl. Wieser, Regine / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2014): Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“, öibf, Wien.

⁵⁶ Stand November 2021.

⁵⁷ <https://www.lehre-statt-leere.at/lsl/presseinfo-fact-sheet.pdf>, zuletzt abgerufen am 13.5.2022.

⁵⁸ Haydn, Franziska / Pecher, Ingrid / Natter, Ehrenfried (2019). Evaluierung: Lehre statt Leere. Lehrlingscoaching und Lehrbetriebscoaching: Wien: ösb.

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

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

- standardisierte (freiwillige) Betreuung bei Übernahme aus der ÜBA
- Unterstützung von Lehrbetrieben beim Onboarding sowie bei der Ausbildungsgestaltung
- Nutzung neuer Medien im Coaching-Prozess
- Die im Rahmen der Covid-Krise neu eingeführte **Lehrlings-Hotline**, die ursprünglich zur Information über COVID-19 für Lehrlinge, Lehrbetriebe und Eltern eingeführt wurde, wird **als Systemelement für allgemeine Fragen zur Lehre und als Eingangspunkt für Coachings** übernommen und weitergeführt.

Ziel des Programms:

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

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

Lehrlinge:

Das Angebot für Lehrlinge im Rahmen des Programms „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“ wurde im Vergleich zur Pilotphase deutlich ausgebaut und spezifiziert. Anspruchsberechtigt sind alle Lehrlinge mit einem aufrechten Lehrverhältnis⁵⁹ und Personen, deren Lehrverhältnis max. sechs Monate vor Beginn des Coachingprozesses durch Abbruch oder Ablauf der regulären Lehrzeit geendet hat.

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

⁵⁹ Ausbildungsverhältnisse in der überbetrieblichen oder integrativen Lehrausbildung sind nicht von dem Programm erfasst und Lehrlinge mit diesen Ausbildungsverhältnissen haben keinen Anspruch auf Coaching im Rahmen des Programms. Dies liegt vor allem darin begründet, dass diese Ausbildungsverhältnisse mit einer Betreuung durch soziale Arbeit verbunden sind und somit über bestehende Betreuungs- und Unterstützungsstrukturen verfügen.

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

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

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

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

Coaching und Beratung von Lehrbetrieben:

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

Von Programmstart im November 2015 bis Ende September 2021 wurden insgesamt 1.353 Fälle betreut⁶⁰, davon 214 Fälle im Jahr 2020 und 172 Fälle im Jahr 2021. 145 Fälle (2020) bzw. 108 Fälle (2021) davon waren Coachings, die über ein Erstgespräch hinausgingen. Der überwiegende Teil kam aus Kleinst- und Kleinbetrieben bis 49 MitarbeiterInnen und bis zu 2 Lehrlingen.⁶¹

(11) Ausbildungsleitfäden

Um den Betrieben praxistaugliche Unterlagen zur Gestaltung der betrieblichen Lehrausbildung zur Verfügung stellen zu können, werden seit dem Jahr 2012 Ausbildungsleitfäden für zentrale Lehrberufe erstellt. Seit 2018 sind vom BMDW zwei Institute (ibw und ibis acam) mit der Erarbeitung von Ausbildungsleitfäden beauftragt. Diese Leitfäden setzen sich aus einem lehrberufsübergreifenden allgemeinen und einem lehrberufsbezogenen spezifischen Teil zusammen und beinhalten Best-Practice-Beispiele zur Gestaltung der Ausbildung, Hilfsmittel zur Reflexion und Gestaltung der Ausbildungspraxis sowie der

⁶⁰ <https://www.lehre-statt-leere.at/lsl/presseinfo-fact-sheet.pdf>

⁶¹ Quelle: Koordinationsstelle Lehrlingscoaching + Lehrbetriebscoaching

Handhabung von Berufsbildpositionen im Betrieb. In die Entwicklung und Erstellung der Ausbildungsleitfäden werden AusbilderInnen bzw. Ausbildungsverantwortliche einbezogen.

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

Die Ausbildungsleitfäden bieten wertvolle Inhalte für Ausbilderinnen und Ausbilder:

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

Alle Inhalte auf www.qualitaet-lehre.at sind auch in den Ausbildungsleitfäden implementiert. Die Inhalte aus den Ausbildungsleitfäden werden auch regelmäßig auf der LinkedIn-Seite <https://www.linkedin.com/showcase/ausbilder.at/> beworben⁶².

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

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

Die Aufgaben dieser Clearingstelle LAP umfassen folgende Punkte:

- Prüfen der vorhandenen Prüfungsfragen und Beispiele für die LAP hinsichtlich ihrer Praxisrelevanz und Eignung zur validen Überprüfung der zur Berufsausübung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten und Ausarbeiten neuer bzw. aktualisierter Fragen und Beispiele; Kennzeichnen der positiv geprüften oder neu erstellten Prüfungsfragen und Beispiele mit einem „Qualitätssiegel“. Diese Prüfungsfragen und Beispiele sollen in der Folge den Prüfungskommissionen durch die Lehrlingsstellen zur Verfügung gestellt werden.
- Erstellen eines Konzepts für die Vorbereitung von PrüferInnen auf die Prüftätigkeit und Entwicklung eines Zertifikats („zertifizierter LAP-Prüfer“); Prozessbegleitung der Lehrlingsstellen bei der Implementierung⁶³.
- Untersuchen der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten bei der Durchführung der LAP und ggf. Ausarbeitung von Vorschlägen zu deren Adaptierung.⁶⁴

Zusätzlich zur Clearingstelle wurde auch die Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit gefördert. Kosten, die durch die Teilnahme an einer Schulung entstehen, die PrüferInnen in pädagogisch-didaktischer Hinsicht auf ihre Prüftätigkeit entsprechend des von der Clearingstelle entwickelten und implementierten Konzeptes vorbereitet, werden auf Antrag von der Lehrlingsstelle ersetzt.

⁶² Der aktuellste Ausbildungsleitfaden behandelt den Beruf Konditorei/Zuckerbäckerei: <http://www.qualitaet-lehre.at/ausbildungsleitfaeden/konditorei-zuckerbaeckerei/>

⁶³ Kosten, die PrüferInnen im Zuge einer diesbezüglichen Schulungsteilnahme entstehen („pädagogisch-didaktische Aspekte hinsichtlich einer Prüftätigkeit“), werden auf Antrag ersetzt.

⁶⁴ Vgl. Dornmayr, Helmut; Proinger, Judith; Schlögl, Peter; Wallner, Josef & Wieser, Regine. (2013). Lehrabschlussprüfungen in Österreich – Untersuchung der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten der Lehrabschlussprüfung und Reformüberlegungen. Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ. Wien: ibw, öibf.

Dazu zählen das Entgelt für die Teilnahme sowie die Ausgaben für die Anreise (öffentliche Verkehrsmittel oder amtliches Kilometergeld).

Für diese Maßnahme sind für die Jahre 2022 bis 2024 jeweils bis zu EUR 300.000,- budgetiert.⁶⁵

(13) Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen

Unternehmen, deren Lehrlinge während der Lehrzeit ein berufsbezogenes Auslandspraktikum absolvieren, bekommen den aliquot entfallenden Teil des Lehrlingseinkommens für den Zeitraum des Praktikums ersetzt. Voraussetzung für diese monetäre Förderung ist die Antragstellung, ein Nachweis über das absolvierte Praktikum und die Auszahlung des Lehrlingseinkommens für den betreffenden Zeitraum. Die Abwicklung dieser Förderung kann laut Richtlinie⁶⁶ durch die Lehrlingsstellen oder durch Einrichtungen, die mit der Organisation von Auslandspraktika befasst sind, erfolgen. Im Jahr 2017 erfolgte eine Ausweitung der Förderung von Auslandspraktika von Lehrlingen durch die Förderung von Sprachkursen und die Einführung einer Prämie für Auslandspraktika (15,-/Tag).

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

Mit der Richtlinie vom Juli 2013⁶⁷ wurden neue Maßnahmen zur Qualitätssicherung/-steigerung der Lehrausbildung und Lehrabschlussprüfungen definiert. Eine davon verfolgt das Ziel, die Quote positiver Lehrabschlussprüfungen zu erhöhen, und zwar durch die Bereitstellung qualitätsgesicherter Kurse zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung für Personen aus Lehrbetrieben, die gemäß den „Richtlinien zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen“ gemäß § 19 c Abs. 1 Z 1-7 BAG förderbar sind. Für diese Maßnahme gelten folgende Kriterien:

- Unterstützt wird die Teilnahme von Lehrlingen im letzten Jahr der Lehrzeit oder von Personen, deren Lehrzeitende maximal 36 Monate zurückliegt.
- Der Bund übernimmt die jeweils marktkonformen Kosten der Teilnahmegebühr.
- Förderbar ist die Teilnahme an gemäß den jeweils geltenden Richtlinien genehmigten Kursen.
- Die Abwicklung der Förderung erfolgt analog der Förderart „Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen“.

Anmerkung: Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung können auch im Rahmen der Förderung 2d unterstützt werden. Im Unterschied zur personenbezogenen Förderung 14⁶⁸ richtet sich Förderung 2d an Lehrbetriebe. Im Zuge der Neu-Einführung der finanziell attraktiveren Förderung 14 (100% der Kurskosten versus 75% bei Förderung 2d) mit 1. September 2013 wird allerdings ein weitgehendes Auslaufen der Fördervariante 2d erwartet (vgl. auch Abschnitt 7). Diese **(personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen** zur Lehrabschlussprüfung (Förderung 14) ist jedenfalls aktuell die **einzige** Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG, welche **ausschließlich direkt von Lehrlingen bzw. LehrabsolventInnen** beantragt und in Anspruch genommen werden kann.⁶⁹

(15) Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung

⁶⁵ BMDW (2021). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 1. Juli 2021. Wien.

⁶⁶ BMWFJ (2012). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 3. Februar 2012. Wien.

⁶⁷ BMWFJ (2013). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 8. Juli 2013. Wien.

⁶⁸ Siehe Tabelle 7.2.

⁶⁹ Weitere Förderarten, die auch von Lehrlingen/LehrabsolventInnen direkt beantragt oder beansprucht werden können, sind Coaching für Lehrlinge sowie die Übernahme der Kosten eines wiederholten LAP-Antritts. Letzgenannte Förderung kommt genau genommen (auch wenn de facto auch die Betriebe davon profitieren) ebenfalls ausschließlich Lehrlingen/LehrabsolventInnen zugute, erfordert aber keine Antragstellung.

Um die Wiederantrittsrates zur Lehrabschlussprüfung bei Nichtbestehen des Erstantritts und damit die Erfolgsquote bei Lehrabschlussprüfungen zu erhöhen, wurde eine weitere Unterstützungsmaßnahme installiert. Bei Erstantritt zur Lehrabschlussprüfung muss der Lehrberechtigte gemäß § 9 Abs. 7 BAG dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe ersetzen. Durch die Fördermaßnahme entfallen die Verpflichtung zur Zahlung der Prüfungstaxe sowie die Kosten für die erforderlichen Prüfungsmaterialien für den Zweit- oder Drittantritt. Voraussetzung für die Zahlungsbefreiung ist, dass der Antritt auf eine nicht bestandene Prüfung folgt, ohne zwischenzeitigem Prüfungstermin, für den sich der/die Prüfungskandidat/-in angemeldet hat und zu dem er/sie ohne gerechtfertigten Grund nicht erschienen ist.

(16) Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben

Beginnend mit 1. Jänner 2014 werden durch diese Fördermaßnahme Unternehmen, die Lehrlinge bzw. LehrabsolventInnen zu internationalen Berufswettbewerben (WorldSkills, EuroSkills) entsenden, unterstützt. Diese Betriebe können bei der Lehrlingsstelle das auf die vorgesehene (externe) Vorbereitungszeit sowie die Wettkampftage aliquot entfallende Lehrlingseinkommen bzw. den aliquoten Lohn bzw. das aliquote Gehalt als Zuschuss beantragen. Jährlich werden bis zu EUR 100.000,- aus Mitteln gemäß § 13e IESG für diesen Zweck zur Verfügung gestellt.

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

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

Die Entwicklungsprojekte können folgende Bereiche umfassen:

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

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

Aktuell laufen 11 geförderte Projekte im Bereich „Qualität“, sechs Projekte im Bereich „Gender“ und acht Projekte in der Förderschiene „Integration“.

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

Ergänzend zu den oben angeführten Unterstützungsleistungen können seit Jänner 2016 zum Zweck der besseren - auch überregionalen - Integration von Personen in die Lehrlingsausbildung sowie in den Arbeitsmarkt, mit einem Schwerpunkt auf Personen mit Migrationshintergrund sowie Asylberechtigte

bzw. Subsidiär-Schutzberechtigte, folgende Maßnahmen mit zusätzlich zur Verfügung stehenden Mitteln gemäß § 13e IESG finanziert werden:

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

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

Für Maßnahmen gemäß diesem Punkt können jährlich bis zu maximal zehn Mio. Euro aus Mitteln gemäß § 13e IESG zur Verfügung gestellt werden. Die Wirkungen der Fördermaßnahmen gemäß diesem Punkt sind bis zum 31.12.2022 durch das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit, zu evaluieren.

Dazu wurden drei Projektschienen definiert:

Vorbereitende Maßnahmen und Überleitung in eine Lehrausbildung

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

Überregionale Vermittlung von Lehrstellen

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

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

eine fixe Ansprechpartnerin für berufliche und private Fragestellungen. Der Lehrlingscoach bereitet auch den Betrieb auf das Ausbildungsverhältnis mit dem jugendlichen Flüchtling vor.⁷⁰

Vorbereitung auf den Lehrabschluss

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

Zur Initiierung weiterer Unterstützungsleistungen zur Förderung der dualen Ausbildung starteten mit 13. November 2017 zwei Aufrufe zur Einreichung von Projektvorschlägen (Quelle: BMDW). Am 22. Dezember 2020 wurde eine weitere Projektausschreibung gestartet, die mit einem Gesamtfördervolumen von fünf Millionen Euro dotiert war. Die maximale Fördersumme pro Projekt betrug EUR 250.000,-, die maximale Laufzeit betrug 2 Jahre. Die Einreichfrist endete am 28. Februar 2021, angestrebter Beginn der ausgewählten Projekte war Mitte 2021.

Implementierung der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG⁷¹

Gemäß § 19c BAG kann die betriebliche Lehrstellenförderung sowohl Lehrberechtigten gemäß § 2 BAG als auch Lehrberechtigten gemäß § 2 Abs. 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes gewährt werden.

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

Die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG wird durch die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern (bzw. der Landwirtschaftskammern) abgewickelt und einem laufenden Monitoring hinsichtlich der Verteilung der ausbezahlten Förderfälle und dem vergebenen Fördervolumen unterzogen.⁷² Die rechtliche Grundlage dieser Aufgabenübertragung an die Lehrlingsstellen bildet § 19c Abs. 3 BAG: „Die Vergabe der Beihilfen an Lehrberechtigte hat im übertragenen Wirkungsbereich der Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft durch die Lehrlingsstellen im Namen und auf Rechnung des Bundes zu erfolgen.“⁷³ Ergänzend wurde eine Verwaltungsvereinbarung zwischen der Republik Österreich (BMWFJ⁷⁴ und BMAFK⁷⁵) und den Wirtschaftskammern Österreichs zur Übertragung von Aufgaben für die Verwaltung von Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher gemäß § 13e Abs. 1. Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) getroffen. Eine zum selben Zweck erstellte Verwaltungsvereinbarung existiert auch mit der land- und forstwirtschaftlichen

⁷⁰ Quelle: BMAFK (2019): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2018/19, 42.

⁷¹ Vgl. auch Dornmayr, Helmut / Petanovitsch, Alexander / Winkler, Birgit (2016): Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

⁷² Davor konnten die Beihilfen über den Steuerausgleich geltend gemacht werden (Lehrlingsausbildungsprämie) bzw. wurden über das AMS abgewickelt („Blum-Bonus“).

⁷³ Quelle: RIS (BKA)

⁷⁴ heute: BMDW

⁷⁵ Heute: BMAFK

Bundeslehrlings- und Fachausbildungsstelle. Gegenstand der beschriebenen Verwaltungsvereinbarung der Republik Österreich (BMWFJ und BMASK) mit den Wirtschaftskammern Österreich ist vor allem die Regelung des Verwaltungskostensatzes. Dies gilt auch für die (stärker an Pauschalbeträgen orientierte) Verwaltungsvereinbarung mit der land- und forstwirtschaftlichen Bundeslehrlings- und Fachausbildungsstelle, auf deren Basis das Inhouse Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH auch für die Abwicklung der Förderungen im Wirkungsbereich der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen zuständig ist.

„Zur Abwicklung der Förderungen wurden in den Lehrlingsstellen der Landeskammern Förderreferate eingerichtet. Die Wirtschaftskammern können sich gemäß § 19c Abs. 7 BAG zur Vorbereitung und Durchführung von Entscheidungen der Lehrlingsstellen einer eigenen Gesellschaft oder sonstiger geeigneter Einrichtungen als Dienstleister bedienen. In diesem Sinne wurde die WKO Inhouse GmbH der Wirtschaftskammern Österreichs (in Folge WKO Inhouse GmbH) beauftragt, jene Aufgaben der Förderabwicklung zu übernehmen, welche bundesweit und gebündelt durchgeführt werden können. Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2008 in der WKO Inhouse GmbH der Bereich **Inhouse Förderservice (IFS)** gegründet.“⁷⁶

Die Finanzierung der Mittel für die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG erfolgt aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF). Die Finanzierung dieses Fonds erfolgt im Wesentlichen aus Beiträgen der ArbeitgeberInnen. Dabei handelt es sich um einen prozentuellen Zuschlag zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag (Anteil an der Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung) – den Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrag (IESG-Beitrag). Seit 01.01.2016 beträgt der Zuschlagssatz 0,35%, ab 01.01.2015 betrug er 0,45% (vorher 0,55%).⁷⁷ Unveränderte 0,2% (also mehr als die Hälfte des aktuellen Anteils von 0,35%) stehen seit 2008⁷⁸ für die betriebliche Lehrstellenförderung als Obergrenze zur Verfügung. Bei Bedarf könnten auch (noch zusätzlich) die überschüssigen Mittel des jeweiligen Vorjahres herangezogen werden.

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

⁷⁶ Quelle: Verwaltungsvereinbarung zwischen der Republik Österreich (BMWFJ und BMASK) und den Wirtschaftskammern Österreichs zur Übertragung von Aufgaben für die Verwaltung von Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher gemäß § 13e Abs. 1. Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) (2011).

⁷⁷ Vgl. www.insolvenzentgelt.at

⁷⁸ Im Jahr 2008 gab es eine Novellierung des Insolvenzentgeltsicherungsgesetzes (IESG), im Zuge dessen unter anderem dieser 0,2%-Anteil fixiert wurde. Die in den Jahren 2008-2010 noch auszahlenden Mittel für die Lehrlingsausbildungsprämie gemäß § 108f EStG 1988 wurden davon allerdings abgezogen (2008: EUR 113,75 Mio.; 2009: EUR 62,75 Mio., 2010: EUR 29,75 Mio.). (Quelle: RIS)

Insolvenz-Entgelt-Fonds anweisen, für diesen Zweck weitere Mittel aus vorhandenem Finanzvermögen zur Verfügung zu stellen.“⁷⁹

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

Projektbüro - Servicestruktur im Förderservice

2016 und 2017 wurde im Inhouse Förderservice das Projektbüro mit neuer Serviceinfrastruktur aufgebaut. Die MitarbeiterInnen des Projektbüros helfen den Antragsstellern, ihre Ideen bis zur Umsetzung zu entwickeln. Neben dem Aufbau eines neuen professionellen Teams wurden für die Themenbereiche Integration und Gender gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ministerien neue Schwerpunkte und Richtlinien für die Vergabe von Projekten erarbeitet. Im Herbst 2017 wurde der erste Projektauftrag für Integrationsprojekte erfolgreich gestartet. Der Medienauftritt des Projektbüros wurde komplett neugestaltet und hat nunmehr eine eigene Identität. Auf den neuen Seiten lassen sich alle Förderinformationen sowie aktuell geförderte Projekte abrufen. Neu aufgesetzt wurde auch die Antragstellung. Diese erfolgt nun ausschließlich auf elektronischem Weg.⁸⁰

LOS- digitale Antragstellung

Das im Jahr 2016/2017 eingeführte Lehrbetriebs-Online-Service (LOS) wird von den Lehrbetrieben zunehmend angenommen. Der Vorteil: die vom Antragsteller übermittelten Daten werden direkt in die IFS Applikation übernommen und können rasch bearbeitet werden. Der bisherige Vorgang zur Erfassung von Anträgen in Papierform entfällt, was weniger zeit- und kostenintensiv ist und die Abwicklung daher effizienter macht. Auch die Lehrbetriebe haben über das Tool einen Überblick über zu stellende und gestellte Anträge und sie können – wichtig für die Buchhaltung – jederzeit die Zusageschreiben als Belege für die Zahlungsflüsse abrufen. 2018 wurden rund 29% der Anträge digital eingereicht. Im Jahr 2019 betrug der Anteil der digitalen Einreichungen an allen Förderfällen bereits 49%, 2020 rund 55%, 2021 fast 57%.⁸¹.

⁷⁹ Quelle: RIS (BKA)

⁸⁰ Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH: Rückblick Jahr 2017

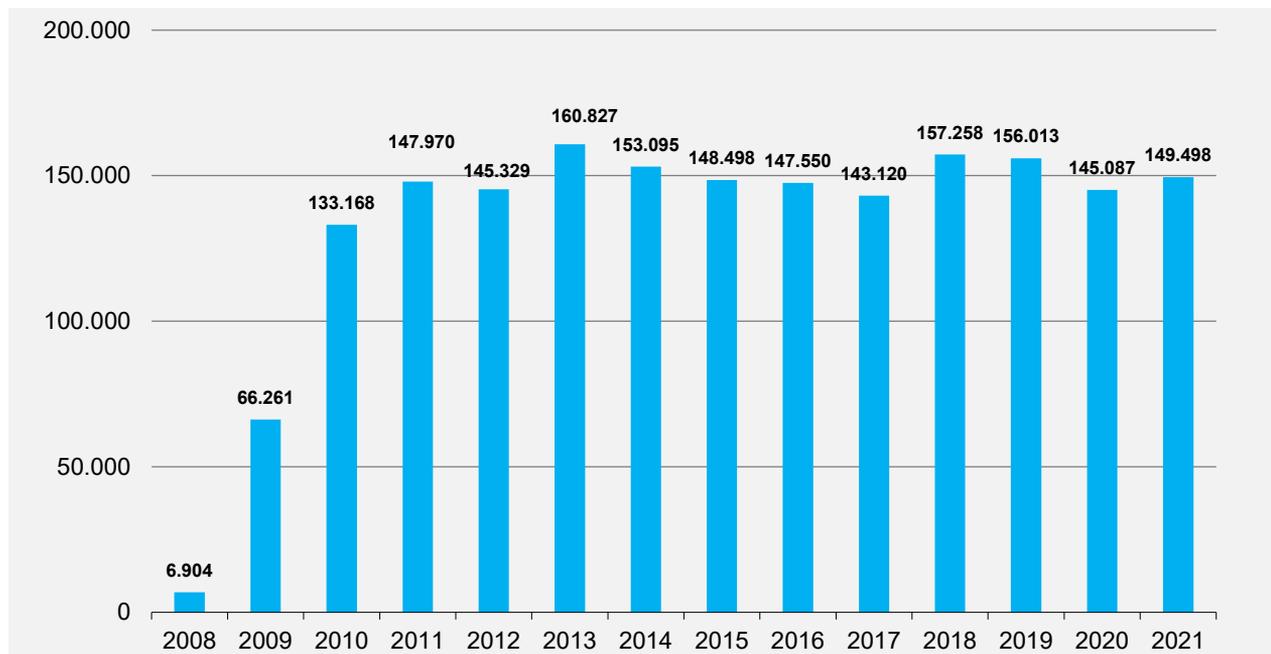
⁸¹ Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH: Rückblick der Jahre 2018-2021
2021; 2018 Auskunft der WKO Inhouse GmbH.

5.3 Förderfälle

Die Entwicklung der Zahl der Förderfälle in der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG Abs. 1 Z1-7⁸² (vgl. Grafik 5-1) steht auch in einem Zusammenhang mit der Gesamtzahl der Lehrlinge (und damit auch der Förderfälle in der Basisförderung) in Österreich. Darüber hinaus hat vor allem die Zahl der Förderfälle für Qualifizierungsmaßnahmen bis 2019 deutlich zugenommen (vgl. Grafik 5-2), alleine die Zahl der geförderten zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen („Verbund“) ist von 29.184 (2014) auf 44.881 (2019) gestiegen, erst im Zuge der „Corona-Krise“ erfolgte 2020 (32.986 Förderfälle) aber auch noch 2021 (35.207 Förderfälle) ein starker Rückgang der Förderfälle und wohl auch der Qualifizierungsmaßnahmen an sich. Auch in dieser Hinsicht haben die Folgen der COVID-19-Pandemie somit zu einem Verlust an Ausbildungsqualität geführt. Förderungen für Auslandspraktika (2019 immerhin noch 948 Fälle) sind 2020 und 2021 gänzlich zum Erliegen gekommen.

Relativ konstant ist immerhin die Zahl der Förderungen für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten geblieben (2019: 6.907 Förderfälle, 2021: 6.956 Förderfälle).

Grafik 5-1 Freigegebene Förderfälle in der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG Abs. 1 Z1-7* (2008-2021)



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

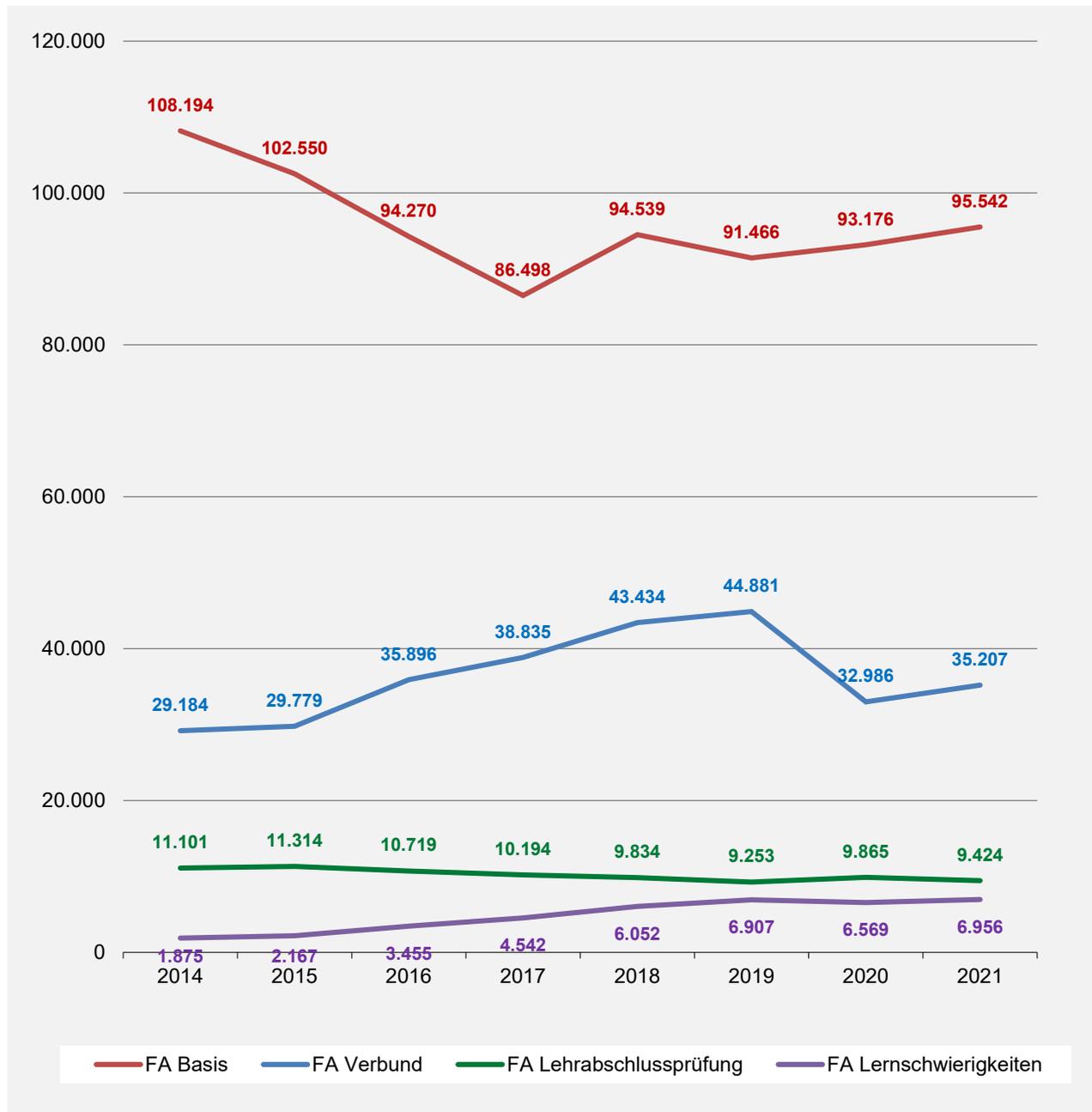
Ohne Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen)

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

*D.h. auch ohne Internatskosten-Übernahme und ohne Lehrlingsbonus.

⁸² D.h. unter anderem, dass die Übernahme der Internatskosten nicht in dieser Zahl der Förderfälle enthalten ist.

Grafik 5-2 Freigegebene Förderfälle in den häufigsten Förderarten gemäß § 19c BAG Abs. 1 Z1-7* (2014-2021)



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

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

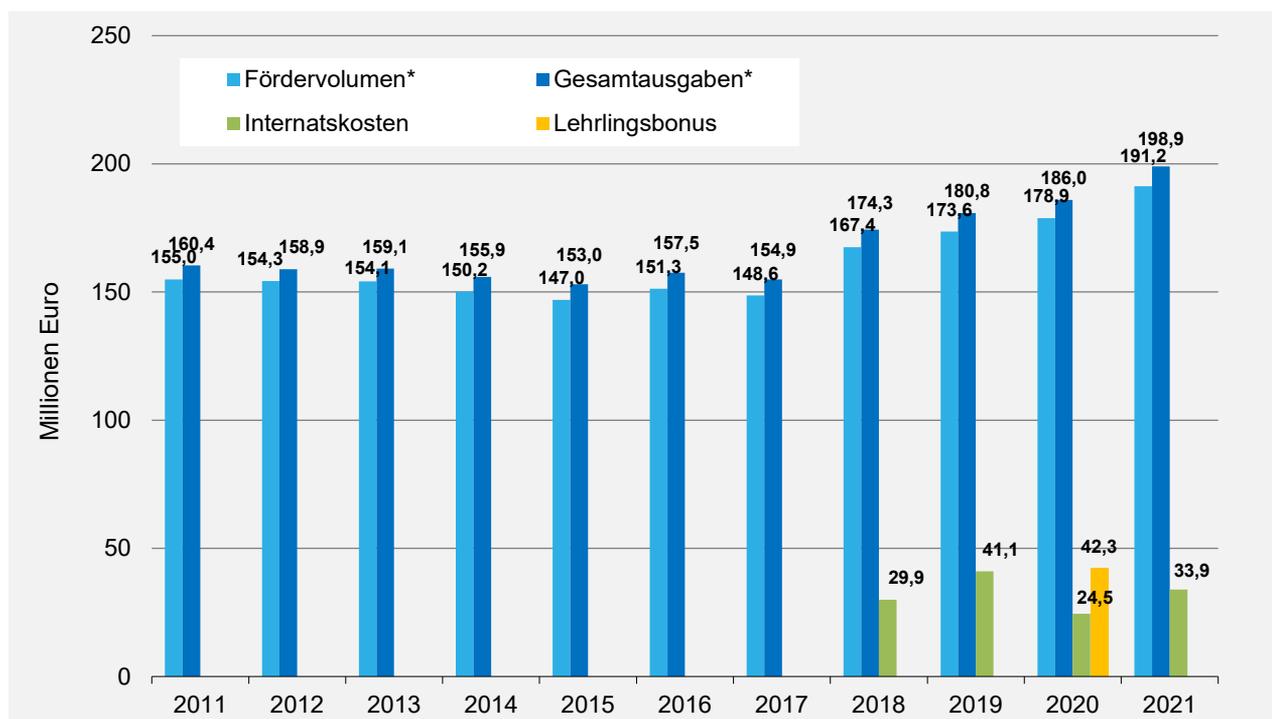
*D.h. auch ohne Internatskosten-Übernahme.

FA = Förderart.

5.4 Fördervolumen und Gesamtausgaben

Nachfolgende Grafik 5-3 veranschaulicht **die jährlichen Fördervolumina** und **Gesamtausgaben** (= Fördervolumina + Verwaltungskosten (Personal- und Sachaufwendungen)) sowie die darin nicht enthaltenen Internatskosten sowie auch die Kosten für den (im Jahr 2020 ausbezahlten) Lehrlingsbonus. Der 2018 erfolgte Anstieg der Förderfälle (vgl. Grafik 5-1) spiegelt sich auch im Anstieg der Gesamtausgaben wider (auf rund 174,3 Millionen Euro im Jahr 2018). Seit 2019 erfolgte ein weiterer Anstieg der Gesamtausgaben auf rund 199 Millionen Euro im Jahr 2021. Zusätzlich sind hier 33,9 Millionen Euro für den Ersatz der Internatskosten aufgewendet worden, welche allerdings seit dem Beginn der COVID-19-Pandemie rückläufig waren (2019 wurden hierfür noch 41 Millionen Euro aufgewendet). Der Anteil der Verwaltungskosten (Personal- und Sachaufwendungen) an den Gesamtausgaben (inkl. Internatskosten und Lehrlingsbonus) betrug 2021 3,3% (2020 bei höheren Ausgaben durch den Lehrlingsbonus: 2,8%).

Grafik 5-3 Höhe des Fördervolumens*, der Gesamtausgaben* und der Internatskosten für die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG
(in Millionen Euro, 2011-2021)



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

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

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

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

Gesamtausgaben = Fördervolumen + Verwaltungskosten (ohne Internatskosten).

*Fördervolumen und Gesamtausgaben ohne Internatskosten und ohne Lehrlingsbonus.

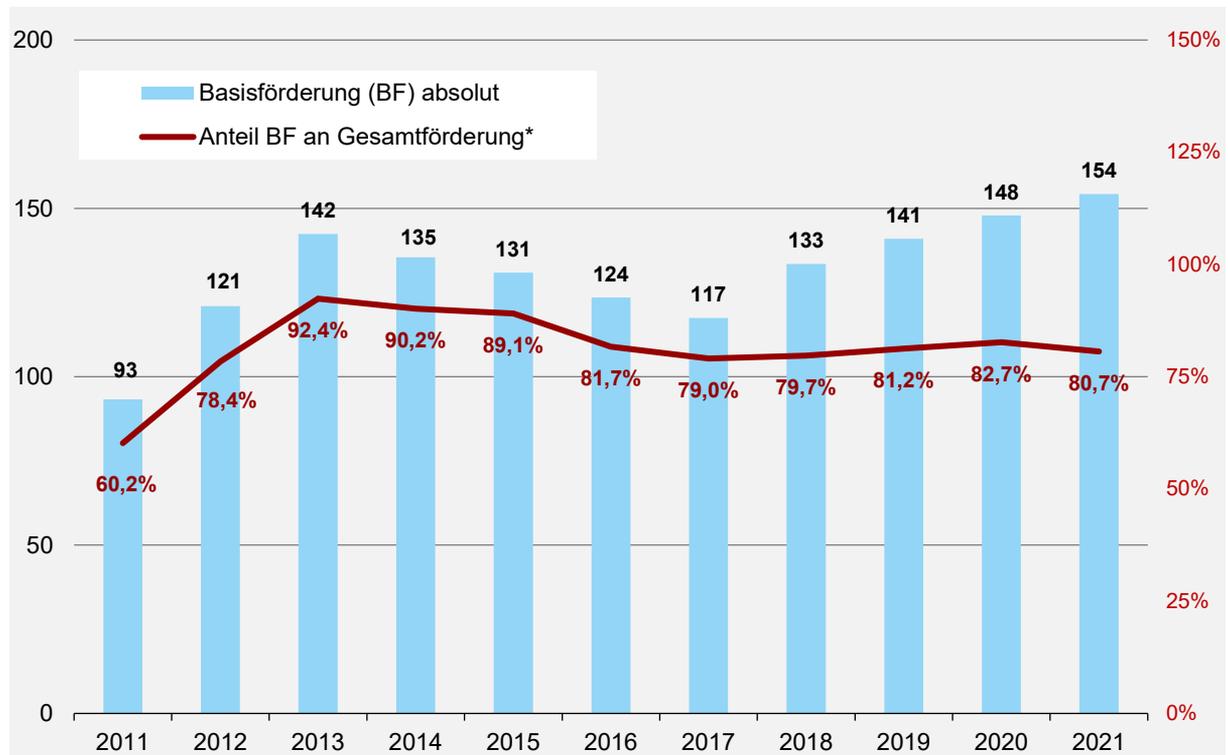
5.5 Fördervolumen nach Förderarten

Nach dem Volumen der einzelnen Förderungen betrachtet (vgl. Grafik 5-4), zeigt sich auch 2021 die hohe (aber anteilmäßig leicht gesunkene) finanzielle Bedeutung der Basisförderung (EUR 154 Mio. bzw. 81% des gesamten ausbezahlten Fördervolumens von rund EUR 191 Mio. (ohne Internatskosten)).

Ein hoher Anteil am Fördervolumen kommt aber mittlerweile (2021) den Internatskosten (rund EUR 34 Mio.) zu (vgl. Grafik 5-5). Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungen („Verbundmaßnahmen“) wurden 2021 mit einem Gesamtvolumen von EUR 10,2 Mio. gefördert, ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Integration in die Lehrlingsausbildung und in den Arbeitsmarkt (Projektförderung) mit EUR 6,2 Mio. Weitere Förderungen mit einem Fördervolumen über zwei Millionen Euro waren 2021 die Förderung für Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung (EUR 5,1 Mio.), Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (EUR 3,4 Mio.) sowie die Förderungen für gute/ausgezeichnete Lehrabschlussprüfungen (EUR 2,1 Mio.).

Im Zuge der „Corona-Krise“ neu und befristet eingeführt wurde neben dem Lehrlingsbonus ein Zuschuss zur Abdeckung von Lohn- oder Gehaltseinbußen aufgrund einer verschobenen Lehrabschlussprüfung (für ab 16.3. bis spätestens 31.5.2020 vorgesehene Lehrabschlussprüfungen), der sich 2020 mit rund EUR 0,5 Mio. zu Buche schlug. Der Lehrlingsbonus selbst umfasste 2020 eine Fördersumme von EUR 42 Mio.

Grafik 5-4 Höhe des Fördervolumens für die Basisförderung und Anteil der Basisförderung am Gesamt-Fördervolumen*
(Fördervolumen in Millionen Euro, 2011-2021)



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

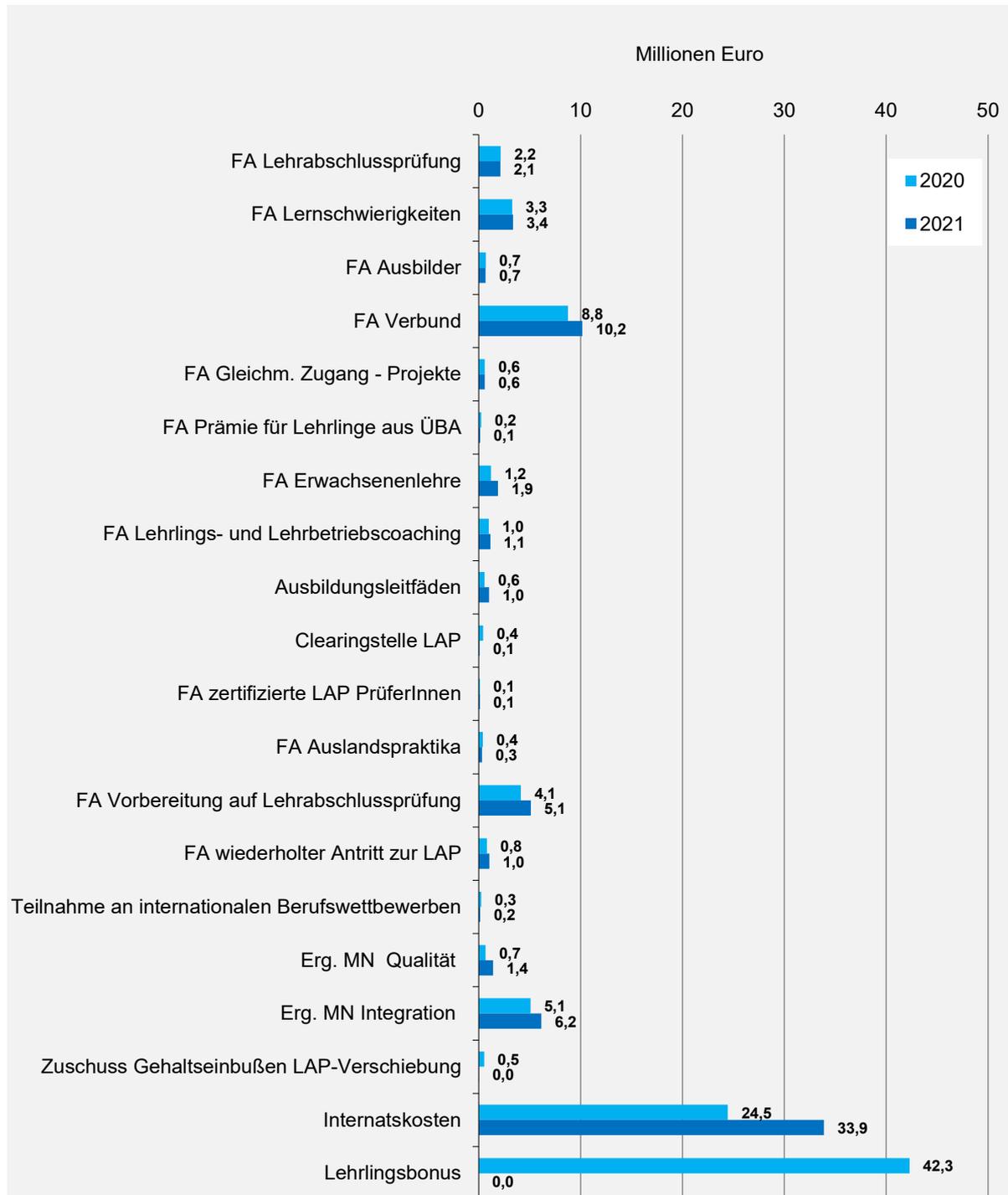
Inkl. Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen)

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

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

*Gesamt-Fördervolumen ohne Internatskosten und ohne Lehrlingsbonus.

Grafik 5-5 Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG: Ausbezahltes Fördervolumen nach Förderarten (ohne Basisförderung)
(in Millionen Euro, 2020-2021)



Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH

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

„LAP“ = Lehrabschlussprüfung

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

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

6 Lehrstellenförderung durch das AMS

Die Lehrstellenförderung des AMS verfolgt in Form eines finanziellen Zuschusses für Ausbildungsbetriebe primär das Ziel, besonders benachteiligte Lehrstellensuchende (z.B. Personen mit Einschränkungen, sozialer Fehlanpassung, Sonderschulbesuch, Lernschwächen, Ausbildungen gemäß §8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung), etc.) auf eine Lehrstelle zu vermitteln. Darüber hinaus wird auch die Ausbildung von Frauen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil gefördert. Insgesamt fokussiert die Förderungsmaßnahme 16 konkret definierte Zielgruppen (vgl. auch Tabelle 6-1).

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

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

Wesentliche Zielgruppen der Lehrstellenförderung seitens des AMS sind:

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

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

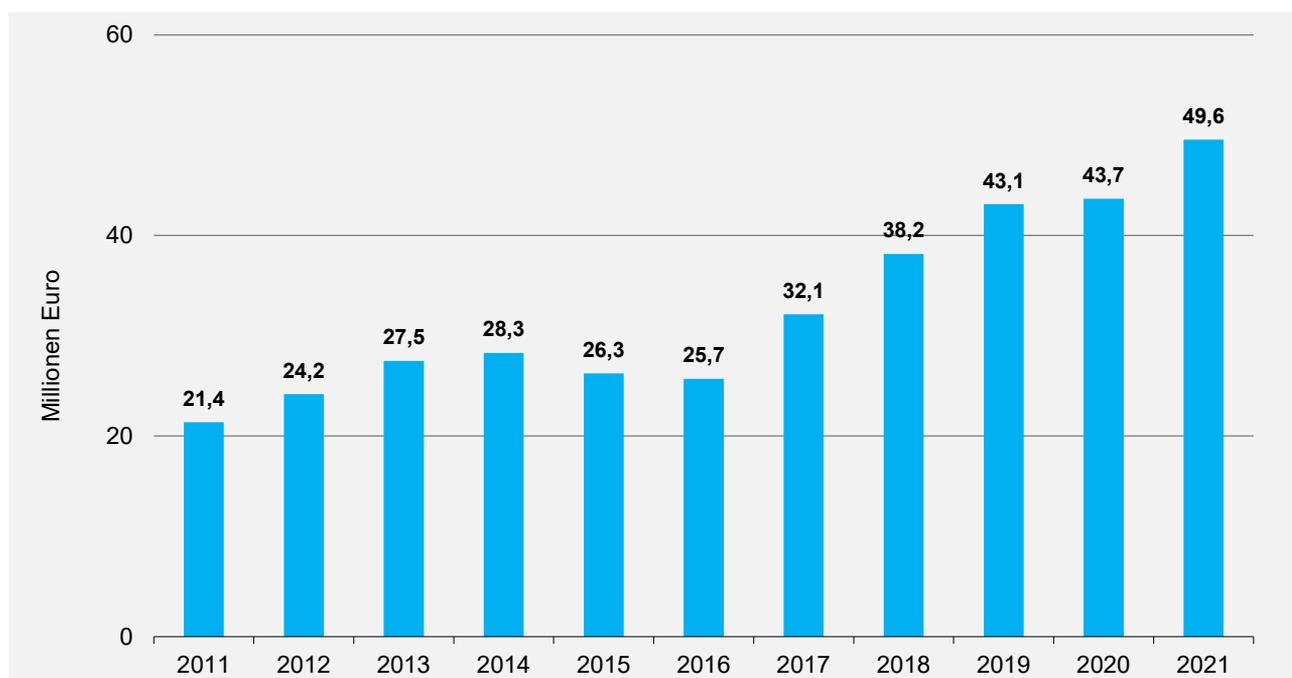
Die Höhe der Förderung für Betriebe beläuft sich auf bis zu EUR 400,-/Monat für Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil, benachteiligte Jugendliche sowie TeilnehmerInnen an einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Ausbildungseinrichtungen erhalten eine Förderung von bis zu EUR 453,-/Monat). Über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

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

Nachfolgende Grafik 6-1 **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** zeigt das Gesamtvolumen der personenbezogenen Lehrstellenförderung von Betrieben durch das AMS seit 2011. Ab 2012 stieg die Lehrstellenförderung des AMS geringfügig an. Dies ist (nahezu) ausschließlich auf die stärkere Inanspruchnahme der Förderungen für eine Ausbildung gemäß § 8b BAG (vormals „Integrative

Berufsausbildung⁸³) zurückzuführen. In den Jahren 2015 und 2016 ging das Gesamtvolumen der Lehrstellenförderungen des AMS leicht zurück und stieg ab 2017 wieder deutlich an (auf EUR 49,6 Millionen im Jahr 2021). Insgesamt umfasste diese Summe im Jahr 2021 12.730 Förderfälle (vgl. Grafik 6-2). Der Anstieg der Fördersumme sowie der absoluten Zahl der Förderfälle seit dem Jahr 2017 ist vor allem auf eine starke Zunahme der Förderart „Alter (über 18 Jahre, mangelnde Qualifikation)“ zurückzuführen (vgl. Tabelle 6-1) sowie auf Änderungen in bundesländerspezifischen internen Richtlinien/Vorgaben.⁸⁴ Auch die Relation der durch das AMS im jeweiligen Jahr geförderten Lehrverhältnisse („Förderfälle“) zu allen Lehrlingen in Österreich ist seit dem Jahr 2017 deutlich gestiegen (vgl. Grafik 6-3). Im Jahr 2021 beträgt diese Relation 11,8%, woraus sich etwas vereinfacht gesagt ableiten lässt, dass 2021 bereits fast jeder achte Lehrling in Österreich durch das AMS gefördert wurde (Lehrlinge in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen im Auftrag des AMS sind in diese Zahl nicht miteinberechnet).

Grafik 6-1 Lehrstellenförderung des AMS im Zeitverlauf (Gesamtvolumen)
(in Millionen Euro, 2011-2021)

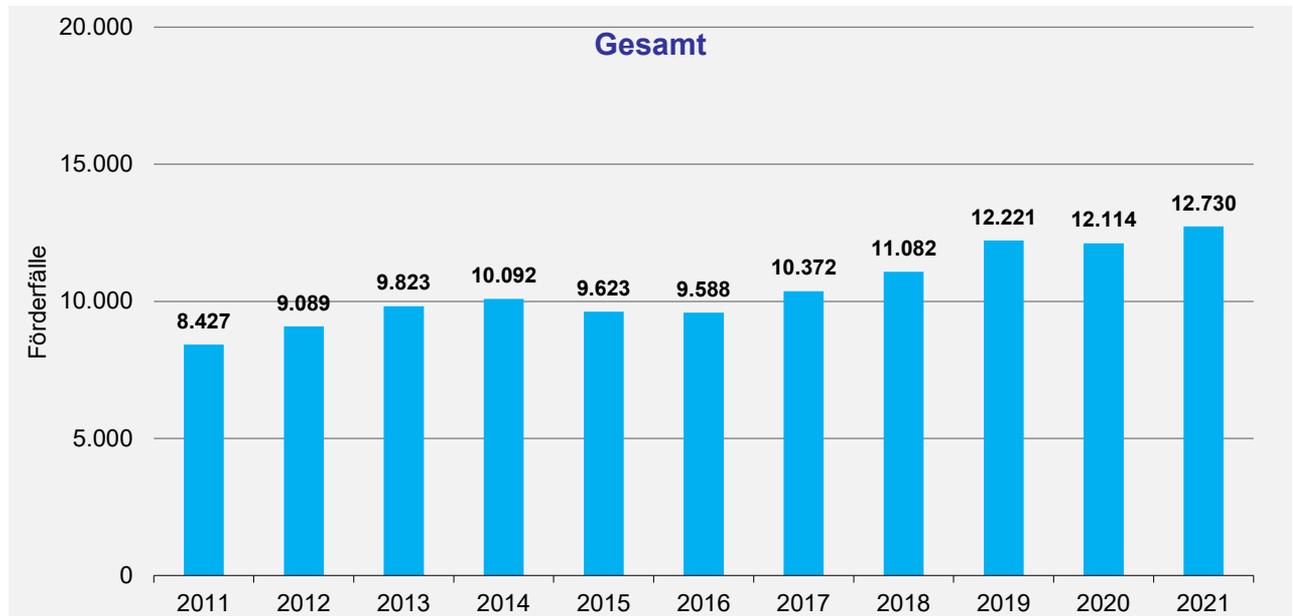


Quelle: AMS
Stand: 6.04.2022

⁸³ Im Zuge der BAG-Novelle 2015 wurde auf die Verwendung des Begriffs „Integrative Berufsausbildung“ für diese Art der Ausbildungen verzichtet.

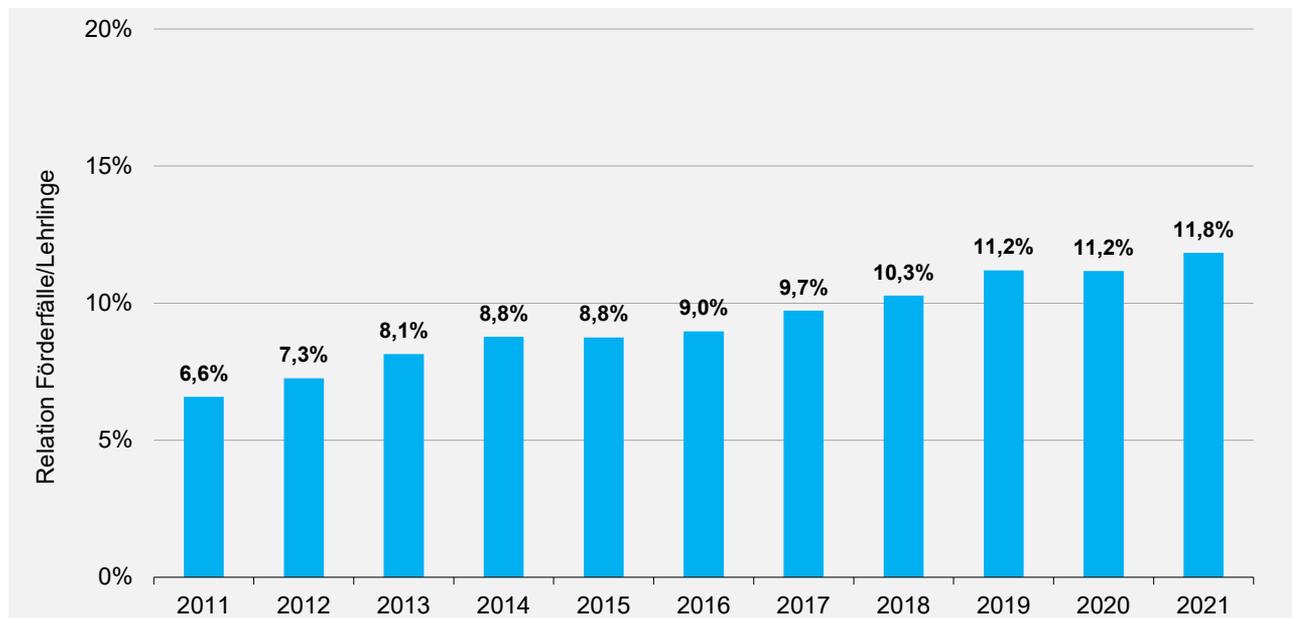
⁸⁴ Beispielsweise sah das AMS Wien ab dem 1.2.2017 auf maximal 3 Förderjahre einen fixen Fördersatz von EUR 400,- für alle Förderarten vor (bzw. EUR 755,- für über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln, wenn das höhere Lehrlingseinkommen für über 18-Jährige oder der HilfsarbeiterInnenlohn bezahlt wird). Zuvor betrug der monatliche Fördersatz in Wien in der Regel lediglich EUR 200,- (Ausnahmen: Über 18-Jährige mit Qualifikationsmängeln, Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil, Ausbildungen gemäß §8b BAG). Die maximale Förderdauer war mit Ausnahme der Ausbildungen gemäß §8b BAG auf 1 Jahr begrenzt.

Grafik 6-2 Lehrstellenförderung des AMS im Zeitverlauf (Förderfälle)
(2011-2021)



Quelle: AMS
Stand: 6.04.2022

Grafik 6-3 Relation Zahl der Förderfälle im jeweiligen Jahr zur Gesamtzahl der Lehrlinge in Österreich
(2011-2021)



Quelle: AMS (Förderfälle, Stand: 6.04.2022), WKÖ (Zahl der Lehrlinge) + ibw-Berechnungen
Anmerkung: Die Zahl der Förderfälle (AMS) bezieht sich auf das jeweilige Gesamtjahr, die Zahl der Lehrlinge (WKÖ) ist ein Stichtagswert (zum 31.12. des jeweiligen Jahres).

Tabelle 6-1 Lehrstellenförderung des AMS nach Förderart (Förderfälle)
(Zahl der Förderfälle, 2014-2021)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Alter (über 18 Jahre, mangelnde Qualifikation)	942	792	760	1.259	1.672	2.054	2.124	2.194
anrechenbare Lehrzeit aus verlorener Lehrstelle	1.251	1.101	955	956	1.047	1.243	1.123	1.163
HauptschulabsolventIn (sonderpädagogischer Förderungsbedarf)	208	165	183	214	259	259	253	263
§8b - kein positiver Abschluss der Hauptschule	241	240	260	278	326	399	427	422
§8b - keine erfolgreiche Vermittlung	461	499	553	589	583	555	612	715
§8b - Pflicht-/Sonderschule (sonderpädagog. Förderungsbedarf)	2.130	2.224	2.261	2.333	2.391	2.495	2.386	2.518
§8b - physische, psychische oder geistige Beeinträchtigung	779	786	743	831	814	772	706	823
lange Vormerkdauer	146	130	110	128	68	86	143	159
LeistungsbezieherIn	437	445	382	347	393	484	456	531
Mädchen in Lehrberuf mit geringem Frauenanteil	848	826	921	999	931	996	1.036	1.127
nicht deutschsprachige Schule*	0	0	0	0	47	54	47	62
PflichtschulabsolventIn mit Lernschwäche	1.572	1.495	1.532	1.459	1.700	1.952	1.895	1.848
physische, psychische oder geistige Beeinträchtigung	416	352	378	358	343	332	375	391
SchulabbrecherIn	199	193	178	255	210	254	227	208
SonderschulabsolventIn	113	84	71	78	82	94	98	104
soziale Fehlanpassung	349	291	301	288	216	192	206	202

Quelle: AMS

Stand: 6.04.2022

*Anmerkung Förderart „Nicht deutschsprachige Schule“ erst ab 2018

7 Allgemeine Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik für Jugendliche

Der Zusammenhang zwischen Qualifikation und Arbeitslosigkeitsrisiko gilt im Bereich der Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung als unbestritten (vgl. auch Abschnitt 25332.2). Daher hat die österreichische Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik den Schwerpunkt daraufgelegt, den Erwerb einer fundierten Berufsausbildung für einen möglichst breiten Kreis von Jugendlichen zu ermöglichen und zu unterstützen.

Seit der Lehrstellenkrise in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre konzentrieren sich die Anstrengungen zur Förderung der Integration von Jugendlichen in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem auf einen Mix von Maßnahmen. Diese Bemühungen wurden in den letzten Jahren vor allem in den folgenden vier Bereichen fortgeführt:⁸⁵

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

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

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

Dieser starke Schwerpunkt auf Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik spiegelt sich auch im Mitteleinsatz wider: Im Jahr 2020 setzte das Bundesministerium für Arbeit für die Eingliederung von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt ein Budget von rund € 823 Mio. ein. Davon wurden € 561 Mio. über Förderungen und Beihilfen des Arbeitsmarktservice umgesetzt. Rund € 220 Mio. flossen in die betriebliche Lehrstellenförderung. Über € 37 Mio. standen für die unterschiedlichen Angebote des Sozialministeriumservice zur Verfügung. Für den zielgerichteten Ausbau der Angebote der „AusBildung bis 18“ standen im Jahr 2020 zusätzliche Mittel in Höhe von € 57 Mio. zur Verfügung.⁸⁶

⁸⁵ Quelle: BMASGK (2017): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2016/17, 8.

⁸⁶ Quelle: BMA (2021). Jugend und Arbeit in Österreich. Wien: BMA, 65.

Für junge Erwachsene konzentriert sich das AMS mit seinem Programm "Ausbildungsgarantie bis 25" seit 1. Jänner 2017 ebenfalls verstärkt auf Bildung und Ausbildung als Schlüssel zu nachhaltiger Arbeitsmarktintegration. Die Zielgruppe sind junge Arbeitsuchende, die zwischen 19 und 24 Jahre alt sind und lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen (ca. 47 Prozent aller Arbeitslosen dieser Altersgruppe).

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

Im Jahr 2021 wurden über das Programm insgesamt 12.108 Personen (Frauenanteil 37 Prozent) zusätzlich gefördert. Die diesbezüglichen Auszahlungen betragen rund 79 Mio. Euro.⁸⁷

7.1 AusBildung bis 18

Hintergrund der „AusBildung bis 18“ und der damit verbundenen gesetzlichen Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (Ausbildungspflichtgesetz – ApfIG⁸⁸) ist der Umstand, dass zahlreiche junge Menschen das österreichische Bildungs- und Ausbildungssystem ohne über die Pflichtschule hinausgehende Abschlüsse verlassen (vgl. Kapitel 27). Mit einer Schulpflicht von lediglich neun Jahren befand sich Österreich im internationalen wie im europäischen Bereich lange am unteren Ende der Skala. Im Schnitt weisen die EU-Mitgliedsstaaten eine Schulpflicht von ca. 12 Jahren auf. Zudem haben umfangreiche Untersuchungen der Zielgruppe der 15- bis 18-Jährigen ergeben, dass diese Jugendlichen hohe Folgerisiken in Bezug auf Arbeitslosigkeitsbetroffenheit, den Verbleib in Hilfsarbeit und die Armutgefährdung aufweisen.⁸⁹

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

Mit 1. August 2016 ist das Ausbildungspflichtgesetz in Kraft getreten.⁹⁰ Seit 1. Juli 2017 soll jede/r Jugendliche nach der Pflichtschule verpflichtend eine weiterführende (Aus-)Bildung absolvieren. Dies kann beispielsweise der Besuch einer mittleren oder höheren Schule oder das Absolvieren einer

⁸⁷ Quelle: BMASGK. <https://www.bmafi.gv.at/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktfoerderungen/Jugendliche-und-junge-Erwachsene.html>, zuletzt abgerufen am 27. März 2020.

⁸⁸ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009604>

⁸⁹ Vgl. Bacher, Johann / Tamesberger, Dennis / Leitgöb, Heinz (2013): Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“ – Teilbericht 1 – Quantitative Analyse. Linz. sowie:

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

⁹⁰ Bundesgesetz, mit dem die Verpflichtung zu Bildung oder Ausbildung für Jugendliche geregelt wird (Ausbildungspflichtgesetz – APfIG) BGBl. I Nr. 62/2016

Lehrausbildung sein. Benachteiligten Jugendlichen stehen Programme wie Produktionsschulen oder die überbetriebliche Lehrausbildung zur Verfügung. Die "AusBildung bis 18" hat zum Ziel, ineinandergreifende Angebote, notwendige Unterstützungen und die richtigen Anreize zu schaffen und damit die Verbindlichkeit der Wahrnehmung von Bildungs- und Ausbildungsangeboten zu erhöhen.

Die Ausbildungspflicht kann durch folgende Ausbildungen und Maßnahmen erfüllt werden:⁹¹

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

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

Verantwortlich für die Umsetzung der AusBildung bis 18 sind das Bundesministerium für Arbeit (BMA), das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF), das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) sowie das Bundeskanzleramt. In den Prozess einbezogen sind auch weitere relevante Akteure bzw. Akteurinnen wie das Arbeitsmarktservice (AMS) und das Sozialministeriumservice (SMS), Länder, Sozialpartner, Bundesjugendvertretung (BJV) und Gemeinden.

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

⁹¹ Siehe: <https://ausbildungbis18.at/fuer-jugendliche/#>

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.

Zentrale Angebote der „AusBildung bis 18“ sind

- Das Jugendcoaching (siehe Kap. 5.3.1)
- AusbildungsFit (siehe Kap. 5.3.2)
- Die Ausbildungsgarantie – Überbetriebliche Ausbildung (siehe Kap. 20) und
- Das Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching (siehe Kap. 5.1.2)
- Die Koordinierungsstellen AusBildung bis 18.

Die Umsetzung der Ausbildungspflicht bis 18 obliegt dem Bundesministerium für Arbeit. Das Sozialministeriumservice erfüllt gemäß APFIG eine wichtige Bürofunktion, koordiniert die zentralen Gremien (Koordinierungsstellen, Beirat) und fungiert als Behörde bei der Bescheiderstellung. Für die operative Umsetzung wurden eine Bundes- und neun Länder-Koordinierungsstellen installiert. Die Clearingverfahren werden von den Einrichtungen des Jugendcoachings durchgeführt. 2.390 Jugendliche zwischen 15 und 18 wurden 2019 begleitet, in zwei Dritteln der Fälle war das Ergebnis der Betreuung durchaus positiv: Jede bzw. jeder fünfte kontaktierte Jugendliche ist direkt wieder in Schule oder Lehre eingestiegen, ebenso viele werden von Jugendcoaches bei der Suche nach dem passenden Ausbildungsweg unterstützt.⁹²

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 hat⁹³.

In der abschließenden Gesamtbeurteilung der wissenschaftlichen Begleitung heißt es:

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

⁹² Bundesweite Koordinierungsstelle AusBildung bis 18. <https://ausbildungbis18.at/news/07-11-2019/> , zuletzt abgerufen am 30. März 2020

⁹³ Mario Steiner, Gabriele Pessl, Andrea Leitner, Thomas Davoine, Susanne Forstner, Isabella Juen, Maria Köppling, 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.

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

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

Aufgrund des noch relativ kurzen Zeitraums seit der Einführung der Ausbildungspflicht bis 18 konnten bisher keine direkt beobachtbaren Effekte zur Verringerung eines frühen Bildungsabbruchs dokumentiert werden (vgl. u.a. Kapitel 27). Dazu wären umfangreichere Panelstudien mit jenen Jugendlichen, die im Rahmen der Ausbildungspflicht bis 18 von den Clearingstellen betreut wurden, notwendig.

7.2 Aktion Zukunft Jugend und Ausbildungsgarantie bis 25

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

Im Jahr 2021 erhielten 12.108 Personen eine Qualifizierung im Rahmen der Ausbildungsgarantie bis 25. Hierfür wurden Mittel in Höhe von € 78,86 Mio. aufgewendet. Im Jahresdurchschnitt 2021 waren rund 14300 Jugendliche im Alter von 19 bis 24 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss als arbeitslos vorgemerkt (ca. 47% aller Arbeitslosen dieser Altersgruppe)⁹⁴. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen geltender Bundesrichtlinien durch Förderungen von AMS-Programmen, die vorrangig auf einen Berufsausbildungsabschluss abzielen.

Folgende Instrumente werden eingesetzt:

⁹⁴ Quelle: BMA (2021). Jugend und Arbeit in Österreich. Wien: BMA, 70.

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

Die Ausbildungsgarantie bis 25 wird derzeit im Rahmen der „Corona-Joboffensive“ stark ausgebaut. Mit dieser Aus- und Weiterbildungsoffensive werden zusätzliche € 700 Mio. aufgewendet, um bis zu 100.000 Menschen von Oktober 2020 bis Dezember 2021 eine nachhaltige Beschäftigungsperspektive zu ermöglichen. Ein zentraler Förderschwerpunkt liegt dabei auf der Zielgruppe von jungen Erwachsenen mit niedriger oder auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbarer Qualifikation. Der Anteil an jungen Menschen unter 25 Jahren an den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Joboffensive liegt bei rund 29%, bei der Gruppe mit maximal Pflichtschulabschluss sogar bei 43%. Im Vergleich dazu war der Anteil dieser Altersgruppe an allen Arbeitslosen im Jahr 2021 mit rund 10% deutlich niedriger.⁹⁵

In Anbetracht der Anzahl an niedrigqualifizierten, arbeitslosen Personen zwischen 20 und 30 Jahren haben sich das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaft (BMDW) und das Bundesministerium für Arbeit (BMA) auf die Einrichtung der Placement-Stiftung „Just2Job“ geeinigt. In diese können seit Oktober 2020 bis zu 1.000 junge Erwachsene eintreten und eine verkürzte Lehrausbildung bei einem Betrieb absolvieren. Die Jugendlichen sollen mit Unterstützung von intensiver individueller Begleitung bei der Ablegung einer außerordentlichen Lehrabschlussprüfung (verkürzte Lehre) in einem Betrieb und anschließender Übernahme in ein vollversichertes Dienstverhältnis dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dabei werden 100 überregionale Vermittlungen (Ausbildung und Dienstverhältnis mind. 50 km vom bisherigen Wohnort entfernt) durch ein spezielles Mobilitätspaket (Übersiedlungskosten, Mietkosten, Wohnungskosten, Fahrtkosten sowie Kosten des besonderen Case Managements wie Wohnungssuche, Behördenwege) finanziell unterstützt.

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

Die Ausgaben aus den Mitteln der betrieblichen Lehrstellenförderung sollen sich hierfür bis Ende 2024 auf rund € 12 Mio. belaufen.

7.3 Unterstützungsmaßnahmen in der Berufsorientierung

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

Dienstleistungen der Berufsorientierung sind in Österreich breit gefächert. Neben dem AMS, zu dessen Kernaufgaben die Berufsberatung und Arbeitsvermittlung zählen, bieten Institutionen wie z.B. die Arbeiterkammer und die Wirtschaftskammer Beratung an. Die Berufsorientierung in der Schule beinhaltet unter anderem die Förderung von Grundkompetenzen im Unterricht, eine verbindliche Übung zur Berufsorientierung in der 7. und 8. Schulstufe, Projekte und Realbegegnungen (berufspraktische Tage,

⁹⁵ Quelle: BMA (2021). Jugend und Arbeit in Österreich. Wien: BMA, 71.

Betriebserkundungen, Besuche in Informations- und Beratungszentren, usw.), sowie Informationen durch Schülerberater/Schülerberaterinnen und Bildungsberater/Bildungsberaterinnen.

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

"18plus – Berufs- und Studienchecker" (Link: 18plus) unterstützt Schülerinnen und Schüler der letzten beiden Schulstufen (7./8. Klasse AHS bzw. 4./5. Jahrgang BHS), ihre Ausbildungs- und Studienwahl besser ihren Neigungen und Fähigkeiten anzupassen. Dieses Projekt zielt darauf ab, die individuellen Neigungen, Interessen sowie Stärken der Schüler und Schülerinnen in den Mittelpunkt zu stellen.

Im Schuljahr 2020/2021 nahmen 278 Schulen mit 6.946 Schülerinnen und Schülern am kostenlosen Programm 18plus teil. Es beteiligten sich daran 143 AHS-Standorte, 68 BHS-Standorte sowie 4 AHS/BHS-Standorte und 63 andere Schulstandorte.

Das Arbeitsmarktservice Österreich bietet in seinen 72 Berufsinformationszentren Informationsbroschüren, Materialien und Videos, Vorträge, Workshops, Seminare oder Hausmessen an, die sich mit Fragen rund um Arbeit und Beruf beschäftigen. Die vielfältigen Serviceleistungen der BIZ wurden im Jahr 2018 von rund 516.000 Personen genutzt, davon waren rund ein Drittel Jugendliche unter 21 Jahre. Die BIZ-Arbeit konzentriert sich auf den Übergang von der Erstausbildung in die Arbeitswelt. Schülerinnen und Schüler werden unterstützt, einen ihnen entsprechenden Berufs- und Ausbildungsweg einzuschlagen, der für sie persönlich sinn- und identitätsstiftend ist. In den letzten Jahren wurde insbesondere die Zusammenarbeit mit Schulen der Sekundarstufe I intensiviert und eigene Betreuungsformate für Schülerinnen und Schüler der 7. und 8. Schulstufe wurden entwickelt. Damit leisten die BIZ-Beraterinnen und -Berater nicht nur einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der im Lehrplan verankerten Bildungsziele, sondern stärken auch die Informationskompetenz der Schülerinnen/Schüler, indem sie Inhalte und Nutzungsmöglichkeiten der verschiedenen Informationsmedien erläutern und bei der Verwertung der eingeholten Informationen helfen. Im Jahr 2020 führten BIZ-Berater und -Beraterinnen rund 1.800 Workshops für Schulklassen durch – in den BIZ, in den Schulen und online⁹⁶. Neben den BIZ des AMS stellen auch die Berufsinformationszentren der Wirtschaftskammern bzw. des WIFI umfangreiche Informations- und Beratungsangebote zur Verfügung.

Die Wirtschaftskammern bieten in einzelnen Bundesländern – oft in Kooperation mit Landesbehörden – Kompetenz- und Talente-Checks für Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf an. So bietet etwa die Wirtschaftskammer Salzburg in Kooperation mit der Arbeitsmarktförderung des Landes Salzburg seit 2016 einen Talente-Check für Schülerinnen und Schüler, für Jugendliche 16+, für MaturantInnen, aber auch für Erwachsene und Betriebe an. Die Hälfte der Kosten übernimmt dabei das Land Salzburg, die andere Hälfte wird von der Wirtschaftskammer finanziert.⁹⁷ Diese Maßnahme erreichte in den letzten Jahren mit Gesamtkontakten von jeweils mehr als 40.000 einen Erfassungsgrad von nahezu

⁹⁶ Quelle: AMS-Geschäftsbericht 2020 .

⁹⁷ Quelle: <http://www.talentecheck-salzburg.at/>

90% (95% in NMS und 88% in der AHS).⁹⁸ Die Erfolge dieser Maßnahme und deren Wirkung auf die Bildungsentscheidungen von Salzburger Jugendlichen und deren Eltern wurde auch durch eine umfassenden Evaluationsstudie bestätigt.⁹⁹ In Wien wurde von der Wirtschaftskammer Wien in Kooperation mit dem Stadtschulrat für Wien ein Online-Talentecheck entwickelt und 2013 erstmals als Pilot eingesetzt. In Niederösterreich findet der Talente-Check im Rahmen des NÖ Talentetages der jeweiligen Schule am nächstgelegenen WIFI BIZ statt und wird in Kooperation zwischen der Wirtschaftskammer Niederösterreich und der NÖ. Landesregierung durchgeführt.¹⁰⁰ In Vorarlberg kooperieren der Landeschulrat und das BIFO, eine gemeinsame Einrichtung vom Land Vorarlberg und von der Wirtschaftskammer Vorarlberg, bei der Durchführung eines Talente-Checks und einer möglichen darauffolgenden Bildungs- und Berufsberatung (gefördert vom Land Vorarlberg und dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung).

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

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

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

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

⁹⁸ Quelle: Talente-Check Salzburg. Jahresberichte 2016 bis 2019. Im Auftrag vom Land Salzburg, Abteilung 1: Wirtschaft, Tourismus und Gemeinden, Referat 1/01: Regionalentwicklung und EU-Regionalpolitik. Wien: öibf.

⁹⁹ Löffler, Roland / Geppert, Corinna / Petanovitsch, Alexander (2020). Evaluierung des Talente-Check Salzburg.

¹⁰⁰ Quelle: <https://begabungskompass.at/>

7.4 Maßnahmen für Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund

Bereits länger anwesende Jugendliche mit Migrationshintergrund¹⁰¹

MigrantInnen gelingt es weniger gut als autochthonen Jugendlichen, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, sei es aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse, geringerem (anerkannten) Qualifikationsniveau oder aufgrund eines Informationsdefizits bezüglich möglicher Ausbildungen und Berufe. Jugendliche mit Migrationshintergrund zwischen 15 und 24 Jahren waren im Jahr 2019 zu 11% weder in Ausbildung oder Beschäftigung, bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund betrug der vergleichbare Anteilswert 5%¹⁰². Im Jahr 2020 waren in Österreich ca. 108.000 Lehrlinge in Lehrbetrieben in Ausbildung, knapp 32.000 davon im ersten Lehrjahr. Der Anteil der Lehrlinge im ersten Lehrjahr ohne Staatsbürgerschaft betrug 2020 15,1%. Von den durchschnittlich rund 7.000 vorgemerkten Lehrstellensuchenden hatten 50% einen Migrationshintergrund. Ein großer Teil der niedergelassenen Migranten und Migrantinnen im erwerbsfähigen Alter hat bereits einen rechtlich abgesicherten dauerhaften Arbeitsmarktzugang, sodass sich weitere Integrationsmaßnahmen nicht mehr auf die Beseitigung rechtlicher Zugangshürden, sondern vielmehr auf die Unterstützung bei der Eingliederung und Verfestigung am Arbeitsmarkt konzentrieren. Daher werden jugendlichen MigrantInnen umfangreiche Orientierungs-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote entsprechend ihren Bedürfnissen zur Verfügung gestellt. Die Palette reicht von Bildungs- und Berufsorientierung über Beratungs- und Betreuungseinrichtungen bis zu Beschäftigungsprojekten.

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

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

Beim Arbeitsmarktservice werden regelmäßige Beratungstage für Jugendliche durch spezialisierte externe Beratungseinrichtungen (Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, WUK Monopoli, Sprungbrett, etc.) abgehalten. Diese können auf Grund ihrer Zielsetzung eine umfassendere Betreuung der Jugendlichen garantieren. Dabei werden auch Probleme besprochen, die nicht im Rahmen einer AMS-Beratung erfolgen können. In eigenen Pilotprojekten werden besonders jugendliche Migrantinnen mit Potential für Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikationen oder Höherqualifizierung angesprochen und unterstützt. Jugendliche mit Migrationshintergrund profitieren auch überdurchschnittlich vom

¹⁰¹ Personen mit Migrationshintergrund werden im AMS-Kontext definiert als jene Personen, die eine ausländische Staatsbürgerschaft haben/hatten und Personen mit einem dokumentierten Staatsbürgerschaftswechsel (=1. Generation) sowie Mitversicherte von Personen der 1. Generation (=2.Generation). Quelle: BMASGK (2019): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2018/19, 60f.

¹⁰² Quelle: Statistik Austria (2019) : Migration und Integration. Zahlen, Daten, Fakten 2019. Wien: Statistik Austria 2019. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKewjb6pulqM-LoAhXDz4UKHXb7CHEQFjAEegQIBhAB&url=https%3A%2F%2Fwww.bmeia.gv.at%2Ffileadmin%2Fuser_up-load%2FZentrale%2FIntegration%2FIntegrationsbericht_2019%2FMigration-Integration-2019.pdf&usq=AOvVaw0iVzso8y3c_fA93XUZTlqs, zuletzt abgerufen am 30. März 2020.

Jugendcoaching. Das Projekt „Managing Diversity im Arbeitsmarktservice Wien Jugendliche“ soll bessere Rahmenbedingungen für die Integration dieser Zielgruppe – sowohl in AMS-Maßnahmen als auch am Arbeitsmarkt – schaffen. Die Umsetzung von Managing Diversity erfolgt auf mehreren Ebenen: Durch das Einsetzen von Maßnahmen unter Berücksichtigung des familiären Kontextes der Zielgruppe, Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen in der Beratung (beispielsweise durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund), Implementierung von Maßnahmen innerhalb von AMS-Schulungen und diversitätsorientierte Unterstützung von Betrieben.¹⁰³

Anerkannte Flüchtlinge/Asylwerber

Kompetenzchecks des AMS

Im Jahr 2015 waren im Schnitt 17.300 Asylberechtigte auf Jobsuche. Diese sollten möglichst rasch in den Arbeitsmarkt integriert werden, um ihnen finanzielle Unabhängigkeit und ein selbstbestimmtes Leben nach traumatischen Erfahrungen zu ermöglichen und gleichzeitig die Ausgaben für Sozialleistungen zu minimieren. Flüchtlinge könnten so ihren eigenen Beitrag zum Sozialsystem leisten. Daher führte das AMS ab Jahr 2015 ein Pilotprojekt „Kompetenzcheck“ durch, um die Vorbildung der Asylberechtigten zu ermitteln. Das Projekt wurde 2016 österreichweit durchgeführt, insgesamt wurde in diesem Jahr bei 5.982 Asylberechtigten (davon 75% Männer, 25% Frauen) ein Kompetenzcheck durchgeführt. Im Jahr 2018 haben rund 7.700 Personen (7.500 Asylberechtigte und ca. 200 weitere Personen) einen Kompetenzcheck in Anspruch genommen (24 % Frauen). 48 % der Qualifikationsbewertungen für eine berufliche Integration erfolgten in Wien, 15 % in Vorarlberg und 15 % in der Steiermark. Über die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren aus Syrien, 20 % aus Afghanistan, jeweils 8 % aus dem Irak und dem Iran.¹⁰⁴

Im Juli 2021 waren beim AMS 31.699 anerkannte Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte vorge-merkt, für die auch weiterhin Kompetenzchecks angeboten wurden. Mit dem Ausbruch des Kriegs in der Ukraine im Februar 2022 wurden die Mittel für die Kompetenzchecks neuerlich aufgestockt.

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

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

¹⁰³ Quelle: BMASGK (2019): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2018/19, 60f.

¹⁰⁴ AMS (2019): Geschäftsbericht 2018, 24.

angenommen. Knapp 21.000 Asylberechtigte haben im Vorjahr an Unterstützungsmaßnahmen des AMS, v.a. im Rahmen von Beratungs- und Betreuungseinrichtungen teilgenommen.

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

Überregionale Lehrstellenvermittlung und Implacment-Stiftung „Just Integration“

Um den Lehrlingsbedarf der Betriebe in den westlichen und südlichen Bundesländern besser abdecken zu können und den überwiegend in den östlichen Bundesländern wohnhaften jugendlichen Asylberechtigten eine Lehrstelle anbieten zu können, wurde im Januar 2017 von der Wirtschaftskammer in Kooperation mit dem AMS Wien und den Ministerien für Wirtschaft und Arbeit das Projekt „b.mobile – Fachkräftepotenzial nutzen – überregionale Lehrstellenvermittlung von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten zwischen 18 und 25 Jahren“ gestartet.¹⁰⁵

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

Darüber hinaus besteht für asylberechtigte junge Erwachsene (neben anderen Zielgruppen) die Möglichkeit, an der Implacment – Zielgruppenstiftung für junge Erwachsene von 18 bis 30 Jahren „Just Integration“ teilzunehmen.¹⁰⁶ Die JUST INTEGRATION Implacmentstiftung unterstützt und begleitet die Zielgruppe arbeitsloser Asylberechtigter und subsidiär Schutzberechtigter sowie sonstiger arbeitsloser junger Erwachsener mit verschiedenen Problemlagen. Ihre berufliche Aus- und Weiterbildung ist das Ziel von JUST INTEGRATION. Sie erfolgt durch verkürzte Lehrausbildungen und berücksichtigt berufliche Vorerfahrungen. Die Integration in den Arbeitsmarkt soll so gefördert werden, während Betriebe Unterstützung bei der Besetzung offener Stellen erhalten. Erfahrene BeraterInnen analysieren berufliche Ausgangslagen, Interessen, Fähigkeiten sowie Vorkenntnisse der jungen Erwachsenen. Gemeinsam mit ihnen und unter Einbeziehung interessierter Unternehmen entwickeln sie individuelle (Aus-)Bildungspläne.

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

Beide hier beschriebenen Projekte („b.mobile - Überregionale Lehrstellenvermittlung“ sowie „JUST INTEGRATION Implacmentstiftung“) sind spezifische Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG (vgl. Kapitel 5).

¹⁰⁵ Quelle: https://www.wko.at/site/fachkraeftepotenzial/b_mobile.html

¹⁰⁶ Quelle: <http://www.aufleb.at/just-integration/>

7.5 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.

Jugendcoaching

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

Die Jugendlichen sollen befähigt werden, eigenständig die für sie passende Entscheidung für ihre (Aus-)Bildung nach Beendigung der Pflichtschulzeit zu treffen. Beim Jugendcoaching handelt es sich noch um keine konkrete Ausbildung, sondern lediglich um eine Beratungsmaßnahme, damit Jugendliche nicht auf der Straße landen und aus dem Sozialsystem fallen. Ziel ist ein erfolgreicher Übertritt ins zukünftige Berufsleben. Im Jahr 2021 konnten insgesamt rund 60.000 Jugendliche (davon 44% Mädchen) vom Angebot Jugendcoaching profitieren (Stufen 1–3). Für das Jugendcoaching wurden rund EUR 48,1 Millionen verausgabt. Im Rahmen der „AusBildung bis 18“ spielt das Jugendcoaching eine wichtige Rolle und wird daher weiterhin quantitativ wie qualitativ ausgebaut.¹⁰⁷

Eine Evaluierung des Jugendcoachings für den Zeitraum von 2014 – 2018 zeigt eine hohe Wirksamkeit des Programms: Die wichtigste Erkenntnis ist, dass Jugendcoaching jene Jugendliche, die die Schule oder Lehre abbrechen, wirkungsvoll dabei unterstützt, erneut eine Ausbildung zu beginnen und diese auch abzuschließen. Nach einem Jahr liegt der Anteil der Jugendlichen, die innerhalb eines Jahres wieder in Ausbildung zurückfinden bei 47,7 Prozent, während er bei Nicht-Teilnehmenden bei 16,7 Prozent liegt. Durch das Jugendcoaching finden also dreimal mehr Jugendliche wieder in eine Ausbildung zurück. Die Studie attestiert außerdem eine besonders starke Wirkung des Jugendcoachings bei Zielgruppen mit besonderen Schwierigkeiten. So ist auch unter Jugendlichen mit Sonderschulabschluss die Zahl derer, denen innerhalb eines Jahres die Aufnahme einer weiteren Ausbildung gelingt, mehr als zwanzigmal so groß wie unter jenen, die nicht teilnehmen. Auch Jugendliche mit Migrationshintergrund profitieren überproportional.¹⁰⁸

AusbildungsFit (früher Produktionsschulen)

Anfang 2015 wurden die vorbereitenden Maßnahmen in Bezug auf die Lehrausbildung des Programms AusbildungsFit mit den Produktionsschulen zusammengeführt und unter dem Begriff „Produktions-

¹⁰⁷ Quelle: BMASGK (2019): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2018/19, 64.

¹⁰⁸ Steiner, Mario / Pessle, Gabriele / Köpping, Maria / Juen, Isabella (2021). Evaluation des Jugendcoachings. Studie im Auftrag des Bundesministerium für Arbeit und des Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. Wien: IHS.

schulen“ konzeptionell als umfassendes Programm installiert. Dieses Programm richtet sich an benachteiligte Jugendliche, für die Angebote wie z.B. die Überbetriebliche Lehrausbildung zu ambitioniert erscheinen. Diese Zielgruppe benötigt andere Unterstützungsangebote, durch die sie an das Lernen und Arbeiten langsam herangeführt werden kann. Durch die Produktionsschulen, in denen Berufsorientierung, persönliche Nachreifung, grundlegende und praktisch orientierte Lernprozesse im Fokus stehen, erfolgt eine Vorbereitung auf eine weiterführende Ausbildung, darüber eröffnen sie (Berufs)Perspektiven. AusbildungsFit (vormals Produktionsschulen) soll grundsätzlich alle ausgrenzungsgefährdeten und ausgegrenzten Jugendlichen, bei denen ein Eintritt in eine weiterführende Berufsausbildung oder dessen erfolgreicher Besuch an Defiziten im Bereich von definierten Basiskonzepten scheitert, ausbildungsfähig machen.

Zielgruppe sind arbeitssuchend, lehrstellensuchend oder arbeitslos vorgemerkte Jugendliche,

- die zum Zeitpunkt des Eintritts mit der Absolvierung einer Berufsausbildung (auch einer Teilqualifizierung) einen zusätzlichen Lernbedarf im Bereich definierter Basiskompetenzen haben (Kulturtechniken inkl. neue Medien und soziale Kompetenzen),
- die keinen Pflichtschulabschluss vorweisen können,
- denen nach Absolvierung der Pflichtschule der Übergang in ein weiterführendes (Aus-)Bildungssystem nicht gelingt,
- die eine Schul- oder Berufsausbildung abgebrochen haben oder von dauerhafter Ausgrenzung aus dem (Aus-)bildungs- und Erwerbssystem betroffen sind (NEETs) und
- für die Förderungen im Rahmen bestehender arbeitsmarktpolitischer Angebote, wie z.B. überbetriebliche Berufsausbildung oder Lehrstellenförderung, nicht zielführend erscheinen.

In AusbildungsFit werden individuelle Fähigkeiten für den nächsten Schritt zur Ausbildung geschult. Damit soll ein fehlendes flächendeckendes, entsprechend niederschwelliges und standardisiertes Angebot für benachteiligte, noch nicht ausbildungsreife Jugendliche entstehen, das konsequent darauf hinzielt, durch individuelle Förderung ohne Zeitverlust (Umwege) in eine (Berufs-) Ausbildung oder in den Arbeitsmarkt zu münden. Die Umsetzung des Programms obliegt dem Sozialministeriumservice, ein Ziel der Zusammenführung ist unter anderem die konzeptionelle Vergleichbarkeit der einzelnen Maßnahmen und die Systematisierung der Angebote für Jugendliche mit Nachholbedarf. In AusbildungsFit inkl. Vormodul (vormals Produktionsschule) wurden im Jahr 2021 rd. 6.000 Teilnahmen erhoben (Mädchenanteil rund. 41%). Dafür wurden im Jahr 2020 rund € 50 Mio. ausgegeben.¹⁰⁹

Sonstige Maßnahmen

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

- Berufsausbildungsassistenz
- Arbeitsassistenz
- Jobcoaching
- Arbeitsassistenz

Berufsausbildungsassistenz

Das Ziel der Berufsausbildungsassistenz ist die Verbesserung der Eingliederung von benachteiligten Jugendlichen mit individuellen Beeinträchtigungen in das Berufsleben. Die Berufsausbildungsassistenz (BAS) unterstützt junge Menschen mit Behinderungen und anderen Vermittlungshemmnissen im Rahmen einer Integrativen Berufsausbildung (IBA), begleitet die Jugendlichen sowohl im Betrieb als auch

¹⁰⁹ Quelle: Bundesministerium für Arbeit (2021): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014 bis 2021, 289.

in der Schule und sichert damit nachhaltig diesen Ausbildungsweg ab. Durch Angebote der Vorbereitung, Unterstützung und Begleitung soll den jungen Menschen ein erfolgreicher Abschluss der gewählten Ausbildung ermöglicht werden.

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

Arbeitsassistenz

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

Im Wesentlichen verfolgt das Konzept der Arbeitsassistenz drei Ziele: die Sicherung und Erhaltung eines Arbeitsplatzes (präventive Funktion), die Unterstützung bei der Suche und Erlangung eines Arbeitsplatzes (integrative Funktion) und zentrale Ansprache für benachteiligte Arbeitssuchende, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Dienstgeberinnen/ Dienstgeber, Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen etc. (kommunikative Funktion).

Jobcoaching

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

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

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

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

7.6 Lehrstellenförderungen anderer Körperschaften und Einrichtungen

Lehrstellen- und Lehrlingsförderungen der Bundesländer

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

Das Land Kärnten hat einen Maßnahmenswerpunkt „Förderung der Lehre“ entwickelt, in dessen Rahmen Infrastrukturinvestitionen für Ausbildungsbereiche und spezielle Ausbildungsprogramme für

Lehrlinge sowie der laufende Betrieb von betrieblichen Lehrwerkstätten und die Ausbildung in anerkannten zwischenbetrieblichen Lehrwerkstätten gefördert werden, darüber hinaus gibt es Förderungen für Heimplätze oder Wohnbedarf für Lehrlinge, wenn der Besuch der Fachberufsschule aufgrund unzumutbarer Verkehrswege nicht vom Hauptwohnsitz aus möglich ist.

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

Das Land Salzburg hat sich das Ziel gesetzt, zum lehrlingsfreundlichsten Bundesland zu werden. Eine Arbeitsgruppe der Salzburger Allianz für Wachstum und Beschäftigung, zu der neben dem Land auch die Stadt Salzburg, das AMS Salzburg, das SMS Salzburg, die Bildungsdirektion, die Arbeiterkammer, die Wirtschaftskammer, die Industriellenvereinigung, der ÖGB, die Landwirtschaftskammer, der Städtebund und der Salzburger Gemeindeverband teilnehmen, hat ein umfangreiches Maßnahmenpaket erstellt, zu dem neben der gezielten Vermittlung von Lehrstellen, einer umfassenden Bildungs- und Berufsorientierung und der Aufwertung der betrieblichen Ausbildung u.a. auch die Lernunterstützung von Lehrlingen, Unterstützung der Lehre mit Matura, die Senkung der Lehrabbruchs- bzw. Durchfallsquote oder die duale Akademie für AHS-MaturantInnen zählen. So werden etwa Lehrlinge, die nach erfüllter Lehrzeit noch nicht zur Lehrabschlussprüfung angetreten sind oder diese nicht bestanden haben, durch Beratung und geförderte Prüfungsvorbereitung unterstützt.¹¹⁰ Das Land Salzburg fördert auch die Kurskosten für berufsorientierte Weiterbildungen oder Ausbildungen, die unmittelbar im Berufsleben angewendet werden oder die Voraussetzung für eine angestrebte berufliche Veränderung (Umschulung) sind. Sprachkurse sind nur bei beruflicher Nutzbarkeit förderbar. Bei Umschulungen ist die geförderte Bildungsmaßnahme innerhalb eines Jahres nach Kursabschluss beruflich anzuwenden und nachzuweisen. Die Förderung beträgt 50 % der Kurskosten bis maximal € 1.000 für allgemeine Kurse pro 4-Jahres-Periode (Periode beginnt mit 1. Antrag), Vorbereitungskurse zur Ablegung der Meister- bzw. Befähigungsprüfung und UnternehmerInnen-Prüfung: 50 % der Kurskosten, maximal € 2.000, Vorbereitungskurse zur Ablegung der außerordentlichen Lehrabschlussprüfung: 50 % der Kurskosten, maximal € 2.000.

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

¹¹⁰ Vgl. https://www.salzburg.gv.at/themen/wirtschaft/regional/arbeitsmarktpolitik/lehrlingsfreundlichstes_land

Dienstverhältnissen bzw. für Lehrlinge/Jugendliche ab dem 18. Lebensjahr, sofern sie einen eigenen Haushalt führen, zur Förderung gelangen.

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

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

In Wien erhalten Lehrlinge vom Wiener Arbeitnehmer Förderungsfonds (waff) für Nachhol- und Weiterbildungskurse zusätzlich zum österreichweiten Digi-Scheck zusätzlich bis zu EUR 500,- pro Kurs bzw. bis zu EUR 1.500,- pro Jahr. Die Kosten für Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung werden vom waff für Lehrlinge, deren Hauptwohnsitz in Wien ist und deren Lehrzeit spätestens in 12 Monaten endet bzw. für Personen, deren Lehrzeit-Ende nicht länger als drei Jahre zurückliegt, zur Gänze übernommen.

Daneben wird auch ein Bildungskonto für höhere Abschlüsse (Meister-, Werkmeister- oder Befähigungsprüfung) bzw. Berufsreifeprüfung, Nachholen der Matura oder Abschluss einer weiteren Lehre bereitgestellt. Der Förderumfang beträgt je nach Ausbildung zwischen EUR 300,- und EUR 3.000,-. Mit dem Chancen-Scheck werden bis zu 90% der Kurs-Kosten (maximal EUR 3.000,-) für das Nachholen eines Lehrabschlusses gefördert. Bei bestandener Prüfung können auch die restlichen 10% der Kosten als Förderung beantragt werden. Der Chancen-Scheck kann auch für andere Bildungsabschlüsse (z.B. KindergartenpädagogIn, PflegefachassistentIn) oder für die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen in Anspruch genommen werden.

Förderangebote der Sozialpartnereinrichtungen

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

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

Die AK Niederösterreich fördert im Rahmen ihrer Bildungsoffensiven ihre Mitglieder bei beruflicher Weiterbildung (Sprachkurse, EDV-Kurse, Nachholen von Bildungsabschlüssen, wie die Berufsreifeprüfung und die außerordentliche Lehrabschlussprüfung etc.). Sie vergibt auch Förderungen für genau definierte Ausbildungen z.B. im Gesundheitsbereich (Heimhilfe/Pflegeassistent/ Pflegefachassistent/

medizinische Assistenzberufe) und für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen (Nostrifikation/Gleichhaltung).

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

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

8 Berufsbildentwicklung

8.1 Legislative/normative Maßnahmen zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung 2020/21

Die Novelle des Berufsausbildungsgesetzes im Jahr 2020¹¹¹, bringt eine Reihe von Änderungen. Diese betreffen:

- Die regelmäßige Überprüfung der Ausbildungsordnungen hinsichtlich ihrer Aktualität
- Änderung von Begriffen
- Die Ausrichtung der überbetrieblichen Ausbildung
- Die betriebliche Lehrstellenförderung
- Die Einführung einer Lehrausbildung in reduzierter Arbeitszeit im Fall von Betreuungspflichten für Kinder
- Den Zugang zur Lehrabschlussprüfung im zweiten Bildungsweg
- Die Neuregelung der Lehre nach Absolvierung einer berufsbildenden Schule

Bisher wurden die Lehrberufe und deren Ausbildungsinhalte in unregelmäßigen Abständen, im Normalfall über Anregung einer Branche, auf aktuelle Anforderungen geprüft und überarbeitet. Um die Berufsbildentwicklung mittel- und langfristig stärker zu systematisieren und evidenzbasiert auszurichten, wurde in der BAG-Novelle 2020 die Verpflichtung der zuständigen Ressortleitung zur Überprüfung und Neuentwicklung von Lehrberufen und deren Ausbildungsinhalten alle fünf Jahre festgelegt.¹¹²

Die erste systematische Überprüfung wurde durch das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft in Kooperation mit dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung im Zeitraum September 2018 bis November 2019 durchgeführt. Dabei wurden alle Lehrberufe, die zum Zeitpunkt der Studie noch nicht in das Arbeitsprogramm für 2018 und 2019 aufgenommen worden waren, bereits länger nicht adaptiert wurden und eine Mindestanzahl an Lehrverhältnissen aufwiesen. Anhand quantitativer und qualitativer Analysen (in Bezug auf die Lehrlings- und Abbruchzahlen, die Aktualität der Berufsbildpositionen in Bezug auf berufsübergreifende und berufsspezifische Qualifikationen und Betriebs- und AusbilderInnenbefragungen) wurde eine Prioritätenliste erstellt, anhand derer die Ausbildungsordnungen überarbeitet werden sollen.¹¹³

Im Rahmen der gegenständlichen BAG-Novelle wurde die Bezeichnung „Lehrlingsentschädigung“ durch „Lehrlingseinkommen“ ersetzt, anstelle der Bezeichnungen „verwendet werden“ bzw. „Verwendung“ werden die Begrifflichkeiten „tätig werden“ bzw. „Beschäftigung von Lehrlingen“ eingeführt. Ziel der Neuregelung ist die Adaptierung veralteter Bezeichnungen. So hat der Begriff „Entschädigung“ in der Gesellschaft eine negative Konnotation. Die neuen Bezeichnungen sollen die Berufsorientierung in der Sekundarstufe I sowie die Lehrlingsaufnahme der Unternehmen unterstützen und dem gesellschaftlichen Ansehen von Lehrlingen Rechnung tragen¹¹⁴.

In Bezug auf die überbetriebliche Ausbildung gemäß §30, §30b und §8c BAG soll die ÜBA verpflichtend mit der betrieblichen Ausbildung verknüpft werden, um den Jugendlichen und jungen Erwachsenen die

¹¹¹ Änderung des Bundesausbildungsgesetzes, BGBl. 18/2020; https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2020_I_18/BGBLA_2020_I_18.html

¹¹² BAG, BGBl 18/2020, §1a (5) (6).

¹¹³ Dornmayr, Helmut/Löffler, Roland/Rechberger, Marlies/Schmölz, Alexander (2019). Berufsbild-Screening 2019 und Festlegen einer Prioritätenliste. Wien ibw/öibf 2019.

¹¹⁴ Vgl. 148/ME XXVI. GP - Ministerialentwurf – Erläuterungen, www.parlament.gv.at/fname751319.pdf

Ausbildung in Unternehmen durch möglichst frühzeitige und nachhaltige Vermittlung zu ermöglichen. Neu ist dabei der explizite Vermittlungsauftrag der Träger der überbetrieblichen Ausbildung und die verpflichtende Einbeziehung von Unternehmen in die Ausbildungsgestaltung bzw. den Trainingsalltag.

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

Für Lehrlinge mit Betreuungspflichten, die noch keinen Bildungsabschluss haben, ist das Erreichen oder Nachholen des Ausbildungsabschlusses nach der Karenzzeit mitunter schwierig. Aufgrund der auch nach der Elternkarenz bestehenden Betreuungserfordernisse ist eine Lehrausbildung, die einer Vollzeitbeschäftigung entspricht, daher oft nicht realisierbar. Um dieser Personengruppe die Aufnahme bzw. Fortsetzung einer Lehre zu ermöglichen, sieht die BAG-Novelle eine flexibel vereinbare Arbeitszeitreduzierung bis zum Ende des Jahres des Schuleintritts des Kindes vor. Die tägliche und/oder wöchentliche Arbeitszeit kann in Abhängigkeit von den Betreuungspflichten um maximal 50% reduziert und die reguläre Lehrzeit um die reduzierte Arbeitszeit, maximal zwei Jahre verlängert werden.

In den BAG-Novellen 2020 und 2021 wurde die Möglichkeit der Verringerung der Arbeitszeit dahingehend ausgeweitet, dass dies auch zur Ermöglichung von Kurzarbeit im Lehrbetrieb gemäß § 37b des Arbeitsmarktservicegesetzes möglich ist¹¹⁵. Diese Regelung wurde zuletzt bis 30. Juni 2022 befristet.

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

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

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

¹¹⁵ Zur Kurzarbeit für Lehrlinge im Rahmen der COVID19-Pandemie siehe auch Kapitel 2.2.2 in diesem Bericht.

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

8.2 Lehrberufspakete 2020 und 2021

Mit den beiden **Lehrberufspaketen 2020** wurden drei neue Lehrberufe als Ausbildungsversuche eingerichtet. Für 30 Lehrberufe werden die Ausbildungsordnungen neu geregelt. Bei **allen neuen Berufsbildern** flossen **Inhalte** aus dem **Bereich der Digitalisierung** signifikant ein. Darüber hinaus wurden zwei Ausbildungsversuche in den Regelbetrieb übergeleitet und ein Ausbildungsversuch verlängert.

Die neuen Ausbildungsversuche sind.

- Fertigungsmesstechnik mit den Schwerpunkten „Produktmessung“ und „Produktionssteuerung“
- Eventkaufmann/Eventkauffrau (AV). Der neue Lehrberuf ermöglicht Event-, Veranstaltungs- und Werbeagenturen sowie Kulturorganisationen und Messeveranstaltern die Ausbildung von Expertinnen und Experten für die Planung, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen aller Art. Gleichzeitig wird den wachsenden Anforderungen der Branche aufgrund gesetzlicher und versicherungstechnischer Regelungen entsprochen.
- Assistent/Assistentin in der Sicherheitsverwaltung (AV) Der neue Lehrberuf trägt den Anforderungen der Sicherheitsverwaltung Rechnung und soll einen ersten Einstieg in die Berufslaufbahn im Polizeidienst bilden. Er entspricht dem Lehrberuf Verwaltungsassistent/in für die allgemeine öffentliche Verwaltung, berücksichtigt aber die speziellen Anforderungen des Polizeibetriebs.

Folgende Ausbildungsordnungen für kaufmännisch-administrative Lehrberufe wurden modernisiert:

- Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistentin
- Bankkaufmann/Bankkauffrau
- Betriebslogistikkaufmann/Betriebslogistikkauffrau
- Buch- und Medienwirtschaft - Buch- und Musikalienhandel
- Buch- und Medienwirtschaft - Buch- und Pressegroßhandel
- Buch- und Medienwirtschaft - Verlag
- Bürokaufmann/Bürokauffrau
- E-Commerce-Kaufmann/E-Commerce-Kauffrau
- Einkäufer/Einkäuferin
- Finanzdienstleistungskaufmann/Finanzdienstleistungskauffrau
- Finanz- und Rechnungswesenassistent
- Großhandelskaufmann/Großhandelskauffrau
- Immobilienkaufmann/Immobilienkauffrau mit den Schwerpunkten "Bauträger", "Makler" und "Verwalter"
- Industriekaufmann/Industriekauffrau
- Kanzleiassistent/Kanzleiassistentin mit den Schwerpunkten "Rechtsanwaltskanzlei" und "Notariatskanzlei"
- Mobilitätsservice
- Personaldienstleistung
- Reisebüroassistent/Reisebüroassistentin
- Speditionskaufmann/Speditionskauffrau
- Speditionslogistik
- Sportadministrator/Sportadministratorin
- Steuerassistent
- Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau
- Verwaltungsassistent/Verwaltungsassistentin.

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

nach Lernergebnissen strukturiert dargestellt. Die Ausbildung entspricht der modernen Büroorganisation mit aktuellen Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung des Bürobereiches.

4 Ausbildungsordnungen für kaufmännisch-administrative Lehrberufe in der Hotellerie wurden ebenfalls überarbeitet. Die neuen Berufsbilder fokussieren stärker auf Kundenorientierung und neue digitale Anwendungen.

- Betriebsdienstleister/Betriebsdienstleisterin (vorwiegend für Sozialbetreuungseinrichtungen, Seniorenheime, ...)
- Hotelkaufmann/Hotelkauffrau (Rezeption, insbesondere internationale Hotellerie)
- Hotel- und Gastgewerbeassistent/Hotel- und Gastgewerbeassistentin (Rezeption und Frühstück, Bar für Hotels ohne Restaurant)
- Hotel- und Restaurantfachmann/Hotel- und Restaurantfachfrau (standardisierte Doppellehre Hotelkaufmann/-frau und Restaurantfachmann/-frau).

Das Berufsbild „Buchbinder/in“ wurde neu gestaltet. Das Berufsbild „**Buchbindetechnik und Postpresstechnologie**“ mit den Schwerpunkten Buchbinder/Buchbinderin, Buchfertigungstechnik und Postpresstechnologie wurde um die Ausbildung in industrieller Produktion erweitert.

Für den Lehrberuf „**Masseur/Masseurin**“ wurden die neuen Massagetrends in das Berufsbild integriert. Das neue Berufsbild entspricht den Vorgaben des Qualifikationsniveaus 4 des Nationalen Qualifikationsrahmens. Bei der Neugestaltung wurde insbesondere auf eine Anknüpfungsmöglichkeit zu den Gesundheitsberufen geachtet ("Durchlässigkeit"). Neu ist auch die Kompetenz für Back-Office und Beratung bei werbe- und verkaufsfördernden Maßnahmen. Die Lehrzeit wurde daher von zwei auf drei Jahre erhöht.

Der Ausbildungsversuch „**Medizinproduktekaufmann/frau**“ und das als Ausbildungsversuch eingerichtete Spezialmodul „**Hochvolt-Antriebe**“ im Lehrberuf Kraftfahrzeugtechnik wurde in die Regelausbildung übergeleitet. Verlängert wurde der Ausbildungsversuch „**Zahnärztliche Fachassistenz (AV)**“.

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

Auch **2021** wurden zwei Lehrberufspakete erlassen. Mit dem Lehrberufspaket 1/2021 wurden fünf Lehrberufe neu geregelt und zwei Ausbildungsordnungen in den Regellehrberuf übergeleitet. Darüber hinaus wurden folgende Adaptierungen vorgenommen:

- Die Mechatronik-Ausbildungsordnung wurde durch das neue Spezialmodul "Additive Fertigung" ergänzt.
- Die Verordnung über die Lehrabschlussprüfung in den kaufmännisch-administrativen Lehrberufen wurde neu gestaltet.
- Die Prüfungsordnung für den Lehrberuf Restaurantfachmann wurde geändert.

Das Lehrberufspaket ist mit 1. Mai 2021 in Kraft getreten.

Die fünf neuen Berufsbilder wurden kompetenzorientiert formuliert und gliedern sich in fachliche und die fachübergreifenden Kompetenzbereiche

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

Binnenschifffahrt: Das neue Berufsbild setzt die EU-Richtlinie 2017/2397 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen in der Binnenschifffahrt (Befähigungsanforderungen in Anhang II der Richtlinie) um. Ziel ist eine Verbesserung der beruflichen Mobilität am europäischen Arbeitsmarkt. Ausbildungsinhalte betreffen u.a. Navigation, Schiffsbetrieb und -technik sowie Ladung.

Entsorgungs- und Recyclingfachkraft (bisher: Entsorgungs- und Recyclingfachmann - Abfall): Die fachlichen Kompetenzbereiche gliedern sich in "Stoffstrommanagement" und "Abfallberatung und Abfallwirtschaft".

Medizinproduktekaufmann/Medizinproduktekauffrau: Das neue Berufsbild wurde 2020 in die Regelausbildung übergeleitet und kompetenzorientiert gestaltet. Inhaltliche Schwerpunkte sind Verkauf, Warenbeschaffung und Marketing.

Systemgastronomiefachkraft (bisher Systemgastronomiefachmann/-frau): Das neue Berufsbild setzt Schwerpunkte verstärkt auf systemgastronomische Prozesse, insbesondere Qualitätsmanagement und Kundenservice.

Verpackungstechnik: Neugestaltung aufgrund technischer Entwicklungen wie CAD- und CAM-Anwendungen in der Produktion. Zentral sind die Ausbildungsinhalte zum Produktionsprozess: Packmittel-Entwicklung, Produktionsmanagement und -steuerung, Druck sowie Packmittelherstellung.

Neues **Spezialmodul "Additive Fertigung" für den Lehrberuf Mechatronik:** Insbesondere für die industrielle Produktion, die Fachkräfte für den Bereich der additiven Fertigung ("3D Druck") benötigt. Das neue Spezialmodul ergänzt das bisherige Ausbildungsangebot im Lehrberuf Mechatronik.

Die Ausbildungsversuche „**Forsttechnik**“ und „**Zimmereitechnik**“ wurden in die Regelausbildung übergeleitet.

Mit dem Lehrberufspaket 1/2020 haben die **kaufmännisch-administrativen Lehrberufe** ein neues Berufsbild erhalten; nunmehr wurde dazu eine (**gemeinsame**) **Prüfungsordnung** erlassen. Im Vordergrund steht die kompetenzorientierte Gestaltung des Prüfungsgeschehens.

Im Lehrberuf „**Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau**“ wurde der im Rahmen des Prüfungsgegenstandes Fachgespräch zu prüfende Kompetenzbereich "Abrechnung" durch den zu prüfenden Kompetenzbereich "Speisen und Getränke" ersetzt.

Mit dem **Lehrberufspaket 2/2021** wurden sieben Lehrberufe neu geregelt und zwei Lehrberufe außer Kraft gesetzt. Das Lehrberufspaket 2/2021 trat mit 1. August 2021 in Kraft.

Folgende Berufsbilder wurden neu geregelt:

Betonfertigerteiltechnik (bisher Betonfertigungstechnik): Erweiterung berufsspezifischer Kompetenzen, insbesondere Basiskompetenz Betontechnologie, Grundkompetenzen wie Schalungstechnologie, Beton- und Betonfertigerteilherstellung, Qualitätssicherung im Verlauf des gesamten Herstellungsprozesses, Kommunikation mit Arbeitsvorbereitung sowie Arbeiten mit digitalen Anwendungen und digitale Kommunikation (Zeichnungen, Anwendungen).

Chocolatier/Chocolatière (bisher Bonbon- und Konfektmacher/in): Die neue Ausbildung berücksichtigt den Prozess vom Anbau bis zum Endprodukt, neue Verarbeitungsmethoden (z.B. bean-to-bar), Maschinen, Kreativität, Verpackung und Marketing und definiert dazu detaillierte Kenntnisse und Fertigkeiten zu den Grundprodukten und deren Verarbeitung, selbstständiges Arbeiten und Umgang mit branchenspezifischen Maschinen und Geräten, Kreativität und Qualitätsbewertung von Schokolade und Schokoladeprodukten sowie zeitgemäße Produktpräsentation.

Drogist/Drogistin: Vertiefung der Ausbildung zu Themen wie Ernährung, dekorative Kosmetik, Haushalt – Chemie, berufsbezogenes Englisch, Digitalisierung, den Kompetenzen insb. zu Verkauf und Beratung von Arzneimitteln und Chemikalien oder Waren in den Bereichen Gesundheit, Ernährung und Kosmetik, Bestellabwicklung, Umgang mit verschiedenen Kundensituationen, Marketing und E-Commerce, Bedarfsermittlung und -bestellung sowie (digitaler) Administration.

Konditorei (Zuckerbäckerei) - (bisher Konditor/in bzw.. Zuckerbäcker/in): Neben handwerklicher Techniken und der Verwendung berufsspezifischer Maschinen und Geräte, fundiertem Fachwissen, digitaler Kompetenz sowie betriebs- und wirtschaftlichem Denken führen insb. neue Produkte zu verstärkter

Spezialisierung im Berufsalltag. Daher wird die Ausbildung im Bereich der Patisserie als eigener neuer Schwerpunkt gestaltet.

Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz: Es wurden neue Kompetenzen insb. zu den Themen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Warenmanagement, Verkauf und Beratung, Labortechnologie, Mitwirkung bei der Herstellung von apothekenüblichen Arzneiformen, Marketing, Rechnungswesen und digitale Administration wie die Nutzung von Software, digitale Kommunikation sowie Informationssuche und -beschaffung hinzugefügt.

Veranstaltungstechnik: Es wurden wesentliche Elemente der modernen Veranstaltungstechnik auch formal in die Ausbildung integriert. Dies betrifft insbesondere die Anwendung digitaler Technologien, moderne Beleuchtung- und Beschallungstechnik, zeitgemäße Video- und Projektionstechnik und umfassende Kenntnisse im Bereich des Riggings und der modernen Bühnentechnik.

Vergolden und Staffieren (bisher Vergolder/in und Staffierer/in): Der Kontakt mit Behörden, die Beratung von Auftraggebern wie Privatkunden, Kirchen oder Architekten sowie Restaurationsarbeiten an Kulturgütern, wie Objektidentifizierung und Behandeln von Problemen und Schäden, werden ausgebaut.

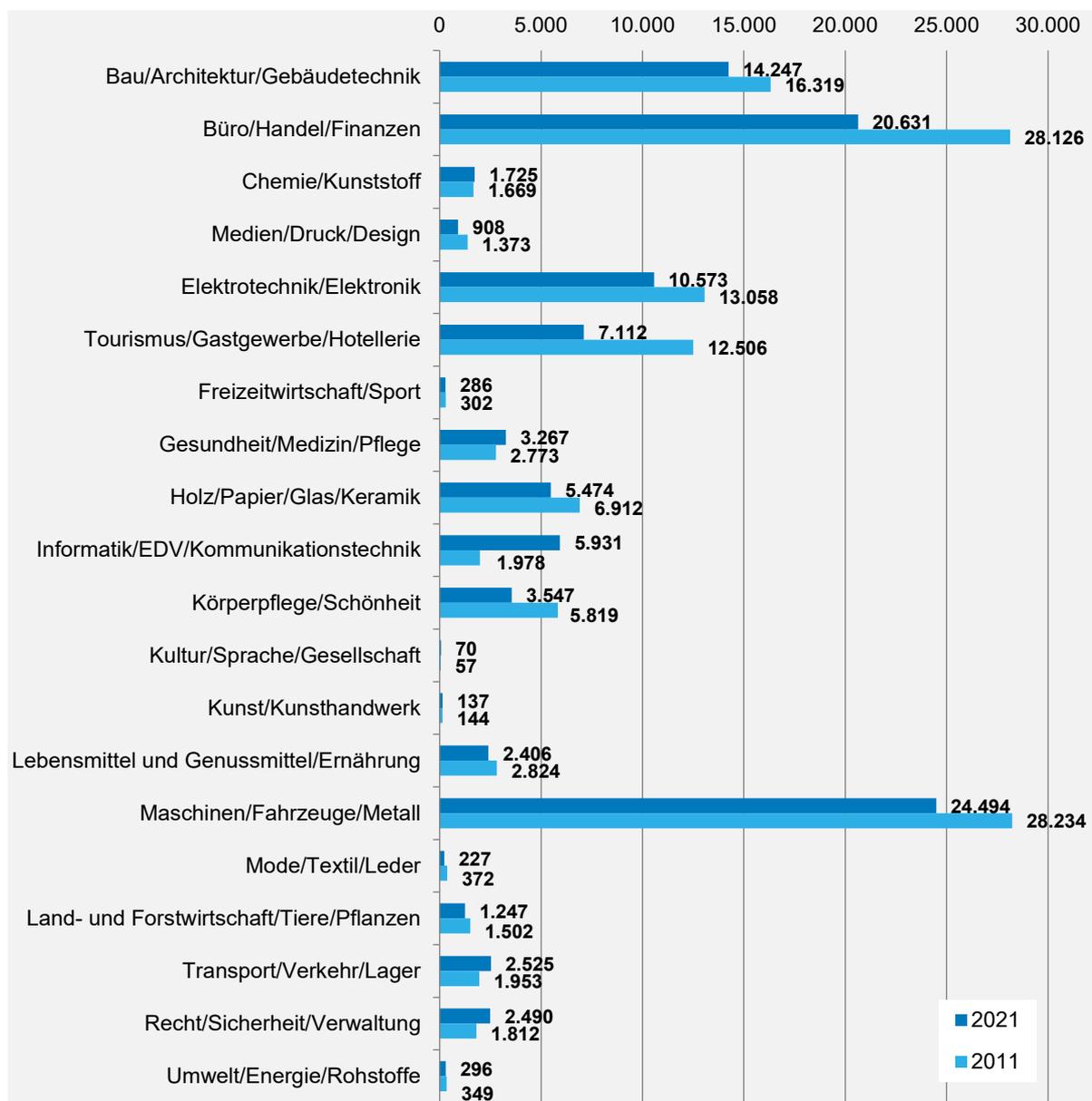
Folgende Lehrberufe wurden außer Kraft gesetzt:

- Kristallschleiftechnik
- Stempelerzeuger/in und Flexograf/in.

8.3 Berufsgruppenspezifische Lehrlingsdaten

Interessant ist in diesem Zusammenhang die Entwicklung der Lehrlingszahlen nach Lehrberufsgruppen (vgl. Grafik 8-1). Im Zeitraum 2011-2021 gab es bei dieser Betrachtungsweise deutliche Zuwächse vor allem in der Berufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ (+3.953 Lehrlinge). Die stärksten Rückgänge in absoluten Zahlen erfolgten in den Berufsgruppen „Büro/Handel/Finanzen“ (-7.495 Lehrlinge), „Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie“ (-5.394 Lehrlinge), „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“ (-3.740 Lehrlinge), sowie „Elektrotechnik/Elektronik“ (-2.485 Lehrlinge). Anteilsmäßig bedeutet dies für den Bereich der Gastronomie innerhalb der letzten 10 Jahre den stärksten Rückgang der Lehrlinge (bzw. besetzten Lehrstellen) – nämlich um deutlich mehr als 40% (-43%). Die Zahl der 15-Jährigen ging im Zeitraum 2011-2021 nur um rund 8% zurück (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

Grafik 8-1 Zahl der Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen
(2021 und 2011)

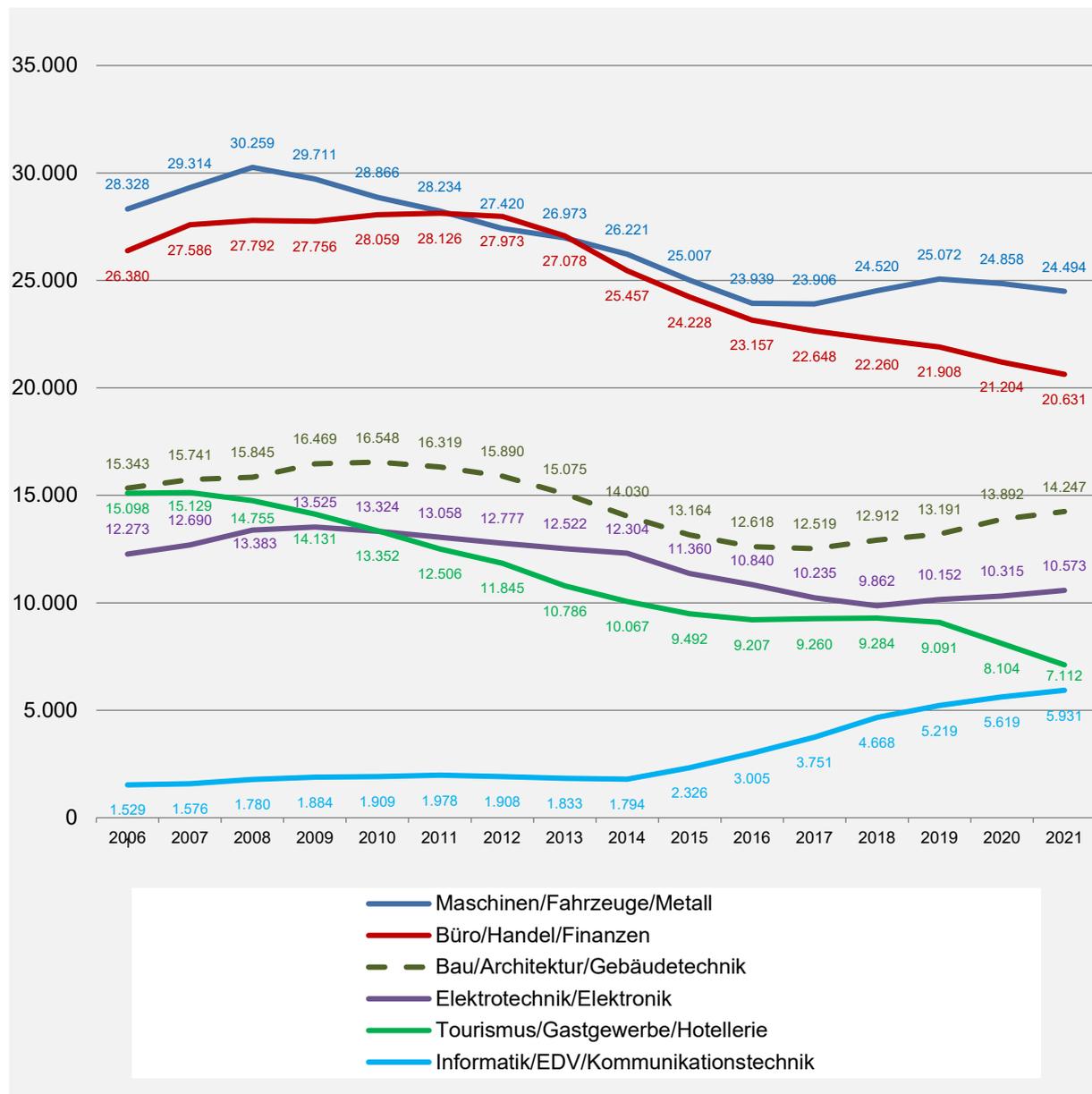


Quelle: WKO (Stichtag: Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

Im Folgenden wird nun die Entwicklung der Lehrlingszahlen in den sechs größten Lehrberufsgruppen (gemessen am Stand im Jahr 2021) im Detail seit 2006 dargestellt. Deutlich sichtbar wird, dass die Entwicklungen bzw. die Rückgänge in den einzelnen Lehrberufsgruppen nicht synchron erfolgen.

Ein Zusammenhang besteht selbstverständlich auch zur Einführung neuer Lehrberufe: Der ab dem Jahr 2015 erfolgte starke Anstieg der Lehrlingszahlen in der Lehrberufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ ist zum wesentlichen Teil auf die Einführung des Lehrberufs „Mechatronik“ zurückzuführen (vgl. auch Abschnitt 3.7).

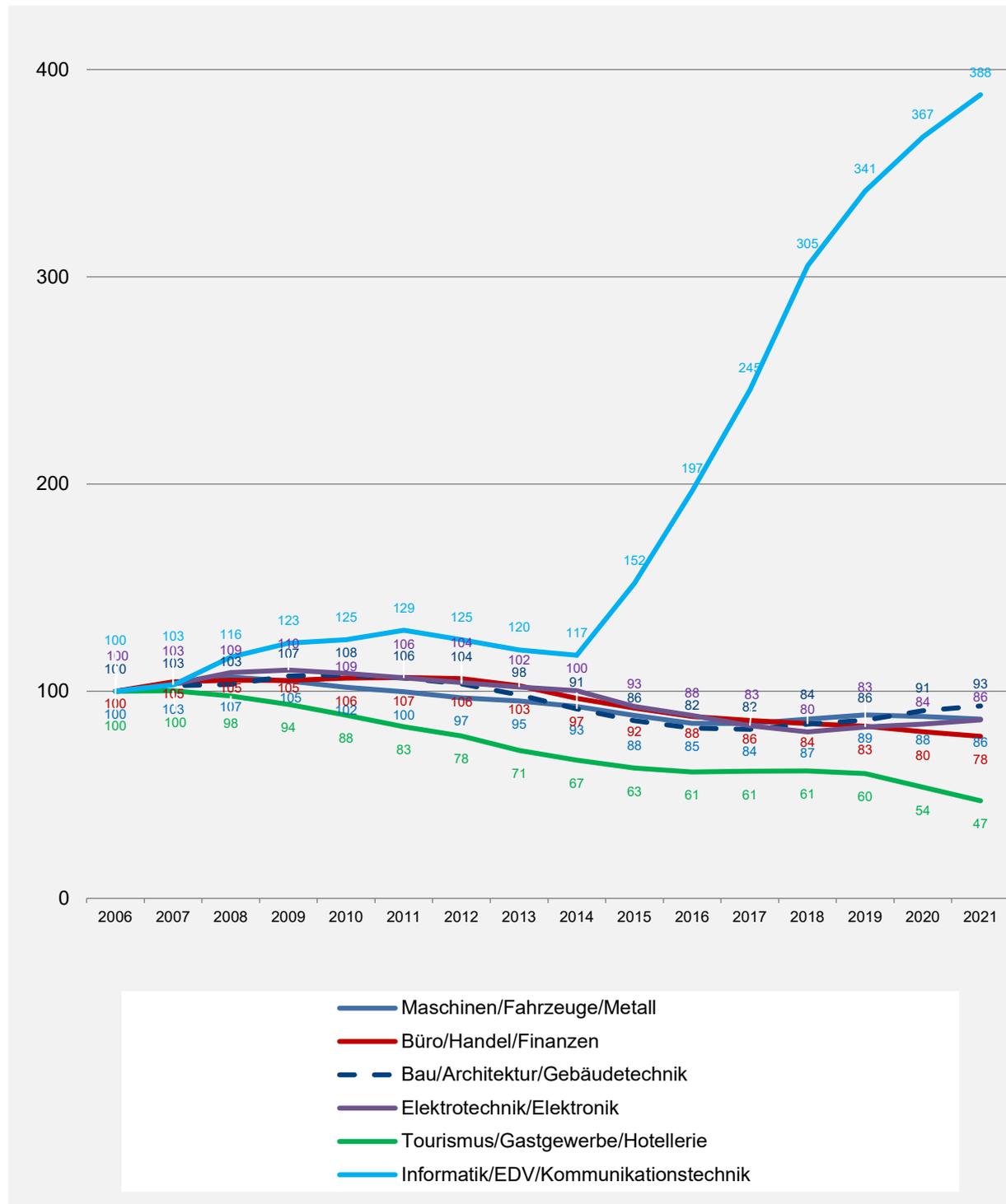
Grafik 8-2 Zahl der Lehrlinge in den sechs größten Lehrberufsgruppen (Absolutzahlen; 2006-2021)



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

Noch markanter fallen die relativen Unterschiede innerhalb der letzten 15 Jahre hinsichtlich der Entwicklung der Zahl der Lehrlinge in den sechs größten Lehrberufsgruppen aus: Während sich von 2006 bis 2021 auf der einen Seite (vor allem aufgrund der 2015 erfolgten Einführung des Lehrberufs „Mechatronik“) die Zahl der Lehrlinge in der Lehrberufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ fast vervierfacht hat (+288%), verringerte sich die Zahl der Lehrlinge im Bereich „Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie“ um mehr als die Hälfte (-53%).

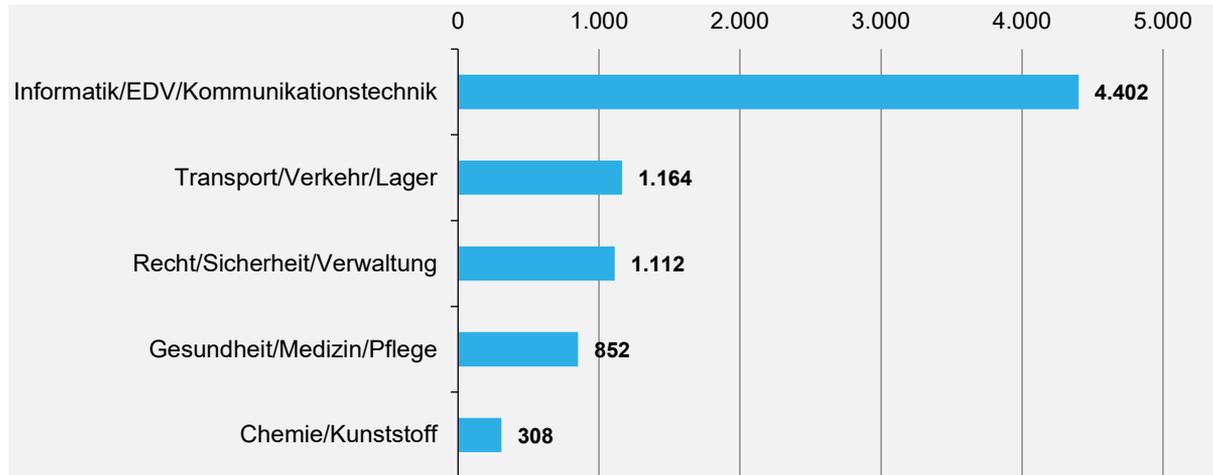
Grafik 8-3 Veränderung der Zahl der Lehrlinge in den sechs größten Lehrberufsgruppen (Relativzahlen: 2006 =100; 2006-2021)



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

Die fünf Lehrberufsgruppen mit den größten Zuwächsen im Zeitraum 2006-2021 sind in Grafik 8-4 dargestellt, jene mit den größten Rückgängen an Lehrlingen in Grafik 8-5.

Grafik 8-4 Die fünf Lehrberufsgruppen mit den größten Zuwächsen an Lehrlingen (absolut)
(Absolutzahlen; 2006-2021)



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

Grafik 8-5 Die fünf Lehrberufsgruppen mit den größten Rückgängen an Lehrlingen (absolut)
(Absolutzahlen; 2006-2021)



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

8.4 Neuordnung des Prozesses der Lehrberufsentwicklung

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

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

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

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

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

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



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

Zentrale Elemente der Leitlinien zur Lehrberufsentwicklung sind:

- **Transparente und verbindliche Struktur**
 - Vorgabe eines formal und zeitlich verbindlichen Ablaufplans zur Entwicklung/Überarbeitung einer Ausbildungsordnung durch das BMDW
 - klare Aufgabenbeschreibung für die involvierten Akteure/Akteurinnen
- **Schlüsselpartner im Entwicklungsprozess**
 - verbindliche Einbindung von facheinschlägigen Berufspraktiker/innen mit Bezug zur Lehrlingsausbildung in den Entwicklungsprozess
 - Einbindung der Sozialpartner im Prozess durch die Nominierung der 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 Forschung und Entwicklung der beruflichen Bildung verfügen)
 - wissenschaftliche Leitung des Entwicklungsprozesses durch ein Forschungsinstitut bis zur Fertigstellung des Expertenentwurfs

Nach dem idealtypischen Modell der Berufsbildentwicklung können Vorschläge für neue Berufsbilder von Sozialpartnerorganisationen, Unternehmen oder dem BMDW selbst kommen. Externe Einrichtungen (Unternehmen, Sozialpartnerorganisationen, etc.) müssen diese Vorschläge dem BMDW 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 dem BMDW selbst erfolgen. Die Vorschläge können laufend eingebracht werden.

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

Die Eckpunkte des Berufsprofils sollen durch die wissenschaftliche Begleitung durch ein Forschungsinstitut mit einer Arbeitsgruppe erarbeitet werden, die aus von den Sozialpartnereinrichtungen nominierten Experten/Expertinnen besteht. Auf Basis des Entwurfs des Berufsprofils soll ein Berufsbild-Entwurf sowie ein Vorschlag für die Prüfungsordnung erstellt werden. Parallel dazu sollen Lehrpläne für die Berufsschulen entwickelt werden. Diese Entwürfe werden von der Arbeitsgruppe unter Beiziehung von Vertreter/innen der Berufsschul-Ausbildung sowie je eine/n Vertreter/in der Sozialpartner überarbeitet und so ein finalisierter Expertenentwurf erarbeitet werden, der neben dem Berufsprofil, dem Berufsbild und der Prüfungsordnung auch einen Motivenbericht und die Dokumentation allfällig geäußerter Vorstellungen zu Lehrberufsverwandtschaften enthält. Dieser Expertenentwurf wird durch das BMDW 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 BMDW inklusive eines Vorschlags für die Verwandtschaftsregelungen übermittelt. Das BMDW entscheidet dann über die endgültigen Inhalte der Ausbildungsordnung (z.B. bei Vorliegen unterschiedlicher Einschätzungen durch die Sozialpartner), erstellt unter wissenschaftlicher Begleitung durch ein Forschungsinstitut den endgültigen Entwurf und führt das Verordnungsverfahren mit allgemeiner Begutachtung durch. Nach Einarbeitung von Stellungnahmen aus der allgemeinen Begutachtung wird die endgültige Verordnung erlassen. Parallel zur Verordnung werden ergänzende Dokumente (Ausbildungsleitfaden, Prüferleitfaden und §3a-Leitfaden) mit wissenschaftlicher Begleitung durch ein Forschungsinstitut bzw. weitere Akteure erstellt.

8.5 Neue Berufsbilder

Eine Ausbildungsordnung umfasst die drei aufeinander abgestimmten Elemente:

Berufsprofil, Berufsbild und Prüfungsordnung.

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

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

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

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

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

Die Gestaltung einer Ausbildungsordnung berücksichtigt folgende Prinzipien:

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

Ziel ist es, klar zum Ausdruck zu bringen,

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

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

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

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

Die ersten beiden fachübergreifenden Kompetenzbereiche betreffen vorwiegend allgemeine Arbeitshaltungen, Verhaltensweisen und Arbeitsmethoden. Querliegende digitale (Schlüssel-)Kompetenzen (nicht berufs- oder branchespezifische Anwendungskompetenzen) wie beispielsweise Informations-,

datenbezogene Kompetenzen, digitale Kommunikations-, Entwicklungs- und Gestaltungskompetenzen beschreibt der dritte fachübergreifende Kompetenzbereich.

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

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

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

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

8.6 Transversale Kompetenzen als Fokus der Lehrberufsentwicklung

Im berufspraktischen Alltag werden neben den fachspezifischen Kompetenzen auch die sogenannten transversalen (also berufsübergreifend relevanten) Kompetenzen immer wichtiger. Dies muss sich daher auch in der berufspraktischen Ausbildung, insbesondere in der dualen Berufsausbildung wiederfinden. Im Jahr 2016 hat das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort daher ein breites Berufsbild-Screening¹¹⁶ in Auftrag gegeben, in dessen Rahmen die bestehenden Ausbildungsordnungen sämtlicher Lehrberufe darauf hin untersucht werden sollten, inwieweit diese den aktuellen Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt entsprechen. Im Rahmen dieses Forschungsprojektes wurde auch eine quantitative Inhaltsanalyse durchgeführt und ein Kompetenzmodell für transversale Kompetenzen entwickelt, das folgende Kompetenzkategorien umfasst:

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

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

¹¹⁶ Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland / Rechberger, Marlis / Schmölz, Alexander (2019). Berufsbild-Screening 2019 und Festlegen einer Prioritätenliste. Wien: ibw/öibf.

Entwicklung berufsübergreifender Berufsbildpositionen zu transversalen Kompetenzen

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

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

Im Rahmen des Projekts werden die notwendigen organisatorischen Schritte und der Abstimmungsbedarf zwischen dem BMDW und dem Bundes-Berufsausbildungsbeirat berücksichtigt.

Ansätze und Ergebnisse internationaler Projekte zu transversalen Kompetenzen

Die Integration transversaler Kompetenzen in die Berufsbildung wird international bereits seit längerem breit diskutiert. Bereits im Jahr 2018 hat das **Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)** im Rahmen des Projekts „Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien“ einen Bericht „Transversale Kompetenzen“¹¹⁷ erstellt, in dem zusammenfassend folgende Aspekte hervorgehoben wurden:

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

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

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

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

¹¹⁷ Scharnhorst, Ursula / Kaiser, Hansruedi (2018). Transversale Kompetenzen. Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFi im Rahmen des Projekts „Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien“. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFi.

- Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck

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

Es wurde festgestellt, dass der transversale Charakter der vier letztgenannten Kompetenzen ihre Bewertung in nationalen Tests erschwert. Darüber hinaus wird davon ausgegangen, dass diese Schlüsselkompetenzen die bedeutendsten Innovationen in Lehr- und Lernpraktiken, Bewertungsinstrumenten und -verfahren sowie Schulorganisation erfordern. EU-Politikdokumente und -berichte weisen darauf hin, dass die Modernisierung der Bewertung eine Herausforderung bleibt und dass die Bemühungen fortgesetzt werden sollten, Instrumente für die individuelle Bewertung von Fähigkeiten zu entwickeln, insbesondere in den Bereichen Problemlösung, kritisches Denken, Zusammenarbeit und unternehmerische Initiative. Schließlich kann die Bewertung von Schlüsselkompetenzen insbesondere in den Ländern mit staatlichen externen Prüfungssystemen eine Herausforderung darstellen.

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

Die wesentlichen Empfehlungen dieses Projektes lauten:

1. Förderung der Schulkultur und Ansatz, der die Entwicklung von TKCs während des Lernens in der Schule bei verschiedenen Aktivitäten fördert. Die Rolle der Schulleiter und Kommunen, die die Schulen verwalten, wurde betont.
2. Einführung gemischter Bewertungsmethoden: Berufsbildungssysteme sollten eine vielfältigere Mischung von Bewertungsmethoden verwenden. Zumindest sollten die Methoden über die klassische schriftliche summative Bewertung (die zwar eine Rolle spielt, aber keinesfalls ausreicht) hinaus erweitert werden. Bemerkenswerte Beispiele waren: Gruppenprojekte, situative Bewertung und Portfolio.
3. Unterstützung von Lehrern und Ausbildern: Lehrern müssen Kurse angeboten werden, und einige dieser Kurse sollten wahrscheinlich obligatorisch sein. Die Vorbereitung der Lehrkräfte auf die Entwicklung und Bewertung von transversalen Kompetenzen ist von entscheidender Bedeutung, nicht nur in Form der Vorbereitung von Materialien und Richtlinien, sondern auch durch die Bereitstellung angemessener Schulungen. Darüber hinaus sollten die Berufsbildungssysteme die kompetentesten Fachleute für den Beruf gewinnen. Ein weiterer Aspekt betrifft die Zusammenarbeit

- von Lehrkräften innerhalb der Schulen zwischen verschiedenen Fachlehrkräften, aber auch zwischen Lehrkräften verschiedener Schulen.
4. Operationalisierung der transversalen Kompetenzen zur Entwicklung und Bewertung: In den meisten Länderberichten wiesen befragte Experten darauf hin, dass transversale Kompetenzen für die Entwicklung und Bewertung während der Schulpraxis nicht ausreichend operationalisiert sind. Daher ist es sowohl für Lehrkräfte als auch für Prüfungsämter schwierig, diese Kompetenzen zu entwickeln und zu bewerten.
 5. Erstellung klarer Richtlinien zur Entwicklung von transversalen Kompetenzen innerhalb von Fächern, einschließlich allgemeiner und beruflicher Fächer. Zentrale Stellen oder Forschungsinstitute sollten genutzt werden, um Praxisbeispiele zu entwerfen, die sowohl gute als auch schlechte, also zu vermeidende Praktiken, aufzeigen.
 6. Intensivierung der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Schulverwaltungen. Unternehmen sind Orte, an denen die Integration individueller Fähigkeiten zu einer Kompetenz stattfindet, transversale Kompetenzen sind als entscheidender Faktor für Fachkompetenz bzw. ganzheitliche Kompetenz zu sehen. Die Zusammenarbeit von Arbeitgebern mit dem Bildungssektor sollte neben organisatorischen Aspekten zu gemeinsamen Kompetenzkonzepten führen.
 7. Transversale Kompetenzen sollten in der Schulpraxis stärker priorisiert werden, es wird jedoch empfohlen, den Ansatz der kleinen Schritte zu wählen. Die Förderung von Aktivitäten im Zusammenhang mit transversalen Kompetenzen kann nicht zu umfangreich sein, da dies die Gefahr einer Abwehrhaltung der Lehrer bergen könnte.
 8. Förderung von Schulen, die an internationalen Wettbewerben und Projekten teilnehmen.

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

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

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

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

9 Digitalisierung in der berufspraktischen Ausbildung

9.1 Lernorte

Die Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt bestimmt seit mehreren Jahren zunehmend die Veränderungen in der Arbeitswelt. Dementsprechend muss die berufliche Erst- und Weiterbildung Aspekte der Digitalisierung sowohl in den zu vermittelnden Kompetenzen als auch in den in der Ausbildung angewendeten Methoden und Hilfsmittel berücksichtigen. Die stärkere Fokussierung auf die Digitalisierung findet einerseits in den aktuellen Lehrberufspaketen (siehe dazu Kapitel 7.2) seinen Niederschlag, andererseits wird derzeit im Rahmen eines Forschungs- und Entwicklungsprojektes, das im Auftrag des BMDW von ibw und öibf in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnereinrichtungen durchgeführt wird, an einem standardisierten Ausgangsdokument für transversale Kompetenzen gearbeitet, das für die Erstellung neuer und die Adaptierung bestehender Ausbildungsordnungen als Vorlage dienen sollen (siehe dazu Kapitel 7.8). Zu diesen transversalen Kompetenzen zählen auch jene digitalen Kompetenzen, die berufsübergreifend im Rahmen der Lehrlingsausbildung vermittelt werden sollen. Darüber hinaus spielen berufsspezifische digitale Kompetenzen in der Lehrlingsausbildung eine immer stärkere Rolle.

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

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

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

Im Rahmen der COVID-19-Pandemie haben sowohl Berufsschulen als auch ÜBA-Einrichtungen Distance Learning als Ersatz für Präsenzunterricht eingesetzt. Im Bereich der ÜBA-Einrichtungen betraf das teilweise auch praktische Übungseinheiten. Im Rahmen des Projektes „ÜBA goes digital“, das von der Ausbildungseinrichtung öibf unter Beteiligung der ÜBA-Ausbildungseinrichtung ipcenter durchgeführt wurde, standen einerseits die Akzeptanz und Zufriedenheit vom Distance Learning im Fokus. Andererseits wurden auch die Auswirkungen eines vermehrten Einsatzes digitaler Medien bzw. Lernorte (etwa Webinaren bzw. flipped classroom) auf die die Ausbildungssituation untersucht. Im Rahmen des Projektes wurden auch Empfehlungen für mögliche Kooperationen zwischen ÜBA-Ausbildungseinrichtungen und Ausbildungsbetrieben und die Aufwertung der überbetrieblichen Berufsausbildung durch eine verstärkte Integration von Aspekten der Digitalisierung formuliert¹¹⁸.

¹¹⁸ Siehe dazu auch: Bauer, Verena / Geppert, Corinna / Schmözl, Alexander (2021). (Ü)BA goes digital – Evaluation des Distance learnings. Wien: öibf.

9.2 Methoden

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

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

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

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

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

Ein wesentliches Element, das in der beruflichen Erst- und Weiterbildung noch zu wenig zum Einsatz kommt, ist die Nutzung von Ausbildungsverbänden (zwischen Betrieben bzw. zwischen (überbetrieblichen) Ausbildungseinrichtungen und Betrieben) zur Verbreiterung der Ausbildung, v.a. auch im berufspraktischen Teil der Ausbildung sowie die (temporäre) Einbeziehung von „dritten“ Lernorten (Ausbildungseinrichtungen, zwischenbetriebliche Ausbildungseinrichtungen wie Bauakademien). Dies gilt es sowohl in der beruflichen Erstausbildung als auch in der beruflichen Weiterbildung sowie in der Ausbildung von Ausbildnern stärker zu nutzen. Ein erstes Pilotprojekt wurde vom öibf in Zusammenarbeit mit dem ibw im Auftrag des waff im Zuge der COVID-19-Pandemie entwickelt (siehe dazu Kapitel 2.3.2).

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

9.3 Initiativen und Maßnahmen

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

Eine Maßnahme, die gefördert wird, ist der **DigiScheck**, die Teilnahme an Kursen, welche die Inhalte des Berufsbildes oder der Berufsschule sowie berufsbildübergreifende berufliche Kompetenzen vermitteln oder festigen (z.B. in den Bereichen Digitalisierung, Ressourcenmanagement oder Klimaschutz), gefördert werden (siehe dazu Kapitel 2.3.1.)

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

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

Ziele, Aktivitäten und Projekte der Taskforce sind:

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

10 Duale Akademie

10.1 Konzept und Qualifikationsprofil der Ausbildung

Die Duale Akademie ist ein Qualifizierungsmodell für die Lehrlingsausbildung von Maturantinnen und Maturanten und bietet den Lehrlingen (Trainees) und Ausbildungsbetrieben auf die Zielgruppe zugeschnittene besondere Standards und zusätzliche Ausbildungselemente:

- Absolvierung einer Berufsausbildung in verkürzter Lehrzeit
- Zielgruppenadäquate Gestaltung des Berufsschulunterrichts
- Vermittlung von Zukunftskompetenzen
- Fachvertiefende Ausbildung in Kooperation mit einem Bildungsträger (z.B. Fachhochschule oder Erwachsenenbildungseinrichtung)
- Bearbeitung eines Zukunftsprojektes mit Bezug zur Ausbildung
- Absolvierung eines berufsbezogenen Auslandspraktikums
- Erweiterung der Kompetenzen im erlernten Beruf nach Ablegen der Lehrabschlussprüfung durch Erwerb von Fachpraxis im Ausmaß von mindestens einem Jahr und
- darauf aufbauende Absolvierung eines Fachgespräches zur Feststellung der beruflichen Handlungskompetenz

Das Qualifikationsprofil beschreibt das Ausbildungsziel der Dualen Akademie. Fachrichtungsunabhängig verfügen Absolventinnen und Absolventen der Dualen Akademie über die folgenden Kompetenzen:

Absolventinnen und Absolventen der Dualen Akademie sind in der Lage,

- auf fachliche Herausforderungen zu reagieren, indem sie den Sachverhalt aus verschiedenen Perspektiven bewerten und entsprechende Lösungen eigenverantwortlich umsetzen bzw. diese gegenüber entscheidungsbefugten Personen argumentieren können,
- fachliche Tätigkeiten, die auch umfassend und herausfordernd sein können, durchzuführen,
- Wünsche von Kundinnen/Kunden zu ermitteln, sie fachlich zu beraten sowie Lösungsansätze vorzuschlagen,
- Kundenaufträge/Projekte nach personal- und betriebswirtschaftlichen Vorgaben zu planen, zu kalkulieren und Angebote zu erstellen, allenfalls mit Unterstützung entscheidungsbefugter Personen,
- die Durchführung von Kundenaufträgen/Projekten oder Teilbereiche der Durchführung zu organisieren, zu koordinieren und (in Abhängigkeit ihrer Größe und Komplexität) zu leiten,
- kleinere Arbeitsteams zu führen,
- Sachverhalte zielgruppen- und situationsadäquat darzustellen bzw. zu präsentieren,
- mit verschiedenen Zielgruppen der jeweiligen Situation und dem Zweck entsprechend zu kommunizieren,
- Prozesse und Arbeitsabläufe im Rahmen ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung der Zusammenhänge und Abhängigkeiten zu bewerten und Schlussfolgerungen für Verbesserungen bzw. Optimierungserfordernisse zu ziehen,
- mit ausländischen Kundinnen und Kunden sowie Partnerinnen und Partnern unter Beachtung interkultureller Verhaltensweisen zu agieren und zu kommunizieren, auch in englischer Sprache,
- Lehrlinge fachlich anzuleiten sowie deren fachliche Weiterentwicklung in Abstimmung mit dem/der Ausbilder/in zu fördern,
- mit sozialen und digitalen Medien umzugehen und sie für unternehmerische Zwecke zu nutzen,
- im Rahmen ihrer Tätigkeit betriebsspezifische Softwaresysteme zur unternehmerischen Ressourcenplanung zu bedienen,
- die gängigen Office-Programme im Rahmen ihrer Tätigkeit unter Beachtung IT-sicherheitsrelevanter Aspekte zu verwenden.

10.2 Ausbildungsangebote und Koordination

Grundlage des bundesweit einheitlichen Standards für die Duale Akademie ist die Richtlinie des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort¹¹⁹.

Die Duale Akademie (DA), die in Oberösterreich initiiert und seit dem Jahr 2018 angeboten wird, richtet sich als zielgruppenspezifisches Programm an Maturantinnen und Maturanten mit Interesse an einer unternehmensbasierten, beruflichen Ausbildung im Rahmen der Lehrlingsausbildung. Sie schließt mit der Qualifikation „DA Professional“ ab. Dieser Abschluss soll in der Folge in das geplante System der Höheren Berufsbildung integriert werden. Die Duale Akademie ist eine Ergänzung zum bestehenden berufsbezogenen, tertiären Bildungsangebot in Österreich und soll zur Erhöhung der Durchlässigkeit des (Berufs-)Bildungssystems beitragen.

Als Prototyp wurde die Ausbildung im Rahmen der Dualen Akademie in der Fachrichtung „Mechatronik-Automatisierungstechnik“ dem Niveau 5 des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) zugeordnet. Alle Angebote im Rahmen der Dualen Akademie orientieren sich an diesem Qualifikationsniveau.

Das Ausbildungsmodell wird mit den Wirtschaftskammern laufend österreichweit ausgerollt. Für den Lehrgang 2022/23 stehen folgende Lehrberufe für die Ausbildung zum „DA Professional“ zur Verfügung: Mechatronik, Kunststofftechnik, Metalltechnik, KFZ-Technik, Elektrotechnik, Großhandelskaufmann/-kauffrau; Einzelhandelskaufmann/-kauffrau, Applikationsentwicklung-Coding, IT-Systemtechnik, Speditionskaufmann/-frau, Betriebslogistikkaufmann/-frau, Bankkaufmann/-frau, Bautechnische Assistenz.

Informationen zur Dualen Akademie und den angebotenen Berufen finden sich unter www.dualeakademie.at. Der Ausbau und die Förderung des Programms „Duale Akademie“ ist auch im Regierungsprogramm 2020 bis 2024 verankert. Für die Koordination der Dualen Akademie wurde in der Abteilung Bildungspolitik der Wirtschaftskammer Oberösterreich das Duale Akademie Bundesbüro eingerichtet.

10.3 Strukturelle Förderprojekte

Die Qualifikation „DA Professional“ ist grundsätzlich mit jedem österreichischen Lehrberuf kombinierbar, sofern dazu ein Lehrgang im Rahmen der Dualen Akademie angeboten wird. Die Ausbildung erfolgt an unterschiedlichen Lernorten. Die berufspraktische Ausbildung erfolgt im Betrieb, in der Berufsschule erfolgt der Unterricht in den berufsspezifischen Gegenständen in eigenen Berufsschulklassen nach einem eigenen Lehrplan. Darüber hinaus sollen im Rahmen eines Ausbildungsverbundes Zusatzmodule über ergänzende soziale, digitale und internationale Kompetenzen („Zukunftskompetenzen“) vermittelt werden, die fachrichtungsübergreifend konzipiert wurden. Diese Maßnahmen sind im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung mit 75% der Kurskosten (bis zur Höhe der entsprechenden Deckelung) förderbar.

Gemeinsam mit dem Lehrbetrieb wählt der/die Lernende ein „Zukunftsprojekt“, die über dieses Projekt erstellte Arbeit wird vor einer Expertenkommission präsentiert. Zur Fachvertiefung wird die Ausbildung durch Lerneinheiten mit Vortragenden aus Bildungseinrichtungen (z.B. Fachhochschulen oder Erwachsenenbildungseinrichtungen) ergänzt. Die erfolgreiche Absolvierung der fachvertiefenden Ausbildung wird durch ein Zertifikat bestätigt.

Zur Erlangung internationaler beruflicher Erfahrung muss ein mindestens einwöchiges Auslandspraktikum absolviert werden, die Abwicklung kann über ERASMUS+ oder ein vergleichbares europäisches, nationales oder unternehmensinternes Programm erfolgen. Unterstützung bei der Abwicklung bietet der Verein für Internationalen Fachkräfteaustausch (www.ifa.or.at). In Ausnahmefällen kann das Auslandspraktikum durch eine in Inhalt und Ausmaß vergleichbare Maßnahme wie bspw. Inlandspraktikum oder Auslandskorrespondenzen ersetzt werden. Nach Ende der Lehrzeit gemäß Lehrvertrag schließt eine mindestens einjährige betriebliche Praxis an, die mit einem Fachgespräch über die zusätzlich erworbenen beruflichen Kompetenzen abgeschlossen wird.

¹¹⁹ <https://www.bmdw.gv.at/dam/jcr:e94aa719-2bdb-49e1-b5e9-a86a9ca1257e/Richtlinie%20Duale%20Akademie.pdf>

11 Berufliche Weiterbildung

11.1 Berufsreifeprüfung

Seit April 2017 wird die Berufsreifeprüfung (BRP) zentralisiert nach dem Format der standardisierten Reife- und Diplomprüfung (SRDP) durchgeführt. Für Kandidatinnen und Kandidaten, die die Lehre mit Matura machen, gelten die gleichen Bestimmungen. Das Absolvieren einer Berufsreifeprüfung ermöglicht einen uneingeschränkten Zugang zum Besuch von Universitäten, Hochschulen, Fachhochschulen, Akademien und Kollegs. Ein Studienwechsel ist jederzeit möglich.

Die Voraussetzung für die Zulassung zur Berufsreifeprüfung ist eine abgeschlossene berufliche Erstausbildung (z.B. Lehrabschluss, berufsbildende mittlere Schule, Schule für Gesundheits- und Krankenpflege). Bevor Prüfungen absolviert werden können, ist ein Zulassungsansuchen an einer öffentlichen höheren Schule einzubringen. Die Zulassungsvoraussetzung muss spätestens bei Antritt zur letzten Teilprüfung nachgewiesen werden.

Die Berufsreifeprüfung besteht aus vier Teilprüfungen mit den Anforderungen einer Reifeprüfung einer höheren Schule. Alle BRP-Kandidatinnen und -Kandidaten legen eine schriftliche Prüfung im Format der SRDP in den Gegenständen Deutsch und Mathematik ab. In Deutsch ist auch eine mündliche Prüfung zu absolvieren. In Mathematik besteht die Möglichkeit, eine Kompensationsprüfung abzulegen, falls die schriftliche Prüfung negativ ausfällt. Im Gegenstand Englisch haben die KandidatInnen die Wahl, ob Sie zu einer schriftlichen oder mündlichen Prüfung antreten. Die mündliche Prüfung wird nicht zentralisiert durchgeführt.

Die Prüfungsvorbereitung kann im Selbststudium oder im Rahmen von Vorbereitungslehrgängen (Erwachsenenbildungsinstitutionen, Schulen für Berufstätige, Schulen im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit) erfolgen. Für die Vorbereitungskurse und Prüfungen zur Berufsmatura fallen für die Lehrlinge keine Kosten an. Werden Vorbereitungslehrgänge an anerkannten Einrichtungen der Erwachsenenbildung besucht, so können bis zu drei Prüfungen dort abgelegt werden. Eine Prüfung muss jedenfalls an einer öffentlichen höheren Schule abgelegt werden. Drei der vier Teilprüfungen können bereits während der Lehrzeit absolviert werden. Der Zeitpunkt der letzten Teilprüfung muss jedoch nach dem 19. Geburtstag liegen.

Bei der Berufsreifeprüfung entstehen Kosten für die Vorbereitungslehrgänge. Diese variieren von Anbieter zu Anbieter und von Fach zu Fach. Sie müssen aber mit rund EUR 3.000.- Kursgebühren für 4 Fächer rechnen. Auch für den Antritt zu den Prüfungen entfallen Kosten. Diese variieren nach Prüfungsorten der Berufsreifeprüfung. Prüfungsgebühren an den Höheren Schulen sind deutlich geringer als die Prüfungsgebühren jener Anbieter, die Vorbereitungslehrgänge und Prüfungen anbieten dürfen.

Zuschüsse und Förderungen für die Berufsreifeprüfung sind in jedem Bundesland verschieden - sie werden teilweise vom Land, von der Arbeiterkammer oder dem Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) gemeinsam mit der Wirtschaftskammer gewährt.

11.2 Lehre mit Matura

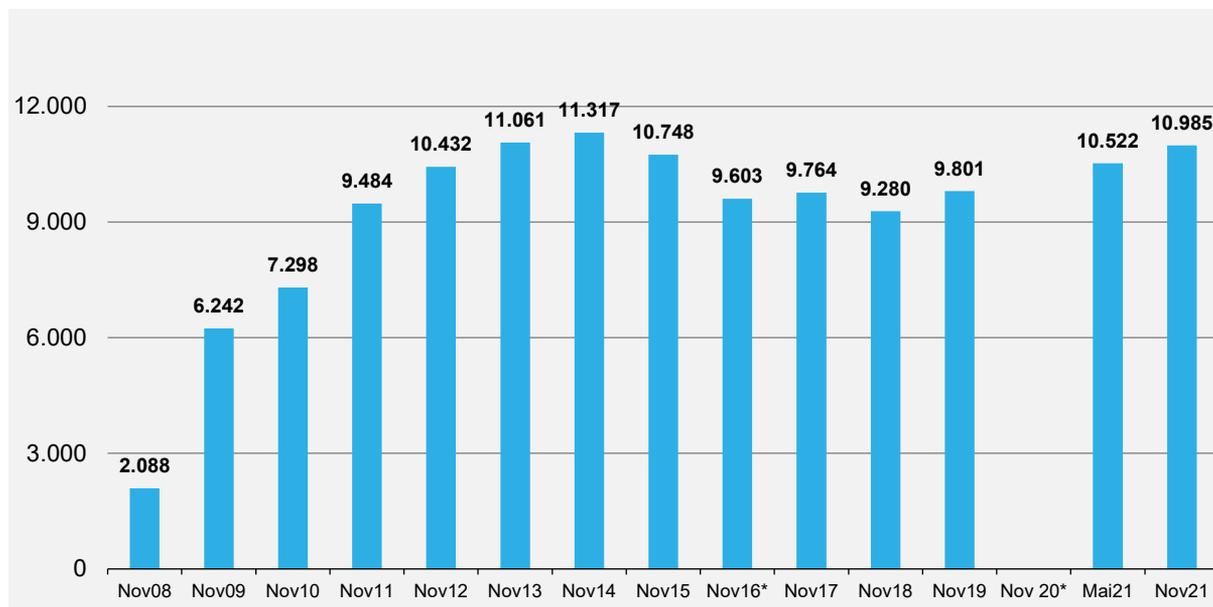
Im Jahr 2008 wurde das Bundesgesetz über die Berufsreifeprüfung in Österreich geändert. Drei der vier Teilprüfungen (Deutsch, lebende Fremdsprache, Mathematik und ein Fachbereich aus dem jeweiligen Lehrberuf) können nun bereits vor der Lehrabschlussprüfung abgelegt werden, die letzte Teilprüfung danach mit Erreichen des 19. Lebensjahres. Bis 2008 war die Berufsreifeprüfung für Lehrlinge erst nach Lehrabschluss möglich und in der Regel mit erheblichen Kosten für die (angehenden) MaturantInnen verbunden. Durch die Novelle des Berufsreifeprüfungsgesetzes und ein zusätzliches Förderprogramm des Bundes können sich Lehrlinge ab September 2008 auf die Matura kostenfrei und parallel zur Lehre vorbereiten (Quelle: BMBWF). Dieses neue Modell des ausbildungsbegleitenden Erwerbs der Berufsreifeprüfung wird offiziell als „**Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung**“ bezeichnet. In der Praxis hat sich vor allem der Begriff „**Lehre mit Matura**“ durchgesetzt.

Im Rahmen des mehrstufigen Aufnahmeverfahrens ist für Lehrlinge neben der Erstellung eines Motivationsschreibens, einer verpflichtenden Eingangsberatung und Potenzialanalyse auch eine Eingangsphase mit „Auffrischkursen“ in Deutsch, Mathematik und Lebende Fremdsprache Englisch vorgesehen. Danach wird mit dem Lehrling die Teilnahme am Förderprogramm erörtert und über die Aufnahme eine Entscheidung getroffen. Im Rahmen des Aufnahmeverfahrens wird durch die jeweilige Projektpartnerschaft gemeinsam mit den Interessierten auch ein individueller Bildungsplan für die Absolvierung des Programms erstellt.

Die bisher vorliegenden TeilnehmerInnenzahlen bestätigen die Bedeutung dieses Modells (vgl.). Im Zeitraum 1. Mai 2021 – 31. Oktober 2021 (Datenerfassung bis 15. November 2021) nahmen 10.985 Lehrlinge am Projekt „Lehre mit Matura“ teil. Das heißt, dass etwa (grob geschätzt¹²⁰) 6% aller Lehrlinge das Ausbildungsmodell „Lehre mit Matura“ wählen. Durch eine veränderte Zählweise sind die Zahlen von 2021 nicht gut mit den Vorjahren vergleichbar.

¹²⁰ Der Wert kann nur geschätzt werden, da in der Zahl von 10.985 TeilnehmerInnen auch (schon) Personen enthalten sind, welche die Lehre bereits abgeschlossen haben und daher keine Lehrlinge mehr sind. (Anm.: Zur vierten und letzten Teilprüfung darf nicht vor dem Ablegen der Lehrabschlussprüfung angetreten werden.)

Grafik 11-1 TeilnehmerInnen „Lehre mit Matura“
(Absolut, 2008 – 2021)



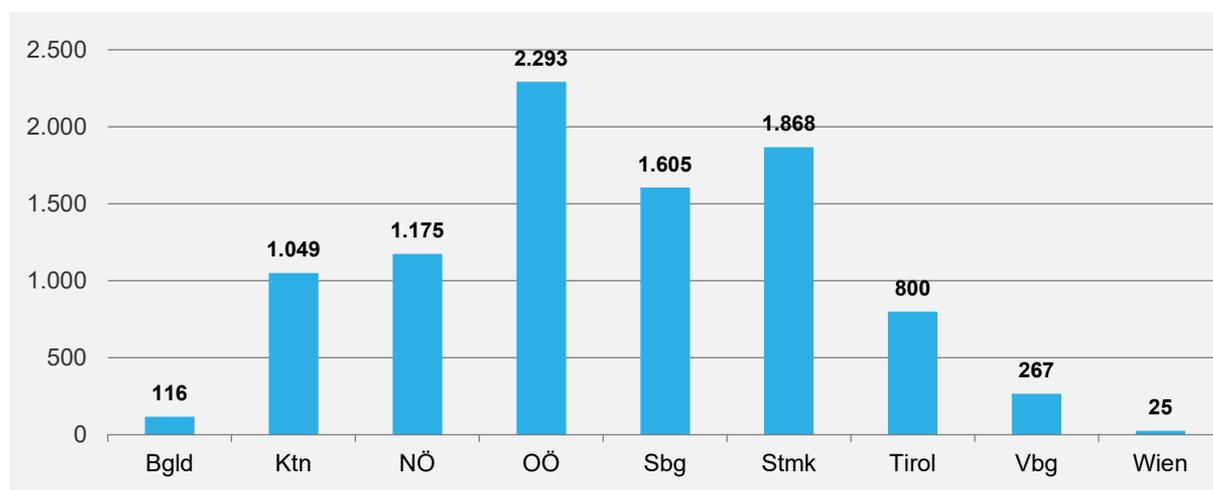
Stand: 15. des jeweiligen Monats (November bzw. Mai)

Quelle: BMBWF

* Anmerkungen: Ab 2016 wurden die TeilnehmerInnen in der Eingangsphase generell nicht mehr mitgezählt (um Doppelzählungen zu vermeiden). Mit der Neuaufstellung des Programms im Juli 2020 wurde auch das Datenmonitoring neu aufgesetzt. Die Daten werden nun für zwei Leistungszeiträume pro Jahr ausgewiesen – ein Leistungszeitraum geht von Anfang Mai bis Ende Oktober (die entsprechende Datenerfassung erfolgt bis 15. November) und von Anfang November bis Ende April des Folgejahres (die entsprechende Datenerfassung erfolgt bis 15. 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 wurde daher verzichtet. (Quelle: BMBWF).

Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 11-2) befanden sich von Anfang Mai 2021 bis Ende Oktober 2021 (Stand: 15. November 2021) die (absolut) meisten TeilnehmerInnen an der „Lehre mit Matura“ in Oberösterreich (n = 2.293).

Grafik 11-2 TeilnehmerInnen „Lehre mit Matura“ nach Bundesländern
(Absolut, Stand November 2021)



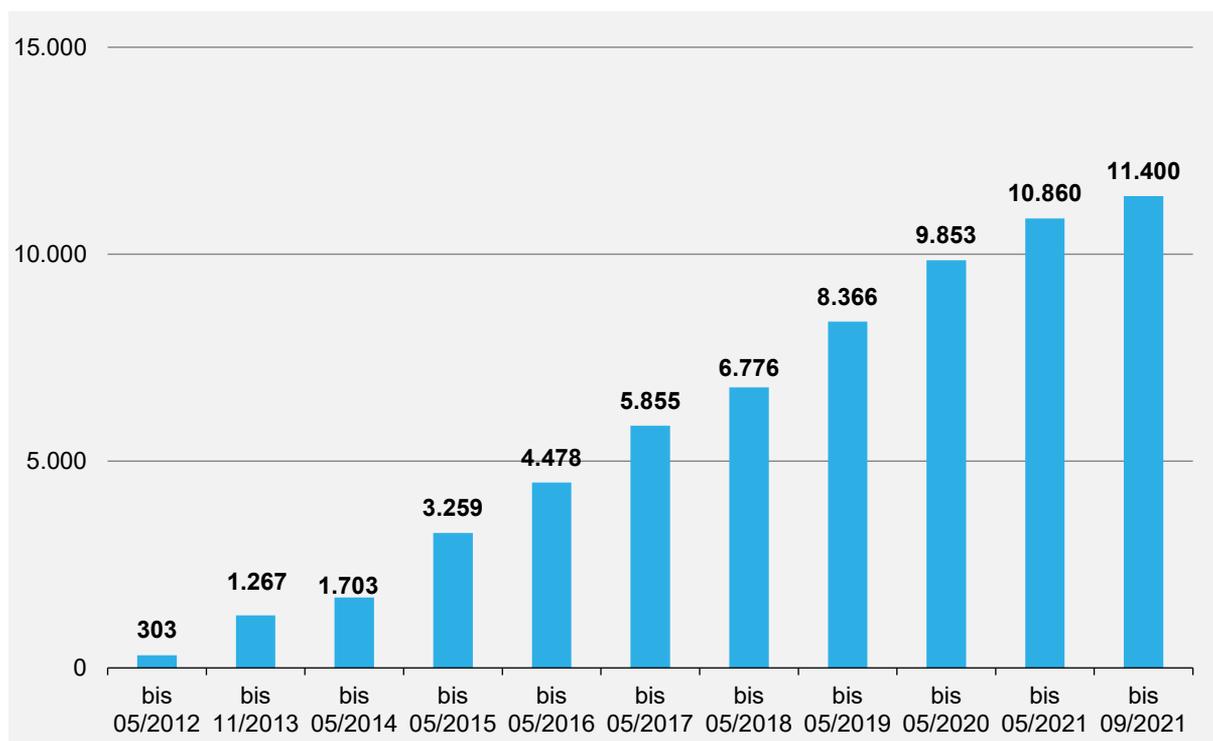
Quelle: BMBWF + ibw-Berechnungen

Anmerkung: TeilnehmerInnen von Anfang Mai 2021 bis Ende Oktober 2021 (Stand: 15. November 2021)

Die Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung erfolgt in (für die Lehrlinge kostenfreien) Vorbereitungskursen, die bei Einrichtungen der Erwachsenenbildung sowie weiterführenden Schulen (Berufsschulen und höhere Schulen) angeboten werden. Erfolgt der Besuch der Vorbereitungskurse auf die Berufsreifeprüfung während der Lehrzeit, kann die Lehrzeit im Ausmaß des zusätzlichen (Berufs-)Schulbesuches verlängert werden (in der Regel um ein halbes Jahr). Mit der Novelle zum Berufsausbildungsgesetz 2015 wurde ein gesetzliches Standardmodell eingeführt, das den Lehrberechtigten und Lehrlingen eine aliquote Lehrzeitverlängerung zur besseren Vorbereitung auf die Matura ermöglicht. (Quelle: BMDW)

Seit 2011 gibt es auch bereits die ersten AbsolventInnen dieses neuen Ausbildungsmodells, insgesamt¹²¹ n = 11.400 bis November 2021 (vgl. Grafik 11-3). Die Zahl der AbsolventInnen steigt relativ kontinuierlich, auch wenn nur ein Teil der TeilnehmerInnen am Modell „Lehre mit Matura“ dieses auch erfolgreich beendet. Laut BMBWF sind bis 2020 rund 36 Prozent der Teilnehmenden aus dem Förderprogramm ausgeschieden (Quelle: BMBWF, 12.2.2020).

Grafik 11-3 AbsolventInnen „Lehre mit Matura“
(Gesamtwerte absolut, 2012 – 2021)



Stand: 15. Mai/November des jeweiligen Jahres

Quelle: BMBWF + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Obwohl das Modell „Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung“ erst 2008 startete, sind die ersten AbsolventInnen bereits vor 2012 zu verzeichnen. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in Kärnten schon davor ein Pilotprojekt durchgeführt wurde.

In der AbsolventInnen-Statistik scheinen nicht alle AbsolventInnen auf, da nicht alle Personen, welche sämtliche Teilprüfungen erfolgreich absolviert haben, die für die Abwicklung des Förderprogramms zuständige Trägerorganisation darüber informieren (Quelle: BMBWF).

¹²¹ In der Statistik scheinen allerdings nicht alle AbsolventInnen auf, da nicht alle Personen, welche sämtliche Teilprüfungen erfolgreich absolviert haben, die für die Abwicklung des Förderprogramms zuständige Trägerorganisation darüber informieren (Quelle: BMBWF).

11.3 Berufsreifepfung und tertiäre Ausbildungen

Die Berufsreifepfung bietet LehrabsolventInnen die Möglichkeit, im Anschluss an eine Lehrlingsausbildung eine tertiäre Bildungseinrichtung zu besuchen. Im Studienjahr 2018/19 haben 912 Personen (darunter 404 Frauen und 57 ausländische Studierende), die zuvor eine Berufsreifepfung abgelegt hatten, erstmals ein Studium an einer öffentlichen Universität aufgenommen¹²². Sie stellten damit 2,8% aller Erstimmatrikulierten dar. Insgesamt waren im Wintersemester 2018/19 7.316 Personen mit Berufsreifepfung als ordentliche Studierende an öffentlichen Universitäten inskribiert (davon 3.184 Frauen und 336 ausländische Studierende). Das entspricht einem Anteil von 2,7% aller ordentlich Studierenden.¹²³

Bei Fachhochschulen ist der Anteil der Studierenden mit Berufsreifepfung deutlich höher: Im Wintersemester 2019/20 hatten 1.515 Personen (darunter 546 Frauen und 64 ausländische Studierende) den Zugang zum FH-Studium über die Berufsreifepfung erhalten¹²⁴. Das sind 7,1% aller Studierenden bzw. 7,5% aller FH-Studierenden mit Reifepfung. Insgesamt waren im Wintersemester 2019/20 3.882 Personen mit Berufsreifepfung als ordentlich Studierende inskribiert (davon 1.386 Frauen und 151 ausländische Studierende). Das entspricht einem Anteil von 7,0% aller ordentlich Studierenden. An den österreichischen Fachhochschulen waren in diesem Zeitraum zudem 3.372 Studierende ohne Reifepfung inskribiert, davon 872, die eine Lehre absolviert hatten und 29 Personen, die eine Werkmeisterschule besucht hatten.¹²⁵

Für Privatuniversitäten und Pädagogische Hochschulen liegen keine Zahlen der Studierenden bzw. Erstimmatrikulierten nach Art der Zugangsberechtigung vor.

¹²² http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/hochschulen/studierende_belegte_studien/121624.html

¹²³ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/hochschulen/studierende_belegte_studien/121587.html

¹²⁴ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/hochschulen/studierende_belegte_studien/121283.html

¹²⁵ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/hochschulen/studierende_belegte_studien/121270.html

11.4 Lehre nach Matura

Der Anteil von LehranfängerInnen mit Matura/Studienberechtigung ist in Österreich traditionellerweise sehr gering. Zur Ermittlung dieses Anteils wird hier nicht auf die SchülerInnen der ersten Berufsschulklasse, sondern auf die NeueinsteigerInnen in der Berufsschule Bezug genommen, da viele MaturantInnen nicht die erste Berufsschulklasse besuchen (müssen). Lediglich 2,3% der NeueinsteigerInnen¹²⁶ an den Berufsschulen verfügten laut Statistik Austria im Schuljahr 2017/18 über eine Reifeprüfung (Matura), d. h. in der Regel über einen Abschluss einer AHS-Oberstufe oder einer BHS. Dieser Anteil liegt beispielsweise in Deutschland wesentlich höher, wo 2017 (bei steigender Tendenz) insgesamt bereits 29,2 % aller Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über eine Studienberechtigung verfügten.¹²⁷

Die Umsetzung einer Lehrausbildung für Personen mit Matura erfolgt in Österreich folgendermaßen (Quelle: WKÖ):

Verkürzte Lehrzeit

MaturantInnen können schneller einen Beruf erlernen. Die Lehrzeit verkürzt sich (optional) genau um ein Jahr: Das heißt aus 3 Jahren Lehrzeit werden 2 Jahre, aus 4 Jahren werden 3 Jahre. Die Verkürzung ist nicht verpflichtend, es kann auch die normale Lehrzeit vereinbart werden. Zweijährige Lehrberufe können allerdings nicht verkürzt werden. Die Verkürzung findet so statt, dass sich die jeweiligen Lehrjahre reduzieren: Bei Verkürzung von dreijährigen Lehrberufen ist das pro Lehrjahr ein Drittel: Statt 12 Monaten dauert jedes „Lehrjahr“ nur 8 Monate. Bei vierjährigen Lehrberufen werden die ersten beiden Lehrjahre ebenfalls auf 8 Monate verkürzt, die letzten beiden auf 10 Monate (8-8-10-10 Monate). Bei 3,5-jährigen Lehrberufen bleibt das letzte Halbjahr unverändert (8-8-8-6 Monate). Diese Anrechnungen sind verpflichtend einzuhalten. Bei AbsolventInnen von Berufsbildenden Schulen kann es für fach einschlägige Lehrberufe weitergehende Anrechnungen oder sogar den Ersatz der gesamten Lehrzeit geben. Im Zuge der BAG-Novelle 2019/20 wurde die nachfolgende Lehrausbildung in einem verwandten Lehrberuf dahingehend neu geregelt, dass zukünftig eine um max. ein Jahr verlängerbare restliche Lehrzeit zur Verfügung steht.

Lehrlingseinkommen bei verkürzter Lehrzeit

Bei verkürzter Lehrzeit gibt es Sonderregelungen betreffend des Lehrlingseinkommens. Diese können sich aus dem jeweiligen Kollektivvertrag oder aus Vorgaben eines Fördermodells ergeben. Als Grundregel bei verkürzter Lehrzeit gilt, dass sich das Lehrlingseinkommen an die Verkürzung der Lehrjahre anpasst: Bei dreijährigen Lehrberufen ist daher für die ersten 8 Monate das Einkommen für das 1. Lehrjahr, für die zweiten 8 Monate für das zweite Lehrjahr und für die dritten 8 Monate für das dritte Lehrjahr zu zahlen. Oft wird bereits im ersten Lehrjahr das Einkommen für das 2. Lehrjahr bezahlt. Für über-18-jährige Lehrlinge ist in manchen Kollektivverträgen ein erhöhtes Lehrlingseinkommen verpflichtend vorgesehen. Auch aus Förderrichtlinien kann sich ein höheres Lehrlingseinkommen ergeben.

¹²⁶ Quelle: Sonderauswertung Statistik Austria.

¹²⁷ Quelle: BIBB (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, Bonn.

Berufsschule bei verkürzter Lehrzeit

Die Umsetzung der verkürzten Lehrzeit in der Berufsschule hängt vom jeweiligen Lehrberuf ab: In einigen Lehrberufen gibt es bereits eigene Klassen für Lehrlinge mit verkürzter Lehrzeit, die auf die abweichende Dauer der einzelnen „Lehrjahre“ abgestimmt sind. In Lehrberufen, wo es keine eigenen Klassen gibt, muss die Abwicklung mit der jeweiligen Berufsschule besprochen werden. Im Regelfall können MaturantInnen eine Schulstufe der Berufsschule überspringen, sodass sich der Abschluss der Berufsschule in der verkürzten Lehrzeit ausgeht. Zusätzlich können auf Antrag MaturantInnen von einzelnen Fächern befreit werden, wenn sie bereits entsprechende Vorkenntnisse haben.

Förderungen für Lehrbetriebe

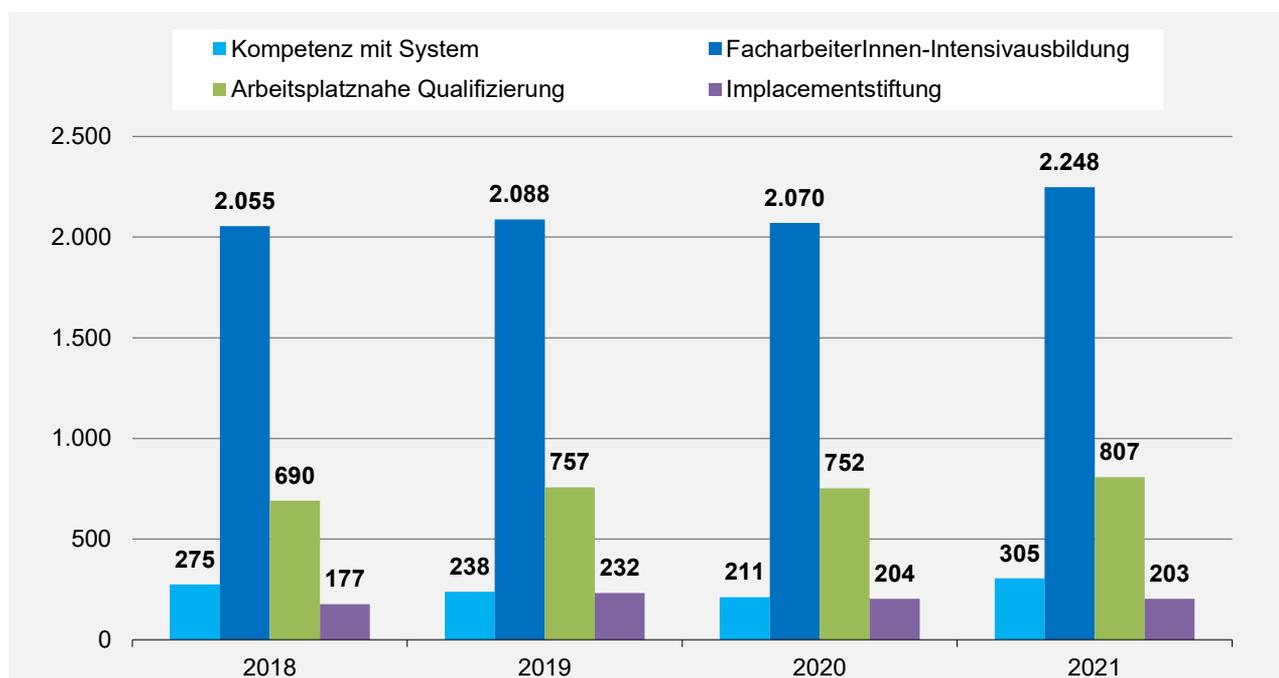
Die Lehrstellenförderung des AMS (vgl. Abschnitt 6) beinhaltet eine Förderung, wenn das (im zuständigen Kollektivvertrag vorgesehene) höhere Lehrlingseinkommen für über 18-Jährige oder der HilfsarbeiterInnenlohn bezahlt wird. Alternativ dazu sieht auch die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG (vgl. Abschnitt 5) eine Möglichkeit der Förderung einer Lehrausbildung für Erwachsene vor, wenn die Bezahlung mindestens nach dem Entgelt für Hilfskräfte laut dem jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag erfolgt.

11.5 Lehrausbildungen für Erwachsene

Eine Lehrausbildung verringert das Arbeitslosigkeitsrisiko erheblich (vgl. Abschnitt 32.2) und ist daher auch ein probates Mittel zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von (arbeitssuchenden) Erwachsenen. Eine duale Ausbildung (Lehre) ist nicht nur für Jugendliche bestimmt, sondern kann auch von Erwachsenen absolviert werden. Dafür gibt es verschiedene Möglichkeiten und Förderungen. Die Lehrausbildung für Erwachsene gewinnt aufgrund der demografischen Entwicklung besondere Bedeutung. Insgesamt ist ein deutlicher Anstieg an abgelegten und bestandenen Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg zu beobachten (vgl. Abschnitt 22.4).

Das AMS führt aus diesem Grund neben der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) für Jugendliche in beachtlicher Zahl auch Maßnahmen für Erwachsene mit dem Ziel Lehrabschluss (vgl. Grafik 11-4) durch, vor allem sog. „Facharbeiterintensivausbildungen“ für Erwachsene, welche in der Regel 12 bis 24 Monate dauern und auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten. Im Jahr 2021 haben 2.248 Personen eine derartige Facharbeiterintensivausbildung im Auftrag des AMS abgeschlossen, etwas mehr als in den Jahren davor (also auch mehr als vor der COVID-19-Pandemie). Gerade angesichts eines drohenden massiven Fachkräftemangels (vgl. Abschnitt 32.5) gewinnt die Lehrausbildung für Erwachsene besondere Bedeutung im Sinne der optimalen Nutzung aller Qualifikations- und Qualifizierungspotenziale.

Grafik 11-4 Über-25-Jährige in abgeschlossenen AMS-Maßnahmen mit Lehrabschluss (2018-2021)



Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Stand: 21.04.2022

Anmerkung: Alter (über 25 Jahre) zum Eintrittsdatum.

11.6 Validierung von Kompetenzen – Lehre im 2. Bildungsweg

In Österreich bestehen zurzeit vorwiegend zwei Möglichkeiten, die Lehre im zweiten Bildungsweg im Sinne einer „Ausnahmsweisen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (LAP)“ zu absolvieren:

- Die Zulassung zur LAP im zweiten Bildungsweg kann nach Vollendung des 18. Lebensjahres ohne die Absolvierung eines Lehrverhältnisses erfolgen, sofern glaubhaft gemacht bzw. nachgewiesen werden kann, dass die jeweilige Person jene Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat, die für das Ausüben des Lehrberufs maßgeblich sind.¹²⁸ Die Nachweise über das Erwerben dieser Kenntnisse und Fähigkeiten müssen in Form von Bescheinigungen über Anlerntätigkeiten bzw. sonstige praktische Tätigkeiten, Kurs-/Schulbesuche etc. erbracht werden und dabei in Bezug auf die Dauer (und inhaltliche Relevanz) mindestens die Hälfte der Lehrzeit betragen, die für den Lehrberuf veranschlagt ist.
- Die ausnahmsweise Zulassung zur LAP kann auch dann erfolgen, wenn zumindest die Hälfte der Lehrzeit in einem Lehrverhältnis gemäß § 23 Abs. 5 lit. b BAG absolviert wurde, sofern keine Möglichkeit bestand, einen Lehrvertrag für die restliche Dauer der Lehrzeit abzuschließen. Darüber hinaus darf der Prüfungstermin der ausnahmsweisen Zulassung zur LAP nicht vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem die LAP im regulären Lehrverhältnis frühestens absolviert hätte werden können.

Die Möglichkeit der „Ausnahmsweisen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (LAP)“ für Erwachsene, welche keine Lehre absolviert haben, sich aber dennoch die für einen bestimmten Lehrberuf nötigen Kenntnisse – etwa durch Anlerntätigkeiten, Kurse etc. – aneignen konnten, basiert auf der Logik der Validierung von erworbenen Kompetenzen. Während sich Anerkennungsverfahren (beispielsweise von im Ausland erworbenen Abschlüssen) mit Entsprechungen von Qualifikationen bzw. formalen Abschlüssen beschäftigen und dabei vor allem Lehrpläne oder Curricula heranziehen, setzen Validierungsverfahren bei den Lernergebnissen (Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen) einer Person an und können – wie im Falle der ausnahmsweisen Zulassung zur LAP – zum Ausstellen von Zeugnissen bzw. Diplomen führen.¹²⁹

Im Rahmen der „Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich“ (BMWF/BMB 2017) wird grundsätzlich zwischen zwei Säulen der Validierung von Kompetenzen unterschieden:

- **Summative Validierungsverfahren:** Summative Validierungsansätze zeichnen sich durch ihre Anforderungs- und Standardbezogenheit aus. Ansätze summativer Verfahren beinhalten Verfahren der Überprüfung, Bewertung und Zertifizierung von erworbenen Kompetenzen gemessen am jeweiligen Standard (z. B. Lehrabschlussprüfung). Bezugspunkt für das summative Validierungsverfahren sind jeweils die definierten Standards, die für das Erwerben einer formalen oder non-formalen Qualifikation benötigt werden.
- **Formative Validierungsverfahren:** Formative Validierungsansätze weisen hingegen keine Standardbezogenheit auf, vielmehr geht es um das (individuelle) Sichtbarmachen von erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten (etwa durch Self-Assessment, Erstellen von Portfolios etc.). Formative Validierungsverfahren führen im Gegensatz zu den summativen Validierungsverfahren

¹²⁸ Sofern Erwachsene einen Lehrabschluss in Österreich anstreben, aber nicht über die dafür benötigten Kompetenzen verfügen, besteht für diese Personengruppe ebenso die Möglichkeit, die Lehre regulär zu absolvieren, wobei Lehrbetriebe für diese Lehrverhältnisse eine Förderung (gemäß §19c BAG) beantragen können.

¹²⁹ Vgl. dazu: Biffi, Gudrun / Pfeffer, Thomas / Skrivanek, Isabella (2012): Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich. Donau-Universität Krems.

nicht zum Erwerb einer Qualifikation, vielmehr geht es um einen individuellen Kompetenznachweis.

Das „Bundesgesetz zum Nationalen Qualifikationsrahmen“, das im März 2016 in Kraft getreten ist, stellt die Grundlage für die Zuordnung von Qualifikationen zu einem der acht Niveaus des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) dar und steht auch in Verbindung mit einer in Ausarbeitung befindlichen „Validierungsstrategie“. Mit der Aktionslinie 10 („Verfahren zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen in allen Bildungssektoren“) der 2011 von der österreichischen Bundesregierung beschlossenen «Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich» wurde der Grundstein für die Ausgestaltung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) gelegt. In der Schweiz etwa besteht – wie bereits erwähnt – neben der Möglichkeit des außerordentlichen Antritts zur Lehrabschlussprüfung auch die Option eines Validierungsverfahrens mittels Glaubhaftmachung der erworbenen Kenntnisse und Abgleichs dieser Kenntnisse mit den Qualifikationsprofilen eines bestimmten Berufes durch sogenannte Validierungsstellen.

Als Beispiel für ein summatives Validierungsverfahren kann die Initiative „Du kannst was!“ (Schrittweises Nachholen von Lehrabschlüssen) angeführt werden. Die Initiative „Du kannst was“ wurde ins Leben gerufen, um Personen ohne Berufsabschluss Schritt für Schritt zum Berufsabschluss (Lehrabschlusszeugnis) zu begleiten, sofern diese Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben, die für das Ausüben eines Lehrberufs maßgeblich sind. Ihren Ausgang nahm die Initiative in Oberösterreich (Initiative des Firmenausbildungsverbundes, der Wirtschaftskammer Oberösterreich, der Arbeiterkammer Oberösterreich sowie des Landes Oberösterreich), mittlerweile wird sie auch im Burgenland, in Salzburg, Niederösterreich, Vorarlberg und (in adaptierter Form) auch in Wien angeboten und stellt für die Zielgruppe ein **schrittweises Verfahren zum Erhalt des Lehrabschlusszeugnisses** dar.

Der Weg zum Lehrabschlusszeugnis sieht beispielhaft für Oberösterreich wie folgt aus:

1. Einstiegsgespräch: Informationen über Chancen und Anforderungen auf dem Weg zum angestrebten Lehrabschluss werden u. a. thematisiert.
2. Kompetenzerkennungsverfahren durch geschulte TrainerInnen
3. Erwerb von fehlendem Wissen bzw. Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten durch gezielte Kursmaßnahmen.
4. Im Zuge eines sogenannten „Quali-Checks“ überprüft die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer OÖ gemeinsam mit den TeilnehmerInnen deren Aus- und Weiterbildungserfolg. Bei positivem „Quali-Check“ erhalten die TeilnehmerInnen das Lehrabschlusszeugnis.

Eine stärkere Verbindung der Lehrlingsausbildung mit den Angeboten der Erwachsenenbildung könnte künftig durch eine programmhafte Ausweitung der Initiative „Du kannst was!“ entstehen: So könnte auf eine Standortbestimmung (Vorantreiben der Validierung von erworbenen Kompetenzen) ein modulares Ausbildungsprogramm – in Anlehnung an das Ausbildungsprogramm „Kompetenz mit System“ (KmS) für AMS-KundInnen – mit konkreten Verbindungen zum Lehrabschluss auch im Rahmen der Angebote der Erwachsenenbildung (und damit außerhalb des AMS-Kontextes) erfolgen. Das Absolvieren aller Module dieses Ausbildungsprogramms könnte die TeilnehmerInnen letztlich zum Antritt für die Lehrabschlussprüfung berechtigen.

Kompetenz mit System (KmS) ermöglicht arbeitssuchenden Menschen, in der Zeit der Arbeitslosigkeit (z.B. für SaisonarbeiterInnen zwischen zwei Saisonen), grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten des Berufsprofils zu erlangen und in Folge einen Lehrabschluss zu erwerben.

Im Ausbildungsprogramm "Kompetenz mit System" muss die Ausbildung nicht in einem Stück absolviert werden, sondern ist in bis zu drei voneinander unabhängigen Modulen aufgeteilt. Die TeilnehmerInnen profitieren von jedem einzelnen Baustein durch zusätzliche und beschreibbare Fähigkeiten und müssen

sich nicht von vornherein auf die Absolvierung aller Teile bis zum Lehrabschluss festlegen. Mit der entsprechenden Praxis im Berufsfeld kann die außerordentliche Lehrabschlussprüfung abgelegt werden.

KmS Schulungsbausteine gibt es bisher für die Lehrberufe:

- Applikationsentwicklung und Coding
- Betriebslogistik
- Büro-Kauffrau und -Kaufmann
- EDV-Kauffrau und Kaufmann
- Einzelhandels-Kauffrau und –Kaufmann
- Elektrotechnik
- Finanz- und Rechnungswesenassistent
- Gastronomiefachkraft
- Hotel- und Gastgewerbe-Assistent
- Köchin/Koch
- Maurerin/Maurer
- Metallbearbeitung
- Metallbearbeitung – Zerspanungstechnik
- Reinigungstechnik
- Restaurantfachkraft
- Spedition und Logistik

In der BAG-Novelle 2019/20 wurde der §23 Abs. 11 derart adaptiert, dass nunmehr die Lehrabschlussprüfung gemäß diesem Modell in einem anderen Bundesland abgelegt werden kann, wenn im eigenen Bundesland kein entsprechendes Qualifizierungsprogramm eingerichtet ist. Die Bestimmung dient somit auch der Liberalisierung beim Prüfungszugang, der dadurch auch möglich wird, wenn keine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme eingerichtet oder verfügbar ist.

Insgesamt ist (vor allem ab 2006) ein deutlicher Anstieg an abgelegten und bestandenen Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg (gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG) zu beobachten. Seit 2006 hat sich deren Zahl beinahe verdoppelt (vgl. Grafik 22-7). Im Jahr 2019 wurden insgesamt 9.931 Lehrabschlussprüfungen im Rahmen einer außerordentlichen Zulassung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG (zweiter Bildungsweg) abgelegt und davon 7.354 bestanden, dies sind rund 19% aller erfolgreichen Lehrabschlussprüfungen in Österreich.

Insgesamt ist (vor allem ab 2006) ein deutlicher Anstieg an abgelegten und bestandenen Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg (gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG) zu beobachten. Seit 2007 hat sich deren Zahl deutlich erhöht (vgl. Grafik 14 7). Im Jahr 2021 wurden insgesamt 9.499 Lehrabschlussprüfungen im Rahmen einer außerordentlichen Zulassung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG (zweiter Bildungsweg) abgelegt und davon 6.728 bestanden, dies sind rund 17% aller erfolgreichen Lehrabschlussprüfungen in Österreich (vgl. Abschnitt 22.4).

11.7 Fachkräftestipendium

Das Fachkräftestipendium können Beschäftigungslose, Personen, die wegen der geplanten Ausbildung karenziert sind, und vormals selbstständig Erwerbstätige, deren Erwerbstätigkeit ruht, beim Arbeitmarktservice (AMS) beantragen. Anspruchsberechtigt sind Personen, die in den letzten 15 Jahren mindestens 4 Jahre beschäftigt waren, deren höchste abgeschlossene Ausbildung unter dem Fachhochschulniveau liegt und die die Aufnahmevoraussetzungen für die in Österreich geplante Ausbildung erfüllen. Gefördert werden neue Ausbildungen, die frühestens am 1.1.2017 und spätestens am 31.12.2023 beginnen und die zu einer Höherqualifizierung und einem Abschluss in folgenden Bereichen führen:

- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Bautechnik
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Bautechnik
- Bauhandwerkerschule / Werkmeisterschule für Berufstätige für Bauwesen
- Lehrberufe im Bereich Bau: Bautechnisch/er Zeichner/in, Bautechnische/r Assistent/in, Bauwerksabdichtungstechniker/in, Betonbauer/in (Nachfolge von Schalungsbau), Betonbauspezialist/in, Schwerpunkt Konstruktiver Betonbau oder Schwerpunkt Stahlbetonhochbau, Betonfertigungstechnik, Bodenleger/in, Dachdecker/in, Hochbauer/in, Hochbauspezialist/in Schwerpunkt Neubau oder Schwerpunkt Sanierung, Holztechniker/in, Hauptmodul Fertigteileproduktion, Holztechniker/in, Hauptmodul Sägetechnik oder Hauptmodul Werkstoffproduktion, Lackiertechniker/in, Pflasterer/in, Tischler/in, Tischlereitechniker/in – Planung oder – Produktion, Wärme-, Kälte-, Schall-, und Brandschutztechnik, Zimmereitechniker/in, Zimmerer/Zimmerin
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Chemieingenieurwesen
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Chemieingenieure
- Werkmeisterschule für Berufstätige – Chemieingenieure
- Werkmeisterschule für Berufstätige – Technische Chemie – Umwelttechnik
- Lehrberufe Kunststoffformgebung und Kunststofftechnik, Labortechniker/in Hauptmodule Biochemie, Chemie und Lack- und Anstrichmittel
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Elektronik
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Elektronik
- Lehrberufe Elektronik (Modullehrberuf) und Konstrukteur – Elektroinstallationstechnik
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Elektrotechnik
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Elektrotechnik
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Elektrotechnik
- Lehrberuf Elektrotechnik
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Gebäudetechnik
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Installations- und Gebäudetechnik
- Lehrberufe Installations- und Gebäudetechnik und Konstrukteur – Installations- und Gebäudetechnik
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Informatik
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Informatik
- Lehrberuf Applikationsentwicklung
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Veranstaltungs- und Eventtechnik
- Lehrberufe Informationstechnologie und Veranstaltungstechnik
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Holztechnik
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Innenarchitektur und Holztechnik
- Schule für Einrichtungsberater (Mindestalter 18)
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Holztechnik
- Lehrberufe: Bodenleger/in
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Kunststofftechnik
- Lehrberufe: Kunststoffformgeber/in, Kunststofftechnik

- Werkmeisterschule für Berufstätige für Bio- und Lebensmitteltechnologie
- Lehrberuf Lebensmitteltechnik
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Maschinenbau
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Maschinenbau
- Werkmeisterschule für Berufstätige – Maschinenbau
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Maschineningenieurwesen
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Maschineningenieurwesen
- Werkmeisterschule für Berufstätige – Maschineningenieurwesen
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Hüttenindustrie
- Werkmeisterschule für Berufstätige für Mineralrohstoffindustrie
- Lehrberufe Fertigungsmesstechniker/in, Gießereitechniker/in, Ausbildungsschwerpunkt Eisen- und Stahlguss, Gießereitechniker/in, Ausbildungsschwerpunkt Nichteisenmetallguss, Installations- und Gebäudetechniker/in, Hauptmodul Gas- und Sanitärtechnik, Installations- und Gebäudetechniker/in, Hauptmodul Heizungstechnik, Installations- und Gebäudetechniker/in, Hauptmodul Lüftungstechnik, Kälteanlagentechniker/in, Karosseriebautechniker/in, Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Elektroinstallationstechnik, Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Installations- und Gebäudetechnik, Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Maschinenbautechnik, Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Metallbautechnik, Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Stahlbautechnik, Konstrukteur/in, Ausbildungsschwerpunkt Werkzeugbautechnik, Land- und Baumaschinentechniker/in – Baumaschinen, Land- und Baumaschinentechniker/in – Landmaschinen, Luftfahrzeugtechniker/in, Metallbearbeiter/in, Metalltechniker/in, Hauptmodul Fahrzeugbautechnik, Metalltechniker/in, Hauptmodul Maschinenbautechnik, Metalltechniker/in, Hauptmodul Metallbau- und Blechtechnik, Metalltechniker/in, Hauptmodul Schmiedetechnik, Metalltechniker/in, Hauptmodul Schweißtechnik, Metalltechniker/in, Hauptmodul Stahlbautechnik, Metalltechniker/in, Hauptmodul Werkzeugbautechnik, Metalltechniker/in, Hauptmodul Zerspanungstechnik, Prozesstechniker/in, Werkstofftechnik
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Mechatronik
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Mechatronik
- Werkmeisterschule für Berufstätige – Mechatronik
- Lehrberuf Fahrradmechatroniker/in, Mechatroniker/in (6 Hauptmodule)
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Medientechnik und Medienmanagement
- Lehrberuf Medienfachmann/frau (4 Schwerpunkte)
- Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Wirtschaftsingenieure
- Kolleg / Aufbaulehrgang (für Berufstätige) für Wirtschaftsingenieurwesen
- Forstfachschole gem. § 117 Forstgesetz (2 Jahre)
- Schule für medizinische Assistenzberufe: 7 Zweige (je nach Zweig ca. 6 bis 9 Monate) + Medizinische Fachassistenz (ca. 2 Jahre)
- Lehrgang für medizinische Assistenzberufe: 7 Zweige (je nach Zweig ca. 6 bis 9 Monate)
- Schule für medizinische Verwaltung (2 Jahre)
- Pflegefachassistenz-Ausbildung (Ausbildung an einer Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege) (2 Jahre / für ausgebildete PflegeassistentInnen und PflegehelferInnen unter Anrechnung der bisherigen Ausbildung und Berufserfahrung 1 Jahr, sinngemäß nach Pflegeassistentenberufe-Ausbildungsverordnung, PA-PFA-AV)
- Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege (3 Jahre; auch in der verkürzten Form für Pflegeassistenten/-assistentinnen, Sanitätsunteroffiziere/-unteroffizierinnen, Personen mit einer speziellen Grundausbildung sowie Hebammen gemäß §§44-47 des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes)
- Schule für Kinder- und Jugendlichenpflege (3 Jahre; auch in der verkürzten Form gemäß §44ff GuK-Gesetz)

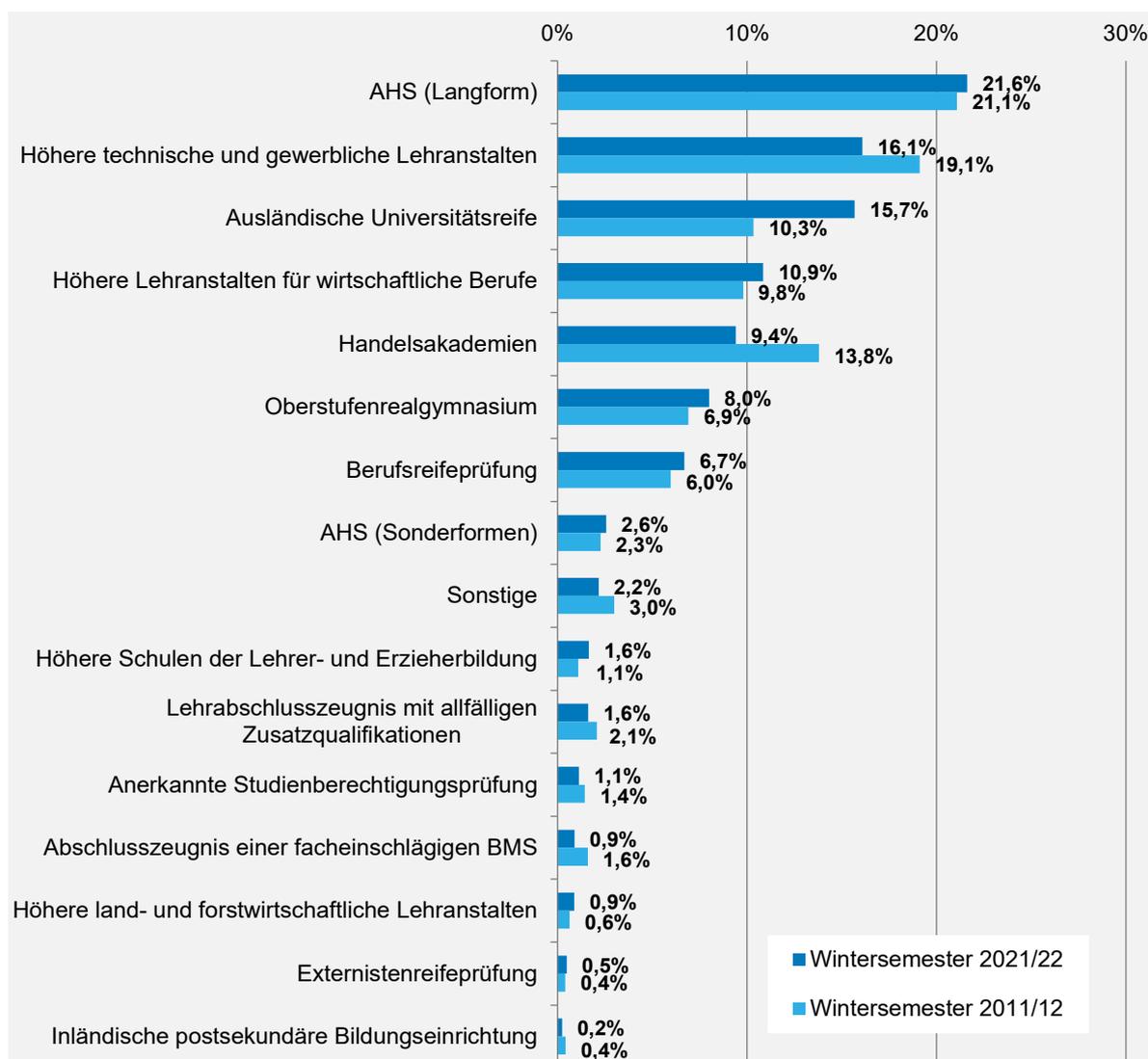
- Schule für psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege (3 Jahre; auch in der verkürzten Form gemäß §44ff GuK-Gesetz)
- Schule für Sozialbetreuungsberufe: 2 Jahre, Abschluss: Fachprüfung, Schwerpunkte: Altenarbeit Behindertenarbeit Behindertenbegleitung Altenarbeit und Behindertenarbeit, Behindertenarbeit mit Pflegeassistenz
- Schule für Sozialbetreuungsberufe für Berufstätige: 4-8 Semester, Abschluss: Fachprüfung, Schwerpunkte: Altenarbeit Behindertenarbeit Behindertenbegleitung Altenarbeit und Behindertenarbeit
- Schule für Sozialbetreuungsberufe: 3 Jahre, Abschluss: Diplomprüfung, Schwerpunkte: Altenarbeit Behindertenarbeit Familienarbeit Behindertenbegleitung Familienarbeit und Behindertenarbeit
- Schule für Sozialbetreuungsberufe für Berufstätige: 6-12 Semester, Abschluss: Diplomprüfung, Schwerpunkte: Altenarbeit Behindertenarbeit Familienarbeit Behindertenbegleitung
- Lehrberufe Augenoptik, Hörgeräteakustiker/in
- Für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss: Vorbereitung auf die außerordentliche Lehrabschlussprüfung gemäß Berufsausbildungsgesetz § 23, Ziffer 5, mit Ausnahme der FacharbeiterInnen-Intensivausbildung. (Gilt für Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung in sämtlichen gültigen Lehrberufen gemäß der Verordnung „Lehrberufsliste“.)

Das Fachkräftestipendium wird für die Dauer der Teilnahme an einer Ausbildung maximal für drei Jahre gewährt. Die Höhe des Fachkräftestipendiums entspricht mindestens der Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes, abzüglich eines Krankenversicherungsbeitrages. Im Jahr 2022 sind das täglich EUR 32,60.

11.8 Lehre und (Fachhochschul-)Studium

Die österreichischen Fachhochschulen wurden u.a. mit dem besonderen Ziel eingerichtet, die Durchlässigkeit des österreichischen Bildungssystems zu fördern (vgl. § 3, Abs.1 FHStG¹³⁰). Zu diesem Zweck kann die fachliche Zugangsvoraussetzung zu einem Fachhochschul-Bachelorstudiengang sowohl durch die allgemeine Universitätsreife als auch in Form einer einschlägigen beruflichen Qualifikation erbracht werden (vgl. § 4, Abs.4 FHStG). In der Praxis ist unter den ordentlichen StudienanfängerInnen an Fachhochschul-Studiengängen der Anteil von Studierenden mit Lehrabschluss (als höchste Vorbildung) aber relativ gering. Im Wintersemester 2021/22 betrug dieser Anteil lediglich 1,6% der ordentlichen StudienanfängerInnen. 2011/12 war der Anteil der Studierenden mit Lehrabschluss unter den ordentlichen StudienanfängerInnen noch etwas höher (2,1%). Generell haben im Wintersemester 2021/22 nur sehr wenige der ordentlichen StudienanfängerInnen an Fachhochschulen vor Studienbeginn keine Reifeprüfung abgelegt (Lehre: 1,6%; Studienberechtigungsprüfung: 1,1%; BMS: 0,9%; Sonstige: 2,2%).

Grafik 11-5 Vorbildung von ordentlichen StudienanfängerInnen an Fachhochschul-Studiengängen in den Wintersemestern 2021/22 und 2011/12



Quelle: uni:data + ibw-Berechnungen (Stichtag: 15.11.2011 bzw. 15.11.2021)

¹³⁰ Fachhochschul-Studiengesetz

11.9 Lehre und Weiterbildung

In einem Fünf-Jahreszyklus werden im Rahmen der Erwachsenenbildungserhebung (Adult Education Survey) die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der österreichischen Bevölkerung der Altersgruppe „25 bis 64 Jahre“ erhoben und nach verschiedenen sozioökonomischen Merkmalen (Geschlecht, Alter, höchste abgeschlossene Ausbildung, Erwerbsstatus, Nationalität, Wohnsitz und Besiedlungsdichte) ausgewertet. Insgesamt haben im Beobachtungszeitraum 2016/17¹³¹ knapp 60% aller Personen der Erhebungspopulation in den letzten 12 Monaten vor der Befragung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Dies entspricht einer Zunahme von 11,8 Prozentpunkten gegenüber dem Beobachtungszeitraum 2011/12 bzw. 18 Prozentpunkten gegenüber der Erhebung von 2007.

Die Weiterbildungsteilnahme ist direkt mit dem Ausbildungsniveau korreliert (vgl. Tabelle 11-1). Nach höchster abgeschlossener Berufsbildung betrachtet, weisen Personen mit einer abgeschlossenen tertiären Ausbildung im Beobachtungszeitraum 2016/17 mit 82% die höchste Weiterbildungsbeteiligung auf, von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss beteiligen sich dagegen nur 31% an Aus- und Weiterbildungen. Personen, die eine Lehre positiv absolviert haben, haben in den letzten 12 Monaten vor der Befragung zu 53% an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Diese Personengruppe weist jedoch im Vergleich zu den anderen Ausbildungsstufen die höchsten Zuwachsraten auf. Der Anteil der weiterbildungsaktiven Personen mit Lehrabschluss hat gegenüber dem Beobachtungszeitraum 2011/12 um 12,8 Prozentpunkte zugenommen, gegenüber der Erhebung von 2007 um 18,7 Prozentpunkte.

Tabelle 11-1 Bildungsteilnahme 2016/17 nach höchster abgeschlossener Ausbildung

darunter Personen, die in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung						
	alle Personen (25 bis 64 Jahre)	an formaler Bildung teil- nahmen (in %)	an nicht-for- maler Bil- dung teilnah- men (in %)	weder an for- maler noch an nicht-for- maler Bil- dung teilnah- men (in %)	informelles Lernen be- trieben (in %)	keine Weiter- bildung hat- ten (in %)
Pflichtschule	685.440	(X)	30,9	69,1	62,9	29,2
Lehre	1.807.720	1,6	52,2	47,0	73,9	15,8
Berufsbild. mittlere Schule (BMS)	630.590	2,4	62,0	37,2	81,8	9,5
Höhere Schule (AHS/BHS)	823.690	13,4	66,9	29,1	88,8	6,6
Uni, Fach- hochschule, HVA	883.410	16,3	82,2	15,7	92,6	2,2
GESAMT	4.830.850	6,2	58,4	40,1	79,3	12,8

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Erwachsenenbildungserhebung 2016/2017 (AES). Erstellt am 21.03.2018.

Die Zahlen in Klammern beruhen auf geringen Fallzahlen: Sind in der Randverteilung weniger als 50 oder in der Zelle weniger als 20 Fälle vorhanden, wird geklammert (); Zahlen, die auf Randverteilungen < 20 oder auf Zellwerten < 5 beruhen, werden nicht ausgewiesen (X).

HVA = Hochschulverwandte Ausbildungen

¹³¹ Während der Berichterstellung lief die sechste Welle des CVTS. Nationale Ergebnisse sollen am 31.12.2022 vorliegen.

Insgesamt haben Personen mit Lehrabschluss im Beobachtungszeitraum 2016/17 an rund 1,9 Millionen nicht-formalen Bildungsaktivitäten (Kurse, Seminare, Workshops, Vorträge, aber auch Privatunterricht und Einzelschulungen am Arbeitsplatz) teilgenommen, das sind rund 28% aller Weiterbildungsaktivitäten aller 25- bis 64-Jährigen (vgl. Tabelle 11-2). Mehr als vier Fünftel (81,5%) dieser Bildungsaktivitäten waren berufsbedingt, bei 18,5% der Aktivitäten nahmen die Personen aus privaten bzw. nicht-beruflichen Gründen teil. Im Vergleich der Ausbildungsniveaus weisen nur Personen mit universitärer Ausbildung ein höheres Ausmaß an berufsbezogenen Bildungsaktivitäten auf.

Tabelle 11-2 Nicht-formale Bildungsaktivitäten nach beruflichen oder privaten Gründen 2016/17 nach höchster abgeschlossener Ausbildung

	alle nicht-formalen Bildungsaktivitäten ¹⁾	davon Teilnahme aus	
		beruflichen Gründen (in %)	privaten bzw. nicht-beruflichen Gründen (in %)
Pflichtschule	312.250	75,3	24,7
Lehre	1.882.600	81,5	18,5
BMS	903.820	75,9	24,0
AHS/BHS	1.354.380	73,6	26,4
Universität, Fachhochschule, HVA	2.247.710	82,3	17,7
GESAMT	6.700.740	79,1	20,8

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Erwachsenenbildungserhebung 2016/2017 (AES). Erstellt am 21.03.2018.

Zahlen, die auf Randverteilungen < 20 oder auf Zellwerten <5 beruhen, werden nicht ausgewiesen (X). - 1) Von 25- bis 64-Jährigen in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung.

HVA = Hochschulverwandte Ausbildungen

Die Weiterbildungsaktivitäten der Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen werden auch im Rahmen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung abgefragt (vgl. Tabelle 11-3). Im Jahresdurchschnitt 2019 tätigten Personen mit Lehrabschluss in den letzten vier Wochen vor der Erhebung rund 173.700 Kursbesuche, dies entspricht einer Kursbesuchsrates von 6,9% aller Personen mit Lehrabschluss (gegenüber 18,5% über alle Ausbildungsstufen). Rund 56% dieser Kursbesuche von LehrabsolventInnen dienten vorwiegend einem beruflichen Zweck (Alle Ausbildungsstufen: 29%), die durchschnittliche Stundenzahl betrug 18,3 Stunden (Alle Ausbildungsstufen: 17,8 Stunden), bei vorwiegend beruflichen Kursen 22,3 Stunden (Alle Ausbildungsstufen: 22,2 Stunden).

Tabelle 11-3 Teilnahme der Bevölkerung ab 15 Jahren an Kursen und Schulungen in den letzten 4 Wochen nach höchster abgeschlossener Bildung – Jahresdurchschnitt 2019

			davon nach Zweck		durchschnittliche Stundenzahl in den 4 Wochen vor der Be- fragung ¹⁾			
höchste abge- schlossene Schulbildung	alle Personen (25 bis 64 J.)	Kursbesu- che insges.	vorw. beruflich	vorw. privat	Anteil Kurs- besuche insges.	insges.	davon in vorw. berufl. Kursen	SI "Lebens- langes Lernen" ²⁾
					in %	in Stunden	in %	
Pflichtschule	1.586.900	402.200	38.100	56.200	25,3	26,7	41,5	5,6
Lehre	2.586.900	173.700	97.100	56.300	6,9	18,3	22,3	7,6
BMS	923.000	106.200	46.500	35.900	11,5	14,9		11,6
AHS	487.700	180.100	28.300	33.100	36,9	20,2	1929,1	24,1
BHS	738.000	175.100	52.600	42.200	23,7	15,2	18,7	18,8
HVLA	122.400	28.000	14.200	10.700	22,9	11,8	13,5	27,7
Uni, Hoch- schule	1.159.400	338.100	127.500	101.500	29,2	14,1	17,3	30,5
GESAMT	7.430.400	1.375.300	398.300	380.600	18,5	17,8	22,2	14,7

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt für alle Wochen). Erstellt am 21.04.2020.

Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst. - Hochgerechnete Zahlen aus einer 0,6%-Quartalsstichprobe. - () Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. - (x) Werte mit weniger als 3.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

¹⁾ Jeweils bezogen auf Teilnehmende.

²⁾ Anteil der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (inklusive Personen, die auf Grund von Ferien den Schul-/Hochschulbesuch unterbrechen) im Alter von 25 bis 64 Jahren an allen Personen von 25 bis 64 Jahren.

SI = Strukturindikator

HVLA = Hochschulverwandte Lehranstalten

Uni, Hochschule = inkl. Fachhochschulen

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

12.1 Allgemeine ökonomische Indikatoren

Zum Zwecke einer systematisierten Veranschaulichung der wirtschaftlichen Lage Österreichs, vor deren Hintergrund Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung betrachtet und analysiert werden müssen und können, werden vier wesentliche ökonomische Indikatoren und die diesen zugrundeliegende Position Österreichs im Vergleich mit den EU-27-Ländern beschrieben.

Österreich liegt in vielen ökonomischen Indikatoren deutlich günstiger als der Durchschnitt der EU-27-Länder, wobei diese allerdings vielfach (insbesondere auch betreffend Arbeitslosenquote und Bruttoverschuldung) in allen EU-Ländern 2020 und 2021 stark von den Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-19-Erkrankungen) beeinflusst wurden.

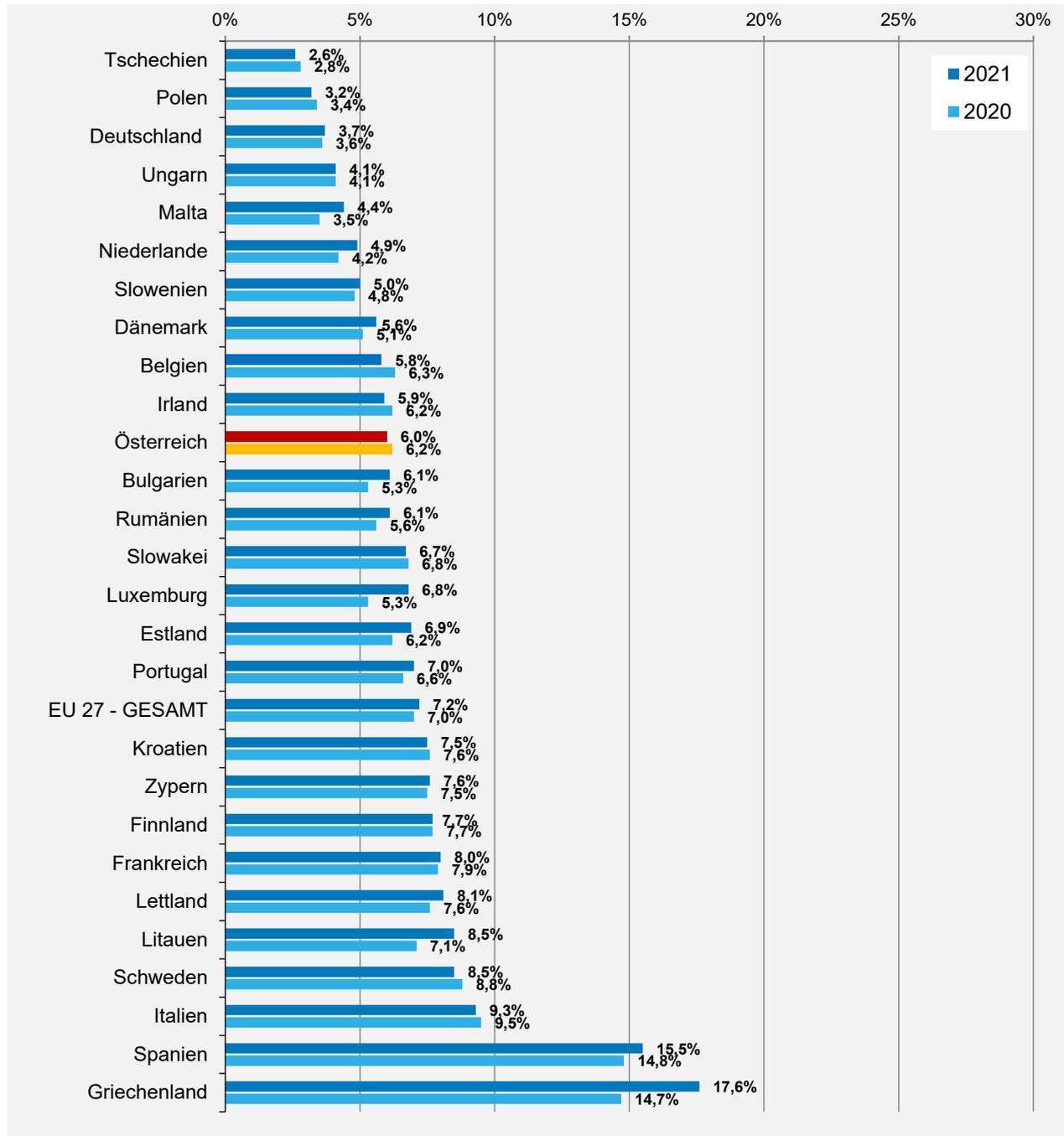
Die **Arbeitslosenquote** (vgl. Grafik 12-1) betrug 2021 in Österreich 6,0%, jene der EU-27-Länder zusammen 7,2%. In Österreich war 2021 bereits eine sinkende Tendenz gegenüber 2020 (6,2%) festzustellen, EU-weit ist die Arbeitslosenquote 2021 nochmals gestiegen.

Das **Bruttoinlandsprodukt** (BIP) zu Marktpreisen (vgl. Grafik 12-2) lag 2021 in Österreich pro Kopf bei EUR 45.040, in den EU-27-Ländern zusammen pro Kopf bei EUR 32.270.

Auch die **nominale Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen** (vgl. Grafik 12-3) war in Österreich (Indexwert=111) 2021 höher als der Durchschnitt der EU-27-Länder (Indexwert = 100).

Nicht im vorderen Bereich der EU-27-Länder befindet sich Österreich hinsichtlich der öffentlichen Verschuldung (vgl. Grafik 12-4): Die **öffentliche Bruttoverschuldung** betrug 2021 82,8% des Bruttoinlandsprodukts (BIP) und lag damit nur etwas unter dem Durchschnitt der EU-27-Länder (88,1%), welcher stark von einzelnen Ländern mit besonders großer Verschuldung (z. B. Griechenland) beeinflusst wird.

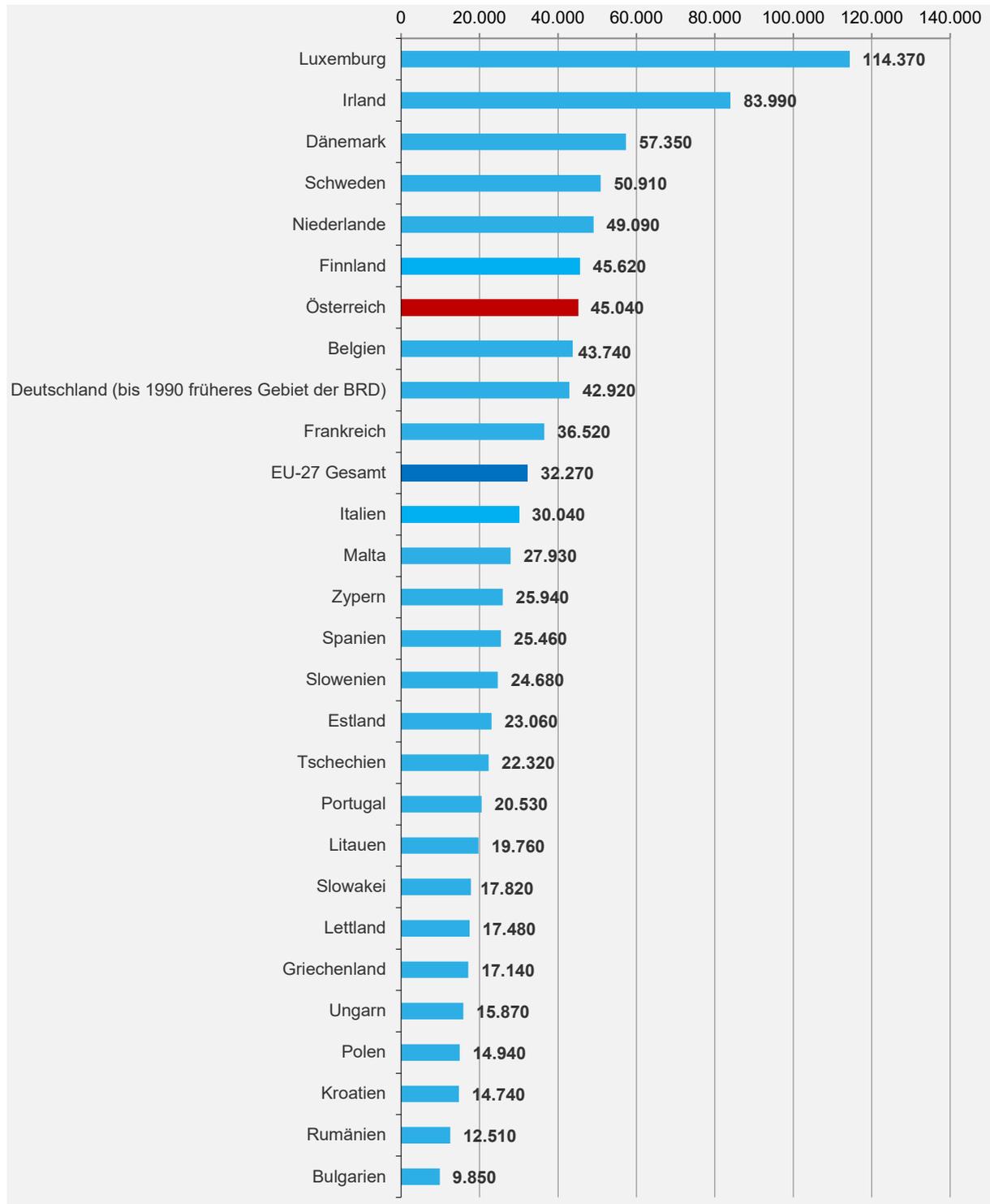
Grafik 12-1 Arbeitslosenquote insgesamt
(2020 und 2021, EU-27-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 12.04.2022 / Datum der Extraktion: 25.04.2022)

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

Grafik 12-2 BIP pro Kopf zu Marktpreisen
(2021, Jeweilige Preise, Euro pro Kopf, EU-27-Länder)



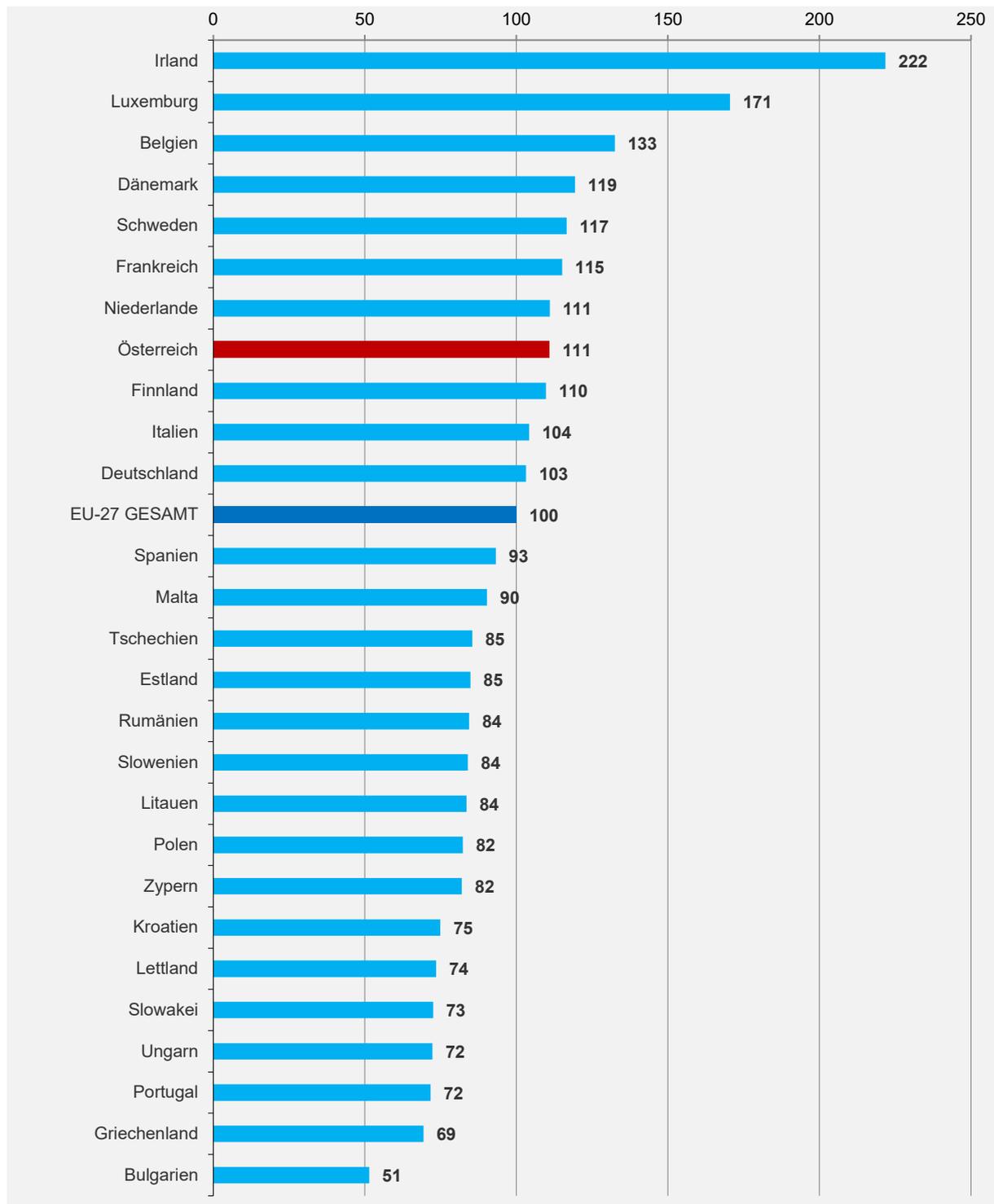
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 6.4.2022 / Datum der Extraktion: 7.4.2020)

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

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

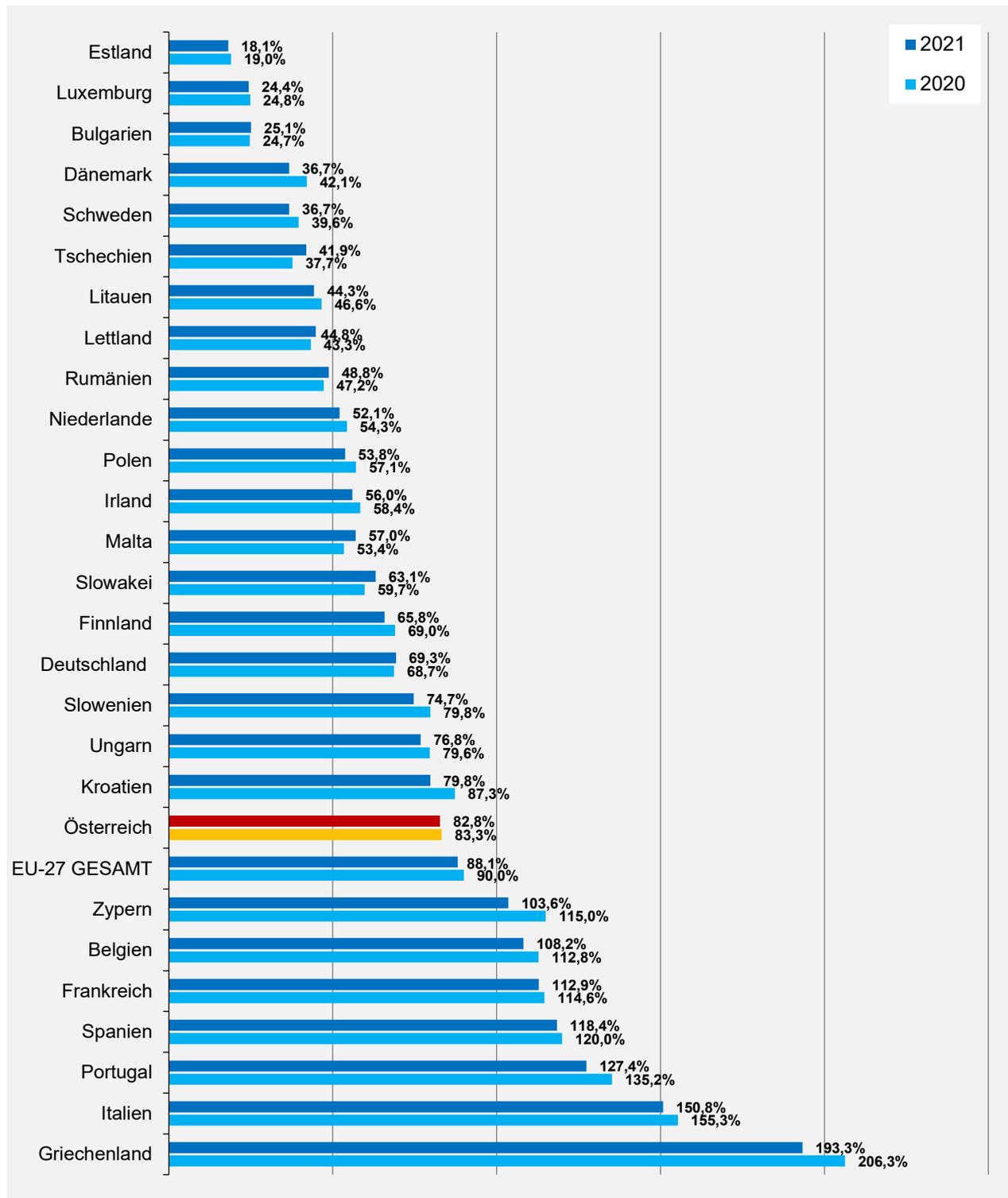
Geschätzter Wert für Kroatien.

Grafik 12-3 Nominale Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen
(2021, Index (EU27=100))



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 12.4.2022 / Datum der Extraktion: 14.04.2022)

Grafik 12-4 Öffentlicher Bruttoschuldenstand (in % des BIP)
(2020 und 2021, EU-27-Länder, Prozent des Bruttoinlandsprodukts)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 22.04.2022 / Datum der Extraktion: 25.04.2022)

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 ESGV 2010): Bargeld und Einlagen, Schuldverschreibungen und Kredite. Der allgemeine Staatssektor umfasst die Teilsektoren: Zentralregierung, Staatsregierung, Kommunen und Sozialversicherungsfonds.

12.2 Indikatoren zu Jugendbeschäftigung und Bildung

Österreich weist im europäischen Vergleich (EU-27-Länder) in allen hier untersuchten Indikatoren, welche in direktem Zusammenhang zur Situation der Jugendbeschäftigung zu sehen sind und vor allem Jugendarbeitslosigkeit und erreichte Bildungsabschlüsse betreffen, **vergleichsweise günstige Werte** (bezogen auf den Durchschnitt der EU-27-Länder) auf (vgl. Grafik 12-5 bis Grafik 12-12).

Beispielsweise betrug die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen (gemäß EUROSTAT) in Österreich im Jahr 2021 11,0%, in den EU-27-Ländern zusammen aber 16,6% (vgl. Grafik 12-5). Österreich liegt damit innerhalb der EU hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2021 an sechster Stelle (an der Spitze Deutschland mit lediglich 6,9%). 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.¹³² In Österreich ist dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung relativ hoch (vgl. Grafik 12-6 bis Grafik 12-10).

2021 ist die Arbeitslosenquote der 15-24-Jährigen in Österreich (sowie EU-weit) wieder gesunken, in Österreich von 11,7% (2020) auf 11,0% (2021). Allerdings war in Österreich die Jugendarbeitslosenquote zu Beginn der „Corona-Krise“ im Jahr 2020 stärker gestiegen als im EU-Durchschnitt. In Österreich nahm die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen von 9,1% (2019) auf 11,7% (2020) zu, in den EU-27-Ländern insgesamt im selben Zeitraum von 15,3% auf 17,1% (vgl. Grafik 12-11). Details zur Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in Österreich während der COVID-19-Pandemie finden sich in Abschnitt 30.2.

Der Anteil frühzeitiger SchulabgängerInnen – d. h. der Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die auch aktuell an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen – beträgt im Jahr 2020 in Österreich 8,1%, innerhalb der EU-27-Länder insgesamt 9,9% (vgl. Grafik 12-6). Trotz der 2017 in Österreich erfolgten Einführung der Ausbildungspflicht bis 18 Jahren ist dieser Indikator in Österreich zuletzt leicht gestiegen. In den meisten EU-27-Ländern ist dabei der Anteil der Männer deutlich höher (vgl. Grafik 12-7). Auch in Österreich bestehen mittlerweile ähnlich starke geschlechtsspezifische Unterschiede (3,7%) wie im EU-Durchschnitt (EU-weite Differenz: 3,8%), der Anteil der frühzeitigen SchulabgängerInnen ist in Österreich im Jahr 2020 bei den Männern (10,0%) deutlich höher als bei den Frauen (6,3%). Bis 2016 lagen die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei diesem Indikator in Österreich deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Für die Ausbildungsintegration männlicher Jugendlicher ist in Österreich primär das (stärker von männlichen Jugendlichen nachgefragte) System der Lehrlingsausbildung ausschlaggebend, das gemeinsam mit dem (überproportional von weiblichen Jugendlichen besuchten) mittleren und höheren Schulwesen die beiden zentralen Säulen des österreichischen Erstausbildungssystems bildet.

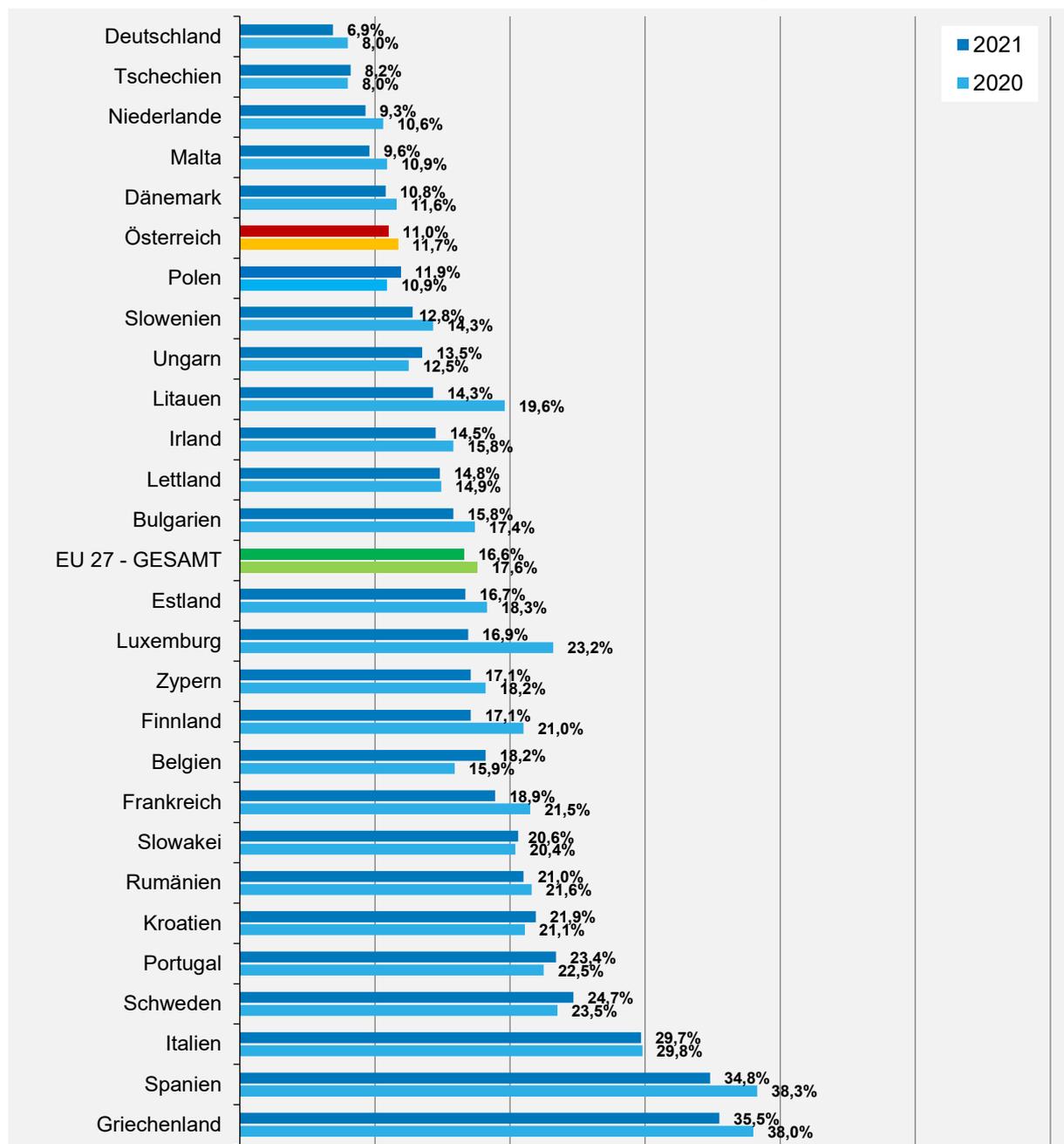
Als Folge der über dem EU-Durchschnitt liegenden Ausbildungsintegration der österreichischen Jugendlichen ist auch der Anteil der 20- bis 24-Jährigen, die zumindest über einen Sekundarabschluss II verfügen, etwas höher als der EU-Durchschnittswert (vgl. Grafik 12-8). In Österreich lag dieser Anteil gemäß EUROSTAT im Jahr 2020 bei 86,1%, in den EU-27-Ländern insgesamt bei 84,3%. Allerdings ist bei dieser Betrachtungsweise in Österreich der Unterschied zwischen Frauen (90%) und Männern (83%) zuletzt sogar größer geworden als im EU-Durchschnitt (87% zu 82%) (vgl. Grafik 12-9).

¹³² Vgl. etwa Schneeberger, Arthur (2009): Bildungsgarantie bis zum 18./19. Lebensjahr – Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsbildung, in: Specht, Werner W. (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009, Band 2, Graz.

Eine wichtige Rolle für die vergleichsweise gute Position Österreichs bezogen auf Jugendarbeitslosigkeit und Arbeitsmarktintegration der Jugendlichen spielt – wie schon erwähnt – der hohe Anteil der beruflichen Bildung innerhalb der Sekundarstufe II (vgl. Grafik 12-10). In Österreich befanden sich gemäß EUROSTAT im Jahr 2019 rund 69% der SchülerInnen/Auszubildenden innerhalb der Sekundarstufe II in einem berufsbildenden Ausbildungsgang. Österreich weist damit unter allen EU-Ländern den vierthöchsten Anteil an SchülerInnen in beruflicher Bildung innerhalb der Sekundarstufe II auf (EU 27-Gesamt: 48%).

Trotz dieser relativ guten Ausgangsposition Österreichs darf aber nicht darüber hinweggesehen werden, dass von den Folgen der „Corona Krise“ zuerst – sowohl in Österreich als auch in der EU insgesamt – besonders die Jugendlichen betroffen waren. Die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen, die ohnehin auf einem deutlich höheren Niveau als jene der Über-25-Jährigen liegt, ist (gemäß EUROSTAT-Berechnungsweise) 2020 zunächst wesentlich stärker gestiegen als die Arbeitslosenquote der Über-25-Jährigen (vgl. Grafik 12-11) – 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. Aus dieser Perspektive erfreulich kann daher der Umstand gewertet werden, dass die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen in Österreich bis Jänner 2022 sogar wieder unter das Niveau von Jänner 2020 (d.h. vor der „Corona-Krise“) gesunken ist (vgl. Abschnitt 30.2).

Grafik 12-5 Arbeitslosenquote der Unter 25-Jährigen
(2020 und 2021, EU-27-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)

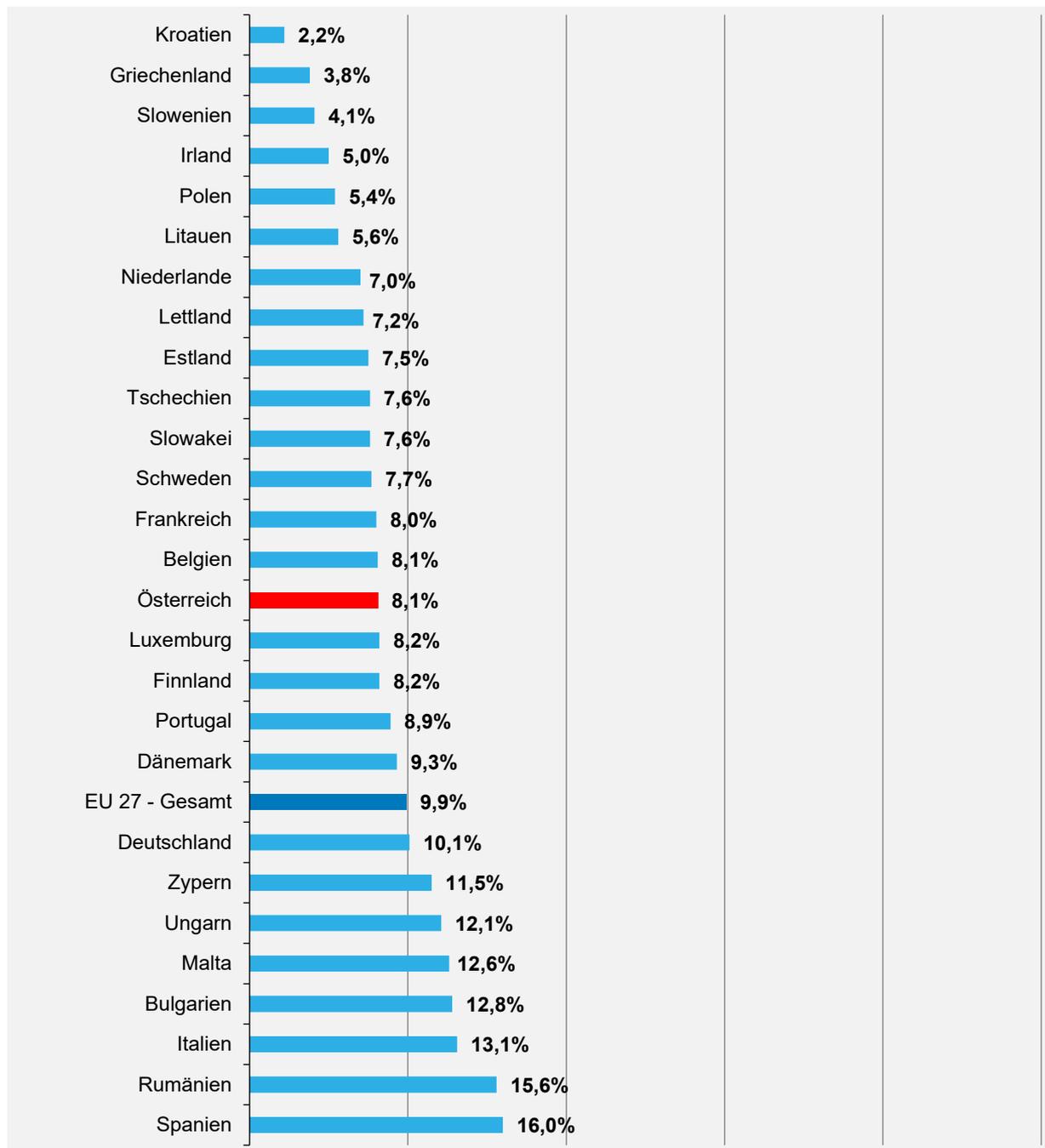


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 12.4.2022 / Datum der Extraktion: 21.4.2022)

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

Grafik 12-6 Anteil frühzeitiger Schul- und AusbildungsabgängerInnen

(Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen),
(2020, EU-27-Länder)

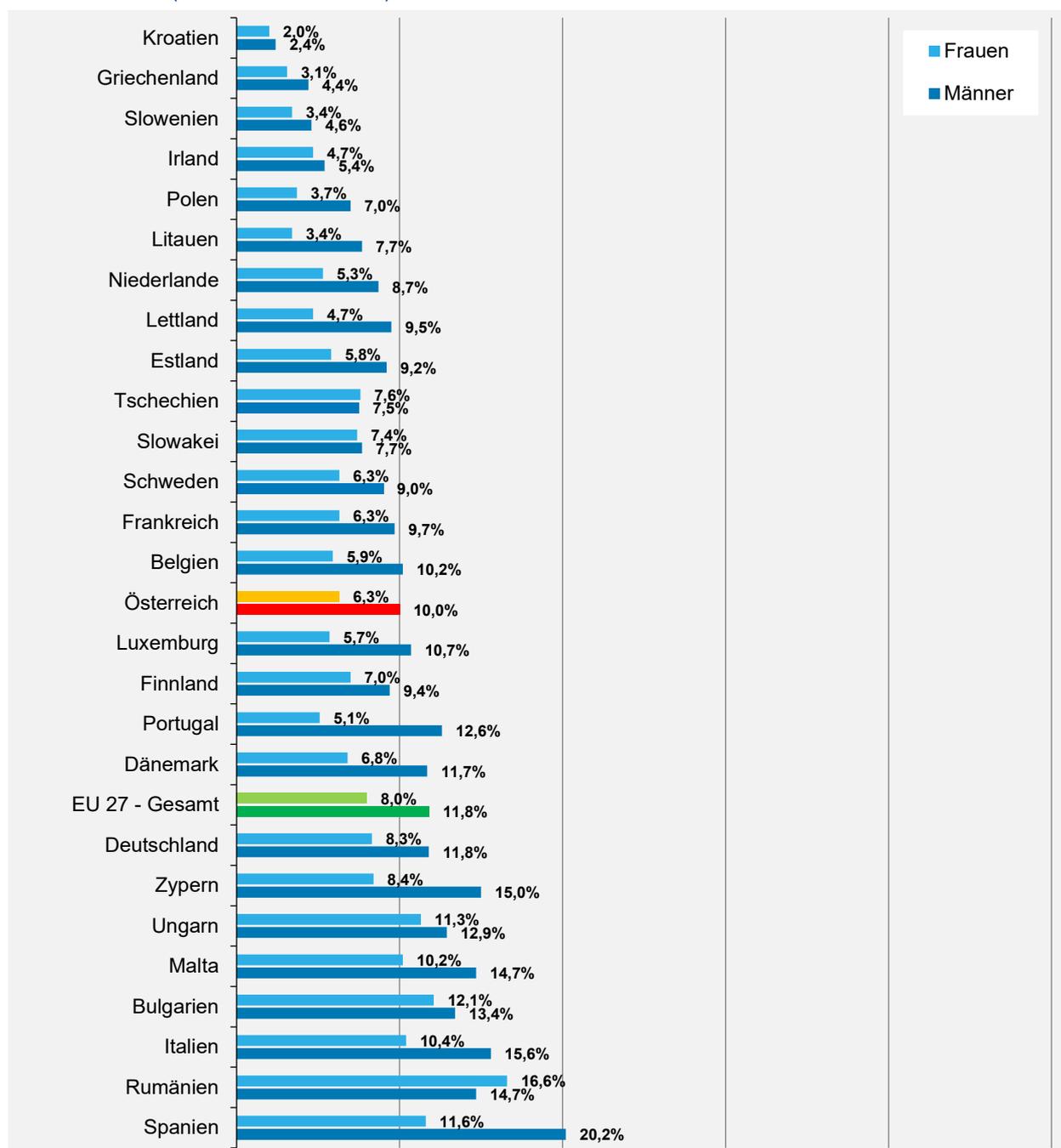


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 18.10.2021 / Datum der Extraktion: 16.11.2021)

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

Grafik 12-7 Anteil frühzeitiger Schul-/AusbildungsabgängerInnen nach Geschlecht

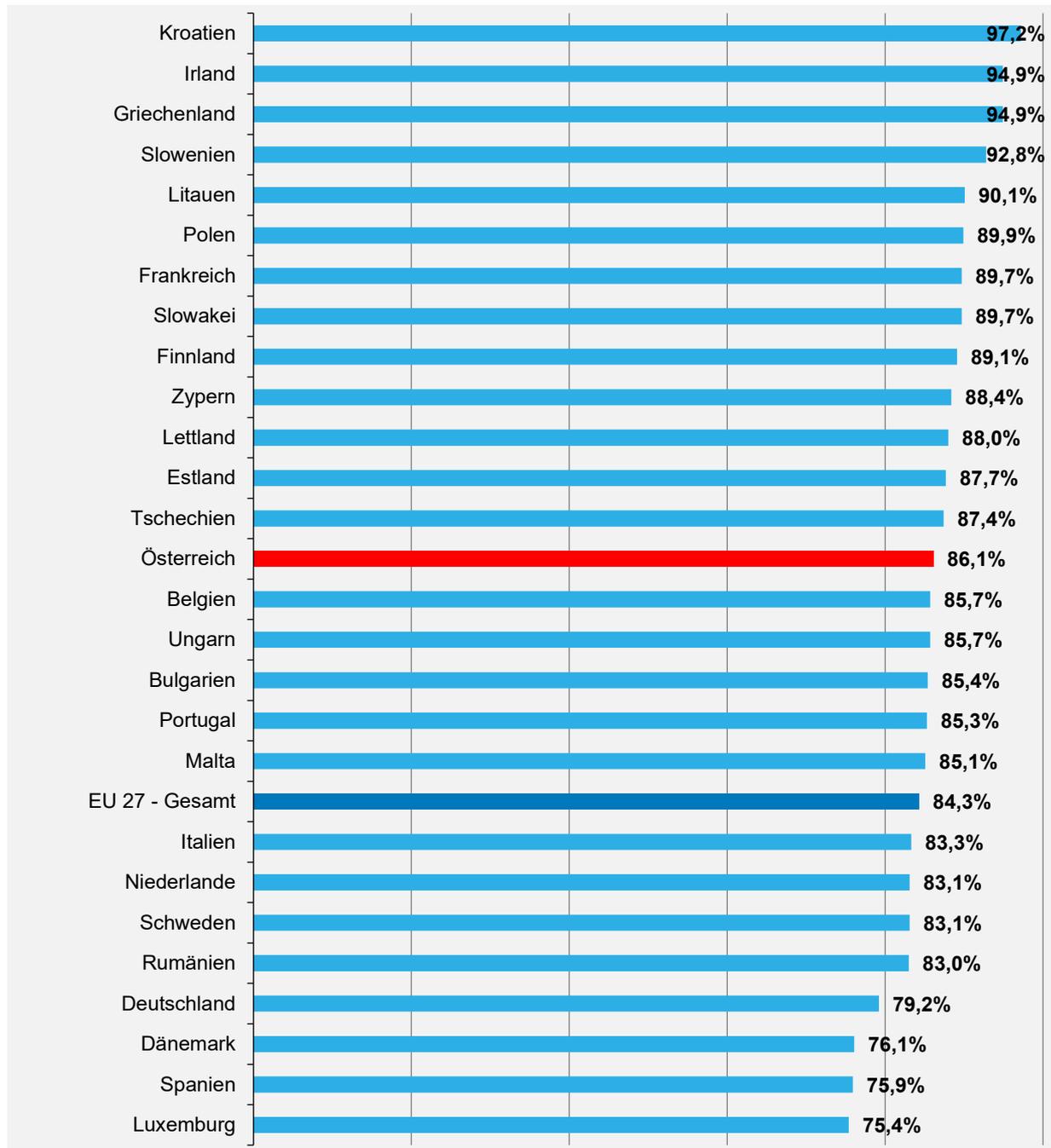
(Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen),
(2020, EU-27-Länder)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 18.10.2021 / Datum der Extraktion: 16.11.2021)

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

Grafik 12-8 Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II
(Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss),
(2020, EU-27-Länder)

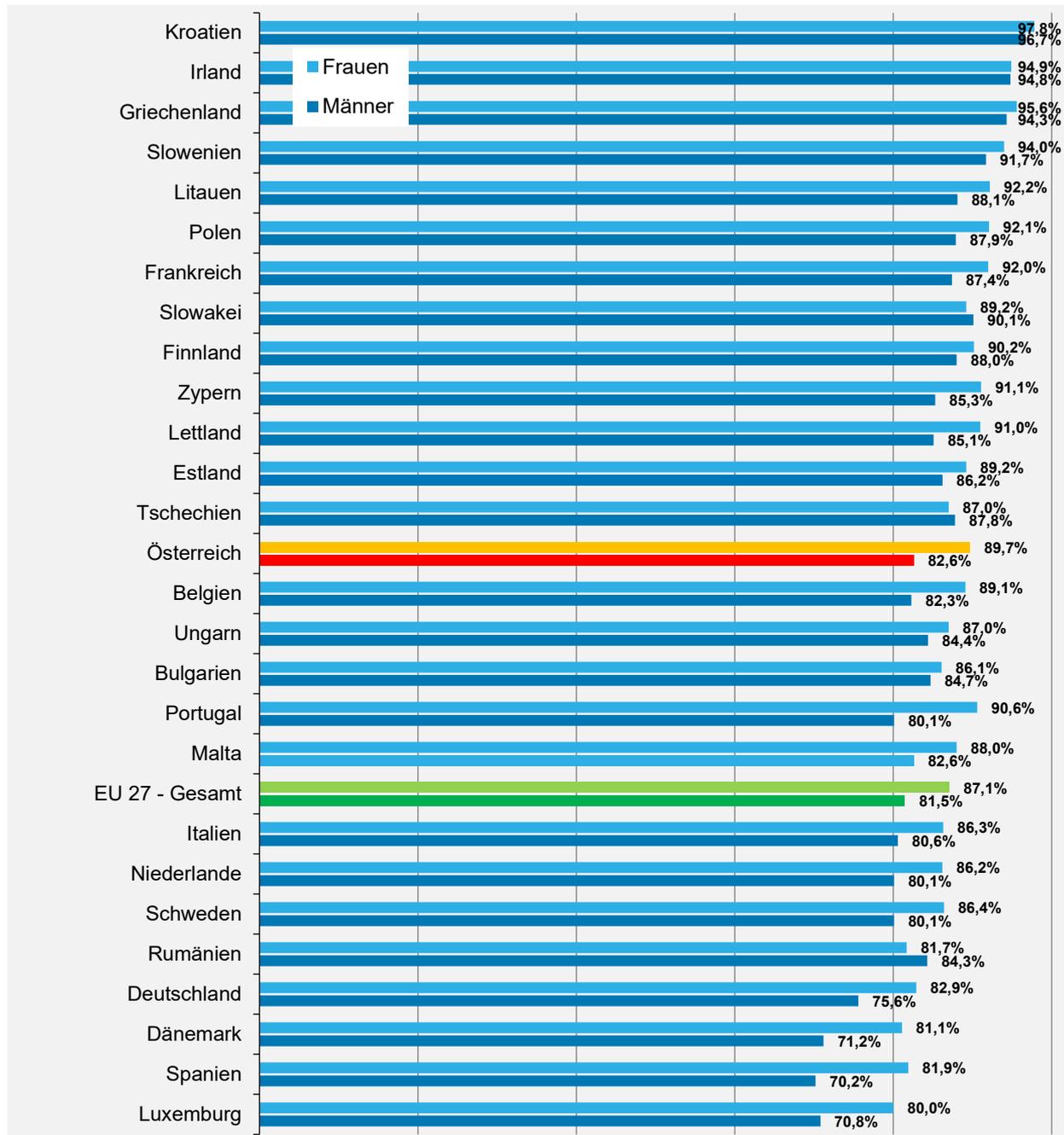


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 18.10.2021 / Datum der Extraktion: 16.11.2021)

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

Grafik 12-9 Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II nach Geschlecht

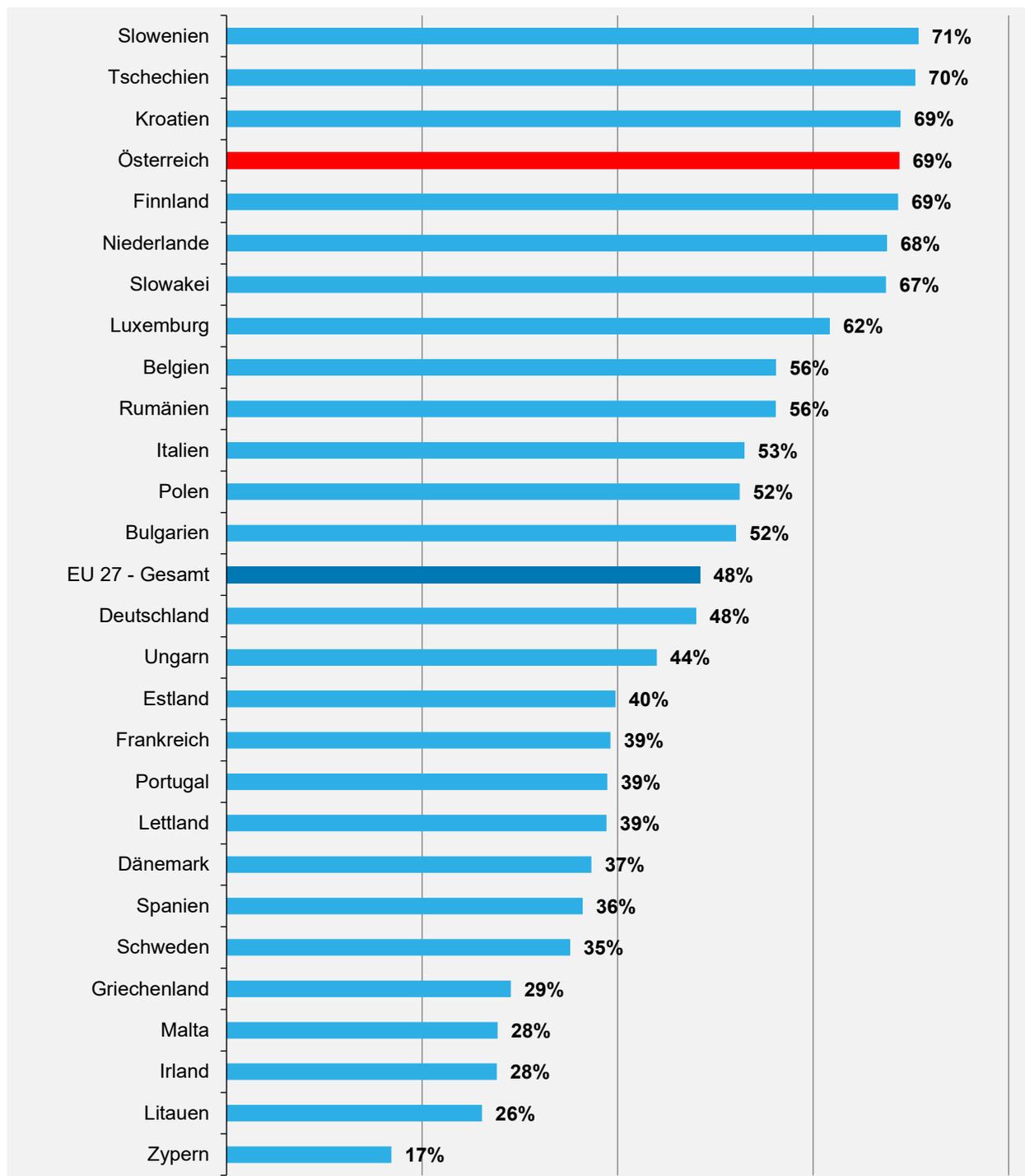
(Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss)
(2020, EU-27-Länder)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 18.10.2021 / Datum der Extraktion: 16.11.2021)

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

Grafik 12-10 Anteil der SchülerInnen an berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II (2019*, EU-27 Länder)

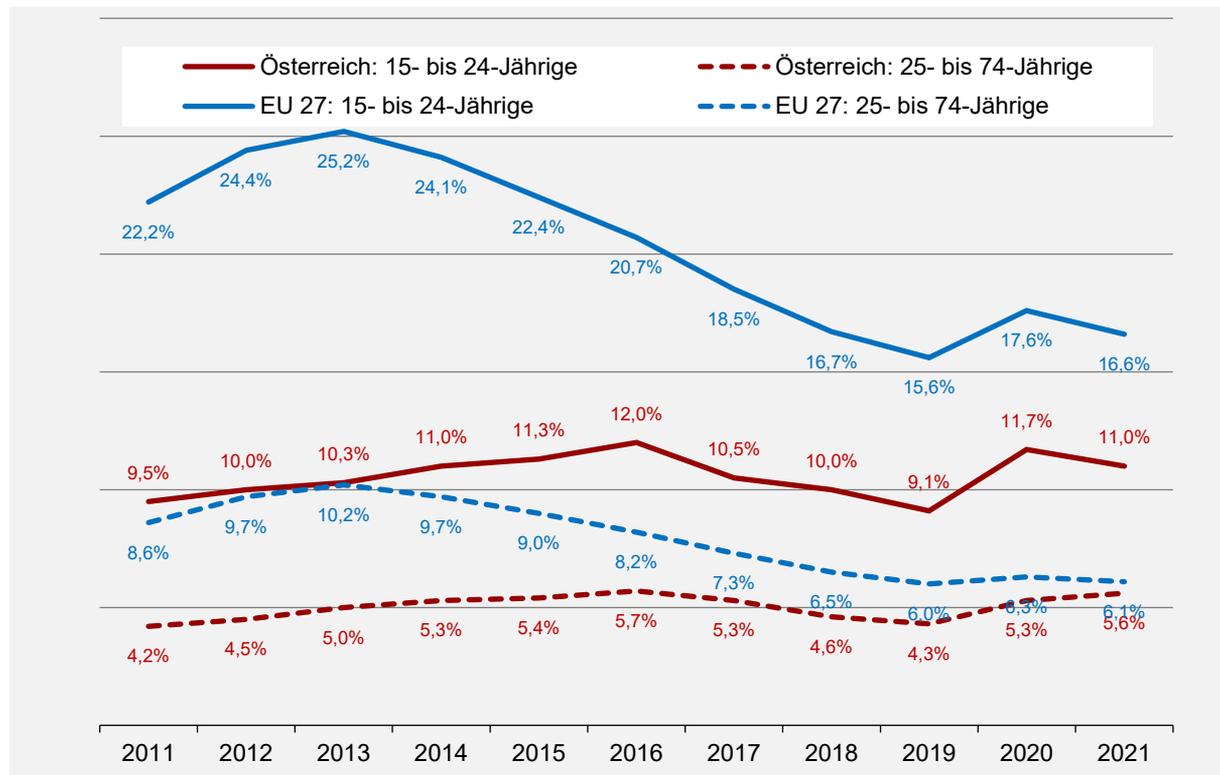


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 28.10.2021 / Datum der Extraktion: 16.11.2021) + ibw-Berechnungen

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

*Daten für 2020 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor.

Grafik 12-11 Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen und der 25- bis 74-Jährigen (2011 – 2021)
(Österreich + EU-27-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 12.4.2022 / Datum der Extraktion: 25.4.2022)

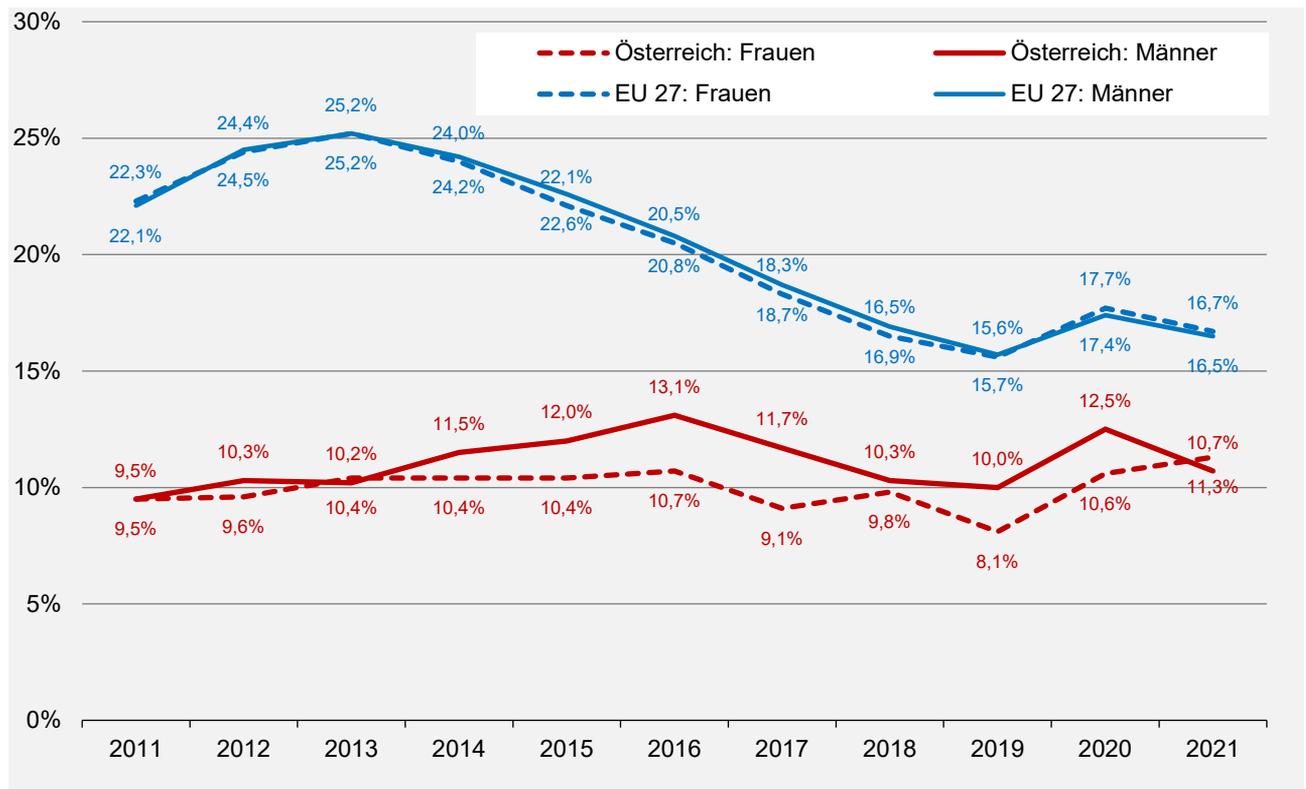
Anmerkungen: Die Arbeitslosenquote gemäß EUROSTAT ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung. Die Erwerbsbevölkerung ist die Summe der Erwerbstätigen (inkl. Selbständige) und Arbeitslosen. Zu den Arbeitslosen zählen alle Personen von 15 bis 74 Jahren, a) die während der Berichtswoche ohne 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.

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

Die Jugendarbeitslosenquote (Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen) weist für Österreich stärker als in der gesamten EU geschlechtsspezifische Unterschiede auf (vgl. Grafik 12-12), welche vor allem seit dem Jahr 2014 bestehen. In Österreich war von 2014 bis 2020 die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-jährigen Männer höher als jene der Frauen, 2021 hat sich diese Situation umgedreht (11,3% bei den Frauen und 10,7% bei den Männern). In allen EU-27-Ländern zusammen bestehen seit 2011 hingegen nur verschwindend geringe Unterschiede nach Geschlecht bei der Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen.

Grafik 12-12 Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen nach Geschlecht (2011 – 2021)
(Österreich + EU-27-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



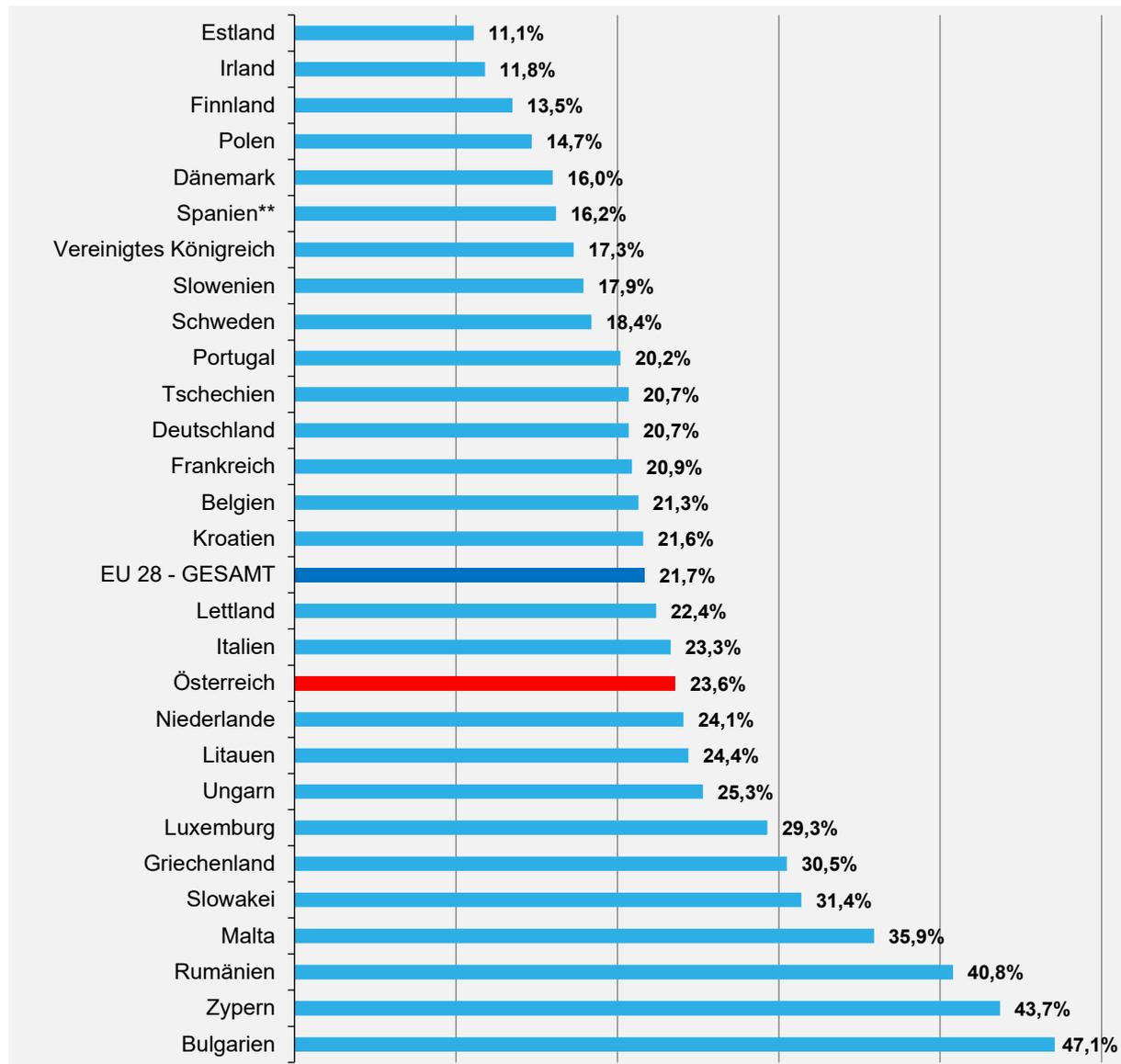
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 12.4.2022 / Datum der Extraktion: 25.4.2022)

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.

Weniger gut im europäischen Vergleich schneidet Österreich bei den Eingangsvoraussetzungen von weiterführender bzw. beruflicher Bildung ab, konkret bei dem im Rahmen der PISA-Studie (2018) erhobenen Leistungs- bzw. Kompetenzlevel der 15-Jährigen. 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 2018 bei 23,6% und somit über dem EU-Durchschnitt von 21,7% (vgl. Grafik 12-13).

Grafik 12-13 Leistungsschwächen in Lesen, Mathematik oder Naturwissenschaften

(Anteil an den 15-jährigen SchülerInnen gemäß PISA)
(2018, EU-28-Länder*)



Quelle: EUROSTAT bzw. OECD (Letztes Update: 04.02.2020 / Datum der Extraktion: 08.09.2020)

* Inkl. Vereinigtes Königreich, da der EU-Austritt („Brexit“) erst am 31. Januar 2020 erfolgte.

** Daten für Spanien aus dem Jahr 2015.

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); hierbei handelt es sich um eine dreijährliche internationale Erhebung, die auf die Bewertung der Bildungssysteme durch Prüfung der Fähigkeiten und Kenntnisse der 15-Jährigen abzielt.

12.3 Österreich im Kontext der aktuellen europäischen Berufsbildungspolitik

Die Osnabrücker Erklärung und die Rats Empfehlung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung

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

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

Die EU-Ratsempfehlung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung bildet dabei den übergeordneten Rahmen für die Umsetzung der Ziele der Osnabrücker Erklärung.¹³³

Digitale Infrastruktur schaffen und Nähe zur Hochschule fördern

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

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

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

Kultur des lebenslangen Lernens stärken und Bildungspersonal unterstützen

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

Als wesentlichen Schlüssel zur Etablierung einer Kultur des lebenslangen Lernens sehen die Unterzeichnenden das Bildungspersonal. Die Attraktivität der LehrerInnen- und TrainerInnenberufe müsse erhöht werden, beispielsweise durch Unterstützung des Zugangs zu den TrainerInnen-Berufen in den

¹³³ https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjwrsqQ_ML3AhUJQvEDHdZaDIsQFnoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.bibb.de%2Fdokumente%2Fpdf%2F2Fab31_corrigen-dum_osnabruecker_erklaerung.pdf&usq=AOvVaw0j17euAcvAe5LetCYFWzOu

Berufsbildungseinrichtungen für ExpertInnen aus der Privatwirtschaft gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Bedingungen für den Zugang zum Beruf.

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

„Grüne“ Programme und Kompetenzen fördern

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

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

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

Bildungsmobilität erhöhen

Die EU-Mitgliedsstaaten und die Kommission beschreiben in der Erklärung verschiedene Arten und Ebenen von Mobilität: virtuelle/hybride Mobilität, Migration, Transparenz und Vergleichbarkeit von Kompetenzen. In diesem Zusammenhang sprechen sie sich dafür aus, die bestehenden EU-Initiativen, wie z.B. Europass, EQR und Erasmus+ in weitem Umfang nutzen zu wollen. Bis 2025 wollen die Mitgliedstaaten die Mobilität von Lernenden sowie LehrerInnen und TrainerInnen in der Berufsbildung erhöhen und dabei Qualität sicherstellen sowie die Anerkennung von Lernergebnisse fördern. Auch interkulturelle Kompetenzen sollen eine größere Rolle spielen: Sie sollen künftig in Qualifikationsanforderungen und Curricula der Berufsbildung enthalten sein.¹³⁴

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

¹³⁴ Quelle: EPALE E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa

Entwicklungen und Aktivitäten der europäischen Berufsbildungspolitik

Mit der Kopenhagen-Erklärung vom 29./30. November 2002 wurde eine europäische Strategie für eine verstärkte Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung initiiert, die allgemein als „Kopenhagen-Prozess“ bezeichnet wird. Im Rahmen dieses Prozesses wurden im Jahr 2010 in Form eines als „Kommuniqué von Brügge“¹³⁵ titulierten Dokumentes auf europäischer Ebene die kurz- und langfristigen strategischen Ziele für das kommende Jahrzehnt (2011-2020) definiert. Die Bedeutung der Erreichung der strategischen Ziele wurde durch die Finanz- und Wirtschaftskrise und die in der Folge in vielen Ländern der Europäischen Union stark angestiegene Jugendarbeitslosigkeit noch stärker wahrgenommen.

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

In diesem Sinne wurde eine Liste mit 11 strategischen Zielen für den Zeitraum 2011-2020, die auf dieser Vision aufbauen, erstellt. Diesen strategischen Zielen wurden insgesamt 22 kurzfristige Ziele auf nationaler Ebene zugeordnet. Europäische Leitinitiativen wie „Jugend in Bewegung (Youth on the Move)“, die auch die Europäische Jugendgarantie und die Jugendbeschäftigungsinitiative umfasst sowie die „Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten (Agenda for New Skills for New Jobs)“ sollen die Zielerreichung der Strategie „Europa 2020“ unterstützen. Das neue EU-Programm „Erasmus+“ für die Bereiche Bildung, Jugend und Sport ist ebenfalls auf die Hauptziele der europäischen Strategie abgestimmt. Ergänzend sollen die Europäische Ausbildungsallianz (European Alliance for Apprenticeship¹³⁶) und der Qualitätsrahmen für Praktika ihren Beitrag zur Zielerreichung leisten.

Aus österreichischer Perspektive erscheinen diese Ziele in unterschiedlichem Ausmaß erreicht. Österreich hat bereits eine führende Position in der Ausbildungsintegration (vgl. die geringe Quote früher SchulabgängerInnen in Grafik 12-6), der spezifischen Förderung von „Risikogruppen“ (z. B. mittels überbetrieblicher Lehrausbildung, Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung, Produktionsschulen, Lehrlings- und Jugendcoaching, Lehrstellenförderung des AMS – vgl. Kapitel **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) und der Unterstützung des praxisorientierten Lernens. Letzteres erfolgt beispielsweise in Form der hohen Bedeutung des dualen Systems der Lehrlingsausbildung, bei der die Ausbildung zum Großteil direkt im Betrieb erfolgt, aber auch in unterschiedlicher Intensität und Qualität an den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (z. B. mittels Praktika, Betriebskontakte, praktischem Lernbezug, LehrerInnen mit spezifischen Berufserfahrungen).

¹³⁵ Kommuniqué der für die berufliche Bildung zuständigen europäischen Minister, der europäischen Sozialpartner und der Europäischen Kommission nach ihrer Zusammenkunft in Brügge am 7. Dezember 2010 (Quelle: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_de.pdf)

¹³⁶ Beispielsweise hat die Wirtschaftskammer Österreich mit 1. Oktober 2017 die Taskforce „Internationalisierung der dualen Berufsbildung & Fachkräftesicherung“ gegründet. Diese arbeitet abteilungsübergreifend (Bildungspolitik, EU-Koordination, Außenwirtschaft und Sozialpolitik). Einerseits werden bildungspolitische Maßnahmen zur Fachkräftesicherung im Inland umgesetzt. Andererseits liegt der Schwerpunkt auf Unterstützungsleistungen für österreichische Auslandsniederlassungen zur Fachkräftesicherung im Ausland. Dabei geht es um den modularen Bildungstransfer der dualen Ausbildung in gezielten Pilotprojekten. Es gibt Unterstützung bei der Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beteiligung der Firmen an der Berufsbildung, dem Screening von geeigneten lokalen Berufsschulen, der Curricula-Anpassung, bei der Erstellung der Lehrlingsverträge (Firma – Lehrling bzw. Schule – Firmen), Aufbau eines Train-the-Trainer Programmes für Ausbilder sowie Unterstützung bei der Schülerakquise. Die Projektumsetzung erfolgt von der Taskforce „Internationalisierung der dualen Berufsbildung & Fachkräftesicherung“ in der WKÖ in Kooperation mit dem zuständigen Außenwirtschaftscenter vor Ort, dem WIFI sowie dem ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft).

Ein wichtiges Instrument der europäischen Berufsbildung ist der **Europäische Qualifikationsrahmen** und seine nationale Umsetzung in Form von nationalen Qualifikationsrahmen. Der Nationale Qualifikationsrahmen wurde im März 2016 mit dem „Bundesgesetz über den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR)“ im Nationalrat beschlossen¹³⁷.

Gemäß den Empfehlungen zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen¹³⁸ werden acht Qualifikationsniveaus des NQR mit der Zielsetzung der Förderung von Transparenz und der Vergleichbarkeit in Europa gesetzlich verankert. Basis ist die Lernergebnisorientierung im Rahmen des lebensbegleitenden Lernens, welche formales, nicht-formales und informelles Lernen umfasst. Dabei wird generell zwischen Lernergebnissen verbunden mit Qualifikationen als Ergebnis von Beurteilungs- und Validierungsprozessen und Lernergebnissen aus Weiterbildung, Arbeitsprozess oder dem nicht geregelten Lernprozess unterschieden.

Auf den Niveaus eins bis fünf werden Qualifikationen aller Bildungsbereiche auf Basis der NQR-Deskriptoren zugeordnet. Auf den Niveaus sechs bis acht sind zwei Sets an Deskriptoren gültig: Während hochschulisch erworbene Qualifikationen der Bologna-Architektur (d. h. Bachelor, Master und PhD) sowie in Diplomstudien erworbene Qualifikationen nach den Dublin-Deskriptoren zugeordnet werden, basiert die Zuordnung aller anderen Qualifikationen auf den NQR-Deskriptoren. Grundsätzlich sollen auf diese Weise die Niveaus 6 – 8 sowohl für Qualifikationen aus dem Hochschulbereich, als auch für Qualifikationen aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung geöffnet bleiben. Als nächste Schritte stehen die Zuordnungen von Qualifikationen in den NQR an, wobei die Zuordnung von formalen Qualifikationen der Zuständigkeit der jeweiligen Bundesministerien oder Landesregierungen unterliegen, die Zuordnungsersuchen an die gesetzlich verankerte NQR-Koordinierungsstelle richten können. Diese werden nach Prüfung in das NQR-Register eingetragen. Die Zuordnung nicht-formaler Qualifikationen kann auf Grund eines Ersuchens der NQR-Servicestellen an die NQR-Koordinierungsstelle analog des Vorgehens im Bereich der formalen Qualifikationen erfolgen. Die NQR-Servicestellen werden auf Initiative der Qualifikationsanbieter tätig. Damit sind die Rahmenbedingungen des NQR festgelegt und können im Sinne des lebensbegleitenden Lernens Lernergebnisse verschiedener Qualifizierungswege abgebildet und validiert werden.¹³⁹

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

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

¹³⁷ Vgl: BGBl. I Nr.14/2016

¹³⁸ ABI. Nr. C111 vom 06.05.2008

¹³⁹ Weitere Informationen unter http://www.lebenslanges-lernen.at/home/nationalagentur_lebenslanges_lernen/nqr_koordinierungsstelle/

Einrichtungen zur Verfügung gestellt: aufZAQ, AQ Austria, Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, ibw, öibf und Quality Austria.

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

Mit einer Mitteilung der Kommission aus dem August 2015¹⁴⁰, der ein Treffen der EU-MinisterInnen für berufliche Bildung mit den europäischen Sozialpartnern und der Kommission vorausging, bei dem die Riga-Conclusion mit Arbeitsschwerpunkten und Zielen für den Zeitraum 2015 bis 2020 verabschiedet wurde, setzte die Kommission die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung auf die Agenda.

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

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

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

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

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

In Österreich werden diese Initiativen durch eine Reihe nationaler Programme und Initiativen abgedeckt. So sollen Jugendcoaching, die AusBildung bis 18 und Maßnahmen wie das Lehrlings- und

¹⁴⁰ Com (2015) 408 final – Neue Prioritäten für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung {SWD(2015) 161 final}

Lehrbetriebscoaching die Quote der Schul- und AusbildungsabbrecherInnen senken und möglichst allen Jugendlichen den Abschluss einer Ausbildung der Sekundarstufe II ermöglichen. Die Berufsreifeprüfung, aber auch Maßnahmen der Ausbildungsgarantie bis 25 sollen die Durchlässigkeit im Bildungssystem erhöhen und die Höherqualifizierung ermöglichen. Neben der Lehrlingsausbildung, in der die betriebliche Ausbildung den Schwerpunkt der Ausbildung darstellt, werden auch in vielen arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen betriebspraktische Phasen verstärkt eingesetzt. Neben Erasmus+ werden Auslandsaufenthalte von SchülerInnen der berufsbildenden Schulen und von Lehrlingen auch durch Landesförderungen bzw. Förderungen der Wirtschaftskammern unterstützt.

Etablierung der Jugendgarantie

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

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

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

Kern der österreichischen Umsetzung der Jugendgarantie sind die AusBildung bis 18, die Überbetriebliche Lehrausbildung, Jugendcoaching, AusbildungsFit und die Ausbildungsgarantie bis 25 (siehe Punkt 7.2 Übergangmanagement Schule–Beruf).

Kern der österreichischen Umsetzung der Jugendgarantie sind die AusBildung bis 18, die Überbetriebliche Lehrausbildung, Jugendcoaching, AusbildungsFit und die Ausbildungsgarantie bis 25 (siehe Kap. 7). Die Pläne aller EU-Mitgliedsstaaten und aktuelle Entwicklungen sind auf einer Website der Europäischen Kommission abrufbar¹⁴¹.

¹⁴¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=de>

Agenda neue Kompetenzen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten

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

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

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

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

Stärkung und Attraktivierung der Lehre im Rahmen der Europäischen Ausbildungsallianz

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

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

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

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

Durch die neue Europäische Ausbildungsallianz werden nationale Koalitionen begünstigt, KMU unterstützt und die Sozialpartner, auch auf sektoraler Ebene, verstärkt einbezogen sowie lokale und regionale

Behörden mobilisiert und Auszubildende in den Mitgliedstaaten besser vertreten. Darüber hinaus wird sich die neue Allianz mit wichtigen Querschnittsthemen wie Gleichstellung, soziale Inklusion und Internationalisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung befassen. Österreich kann mit dem Dualen System der Berufsausbildung hier als „best practice“ gelten und damit Know-How-Transfer insbesondere in Länder, die im Zuge einer Ausbildungsreform eine Verstärkung der praktischen Ausbildung in Unternehmen anstreben, leisten.

Daneben fördert die Allianz nationale Partnerschaften zwischen allen relevanten Interessenträgern wie beispielsweise öffentlichen Institutionen und Körperschaften im Bereich Bildung und Beschäftigung, Wirtschaft, Sozialpartnern, Handelskammern, Anbietern für berufliche Bildung, Arbeitsämtern, Jugend- und Studentenorganisationen und für die Verwaltung der EU-Fonds zuständigen Behörden. Die Kommission übernimmt die Finanzierung eines Beratungsdienstes/helpdesk für strategische, operative und politische Beratung zur Reform der Berufsausbildung. Insgesamt sind seit 2013 367 Einrichtungen der Ausbildungsallianz beigetreten, die Zahl der seit 2013 zugesagten Lehrstellen beläuft sich auf mehr als 1,055.000.¹⁴²

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

Der Europäische Sozialfonds

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

Das „Operationelle Programm Beschäftigung Österreich 2014–2020“ (ESF OP) richtet sich an der „Europa 2020“-Strategie und dem Nationalen Reformprogramm aus. Die für den ESF wesentlichen EU-2020 Ziele sind die Steigerung der Erwerbsbeteiligung, die Verringerung der Schulabbrüche und die Bekämpfung der Armut. Das ESF Budget für Österreich 2014–2020 betrug rund 531 Millionen Euro zuzüglich Kofinanzierung durch nationale Partner. Österreich engagiert sich in den Bereichen Gleichstellung von Frauen und Männern, Aktives und gesundes Altern, Aktive Inklusion, Verringerung des vorzeitigen Schulabbruchs, Zugang zum lebenslangen Lernen, Beschäftigung für Arbeitsuchende und die Anpassung an den Wandel.

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

Um die Zahl der Schulabbrechenden zu verringern, unterstützt der ESF Maßnahmen an denen bis Ende des Jahres 2019 bereits annähernd 90.000 Auszubildende teilgenommen haben, die in der Anfangsphase an den berufsbildenden Schulen der Gefahr entgegenwirken, dass Schüler und Schülerinnen die an sie gestellten Anforderungen nicht bewältigen können. Dies erfolgt beispielsweise durch Lernbegleitung oder Lernberatung oder durch intensives Training in den Bereichen der Sprachförderung, der Mathematik und der Naturwissenschaften.

¹⁴² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1499&langId=en>

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

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

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

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

Erasmus+

Erasmus+ ist das EU-Programm für die Bereiche Bildung, Jugend und Sport. Es ermöglicht Jugendlichen und jungen Erwachsenen, Erfahrungen im Ausland – sei es durch Schulbesuch, Studium, Arbeit oder Freiwilligenarbeit – zu sammeln. Das Programm unterstützt die Mobilität von Lehrenden, Studierenden, SchülerInnen und Lehrlingen für Praktika, Austauschsemester oder Studienbesuche. Darüber hinaus werden die internationale Zusammenarbeit sowie Partnerschaften zwischen Institutionen und Ländern in den Bereichen Schulbildung, berufliche Bildung, Hochschulbildung und Erwachsenenbildung gefördert. Neben den 27 EU-Mitgliedstaaten nehmen auch Island, Liechtenstein, Norwegen, Nordmazedonien, Serbien und die Türkei am Programm teil. Es ermöglicht Jugendlichen und jungen Erwachsenen u.a. im Ausland Erfahrung zu sammeln, sei es durch Studium, Arbeit oder Freiwilligenarbeit.

Erasmus+ soll einerseits die Mobilität von Personen wie (Hochschul-)Lehrenden, Studierenden, Schülern und Schülerinnen und auch Lehrlingen unterstützen. Mit Studienaufenthalten, Praktika für Studierende und Auszubildende, Lehr- und Fortbildungsaktivitäten, Jugendaustauschprojekte, Jugendarbeit und Maßnahmen im Sportbereich können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Kompetenzen verbessern. Andererseits sollen die internationale Zusammenarbeit und Partnerschaften zwischen Institutionen und Ländern gefördert werden. Erasmus+ trägt damit zu einem erhöhten Bewusstsein für ein gemeinsames Europa und seiner Vielfalt bei.

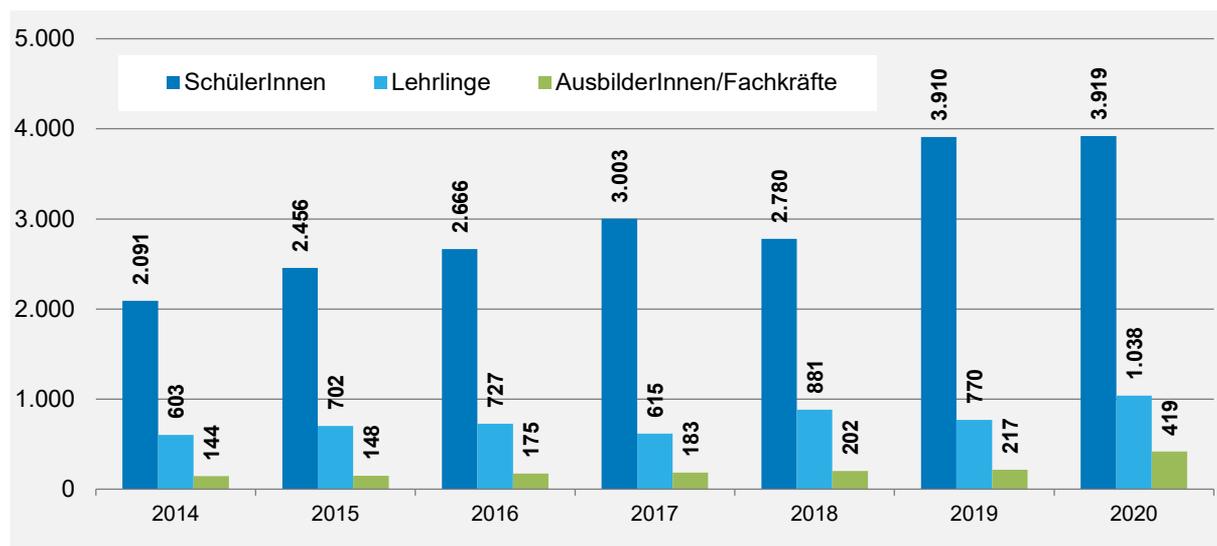
Darüber hinaus wirkt Erasmus+ auch systemisch, indem es eine nachhaltige horizontale Internationalisierung des österreichischen Bildungssystems von der Elementarpädagogik über alle Schulformen und

die Hochschulbildungseinrichtungen bis hin zur Erwachsenenbildung stärkt, nationale bildungspolitische Schwerpunktsetzungen unterstützt sowie Transparenz- und Anerkennungsinstrumente und europaweite Netzwerke fördert. Zudem beinhaltet das Programm Exzellenzinitiativen wie die Europäischen Hochschulen, gemeinsame Masterabschlüsse, Zentren der beruflichen Exzellenz, Jean Monnet-Maßnahmen (Europastudien) und Erasmus+ Lehrkräfteakademien.

Erasmus+ leistet einen wesentlichen Beitrag zur Ausgestaltung des Europäischen Bildungsraums sowie des Europäischen Hochschulraums und unterstützt die Implementierung des Aktionsplans für digitale Bildung und der European Skills Agenda. Zwischen 2021 und 2027 werden von der Europäischen Union mehr als 26 Milliarden Euro für das Programm bereitgestellt. Mit diesen Mitteln sollen rund zehn Millionen Menschen die Möglichkeit erhalten, an Erasmus+ teilzunehmen. Das BMBFW ist in Österreich die koordinierende nationale Behörde zur Umsetzung von Erasmus+. Die OeAD-GmbH ist als nationale Agentur mit der Umsetzung und Verwaltung von Erasmus+ beauftragt.

Grafik 12-14 zeigt, dass die Zahl der TeilnehmerInnen (sowohl Lehrlinge als auch AusbilderInnen) an Mobilitätsprojekten für Einzelpersonen (KA 1) seit 2014 relativ kontinuierlich gestiegen ist.

Grafik 12-14 Erasmus+ Berufsbildung: TeilnehmerInnen in KA 1 Mobilitätsprojekten (2014-2020)



Quelle: OeAD

Anmerkung: TeilnehmerInnen exkl. Begleitpersonen und Vorbereitenden Besuchen.

Kooperation Arbeitsmarktverwaltungen mit dem Bildungssektor

Im Rahmen eines Treffens des Netzwerkes europäischer Arbeitsmarktverwaltungen in Malta im Juni 2017 diskutierten Mitglieder des PES-Netzwerks über die Umsetzung der aktualisierten Strategie PES 2020. In der Strategie wird unter anderem auf die Bedeutung positiver Übergänge zwischen dem Ausbildungs- und dem Erwerbssystem, die Verbesserung des Lernens am Arbeitsplatz als vielversprechender Ansatz für eine bessere Koordinierung der Bildungs- und Beschäftigungssysteme und die Berufsberatung im Bildungsbereich hingewiesen. Sie betont die Bedeutung von Partnerschaften, auch mit Bildungs- und Berufsbildungsanbietern.¹⁴³

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

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

Im Rahmen zweier Arbeitssitzungen im Oktober und November 2017 wurde ein Positionspaper erarbeitet, das Anfang 2018 dem Vorstand des Netzwerkes europäischer Arbeitsmarktverwaltungen präsentiert wurde.¹⁴⁴

Im Rahmen der Neufassung der PES-Strategie für 2020 und die Folgejahre wurde die engere Kooperation mit dem Bildungssektor als eine der zentralen Aktionslinien der europäischen Arbeitsmarktverwaltung formuliert.¹⁴⁵

¹⁴³ Löffler, Roland (2017). European Network of Public Employment Services. Mutual Learning PES cooperation with the education sector – Report Questionnaires PES-Network and PES partnerships survey– Major Results.

¹⁴⁴ <https://www.pesnetwork.eu/de/download/pes-network-position-paper/>

¹⁴⁵ PES-Network (2018). EU Network of Public Employment Services Strategy to 2020 and beyond. <https://www.pesnetwork.eu/de/download/pes-network-strategy-2020-and-beyond/>

13 Betriebliche AusbilderInnen

Insgesamt gab es gemäß Lehrlingsstatistik der WKO zum Stichtag 9.5.2022 rund 44.400 (aktive¹⁴⁶) betriebliche LehrlingsausbilderInnen in österreichischen Unternehmen. Die betrieblichen AusbilderInnen sind für rund 80% der Ausbildungszeit der Lehrlinge verantwortlich. Obwohl ihnen daher eine Schlüsselrolle in der Lehrlingsausbildung zukommt, stellen sie eine bislang wenig beachtete Gruppe dar. Aufschlussreiche Erkenntnisse ermöglicht eine vom ibw 2019 durchgeführte repräsentative Befragung von über 1.000 betrieblichen AusbilderInnen in Österreich¹⁴⁷:

Die Ergebnisse der im Jänner 2019 durchgeführten Online-Befragung von 1.072 betrieblichen LehrlingsausbilderInnen in Österreich (Auftraggeber: BMDW) zeigen, dass die AusbilderInnen als die größte Herausforderung für die Ausbildung den qualitativen und quantitativen Mangel an Lehrlingen erachten (vgl. Grafik 13-1). 80% der AusbilderInnen (43% stark zutreffend, 37% eher zutreffend) sehen die zu geringe Zahl an qualifizierten/guten Bewerbungen als aktuelle Herausforderung für das Ausbilden von Lehrlingen in ihrem Betrieb, 70% auch generell zu wenige Bewerbungen für ihre offenen Lehrstellen. Zu beachten ist dabei weiters, dass im Rahmen dieser Befragung nur AusbilderInnen befragt wurden, die (derzeit noch) aktiv sind und nicht etwa auch (ehemalige) AusbilderInnen aus jenen Betrieben, welche bereits die Lehrlingsausbildung einstellten bzw. (mangels Nachfrage) beenden mussten.

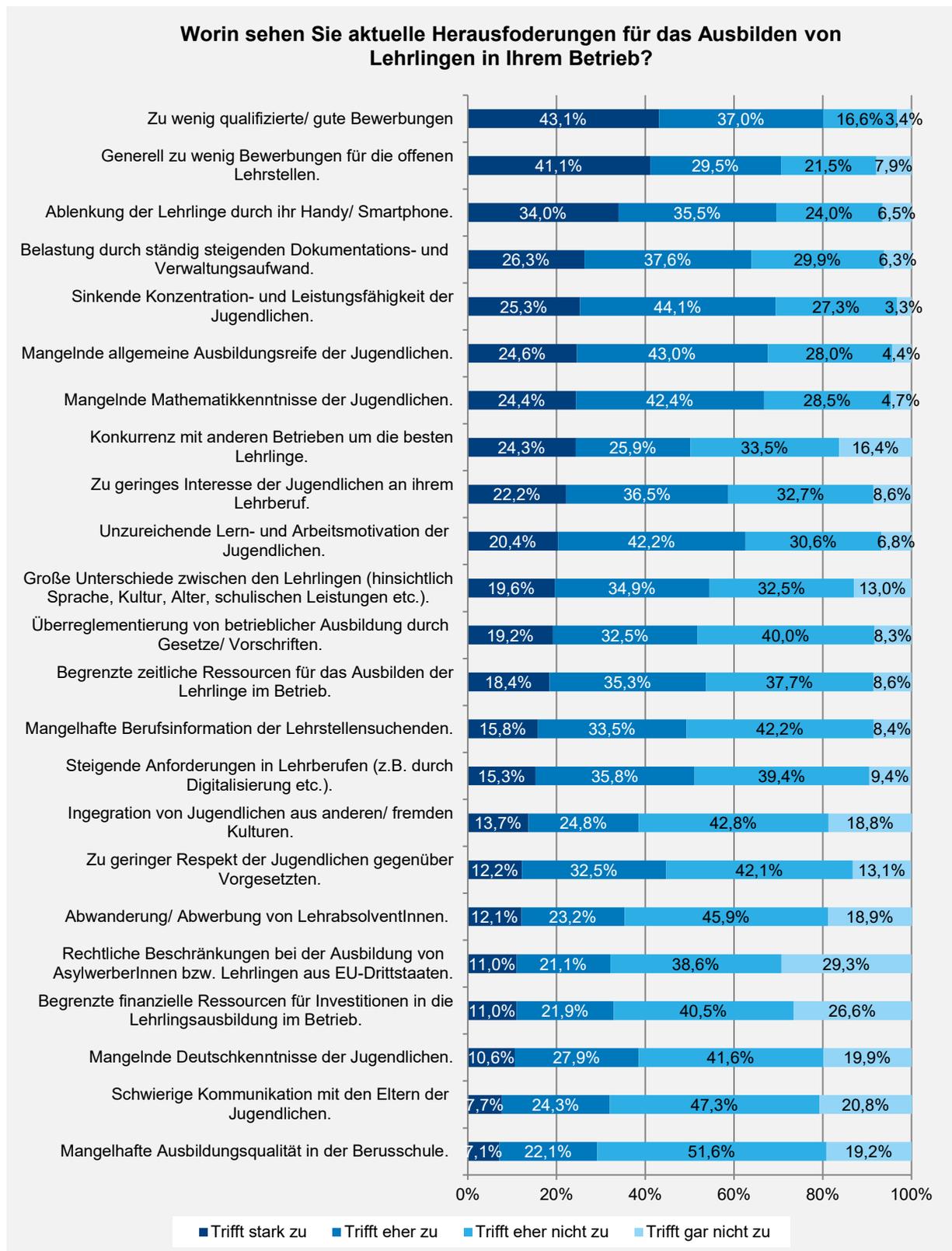
Als erschwerend für das Ausbilden von Lehrlingen empfinden die AusbilderInnen zudem die Ablenkung der Lehrlinge durch ihr Handy/Smartphone (70% stark oder eher zutreffend) sowie die Belastung durch den ständig steigenden Dokumentations- und Verwaltungsaufwand (64%). Nur ein Drittel der AusbilderInnen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

Folgerichtig steht jedenfalls auch der Wunsch nach einer Verbesserung der Ausbildung bzw. der Vorbildung in der Pflichtschule (92% Zustimmung, davon 57% sehr sinnvoll und 35% eher sinnvoll) weit oben auf der Liste der Möglichkeiten, wie die AusbilderInnen bei ihrer Tätigkeit noch besser unterstützt werden könnten (vgl. Grafik 13-2). In diesem Zusammenhang wird auch der Wunsch nach persönlichkeitsbildenden Kursen für Lehrlinge vor Lehrzeitbeginn (86%) und die stärkere Förderung der 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 AusbilderInnen (88%).

¹⁴⁶ Damit sind jene LehrlingsausbilderInnen gemeint, die zum Stichtag als verantwortliche/r Ausbilder/-in in einem aufrechten Lehrvertrag eingetragen waren.

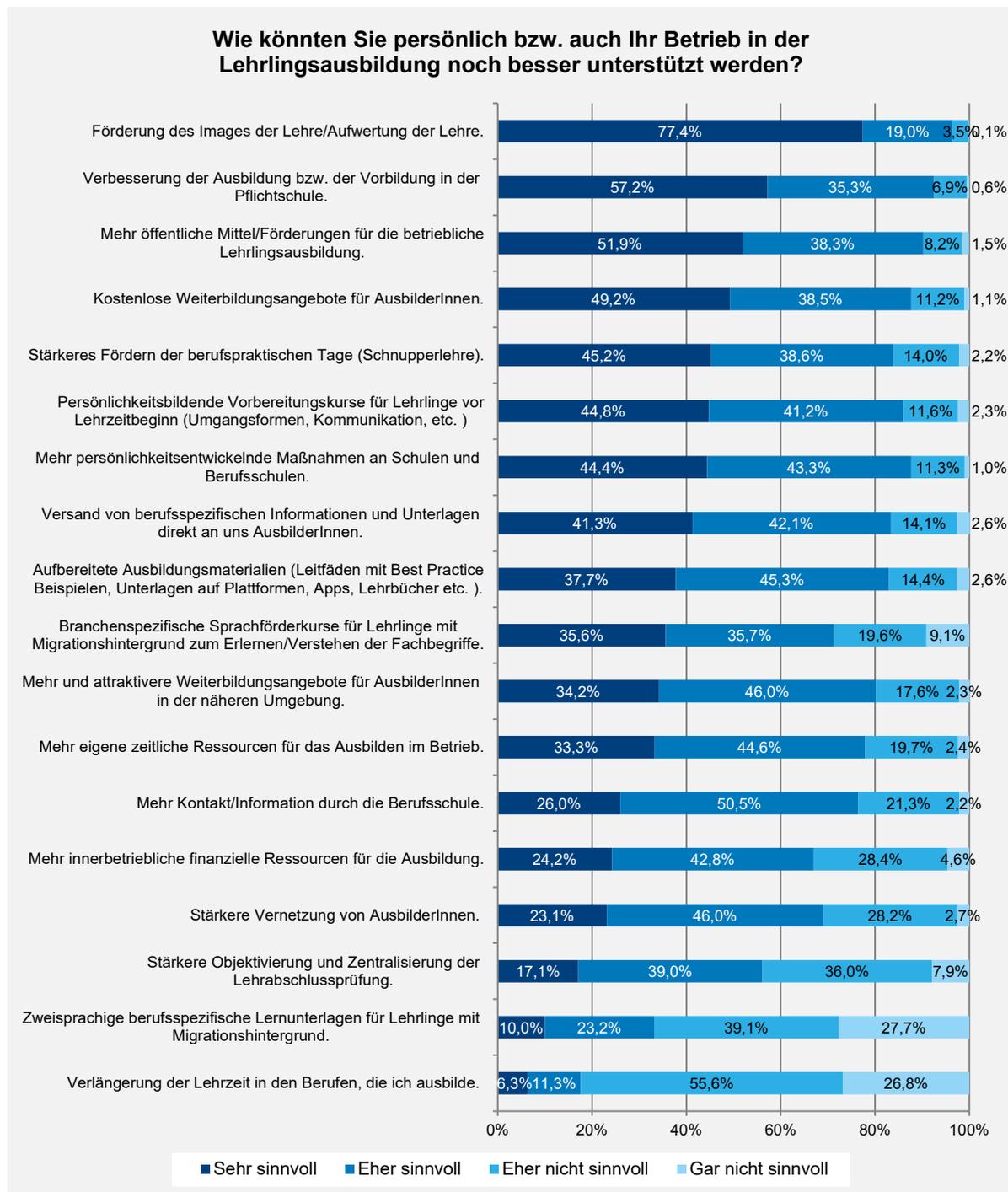
¹⁴⁷ Vgl. Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Rechberger, Marlis (2019): Betriebliche AusbilderInnen in Österreich – Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche. ibw-Forschungsbericht Nr.196. Wien.

Grafik 13-1 Herausforderungen für das Ausbilden von Lehrlingen

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

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

Grafik 13-2 Persönliche/betriebliche Unterstützung in der Lehrlingsausbildung



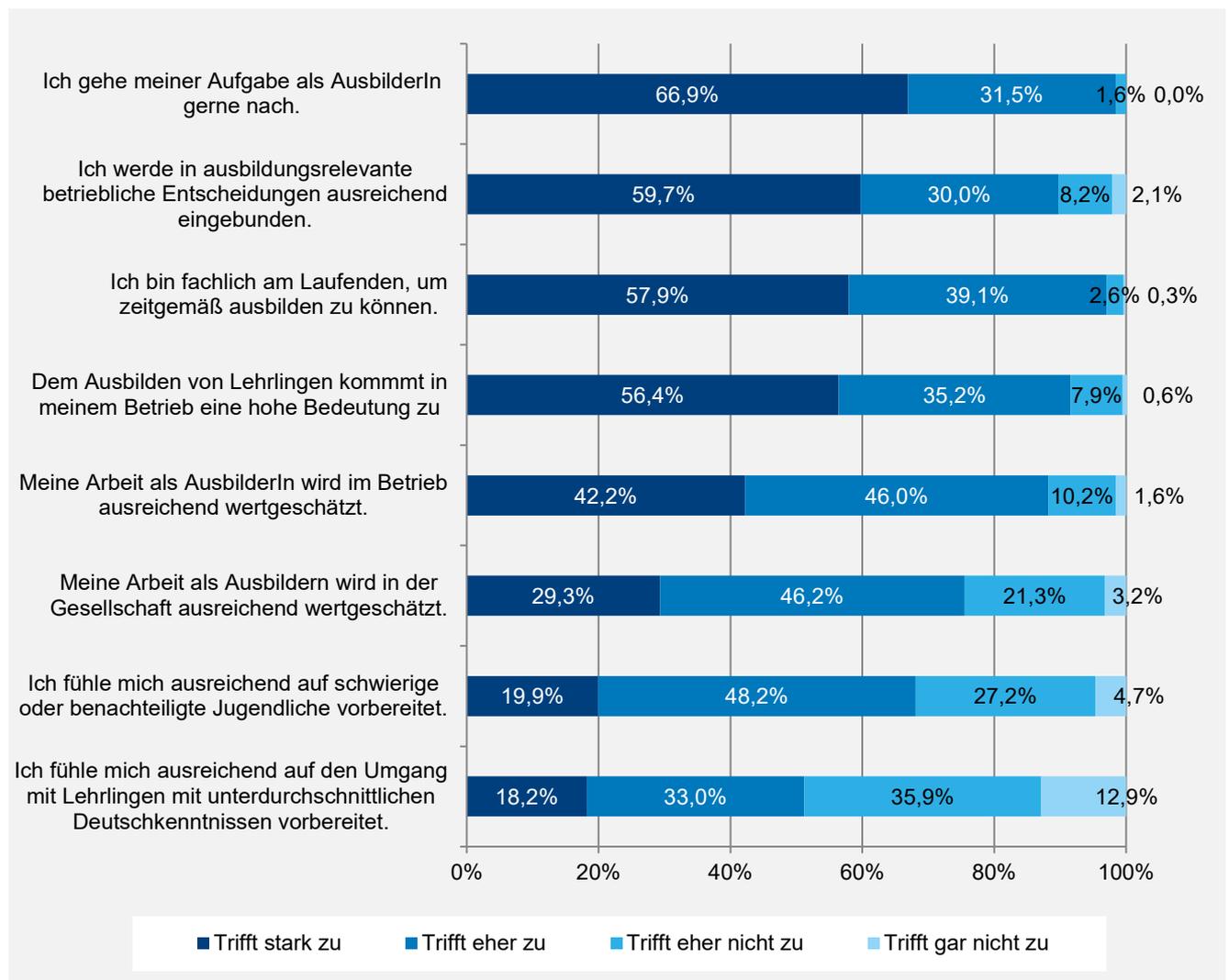
Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

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

Die Befragung der AusbilderInnen zeigt weiters, dass die Lehrlingsausbildung in den meisten Betrieben einen hohen Stellenwert besitzt (vgl. Grafik 13-3): 91% befinden, dass dem Ausbilden von Lehrlingen in ihrem Betrieb eine hohe Bedeutung zukommt (56% trifft stark zu, 35% trifft eher zu), 88% der AusbilderInnen fühlen ihre Arbeit als AusbilderIn im Betrieb ausreichend wertgeschätzt (42% trifft stark zu, 46% trifft eher zu), die Wertschätzung seitens der Gesellschaft wird als weniger intensiv wahrgenommen (66%).

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

Grafik 13-3 Stellenwert der Lehrlingsausbildung im Betrieb und "Ausbildungskultur"



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

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

14 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende

Die Zahl der Lehrlinge ist 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.

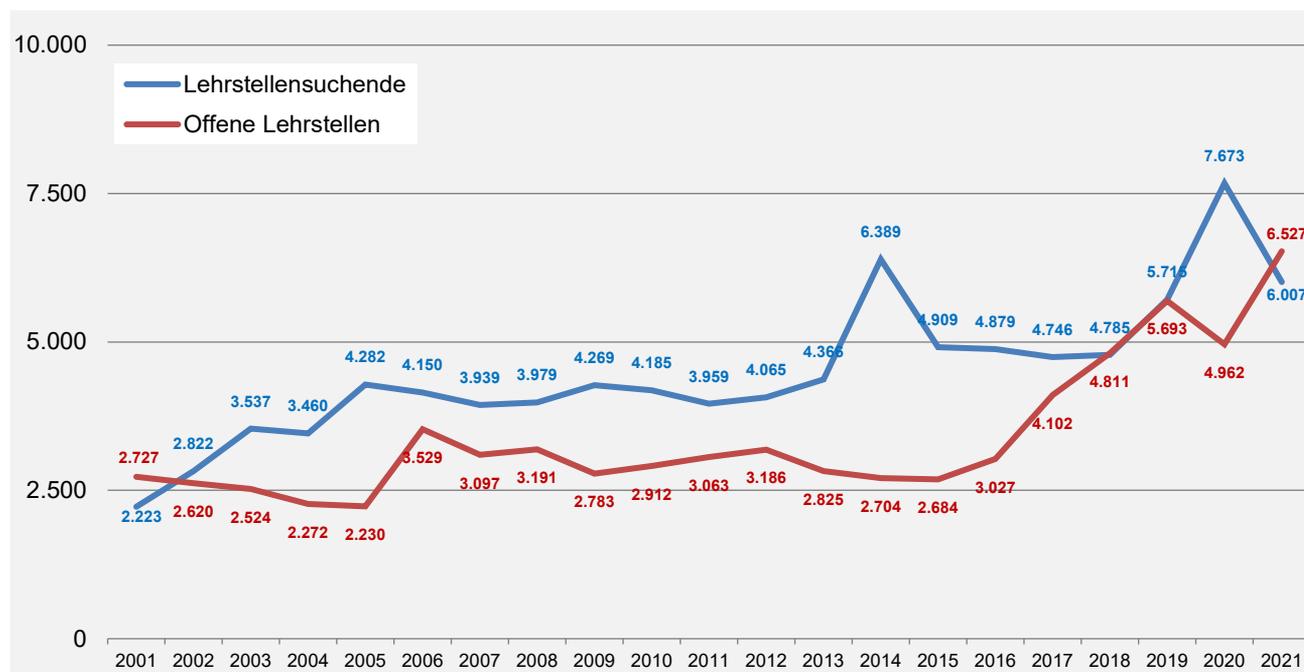
Zu beachten ist bei dieser Betrachtungsweise aber unter anderem, dass **nicht alle offenen Lehrstellen** (und auch nicht alle Lehrstellensuchenden) **beim AMS gemeldet** werden. Dabei ergibt sich für die Beschreibung der Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen ein besonderes Problem der zeitlichen 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. Um die zeitliche Zuordenbarkeit der Daten zu optimieren, werden im Folgenden auch nur die sofort verfügbaren offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden veranschaulicht, d.h. jene Lehrstellen, die sofort angetreten werden könnten und jene Jugendlichen, die sofort eine Lehrausbildung beginnen könnten.

Die Gegenüberstellung von offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden weist immer einen gewissen „Sockel“ (bzw. Mismatch) von unbesetzten offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden auf. Dieser „Sockel“ beinhaltet sowohl friktionelle (z. B. Dauer für die Besetzung bzw. Personalauswahlentscheidung im Falle einer als offen gemeldeten Lehrstelle) als auch strukturelle Aspekte (z.B. Nicht-Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage in regionaler Hinsicht oder hinsichtlich gesuchtem und angebotenen Lehrberuf (vgl. Grafik 14-4)).

14.1 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende im Langzeitvergleich

Betrachtet man zunächst nur die Entwicklung der beim AMS vorgemerkten (sofort verfügbaren) offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden¹⁴⁸ im Juni des jeweiligen Jahres (vgl. dazu Grafik 14-1), so lässt sich erkennen, dass die Zahl der Lehrstellensuchenden im Juni 2020 („Corona-Krise“) einen Langzeithöhepunkt erreichte (7.673 Lehrstellensuchende) und seitdem wieder rückläufig ist (6.007 Lehrstellensuchende im Juni 2021). Die Zahl der gemeldeten offenen Lehrstellen lag im Juni 2015 noch deutlich unter der Zahl der Lehrstellensuchenden und ist seitdem relativ kontinuierlich gestiegen (Ausnahme: „Corona-Krise“ im Juni 2020). Im Juni 2021 lag die Zahl offener Lehrstellen (n=6.527 offene Lehrstellen) schon über der Zahl der Lehrstellensuchenden.

Grafik 14-1 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (2001-2021: Bestand Ende Juni)



Quelle: BMA (amis)

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

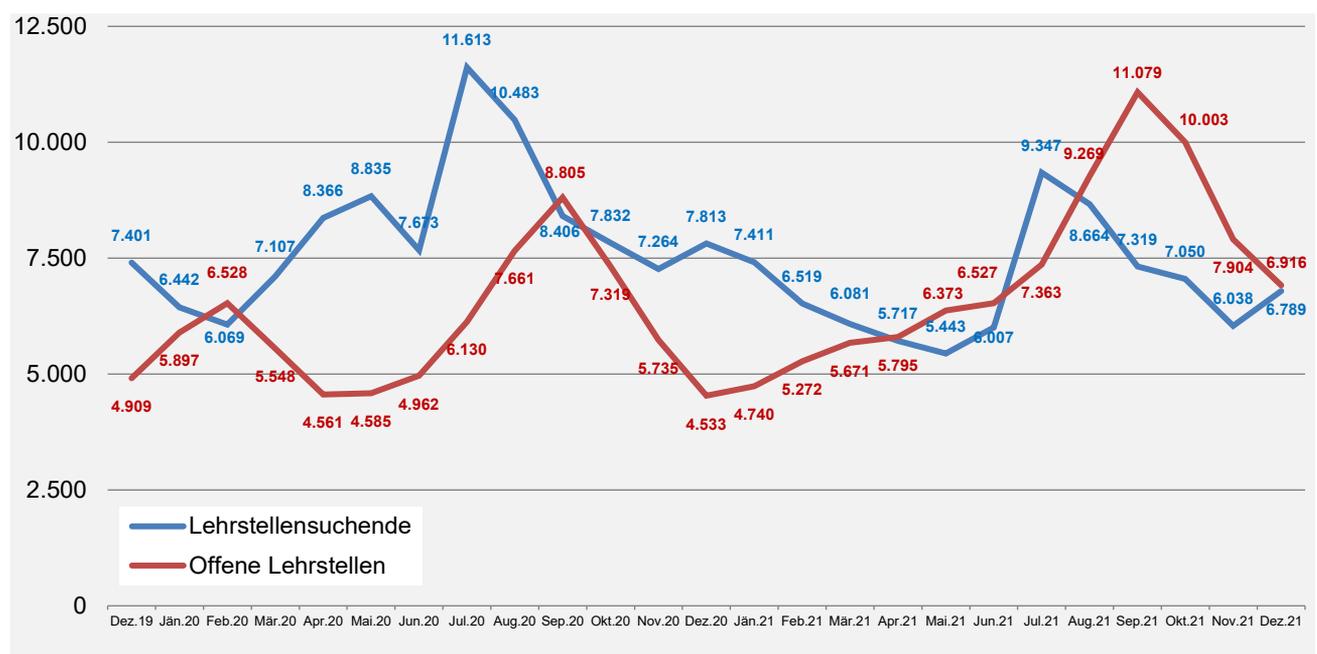
¹⁴⁸ Die Daten zu offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden sind natürlich mit Vorsicht zu interpretieren, spiegeln sie doch in erster Linie das Meldeverhalten der Akteure wider und werden etwa auch durch den Beginn von überbetrieblichen Ausbildungen „verzerrt“. Generell ist davon auszugehen, dass 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 offener gemeldeter Lehrstellen. Nur unter den genannten Einschränkungen können die Zahlen über offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende daher als aussagekräftige Indikatoren gewertet werden.

14.2 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende seit Beginn der „Corona-Krise“

Wenn nun zur Untersuchung der durch die „Corona-Krise“ verursachten Veränderungen am Lehrstellenmarkt der Zeitraum Dezember 2019 bis Dezember 2021 im Detail analysiert wird (vgl. Grafik 14-2), lässt sich folgende Entwicklung erkennen: Ab März 2020 kam es wohl primär aufgrund der „Corona-Krise“ zu einem starken Auseinanderklaffen von (sofort verfügbaren) vorgemerkten Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen. Am Höhepunkt der Differenz im Juli 2020 standen 11.613 Lehrstellensuchenden lediglich 6.130 offene Lehrstellen gegenüber. Ende September 2020 war dann allerdings die Zahl der vorgemerkten offenen Lehrstellen sogar schon wieder höher (8.805) als die Zahl der Lehrstellensuchenden (8.406). Diese Entwicklung hat sich bis Ende September 2021 weiter verstärkt: Hier standen 11.079 gemeldeten offenen Lehrstellen nur mehr 7.319 vorgemerkte Lehrstellensuchende gegenüber. Die Zahl der Lehrstellensuchenden war Ende September 2021 demzufolge niedriger als im September 2019 (d.h. vor der „Corona-Krise“), die Zahl der offenen Lehrstellen deutlich höher als im September 2019. Dies deutet daraufhin, dass coronabedingt ein wesentlicher Rückgang der Nachfrage nach Lehrstellen vorzuliegen scheint (vgl. Abschnitt 0).

Der Rückgang der gemeldeten offenen Lehrstellen im Herbst 2022 (vmtl. aufgrund erfolgreicher Stellenbesetzungen) erfolgte weitgehend ähnlich wie in den Vorjahren (auch vor 2020), der Einfluss des neuerlichen Lockdowns dürfte gering gewesen sein.

Grafik 14-2 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende 2020-2021
(Bestand; Dezember 2019 – Dezember 2021)

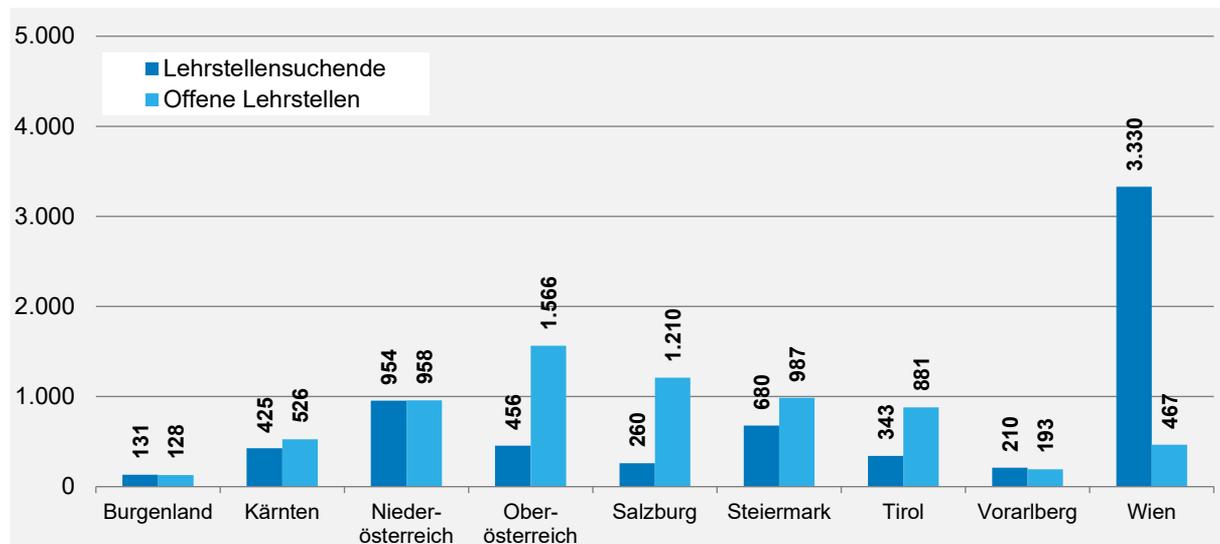


Quelle: BMA (amis)

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

Die ausgeprägten regionalen Ungleichgewichte am Lehrstellenmarkt können anhand von Grafik 14-3 veranschaulicht werden: Während Ende Dezember 2021 in Wien 3.330 vorgemerkten Lehrstellensuchenden lediglich 467 gemeldete (sofort verfügbare) offene Lehrstellen gegenüberstanden, lag vor allem in den Bundesländern Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Steiermark die Zahl der offenen Lehrstellen deutlich über jener der Lehrstellensuchenden. In Oberösterreich waren beispielsweise Ende Dezember 2021 beim AMS 1.566 (sofort verfügbare) offene Lehrstellen gemeldet, aber nur 456 (sofort verfügbare) Lehrstellensuchende vorgemerkt. Die regionalen Ungleichgewichte am Lehrstellenmarkt sind im Vergleich zum Vorjahr relativ stabil geblieben.

Grafik 14-3 Sofort verfügbare offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende nach Bundesland
(Bestand; Ende Dezember 2021)

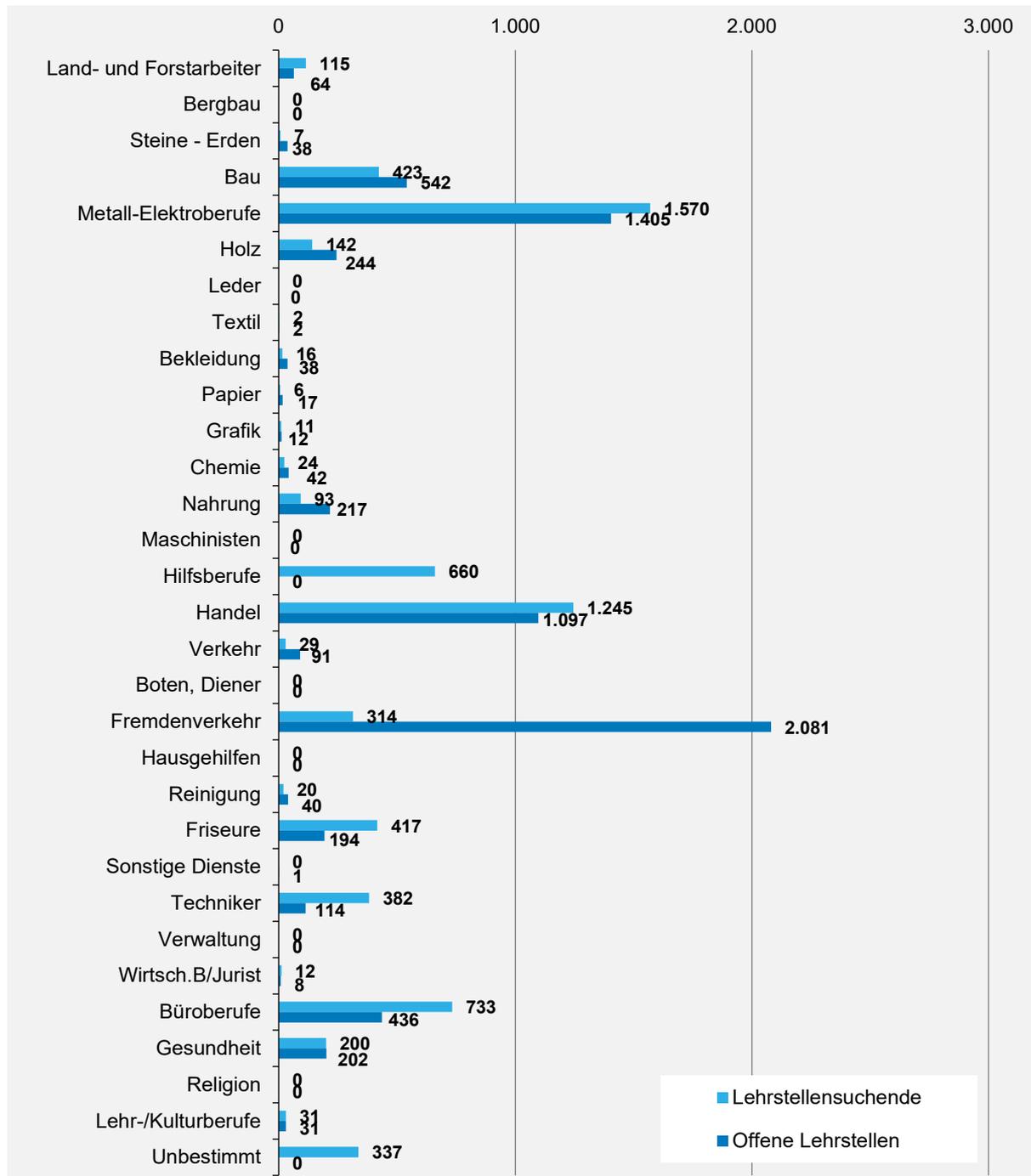


Quelle: BMA (amis)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende September 2021

Nach Lehrberufen (Berufsobergruppen) betrachtet gab es Ende Dezember 2021 (vgl. Grafik 14-4) nach wie vor und trotz oder vielleicht sogar auch wegen „Corona-Krise“ den mit Abstand größten Überhang an offenen Lehrstellen im Fremdenverkehr (+1.767), den größten Mangel – d. h. mehr (sofort verfügbare) Lehrstellensuchende als (sofort verfügbare) offene Lehrstellen – in den Büroberufen (-297)¹⁴⁹. (Quelle: BMA (amis) + ibw-Berechnungen)

Grafik 14-4 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende nach Berufsobergruppen
(Bestand; Ende Dezember 2021)



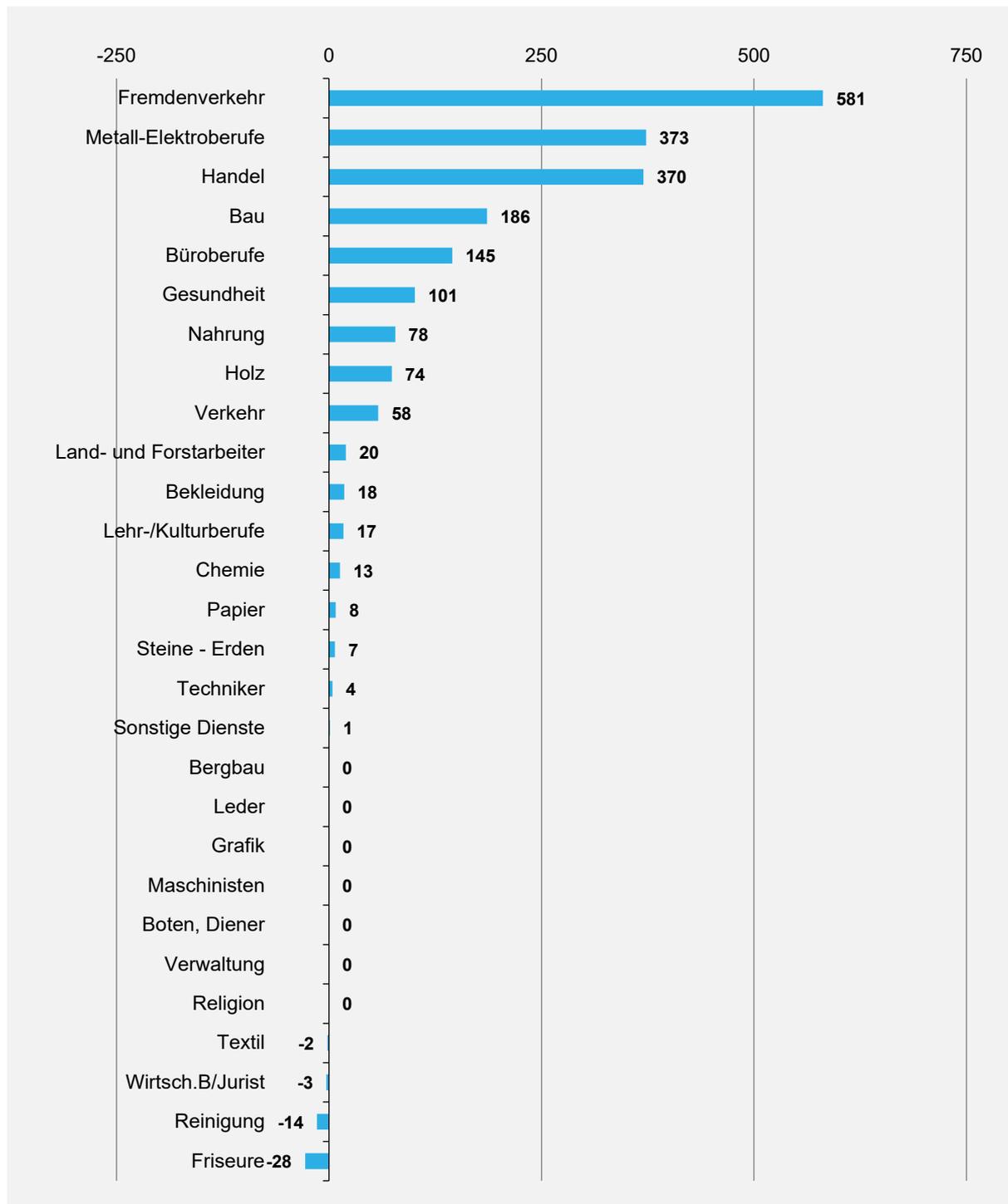
Quelle: BMA (amis)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende Dezember 2021.

¹⁴⁹ Anmerkung: Die in der AMS-Systematik verwendeten Berufsobergruppen „Hilfsberufe“ bzw. „Techniker“ können keinen Lehrberufen zugeordnet werden und sind daher von dieser Betrachtungsweise ausgenommen.

Auffallend ist, dass eine besonders starke Zunahme der beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen von Dezember 2019 bis Dezember 2021 (neben den Metall-Elektroberufen) gerade in jenen zwei Berufsgruppen erfolgte, die von den praktischen Auswirkungen und Maßnahmen der „Corona-Krise“ besonders stark betroffen waren: Fremdenverkehr (+581 offene Lehrstellen) und Handel (+370 offene Lehrstellen).

Grafik 14-5 Veränderung der Zahl offener Lehrstellen von Dezember 2019 bis Dezember 2021 nach Berufsgruppen
(Bestand; Ende Dezember 2019 bis Ende Dezember 2021)

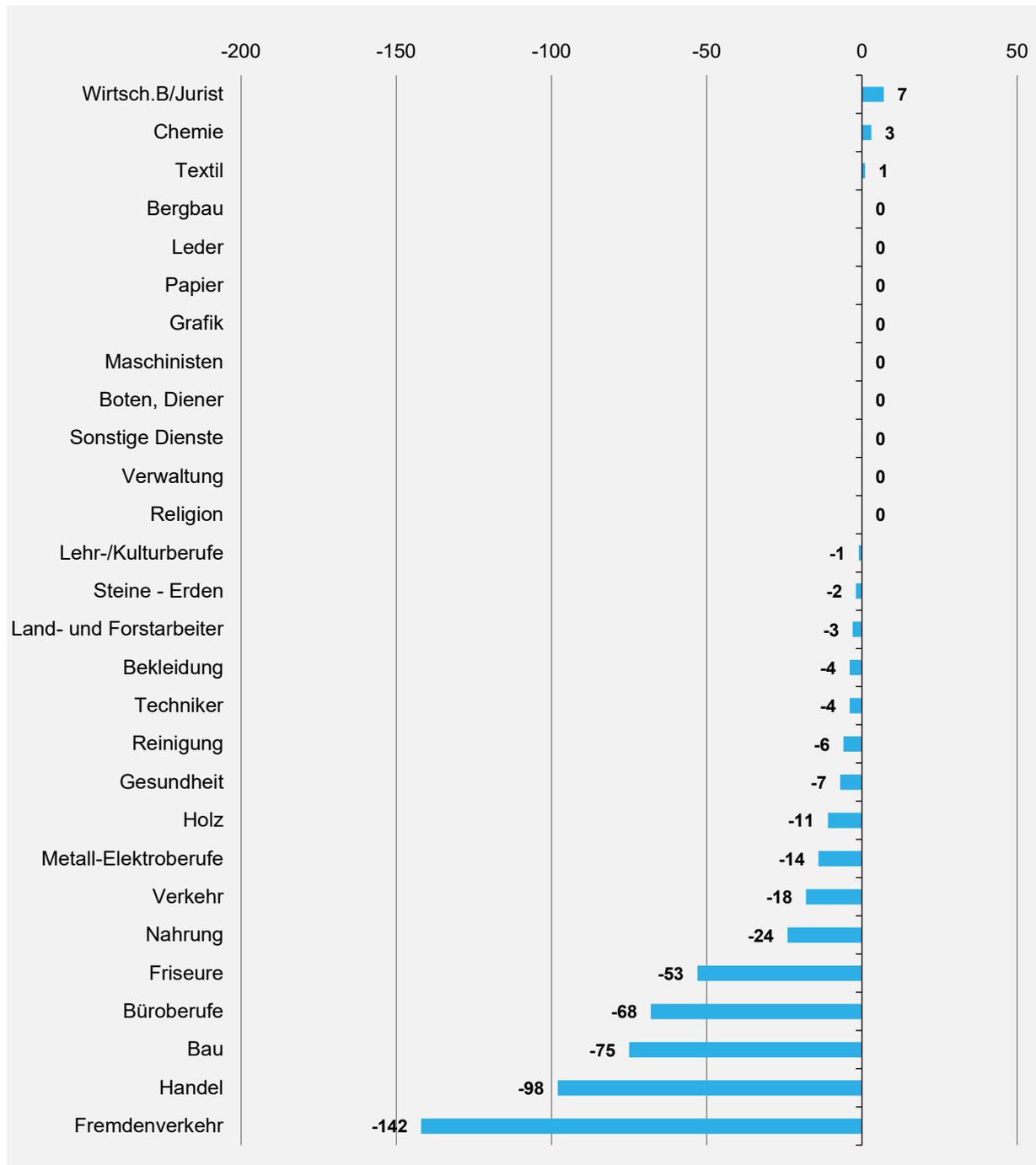


Quelle: BMA (amis) + ibw-Berechnungen

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare offene Lehrstellen Ende Dezember 2021 und Ende Dezember 2019.

Während die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen im Fremdenverkehr und Handel am stärksten gestiegen ist, ist umgekehrt die Zahl der vorgemerkten Lehrstellensuchenden in diesen beiden Berufsobergruppen von Dezember 2019 bis Dezember 2021 am stärksten gesunken (Fremdenverkehr: -142, Handel: -98). Diese Daten stellen zusammen ein deutliches Indiz dar für ein durch die „Corona-Krise“ ausgelöstes geringeres Interesse der Jugendlichen an einer Ausbildung in einem Lehrberuf im Fremdenverkehr oder Handel.

Grafik 14-6 Veränderung der Zahl an Lehrstellensuchenden von Dezember 2019 bis Dezember 2021 nach Berufsobergruppen
(Bestand; Ende Dezember 2019 bis Ende Dezember 2021)



Quelle: BMA (amis) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende Ende Dezember 2021 und Dezember 2019.

Ohne die Kategorien „Hilfsberufe“, „Hausgehilfen“ sowie „Unbestimmt“.

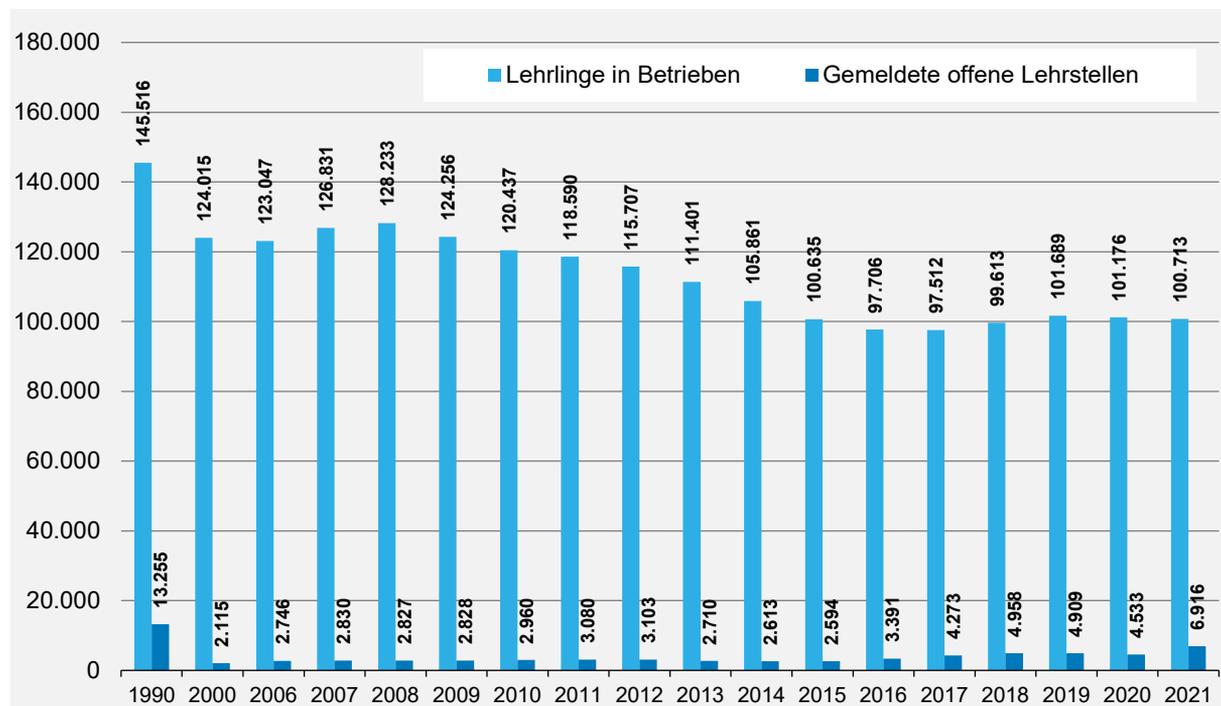
15 Betriebliches Lehrstellenangebot

Grafik 15-1 veranschaulicht die Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots, dargestellt anhand der Zahl der Lehrlinge in Betrieben und der (beim AMS gemeldeten) offenen Lehrstellen¹⁵⁰ – jedoch ohne Lehrlinge in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (gemäß § 8c, § 29, § 30 oder § 30b BAG) von 1990 bis 2021. Dabei ergibt sich folgendes Bild: Zwischen 1990 und 1996 ist ein sehr starker Rückgang des Lehrstellenangebots (über 35.000 betriebliche Lehrstellen weniger – d. h. Lehrlinge in Betrieben und gemeldete offene Lehrstellen zusammengerechnet) zu beobachten. Dieser starke Rückgang hat zu einem Zeitpunkt begonnen (1991), als es für die Betriebe besonders schwierig war (vgl. die hohe Zahl der gemeldeten offenen Lehrstellen), geeignete LehrstellenbewerberInnen zu finden. Die Zahl der offenen Lehrstellen lag zu diesem Zeitpunkt besonders deutlich über der Zahl der Lehrstellensuchenden (vgl. auch Grafik 14-1). Seit dem zwischenzeitlichen „Tiefpunkt“ des betrieblichen Lehrstellenangebots zu Ende des Jahres 2003 (119.266 angebotene betriebliche Lehrstellen, davon 117.415 Lehrlinge in Betrieben und 1.851 gemeldete offene Lehrstellen) ist bis 2008 ein deutlicher Anstieg zu beobachten (2008: Angebot von 131.060 betrieblichen Lehrstellen, davon 128.233 Lehrlinge in Betrieben und 2.827 gemeldete offene Lehrstellen). Es kann vermutet werden, dass dieser Anstieg auch in einem Zusammenhang mit den betrieblichen Lehrstellenförderungen zu sehen ist.

Im Zuge des starken Rückgangs der 15-Jährigen – vgl. Kapitel 3 – und wohl zu einem kleineren Teil auch auf Grund der Auswirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist es allerdings von 2009 bis 2017 zu einem (erneuten) deutlichen Rückgang des betrieblichen Lehrstellenangebots gekommen. Die Zahl der Lehrlinge in Betrieben ging von 2008 bis 2017 um über 30.000 zurück (von 128.233 im Jahr 2008 auf 97.512 im Jahr 2017). Der Rückgang konnte erst im Jahr 2018 gestoppt werden, in welchem die Zahl der Lehrlinge in Betrieben erstmals seit 2008 wieder deutlich anstieg (um über 2.000 Lehrlinge, auf 99.613 Lehrlinge). Diese Tendenz hat sich auch 2019 fortgesetzt (Anstieg auf 101.689 betriebliche Lehrlinge). 2020 (Stichwort: „Corona-Krise“) erfolgte dann wieder ein Rückgang der Gesamtzahl der Lehrlinge in Betrieben (auf 101.176 Lehrlinge) ebenso noch 2021 (100.713 Lehrlinge), allerdings 2021 in Zusammenhang mit einer stark gestiegenen Zahl an gemeldeten offenen (unbesetzten) Lehrstellen. Deutlicher sichtbar wird der Rückgang im Jahr 2020, wenn nur die Zahl der betrieblichen Lehrlinge im 1. Lehrjahr betrachtet wird (vgl. Grafik 15-2). 2021 erfolgte im Vergleich zu 2020 wieder ein deutlicher Anstieg an Lehrlingen im 1. Lehrjahr (auf 29.563 Lehrlinge), der aber noch nicht das Niveau („vor Corona“) von 2019 (30.785 betriebliche Lehrlinge im 1. Lehrjahr) erreichte.

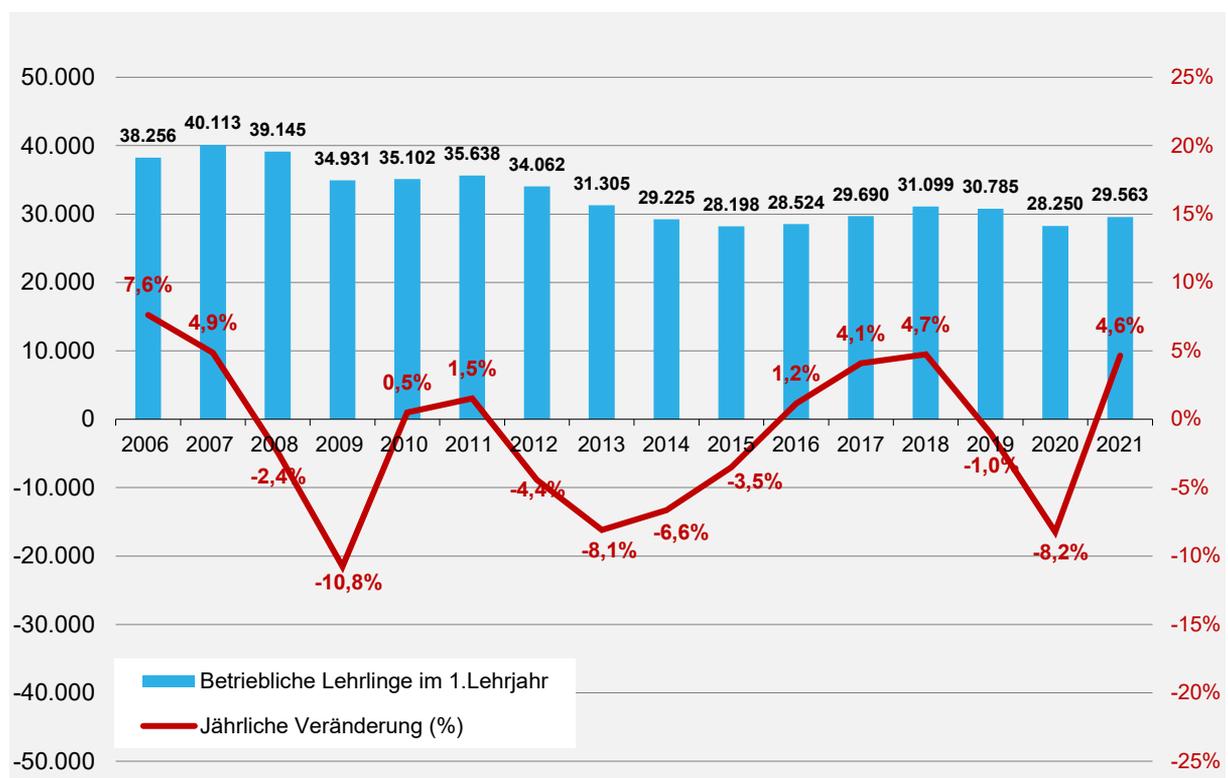
Primäre Ursache des starken Rückgangs von 2008 bis 2017 war das geringere Angebot an (geeigneten) Lehrstellensuchenden bedingt durch den starken Rückgang der Zahl an Jugendlichen (vgl. Kapitel 16). Wenn die Betrachtung auf die betrieblichen Lehrlinge im 1. Lehrjahr – d. h. nur auf die neuen Lehrverträge eines Ausbildungsjahres – beschränkt wird (vgl. Grafik 15-2), lässt sich allerdings auch ein Zusammenhang zur allgemeinen Wirtschaftslage deutlich erkennen. Ein besonders markanter Rückgang der betrieblichen Lehrlinge im 1. Lehrjahr (-10,8%) war im Zuge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 zu beobachten. Inwieweit auch 2012 und 2013 das wirtschaftlich schwierige Umfeld (Staatsschuldenkrise) für den markanten Rückgang (2012: -4,4%, 2013: -8,1%) mitverantwortlich war, lässt sich schwer quantifizieren. 2014 ging die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Betrieben erneut stark zurück (-6,6%), 2015 war der Rückgang (demografisch bedingt – vgl. auch Kapitel 16) bereits etwas schwächer (-3,5%) und von 2016 bis 2018 war wieder ein Anstieg der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Betrieben zu beobachten, der 2017 und 2018 recht markant (+4,1% bzw. +4,7%) ausfiel. 2020 wurden dann die Auswirkungen der „Corona-Krise“ sehr deutlich sichtbar: Die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Betrieben ging um 8,2% zurück, nicht ganz so stark wie 2009 im Zuge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise (Hintergründe dazu siehe Abschnitt 0).

¹⁵⁰ Zu beachten ist allerdings, dass nicht alle offenen Lehrstellen dem AMS gemeldet werden.

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

Quelle: WKO, AMS, BALIweb + ibw-Berechnungen

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

Grafik 15-2 Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Betrieben
(Absolutzahlen und jährliche Veränderung; 2006-2021)

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

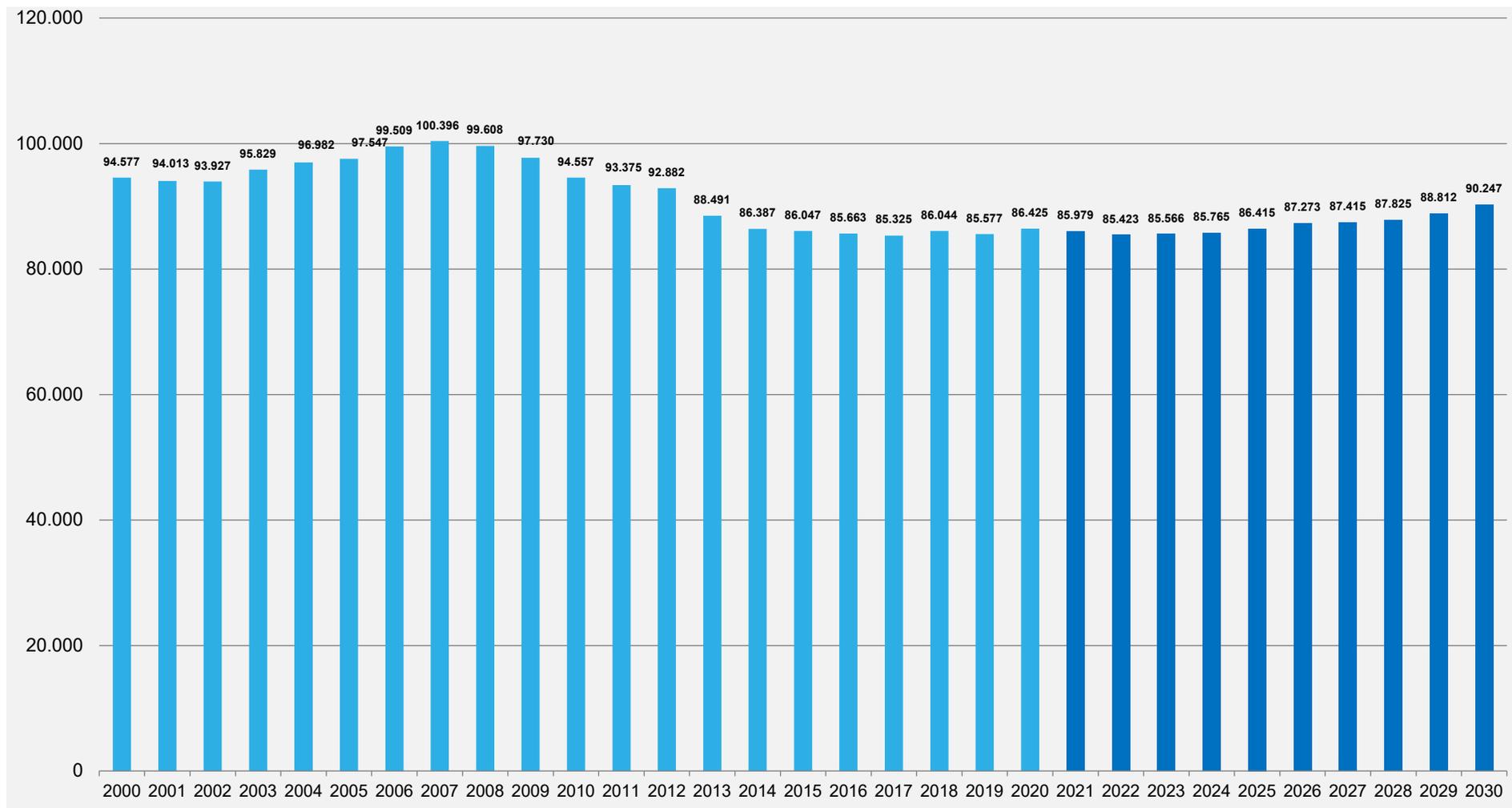
Erläuterung: „Betriebliche Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ = Zahl der Lehrlinge (Ende Dezember) im 1. Lehrjahr in Betrieben, d. h. ohne Lehrlinge in Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen.

16 15-Jährige in Österreich (Potenzielle Lehrstellennachfrage)

Die entscheidenden Bestimmungsgrößen der Entwicklung der Lehrstellennachfrage sind vor allem die demographische Entwicklung (beschrieben anhand der Zahl der 15-Jährigen) und das Ausbildungswahlverhalten der Jugendlichen (vgl. Kapitel 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 16-1). 2018 erfolgte schließlich ein Anstieg auf 86.044 15-Jährige, 2019 ein leichter Rückgang auf 85.577, 2020 wieder ein Anstieg auf 86.425 15-Jährige. Auf diesem Niveau wird sich die Zahl der 15-Jährigen gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria weitgehend stabilisieren und ab etwa 2025 wieder erhöhen. Aus demographischer Perspektive ist daher für die nächsten Jahre mit einer relativ konstanten Lehrstellennachfrage zu rechnen, wobei zu beachten ist, dass die Zahl der 15-Jährigen mit einer gewissen Zeitverzögerung auf die Lehrstellennachfrage wirkt (da viele LehranfängerInnen bzw. Lehrlinge älter als 15 Jahre sind).

Grafik 16-1 Zahl der 15-Jährigen in Österreich
(Prognosewerte ab 2021 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Datenabfrage: 29.09.2021; letzte Aktualisierung: Reale Werte (bis 2020): 27.05.2021; Prognosewerte (ab 2021): 18.12.2020)

17 Lehrlinge/Jugendliche mit Migrationshintergrund

17.1 (Unter-)Repräsentation in der Lehrlingsausbildung

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).¹⁵¹

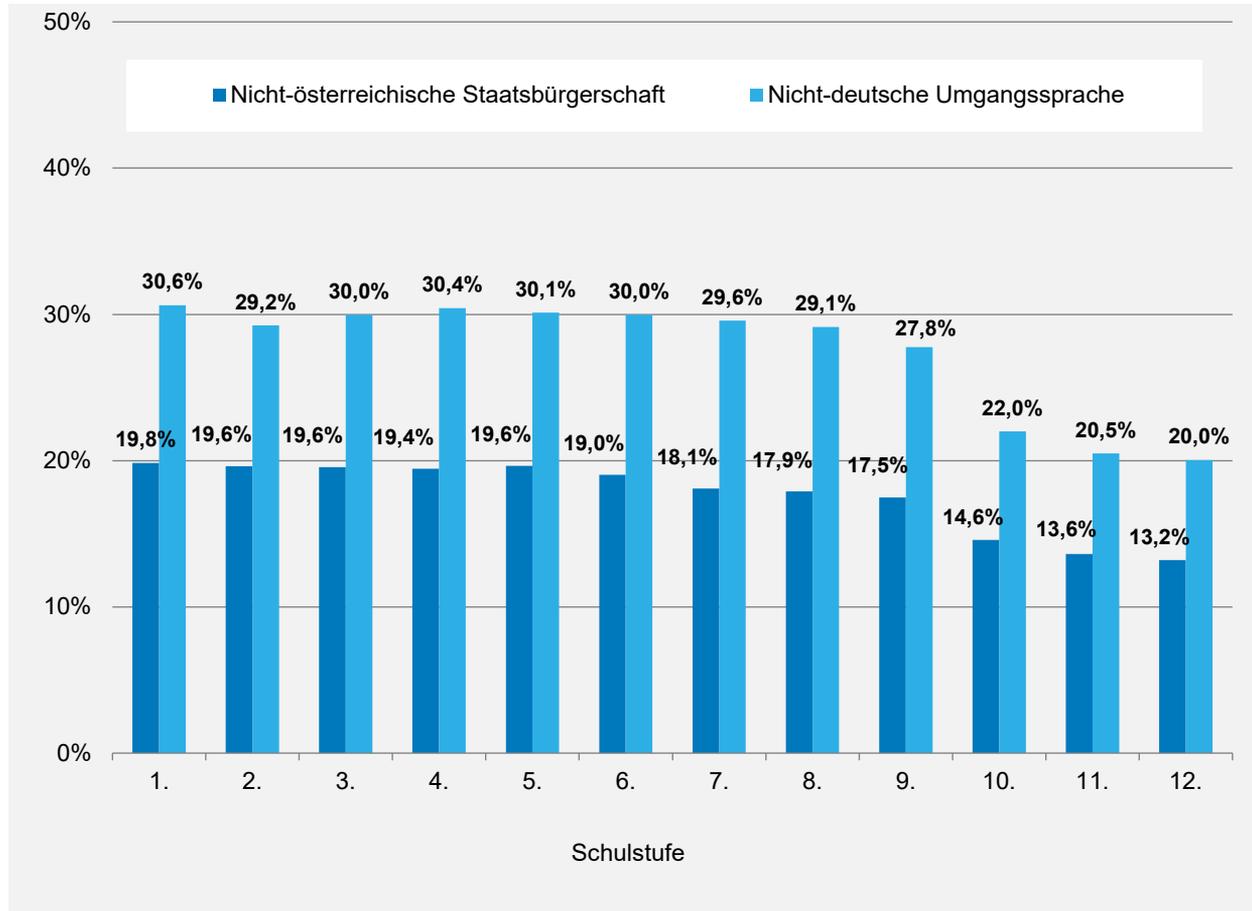
Die empirischen Daten zum Aspekt des Migrationshintergrunds sind allerdings gewissen (nicht zuletzt definitorischen) Unsicherheiten unterworfen. Unabhängig von Datenquelle, Untersuchungszeitraum, Definition und Betrachtungsweise kann aber davon ausgegangen werden, dass ein (stark überproportional) hoher Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund das Bildungssystem ohne weiterführenden Bildungsabschluss verlässt, wobei dies auch stark vom jeweiligen nationalen Hintergrund abhängt (vgl. auch Kapitel 27 „Jugend ohne Ausbildung“).

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

Grafik 17-1 (Schuljahr 2020/21) zeigt, dass sich in der 9. Schulstufe noch rund 18% Jugendliche mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und rund 28% Jugendliche mit nicht-deutscher Umgangssprache befinden. In der 12. Schulstufe liegt der Anteil an Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nur mehr bei rund 13%, jener an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache bei rund 20%. In der 1. Schulstufe hingegen beträgt im Schuljahr 2020/21 der Anteil von Kindern mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (noch) 20% und von Kindern mit nicht-deutscher Umgangssprache sogar (noch) 31%. Generell ist in Grafik 17-1 deutlich zu erkennen, dass vor allem ab der 10. Schulstufe der Anteil von SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und nicht-deutscher Umgangssprache markant sinkt. In der 12. Schulstufe betragen die Anteile an SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nur mehr rund zwei Drittel der Anteile in den unteren Schulstufen. (Anm.: In dieser Statistik sind auch die Berufsschulen und somit die Lehrlingsausbildung enthalten. Die 1. Klasse Berufsschule entspricht der 10. Schulstufe.)

¹⁵¹ Vgl. z. B. Bacher, Johann (2003): Soziale Ungleichheit und Bildungspartizipation im weiterführenden Bildungssystem Österreichs, Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 28. Jg., Heft 3, S. 3 – 32.

Grafik 17-1 Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen
(Schuljahr 2020/2021)



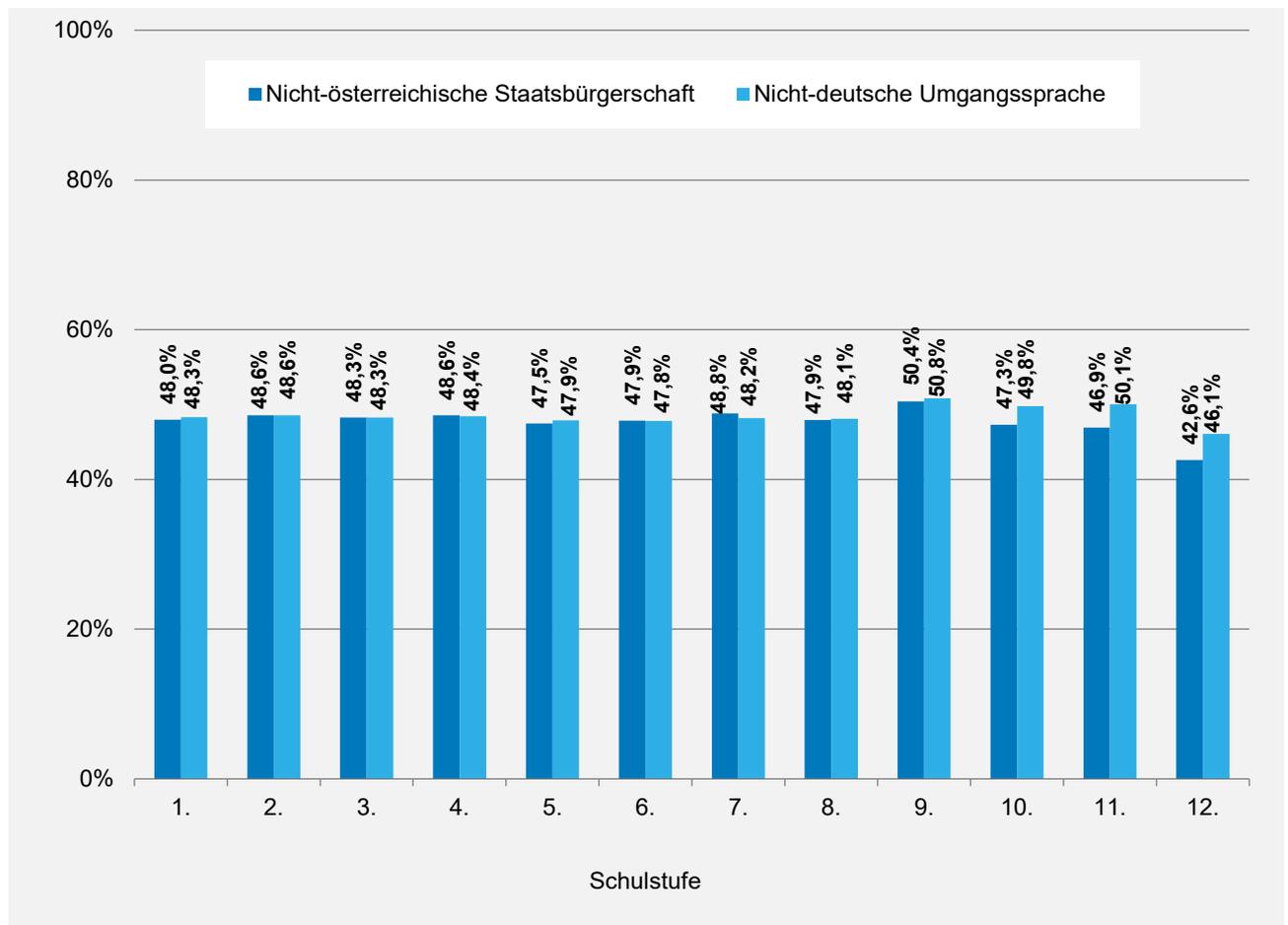
Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2020/21 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch darauf hinzuweisen, dass beim frühen Ausscheiden von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus dem österreichischen (weiterführenden) Ausbildungssystem nur wenig geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen sind: Der Mädchenanteil unter den nicht-österreichischen Jugendlichen sowie unter den Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache lag im Schuljahr 2020/21 in allen Schulstufen weitgehend konstant im Bereich von ca. 44 – 50% (vgl. Grafik 17-2).

Dieses Ergebnis bedeutet jedenfalls, dass nicht davon ausgegangen werden könnte, dass – insgesamt betrachtet – bei weiblichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Ausbildungsintegration wesentlich schwieriger wäre als bei männlichen (oder umgekehrt). Die Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen mit Migrationshintergrund sind hier relativ gering, sodass generell kaum von einem geschlechtsspezifischen Effekt gesprochen werden kann. Allerdings war im Schuljahr 2020/21 in der 12. Schulstufe vor allem der Anteil an Mädchen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (12.Schulstufe: 42,6%) niedriger als in den unteren Schulstufen.

Grafik 17-2 Mädchenanteil an den SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen
(Schuljahr 2020/2021)



Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik 2020/21 + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

Die **Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist in der Lehrlingsausbildung besonders stark ausgeprägt** (vgl. Grafik 17-3). Während im Schuljahr 2020/21 der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in den Volksschulen 31,0% betrug, lag er in den Berufsschulen lediglich bei 18,6% (ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen). Selbst in der AHS-Oberstufe (21,1%) bzw. in den kaufmännischen höheren Schulen (Handelsakademien) (39,7%) ist der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache höher. Generell ist auffällig, dass der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in kaufmännischen Schulen (Handelschulen und Handelsakademien) wesentlich höher ist als in technisch-gewerblichen Schulen oder auch in Schulen für wirtschaftliche Berufe bzw. in Bildungsanstalten für Elementar- oder Sozialpädagogik. Besonders gering ist der Anteil an Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache in land- und forstwirtschaftlichen Schulen. Kritisch zu betrachten ist auch der hohe Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund (vor allem mit nicht-deutscher Umgangssprache) in den Sonderschulen. Eine reine Kompensation sprachlicher Defizite würde jedenfalls nicht der eigentlichen Intention dieses Schultyps entsprechen.¹⁵²

Der geringe Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung ist sowohl aus bildungs- und integrationspolitischer Perspektive als auch aus der Perspektive der Sicherung des Fachkräftenachwuchses höchst problematisch zu bewerten. Hier besteht sowohl ein verstärkter Integrationsbedarf in Ausbildung und Arbeitsmarkt als auch ein hohes (und ungenutztes) Potenzial an qualifizierten und talentierten (oft auch mehrsprachigen) Fachkräften der Zukunft. Dieses wird gerade auch unter dem Aspekt der lange Zeit rückläufigen Zahl an 15-Jährigen (vgl. Kapitel 3) und der erwartbaren Fachkräftelücke aufgrund einer hohen Zahl an bevorstehenden Pensionierungen (vgl. Kapitel 31) besondere Bedeutung gewinnen.

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

Zum einen dürften natürlich auch Deutschkenntnisse eine Rolle spielen. Das zeigt etwa der Umstand, dass 2020/21 der Anteil Jugendlicher mit nicht-deutscher Umgangssprache (18,6%) in den (gewerblich-kaufmännischen) Berufsschulen nur relativ geringfügig über dem Anteil Jugendlicher mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (15,2%) lag (vgl. Grafik 17-3). Die Differenz zwischen diesen beiden Anteilen war in anderen Schultypen (z. B. der Volksschule) wesentlich höher. Zum anderen dürfte es aber keineswegs so sein, dass hierfür ausschließlich mangelhafte Deutschkenntnisse ausschlaggebend sind, wie verschiedene Befragungen von Lehrbetrieben zeigen, wo Deutschkenntnisse nicht im Mittelpunkt möglicher Qualifikationsdefizite stehen.¹⁵³ 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).

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

¹⁵³ Vgl. etwa Dornmayr, Helmut (2010): Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht des ibw, Wien bzw. Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine / Henkel, Susanna (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

Allerdings ist natürlich darauf hinzuweisen, dass die Schulleistungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durchschnittlich betrachtet auch in anderen Fächern/Bereichen als geringer eingestuft werden.¹⁵⁴

Zum angesprochenen Ursachenbündel müssen aber vermutlich auch Informationsdefizite und spezifische Ausbildungspräferenzen der Jugendlichen sowie Ängste, Vorurteile und Schwierigkeiten der Lehrbetriebe (z. B. hinsichtlich kultureller Unterschiede oder auch in Bezug auf die bürokratischen Erfordernisse/Beschränkungen der Beschäftigung von Jugendlichen mit einer Staatsbürgerschaft außerhalb der EU) gezählt werden. Biffi/Skrivanek¹⁵⁵ verweisen in diesem Zusammenhang auf eine zweifache Selektion, bei der Jugendliche mit Migrationshintergrund benachteiligt sind: Einerseits die betriebliche Selektion bei der Auswahl von Lehrlingen und andererseits eine Art von Selbstselektion, indem Jugendliche mit Migrationshintergrund ihre (realen oder vermuteten) geringe(re)n Chancen antizipieren und sich erst gar nicht um einen Ausbildungsplatz bemühen. Diese Orientierung an den Gelegenheitsstrukturen bietet – neben dem Image der Lehre bei Zuwanderern und ihren Kindern - auch eine mögliche Erklärung dafür, warum anteilmäßig viele Jugendliche mit Migrationshintergrund in Österreich eine berufsbildende mittlere Schule besuchen und vergleichsweise wenige eine duale Lehrlingsausbildung. Aufgrund nicht vorhandener oder nur niedriger Zugangshürden in die berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) ist es einfacher, diesen Ausbildungsweg zu beschreiten, als eine Lehrstelle zu suchen (bzw. zu finden).¹⁵⁶

An dieser Stelle müssen nochmals Informationsdefizite und unzureichende Berufsorientierung, welche gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund besonders häufig anzutreffen sind¹⁵⁷, 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)¹⁵⁸. Geringe Kenntnis des österreichischen Systems der Lehrlingsausbildung und fehlende Unterstützung bzw. fehlendes Wissen der Eltern kann ein negatives Image der Lehre bewirken oder beispielsweise auch schlicht und einfach dazu führen, dass Bewerbungen zu spät versandt werden. In diesem Zusammenhang spielt wohl auch die kurzfristig höhere finanzielle Attraktivität von Hilfsarbeitertätigkeiten eine wichtige Rolle.

¹⁵⁴ Vgl. Biffi, Gudrun / Skrivanek, Isabella (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre – Strukturen, Barrieren, Potentiale; Donau-Universität Krems.

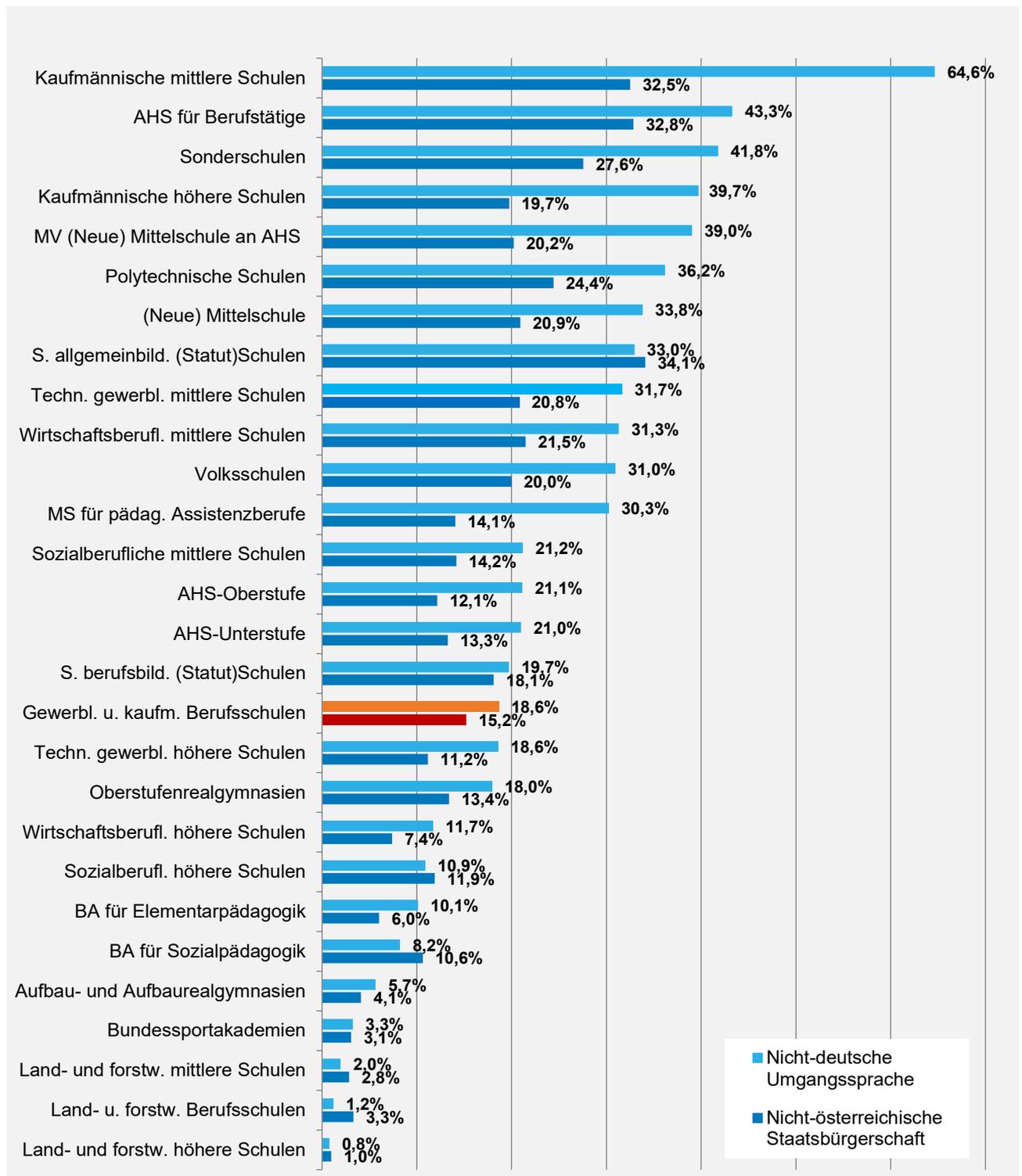
¹⁵⁵ Vgl. Biffi, Gudrun / Skrivanek, Isabella (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre – Strukturen, Barrieren, Potentiale; Donau-Universität Krems.

¹⁵⁶ Vgl. Krenn, Manfred (2015): Im Brennpunkt: Lehre und Migrationshintergrund, Trendreport 1/2015, Wien.

¹⁵⁷ Vgl. Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Schneeberger, Arthur / Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

¹⁵⁸ Vgl. Wieser, Regine / Dornmayr, Helmut / Neubauer, Barbara / Rothmüller, Barbara (2008): Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht, Forschungsbericht von öibf und ibw, Wien.

Grafik 17-3 Anteil SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schultyp
(Schuljahr 2020/2021)



Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2020/21 + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Ohne Ausbildungsstätten im Gesundheitswesen.

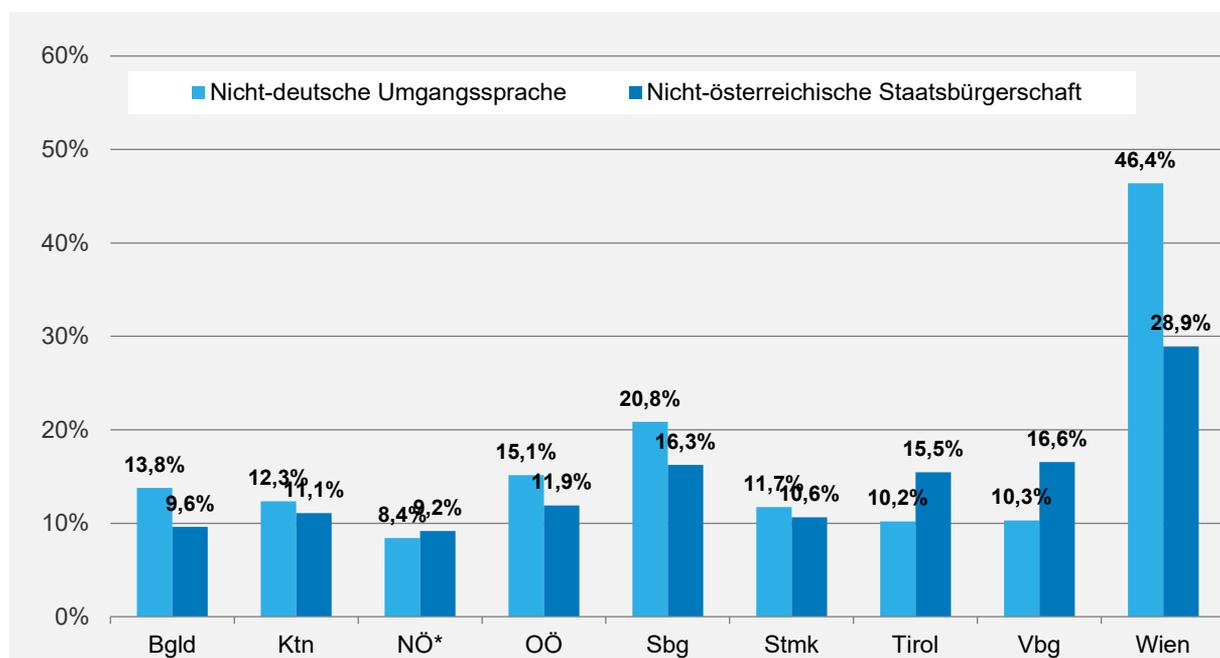
Reihung nach dem Anteil an SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache.

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

Hinsichtlich der Partizipation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Sekundarstufe II bestehen auch enorme Unterschiede nach Bundesländern – welche natürlich im Zusammenhang mit dem jeweiligen Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund (sowie auch mit den Berufsschulstandorten) zu sehen sind. Vor allem die Unterschiede zwischen Wien und den übrigen Bundesländern sind hier außergewöhnlich hoch. Beispielsweise betrug im Schuljahr 2020/2021 der Anteil von Jugendlichen mit nicht-deutscher Muttersprache innerhalb der Berufsschule in Wien 46%, in den anderen Bundesländern jeweils unter/bis 21% (vgl. Grafik 17-4). In den niederösterreichischen Berufsschulen wird allerdings die Umgangssprache von österreichischen StaatsbürgerInnen nicht erfasst.

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

Grafik 17-4 Anteil an SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache in den Berufsschulen (Bundesländer)
(Schuljahr 2020/2021)



Stand: Schuljahr 2020/21

Quelle: Statistik Austria: Schulstatistik 2020/21 + ibw-Berechnungen

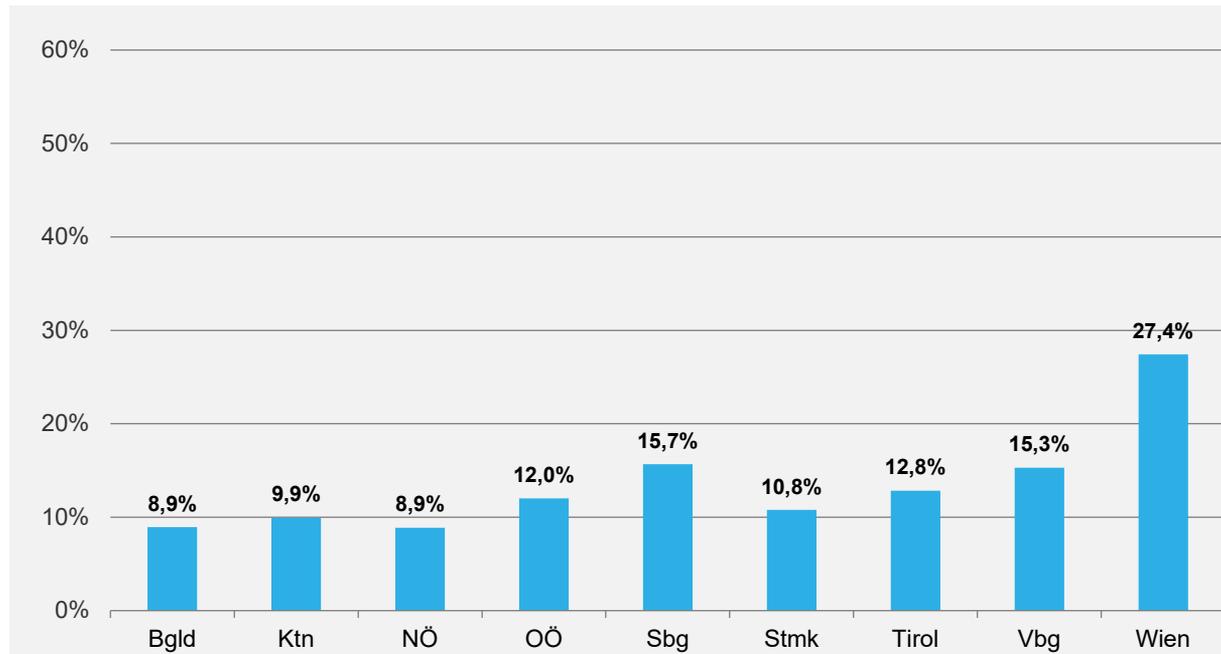
Anmerkungen: Ohne land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen. Bundesländerzuordnung gemäß Standort der Berufsschule. Die überregionale „Beschulung“ mancher Lehrberufe ist dabei zu beachten.

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

Ähnliche Werte wie für den Anteil der SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in der Berufsschule nach Bundesländern (Bundesländerzuordnung gemäß Standort der Berufsschule) lassen sich auch für den Anteil der Lehrlinge in der Statistik der Wirtschaftskammer (gemäß Standort des Lehrbetriebs) feststellen (vgl. Grafik 17-5). Insgesamt betrug gemäß WKO der Anteil der Lehrlinge mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Ende Dezember 2021 österreichweit 14,2%. (Anm.: Die Umgangssprache wird in der Lehrlingsstatistik der WKO – im Gegensatz zur Schulstatistik – nicht erfasst.)

Grafik 17-5 Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Bundesländern

(WKO-Lehrlingsstatistik, Ende Dezember 2021)



Stand: 31.12.2021

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Bundesländerzuordnung gemäß Standort des Lehrbetriebs.

Auch zwischen den einzelnen Sparten bestehen beachtliche Unterschiede im Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (vgl. Tabelle 17-1). Am niedrigsten ist dieser (Ende Dezember 2021) im Bereich der Industrie (10,1%) und der „Sonstigen Lehrberechtigten“¹⁵⁹ sowie in der Sparte „Bank & Versicherung“ (jeweils 10,2%). Besonders hoch ist der Anteil in der Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft (22,1%), wobei hier vor allem besonders viele deutsche (4,7%) und afghanische (2,8%) StaatsbürgerInnen als Lehrlinge ausgebildet werden.

Noch höher ist der Anteil von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Ende Dezember 2021 in der überbetrieblichen Lehrausbildung (31,3%). In diesen Ausbildungseinrichtungen finden sich unter den Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft vor allem Jugendliche mit afghanischer, syrischer, türkischer, serbischer oder rumänischer Nationalität.

Tabelle 17-1 Anteil an Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach Sparten und (häufigsten) Staatsbürgerschaften
(Ende Dezember 2021)

Sparte	GE-SAMT	Afghanistan	BIH*	Deutschland	Kroatien	Rumänien	Serbien	Syrien	Türkei
Gewerbe und Handwerk	12,4%	1,4%	0,9%	1,4%	1,0%	0,9%	0,8%	0,9%	1,3%
Industrie	10,1%	0,9%	0,9%	1,8%	1,0%	0,6%	0,6%	0,5%	1,0%
Handel	15,9%	1,0%	1,4%	1,8%	1,2%	0,9%	1,8%	0,5%	1,9%
Bank & Versicherung	10,2%	0,5%	0,9%	1,6%	0,8%	0,8%	1,6%	0,4%	0,8%
Transport & Verkehr	14,0%	0,7%	1,7%	2,3%	1,0%	1,0%	1,4%	0,4%	1,3%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	22,1%	2,8%	0,7%	4,7%	0,8%	1,6%	1,5%	1,1%	0,8%
Information & Consulting	11,8%	0,5%	0,9%	2,4%	0,8%	0,9%	0,8%	0,6%	0,8%
Sonstige Lehrberechtigte**	10,2%	1,2%	0,5%	1,0%	0,5%	0,6%	1,3%	0,9%	0,8%
Überbetriebliche Lehrausbildung	31,3%	5,0%	0,8%	0,8%	0,8%	2,1%	2,6%	4,1%	3,0%
GESAMT	14,2%	1,5%	0,9%	1,7%	1,0%	1,0%	1,1%	1,0%	1,4%

Stand: 31.12.2021

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

*BIH = Bosnien-Herzegowina

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

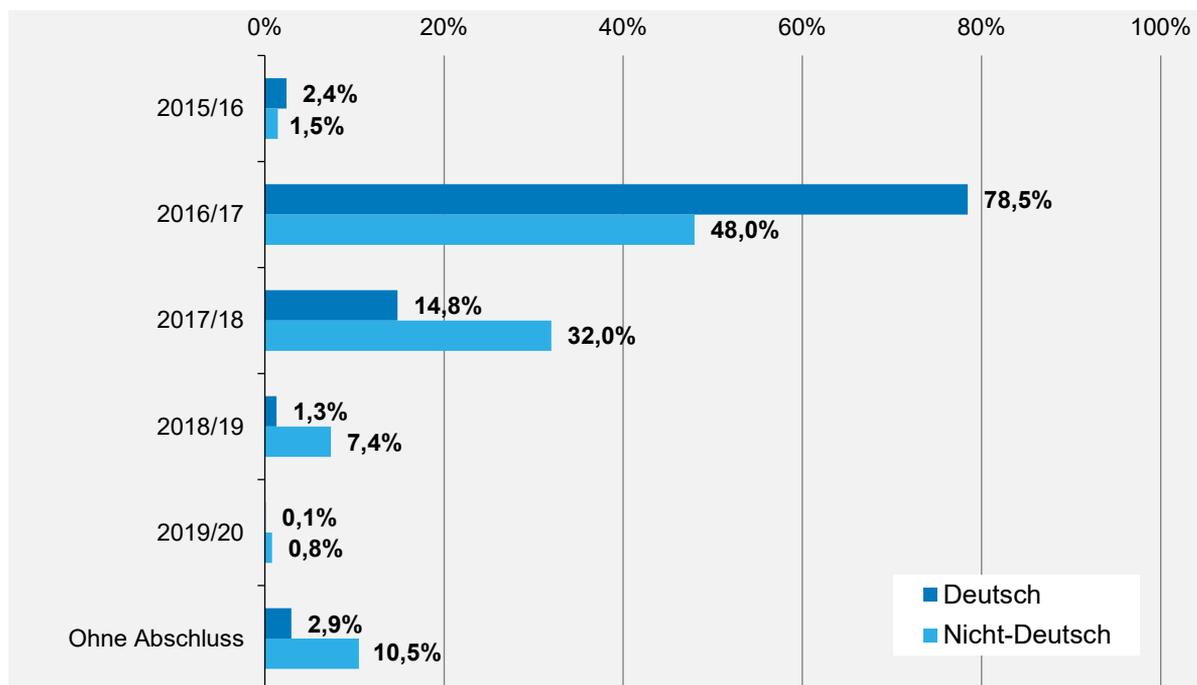
¹⁵⁹ Dazu werden alle Ausbildungsbetriebe gezählt, welche nicht Mitglied der Wirtschaftskammer sind, wie etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.

17.2 Pflichtschulabschluss

Benachteiligungen bzw. Integrationsdefizite von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zeigen sich auch in der wichtigen Frage des Erreichens eines Pflichtschulabschlusses bzw. der 9. Schulstufe (im Rahmen der neunjährigen Pflichtschulzeit). Jugendliche mit Migrationshintergrund benötigen (durchschnittlich betrachtet) länger für das Erreichen der 8. bzw. 9. Schulstufe und erreichen generell auch seltener einen Pflichtschulabschluss (vgl. Grafik 17-6).

Von den 14-Jährigen des Schuljahres 2017/18 erreichten rund vier Fünftel (81%) der Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache einen Abschluss der Sekundarstufe I (8. Schulstufe) bereits im Schuljahr 2016/17, bei den Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache nicht einmal ganz die Hälfte (49%). 10,5% der Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache erreichten gar keinen Abschluss der Sekundarstufe I („Pflichtschulabschluss“), bei den Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache waren dies wesentlich weniger – nämlich 2,9%. Bei der Interpretation dieser Zahlen zeigt sich auch, dass ein erheblicher Teil der Jugendlichen (vor allem der Jugendlichen mit Migrationshintergrund) offensichtlich die (neunjährige) Schulpflicht bereits vor Erreichen der 9. Schulstufe erfüllt und in der Folge oftmals die für die Berufswahl und -vorbereitung so wichtige 9. Schulstufe (z. B. Polytechnische Schule) gar nicht mehr besucht.¹⁶⁰

Grafik 17-6 Abschluss der Sekundarstufe I der 14-jährigen* SchülerInnen des Schuljahres 2017/18 nach Abschlussjahr und Umgangssprache (Österreich)**



Quelle: Statistik Austria (2022): www.statistik.at

Anmerkungen:

* 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2017) des Schuljahres 2017/18

** Erfolgreicher Abschluss der 8. Schulstufe

Die 14-Jährigen zum Stichtag 1.9.2017 befanden sich – bei einer „regulären“ Einschulung im Alter von 6 Jahren – im Schuljahr 2017/18 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.

¹⁶⁰ Auswirkungen der Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, welche erstmals für Jugendliche gilt, welche die Schulpflicht im Juli 2017 beendet haben, dürften darauf gering sein..

18 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen und Lehrabbrüche

18.1 Vorzeitige Lösungen von Lehrverhältnissen

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

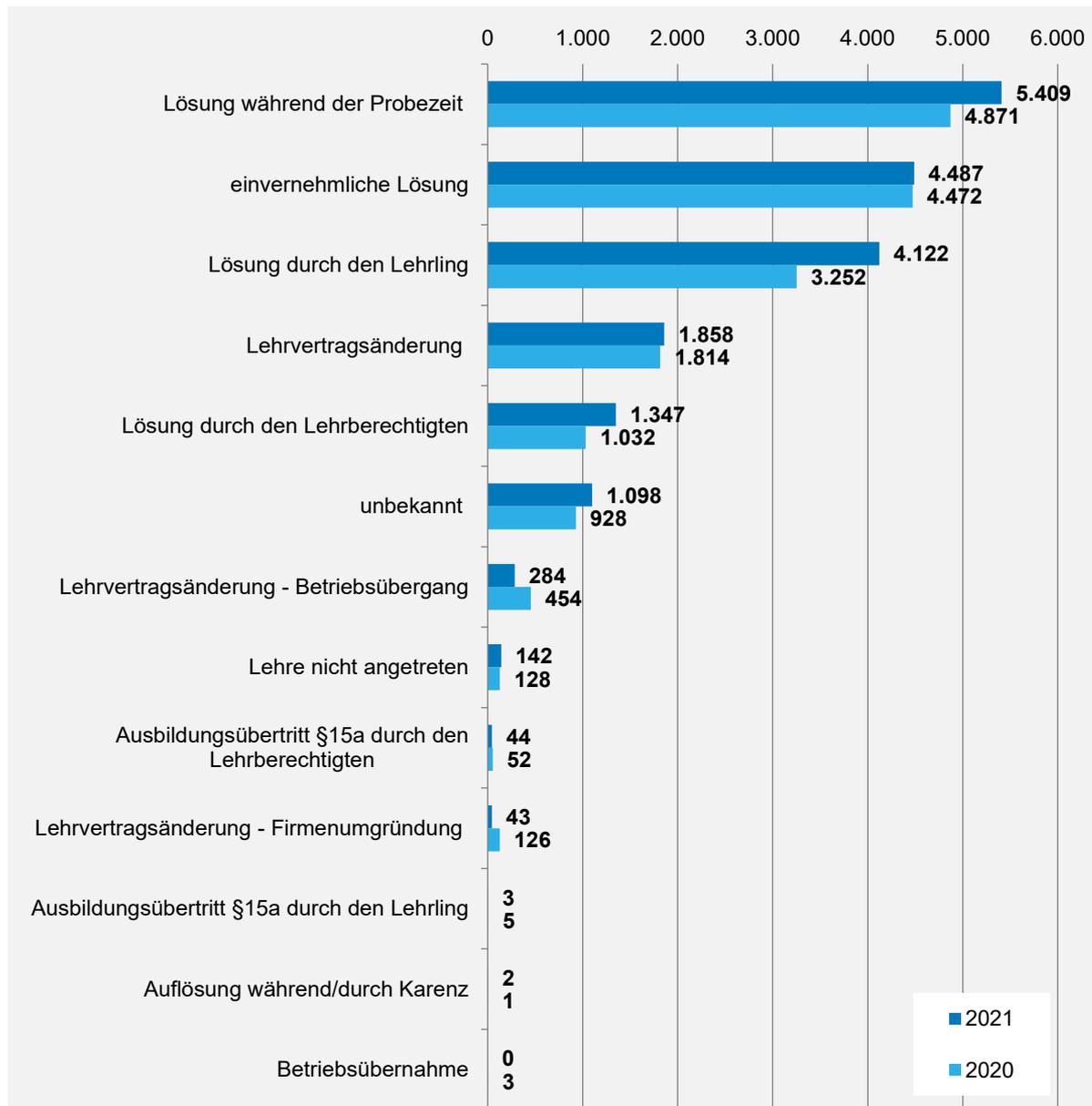
Insgesamt wurden (gemäß Lehrlingsstatistik der WKO) im Jahr 2021 18.839 Lehrverhältnisse vorzeitig gelöst. Es ist aber darauf hinzuweisen, dass manche Lösungen von Lehrverhältnissen nur Wechsel des Lehrverhältnisses darstellen (in etlichen Fällen auch nur Änderungen des Lehrvertrags beim selben Lehrbetrieb – vgl. Grafik 18-1).

Die Zahl der gelösten Lehrverhältnisse kann auch im Zeitvergleich nur eingeschränkt interpretiert werden. Allerdings ist nicht zu übersehen, dass im Jahr 2020 unter dem Einfluss der „Corona-Krise“ die Zahl der (vorzeitigen) Lösungen von Lehrverhältnissen (17.138) deutlich unter dem Wert des Vorjahres (2019: 20.394) lag und 2021 (18.839 vorzeitige Lösungen) wieder eine Annäherung an das „Vor-Corona-Niveau“ erfolgte. In der Lehrlingsstatistik (der WKO) wird auch die Art der Lösungsgründe erfasst (vgl. Grafik 18-1), wobei es allerdings auch Fälle mit unbekanntem Lösungsgrund gibt. Die Zuordnung zu Personen ist bei der Erfassung der Lösungsgründe übrigens schwierig, da eine Person ja in mehrere Lösungen involviert sein kann. Insofern wird im Folgenden der Begriff „Fälle“ verwendet.

Der häufigste Lösungsgrund ist die Lösung während der Probezeit (5.409 Fälle im Jahr 2021), welche gegenüber 2020 (4.871 Fälle) wieder deutlich zugenommen hat. Bei diesem Lösungsgrund wird die Lösungsart (einvernehmlich, durch den Lehrberechtigten, durch den Lehrling) nicht erfasst. An zweiter Stelle der Lösungsgründe (4.487 Fälle im Jahr 2021 und 4.472 Fälle im Jahr 2020) folgt die einvernehmliche Lösung, an dritter Stelle die Lösung durch den Lehrling (nach der Probezeit) mit 4.122 Fällen im Jahr 2021 (3.252 Fälle im Jahr 2020, d.h. um fast 900 weniger). Wesentlich seltener erfolgt eine Lösung durch den Lehrberechtigten (1.347 Fälle im Jahr 2021, 1.032 Fälle im Jahr 2020). Diese ist ja außerhalb der Probezeit (mit Ausnahme des 2008 neu geschaffenen § 15a BAG) nur dann möglich, wenn einer der im § 15 BAG taxativ aufgezählten schwerwiegenden Gründe zutrifft (z. B. wiederholte Pflichtverletzungen, Diebstahl, Verlust der Lehrberufsfähigkeit etc.). In einer relevanten Zahl von Fällen handelt es sich bei den Lösungen von Lehrverhältnissen auch lediglich um eine Lehrvertragsänderung (aus unterschiedlichen Gründen).

Kaum eine quantitativ bedeutende Rolle spielen Ausbildungsübertritte gemäß (dem 2008 neu geschaffenen) § 15a BAG (sog. „Lehrlingskündigungen durch den Lehrberechtigten“) nach einem vorher durchgeführten Mediationsverfahren (44 Auflösungen durch den Lehrberechtigten, 3 Auflösungen durch den Lehrling im Jahr 2021).

Grafik 18-1 **Lösungen von Lehrverhältnissen nach Gründen**
(2020 und 2021)



Quelle: WKO

Anmerkungen: Datenstichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres (2020 bzw. 2021).

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

Nach Branchen/Sparten betrachtet fällt in erster Linie auf, dass unbekannte Lösungsgründe vor allem in der überbetrieblichen Lehrausbildung (872 von insgesamt 1.098 unbekanntem Lösungen im Jahr 2021) vorzufinden sind. 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.¹⁶¹ Die (vorzeitige) Lösung

¹⁶¹ Vgl. Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien.

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

Lösungen während der Probezeit kommen 2021 hingegen überdurchschnittlich häufig in den Sparten „Handel“ (42% aller Lösungen in dieser Sparte) sowie „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (37% aller Lösungen) vor. Insgesamt (über alle Sparten betrachtet) bilden die Lösungen während der Probezeit 29% aller (erfassten) Lösungsgründe.

18.2 Lehrabbrüche (Sonderauswertung WKO)

Wie in Abschnitt 18.1 erläutert, lässt sich aus der Zahl der vorzeitigen Lösungen von Lehrverhältnissen keine direkte „Drop-Out-Quote“ aus der Lehre ableiten. Erst seit einigen Jahren liegen Ergebnisse einer Sonderauswertung der Wirtschaftskammer Österreich vor, in deren Rahmen die Ergebnisse aus der Prüfungsstatistik von der Ebene der Prüfungen auf die Ebene der Personen (LehrabgängerInnen) umgerechnet wurden. Basis der Untersuchung bilden alle LehrabgängerInnen, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis beendet haben und (zumindest bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. LehrabbrecherInnen werden dabei definiert als Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben. Da bei dieser Analyse- und Definitionsmethode immer zumindest auch die Daten des Folgejahres bereits verfügbar sein müssen, sind die aktuell verfügbaren Daten jene der LehrabgängerInnen des Jahres 2020. Anhand dieser Berechnungsmethode können auch bereits bis zum Jahr 2010 zurück die entsprechenden Daten ermittelt werden (vgl. Grafik 18-2). Besonders zu beachten sind die nachfolgenden methodischen Erläuterungen zur vorhandenen WKO-Datenbasis.

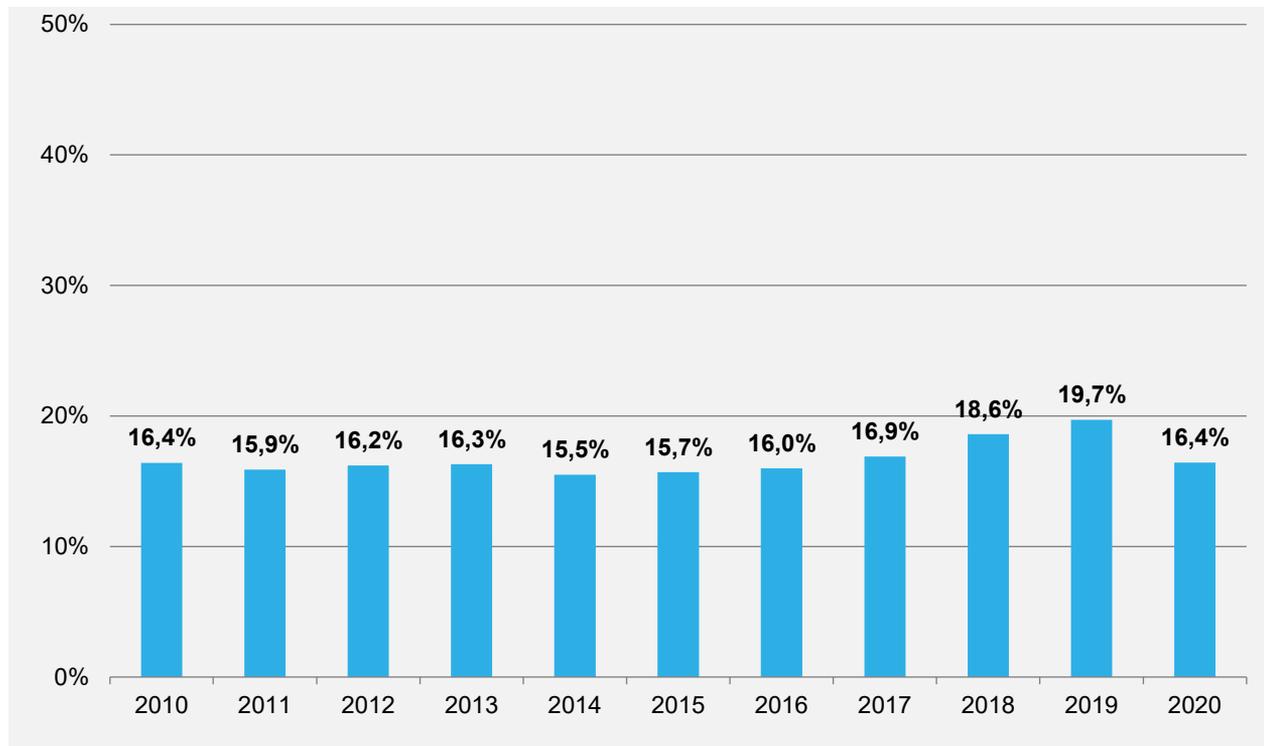
Methodische Erläuterungen zu den personenbezogenen Auswertungen der LAP-Statistik (WKO):

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

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

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

Grafik 18-2 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) im Zeitverlauf*
(LehrabgängerInnen 2010 – 2020)



Quelle: WKO 2022 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

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

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Insgesamt haben im Jahr 2020 in Österreich 34.093 Lehrlinge ihr Lehrverhältnis beendet, ohne (bis Ende 2021) einen weiteren Lehrvertrag abzuschließen. Davon haben **16,4%** ihre Lehrzeit nicht abgeschlossen und auch bis Ende 2021 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt, sie gelten somit als **LehrabbrecherInnen**. Dieser Anteil ist nach einem starken Anstieg bis 2019 im Jahr 2020 wieder fast auf das Niveau des Jahres 2016 (noch 16,0%) gesunken.¹⁶² Ein möglicher Zusammenhang zur „Corona-Krise“ kann weder bestätigt noch ausgeschlossen werden.

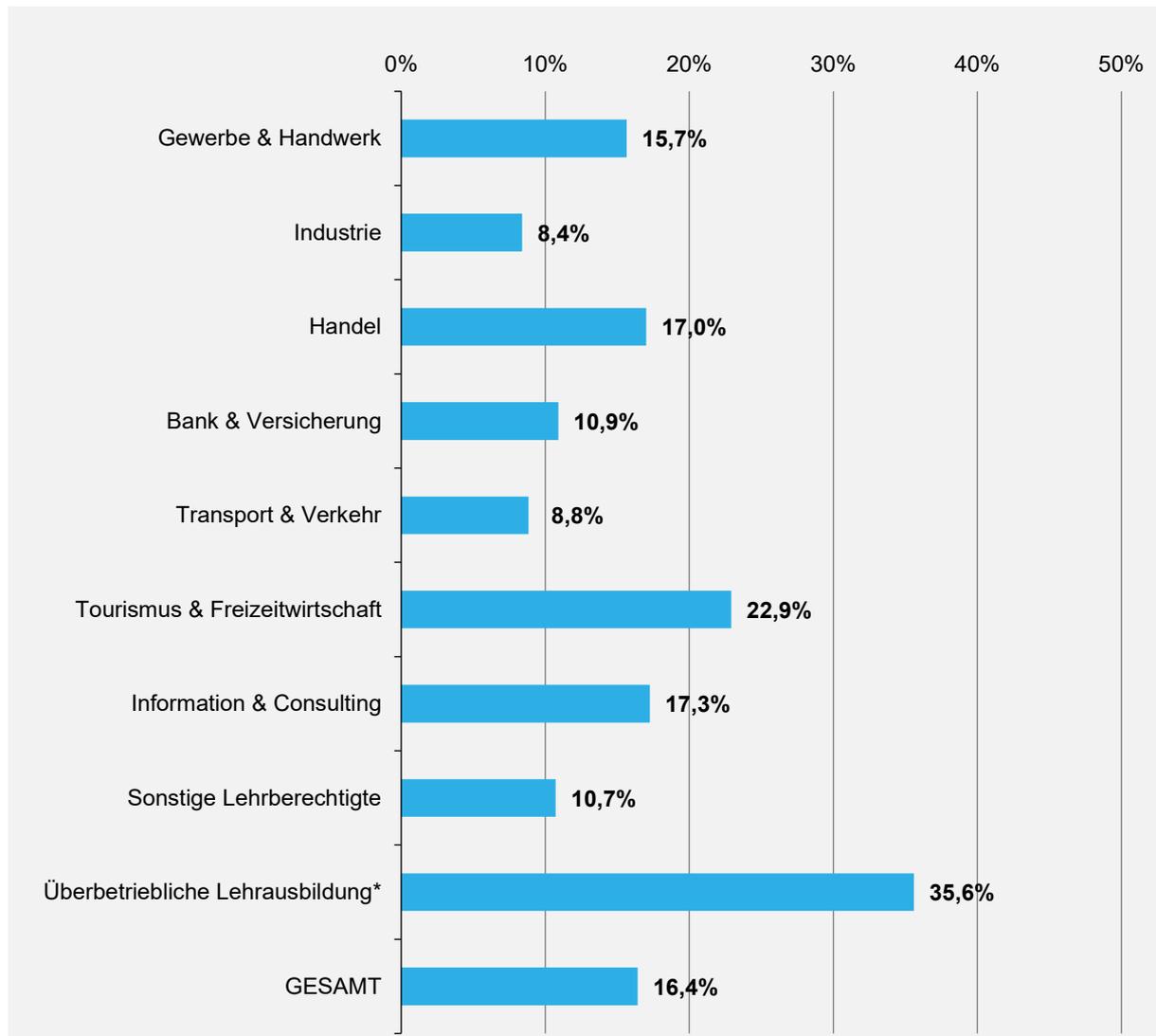
Nach Sparten betrachtet (vgl. Grafik 18-3) ist der Anteil der LehrabbrecherInnen (unter den LehrabgängerInnen 2020) in Österreich besonders hoch in der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)¹⁶³ (35,6%), wobei dieser Wert allerdings durch die eingangs erwähnten methodischen Anmerkungen (und den Umstand, dass es sich bei den ÜBA-Lehrlingen um besonders benachteiligte Zielgruppen handelt) zu relativieren ist. Außerordentlich hoch ist der Anteil der LehrabbrecherInnen (auch) im Bereich Tourismus/Freizeitwirtschaft (22,9%), wenngleich hier auffallend stark gesunken gegenüber 2019 (31,5%).

¹⁶² Anmerkung: Auf methodische Probleme beim zeitlichen Vergleich dieser Daten wurde bereits eingangs zu diesem Abschnitt hingewiesen. Zu beachten ist etwa, dass durch den Anstieg der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in den Jahren 2017 und 2018 (vgl. Grafik 3-7) diese (besonders stark von Lehrabbrüchen betroffene – vgl. Grafik 18-6) Gruppe unter den LehrabgängerInnen stärker repräsentiert war.

¹⁶³ 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.

Ganz besonders niedrig ist der Anteil der LehrabbrecherInnen 2020 hingegen in der Industrie (8,4%) sowie in der Sparte „Transport & Verkehr“ (8,8%).

Grafik 18-3 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Sparten*
(LehrabgängerInnen 2020, Österreich)



Quelle: WKO 2022 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen:

LehrabgängerInnen 2020 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2020 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2021) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2021)

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

Gesamtwert inkl. LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

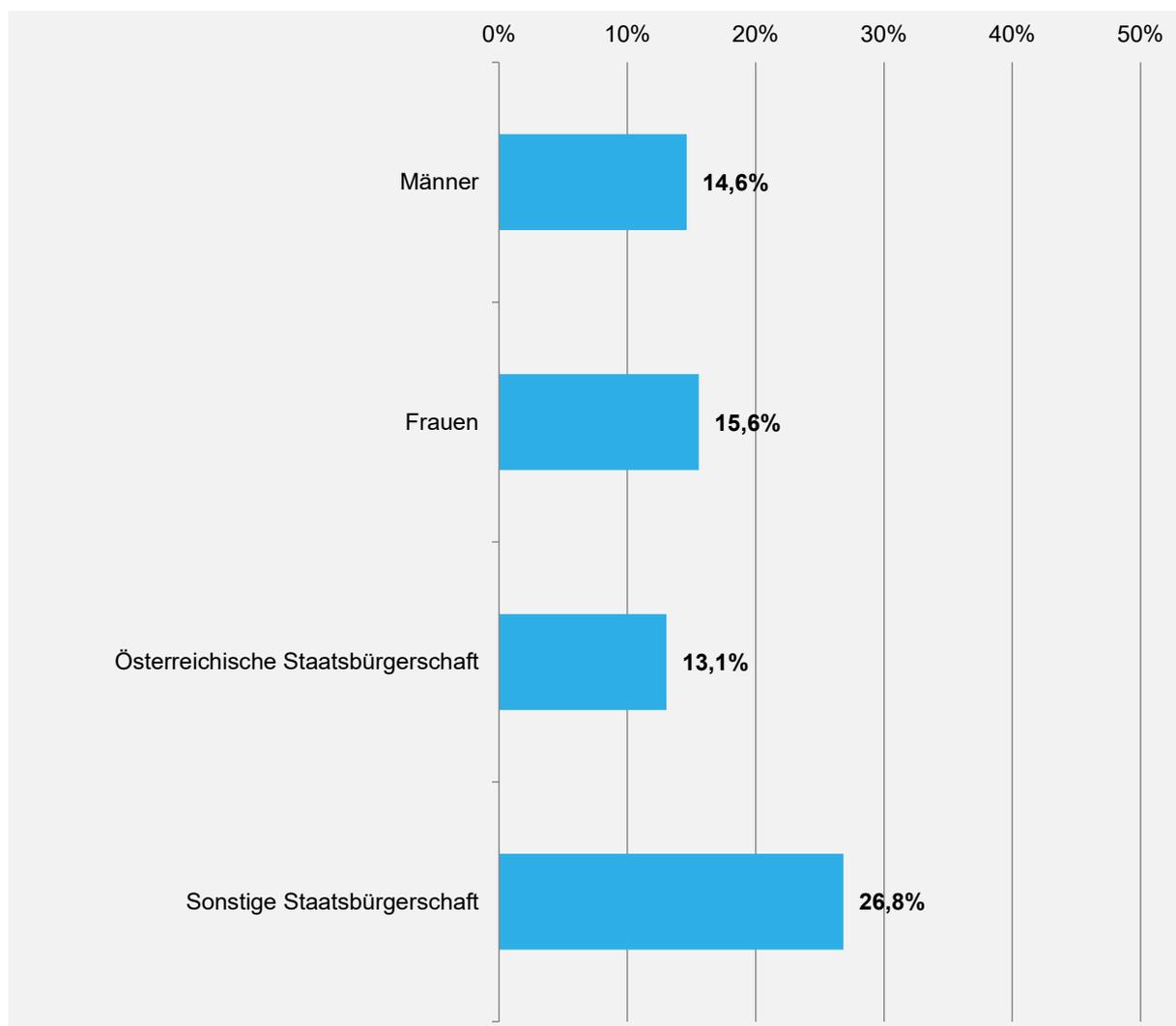
* Siehe (methodische) Erläuterungen im Text.

Die folgenden Daten (Grafik 18-4 bis Grafik 18-6) beziehen sich ausschließlich auf die betrieblichen Lehrstellen, d. h. LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) sind hier – nicht zuletzt aus den beschriebenen methodischen Gründen – nicht enthalten. Bei den AbgängerInnen einer betrieblichen Lehrausbildung – d. h. ohne überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) gerechnet – beträgt der Anteil der LehrabbrecherInnen im Jahr 2020 insgesamt 15,0%.

Der Anteil der LehrabbrecherInnen (unter den LehrabgängerInnen 2020) ist bei weiblichen Lehrlingen (15,6%) höher als bei männlichen (14,6%), bei Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (26,8%) sogar mehr als doppelt so hoch als bei Lehrlingen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (13,1%).

Grafik 18-4 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft*

(LehrabgängerInnen 2020, Österreich, ohne ÜBA)



Quelle: WKO 2022 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2020 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2020 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2021) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

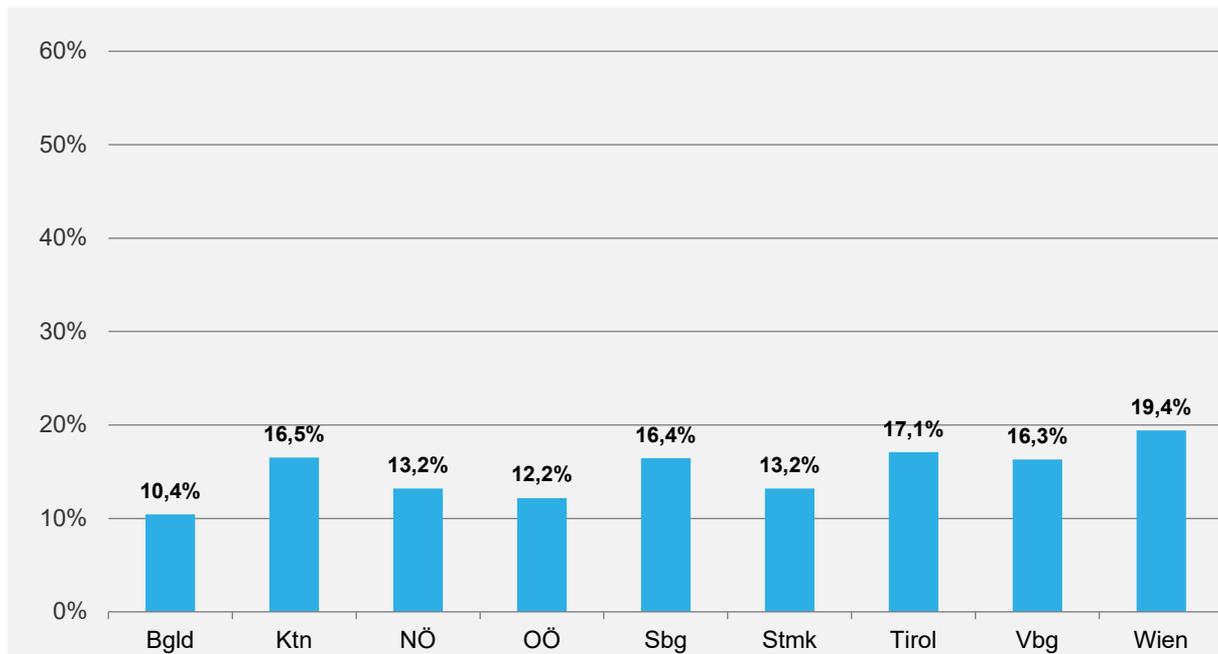
„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2021)

Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Nach Bundesländern betrachtet (und wiederum ohne Berücksichtigung der überbetrieblichen Lehrausbildung) lässt sich im Burgenland (10,4%) der geringste Anteil an LehrabbrecherInnen (unter den LehrabgängerInnen 2020) feststellen, der höchste in Wien (19,4%).

Grafik 18-5 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Bundesländern*
(LehrabgängerInnen 2020, ohne ÜBA)



Quelle: WKO 2022 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: LehrabgängerInnen 2020 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2020 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2021) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2021)

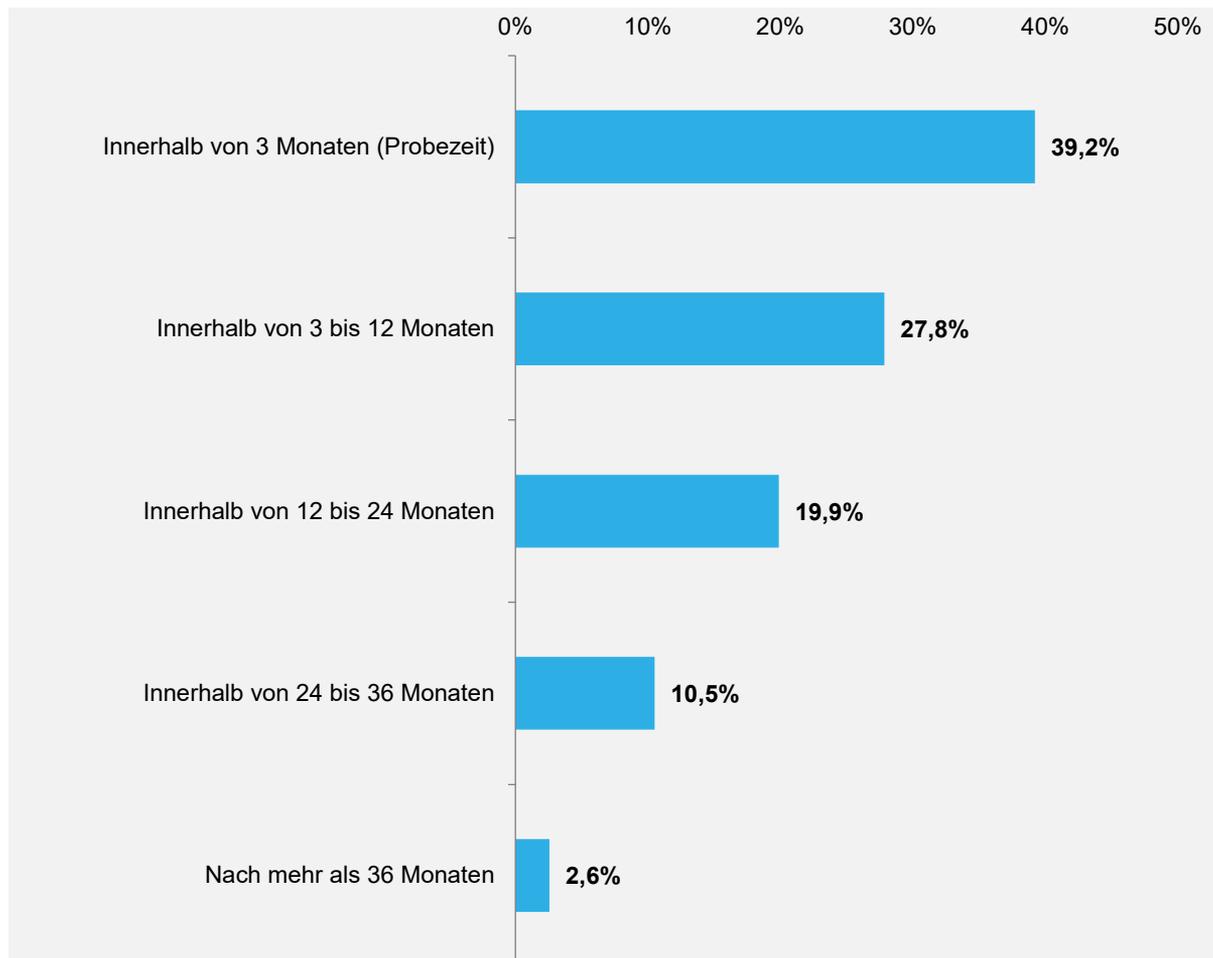
Ohne LehrabgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

Die (relativ gesehen) meisten Lehrabbrüche (nämlich 39%) fanden innerhalb von 3 Monaten – also noch während der Probezeit – statt (vgl. Grafik 18-6). Insgesamt fanden mehr als zwei Drittel (67%) aller Lehrabbrüche innerhalb des ersten Ausbildungsjahres statt.

Grafik 18-6 Zeitpunkt des Lehrabbruchs*

(LehrabbrecherInnen unter den LehrgängerInnen 2020, ohne ÜBA)



Quelle: WKO 2022 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: LehrgängerInnen 2020 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2020 ihr Lehrverhältnis beendet haben und (bis Ende 2021) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

„Lehrabbruch“ = Lehrzeit nicht erfüllt und kein Ablegen der Lehrabschlussprüfung und kein weiterer (neuerer) Lehrvertrag (bis Ende 2021)

Ohne LehrgängerInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

* siehe methodische Erläuterungen am Kapitelbeginn

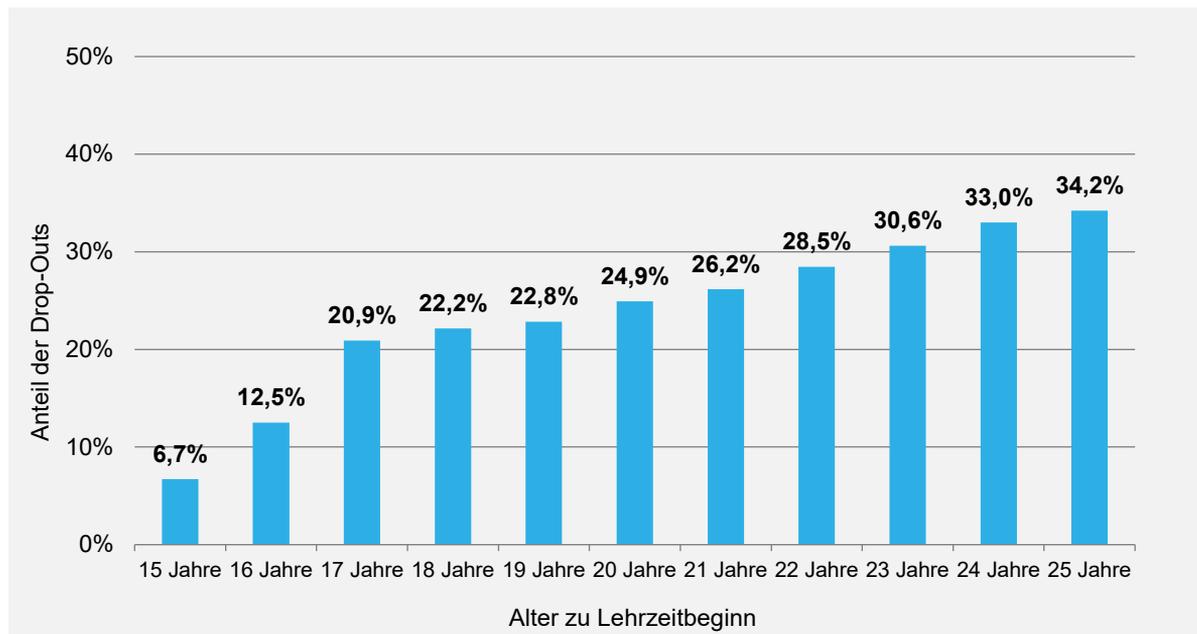
Mithilfe der von der WKO geschaffenen Datenbasis im Rahmen des QML¹⁶⁴-Prozesses in Österreich konnten weitere vertiefende Analysen zur Struktur der Lehrabbrüche in Österreich betreffend alle LehrgängerInnen der Jahre 2010 – 2017 (ibw-LehrabsolventInnenmonitoring) durchgeführt werden.¹⁶⁵ Dabei hat sich 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.

¹⁶⁴ QML = Qualitätsmanagement in der Lehrlingsausbildung

¹⁶⁵ Vgl. auch Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

Der **Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) steigt mit zunehmendem Alter bei Lehrzeitbeginn stark an**. Für die LehrabgängerInnen 2011 – 2021 lässt sich feststellen, dass nur 6,7% jener die Lehre abgebrochen haben, welche zu Beginn der Lehrzeit 15 Jahre alt waren. Dieser Anteil verdoppelte sich fast bei den 16-Jährigen (12,5%) und verdreifachte sich bei den 17-jährigen LehranfängerInnen (20,9%). Danach steigt dieser Anteil in schwächerem Umfang kontinuierlich weiter. Bei den 25-jährigen LehranfängerInnen betrug der Anteil der Drop-Outs (unter den LehrabgängerInnen 2011 – 2021) bereits 34,2%.

Grafik 18-7 Anteil der LehrabbrecherInnen (Drop-Outs) nach Alter zu Lehrzeitbeginn
(LehrabgängerInnen 2011 – 2021; ohne Teilqualifizierung)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2011 – 2021 (Datenbasis: WKO + ibw-Berechnungen)

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

Die Wahrscheinlichkeit eines Lehrabbruchs steigt demzufolge mit zunehmendem Einstiegsalter. Allerdings ist hierbei darauf zu verweisen, dass das Einstiegsalter sicherlich – wenngleich auch auf komplexe Weise – mit dem Schulerfolg in Zusammenhang steht. So gibt es z. B. Personen, die erst auf Grund mangelnden Schulerfolgs in weiterführenden Schulen oder auch wegen (mehrfachen) Klassenwiederholungen in den Pflichtschulen (später) eine Lehre beginnen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass ältere LehranfängerInnen im Schnitt bereits mehr (anderweitige) Ausbildungsabbrüche und eine insgesamt weniger „stabile“ Ausbildungslaufbahn hinter sich haben als jüngere. In jedem Fall ist der Zusammenhang von Alter bei Ausbildungsbeginn und Lehrabbruch so stark, dass davon ausgegangen werden kann, dass sich ein **früher Beginn der Lehrlingsausbildung** offensichtlich **positiv im Sinne eines niedrigeren Anteils an Drop-Outs** auswirkt. Die Bereitschaft, eine Lehrlingsausbildung vorzeitig abzubrechen, dürfte also mit zunehmendem Alter zu Lehrzeitbeginn stark ansteigen (auch wenn die Ursachen dafür nicht eindeutig festzumachen sind und wohl als vielfältig und vielschichtig einzustufen sind). Auch (teilweise) externe Faktoren (z. B. höherer finanzieller Druck (inkl. Wechsel in Hilfsarbeit), mehr alternative Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten¹⁶⁶, Anstieg von Schwangerschaften etc.) können dabei eine Rolle spielen.

¹⁶⁶ Z. B. besonders geringe Arbeitsmarktchancen für HilfsarbeiterInnen unter 18 Jahren, Mindestalter von 17 Jahren für die Ausbildung zum/r Pflegehelfer/-in etc.

18.3 Schulabbrüche (laut Schulstatistik)

Insgesamt betrachtet dürfte der Anteil an LehrabbrecherInnen (16,4% im Jahr 2020 – vgl. Grafik 18-2) trotz steigender Tendenz in Österreich noch unter dem **Anteil an AbbrecherInnen von vollzeitschulischen Ausbildungen** - vor allem den berufsbildenden - liegen (BMS: 46%; BHS: 36%, AHS-Oberstufe: 27% für SchülerInnen des Schuleintrittsjahres 2015/16 bis zum Schuljahr 2020/21). Es muss aber darauf hingewiesen werden, dass die **direkte Vergleichbarkeit mit den Daten der Schulstatistik nicht gegeben** ist (vgl. Grafik 18-8) und die Frage des Ausbildungsabbruchs immer auch eine Frage der Definition ist. In den Daten der Schulstatistik werden nämlich auch Wechsel in andere Schultypen als „Verlust“ erfasst, währenddessen der Beginn eines neuen Lehrverhältnisses in den für die LehrgängerInnen vorliegenden Daten nicht als Lehrabbruch gewertet wird. Zudem werden in der Schulstatistik (im Gegensatz zur personenbezogenen Auswertung der LAP-Statistik) echte Ausbildungskohorten verwendet, d. h. die SchülerInnen eines einzigen Eintrittsschuljahres werden bis zu ihrem Schulaustritt analysiert. Des Weiteren ist auf die spezifische Situation der berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) zu verweisen, in welchen (zur Erfüllung der Schulpflicht) das erste Schuljahr häufig als Alternative zur Polytechnischen Schule absolviert wird.

Bezogen auf jene SchülerInnen, die im Schuljahr 2015/16 in der Eintrittsstufe des jeweiligen Schultyps waren, lässt sich bis zum Schuljahr 2020/21 hinsichtlich des Anteils an SchulabbrecherInnen Folgendes sagen:

Die höchste Abbruch- bzw. Verlustquote¹⁶⁷ weisen in Österreich die berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) auf (vgl. Grafik 18-8). 46% brachen hier die Ausbildung ab, 28% sogar vor Beginn des 2. Schuljahres¹⁶⁸. In den BMS wird das erste Schuljahr häufig als Alternative zur Polytechnischen Schule besucht und viele beginnen danach eine Lehre.

Am geringsten unter den (vollzeit-)schulischen Ausbildungen der Sekundarstufe II war der Anteil der SchulabbrecherInnen in der AHS-Oberstufe (27%), 11% beendeten diese bereits vor Beginn des 2. Schuljahres. In den berufsbildenden höheren Schulen (BHS) verließen 36% der SchülerInnen die Schule ohne Abschluss, rund die Hälfte davon (18%) bereits vor dem 2. Schuljahr.

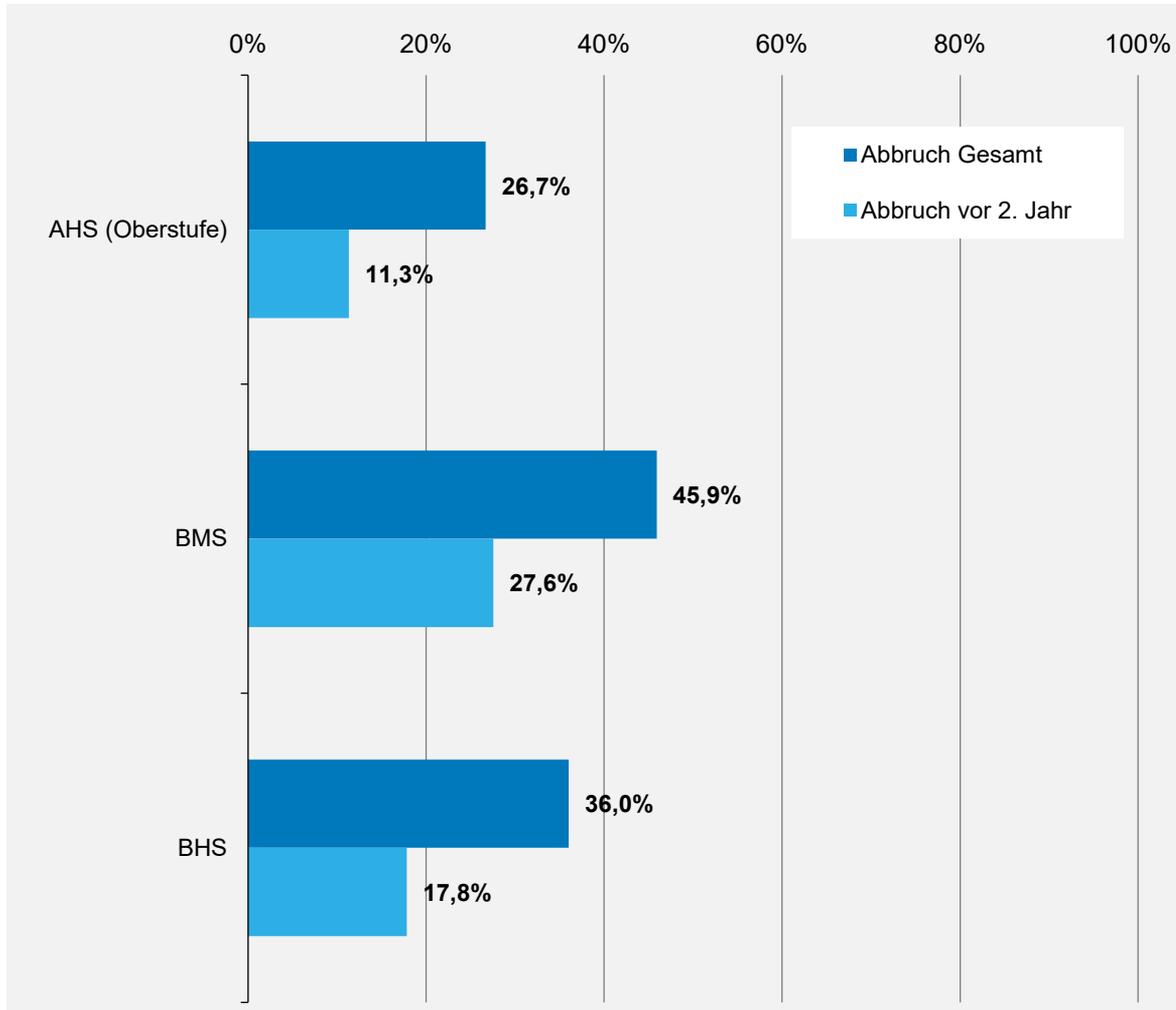
Erwähnenswert (aber nicht mehr grafisch abgebildet) ist weiters, dass (im Gegensatz zu den Lehrabbrüchen) bei den Schulabbrüchen die Abbruchquoten der männlichen SchülerInnen in allen Schultypen über jenen der weiblichen lagen (wohl auch weil männliche Jugendliche häufiger auf eine Lehrstelle wechseln). Besonders auffällig ist die Betrachtung nach der Umgangssprache: Personen mit nicht-deutscher Umgangssprache weisen signifikant häufigere Schulabbrüche in der Sekundarstufe II auf, im Falle der BHS sind die Abbruchquoten sogar um rund 20% höher (Abbruchquote in der BHS bei SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache des Eintrittsschuljahres 2015/16: 31,9%, bei SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache: 52,4%).

¹⁶⁷ „Schulabbruch“ wird hier definiert als Wechsel in eine andere schulische Ausbildung (auch innerhalb desselben Schultyps (z. B. BMS)) oder gänzlicher Abbruch der schulischen Ausbildung.

¹⁶⁸ In der Regel ist das 2. Schuljahr die 10. Schulstufe (Ausnahme: z. B. Klassenwiederholungen).

Grafik 18-8 Verlustquoten in AHS, BMS* und BHS*

(SchülerInnen des Eintritts-Schuljahres 2015/16** bis zum Schuljahr 2020/21, Österreich)



Quelle: Statistik Austria (2022): www.statistik.at

Anmerkungen:

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

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

** Alle SchülerInnen, die im Schuljahr 2015/16 die Eintrittsstufe des jeweiligen Schultyps besucht haben.

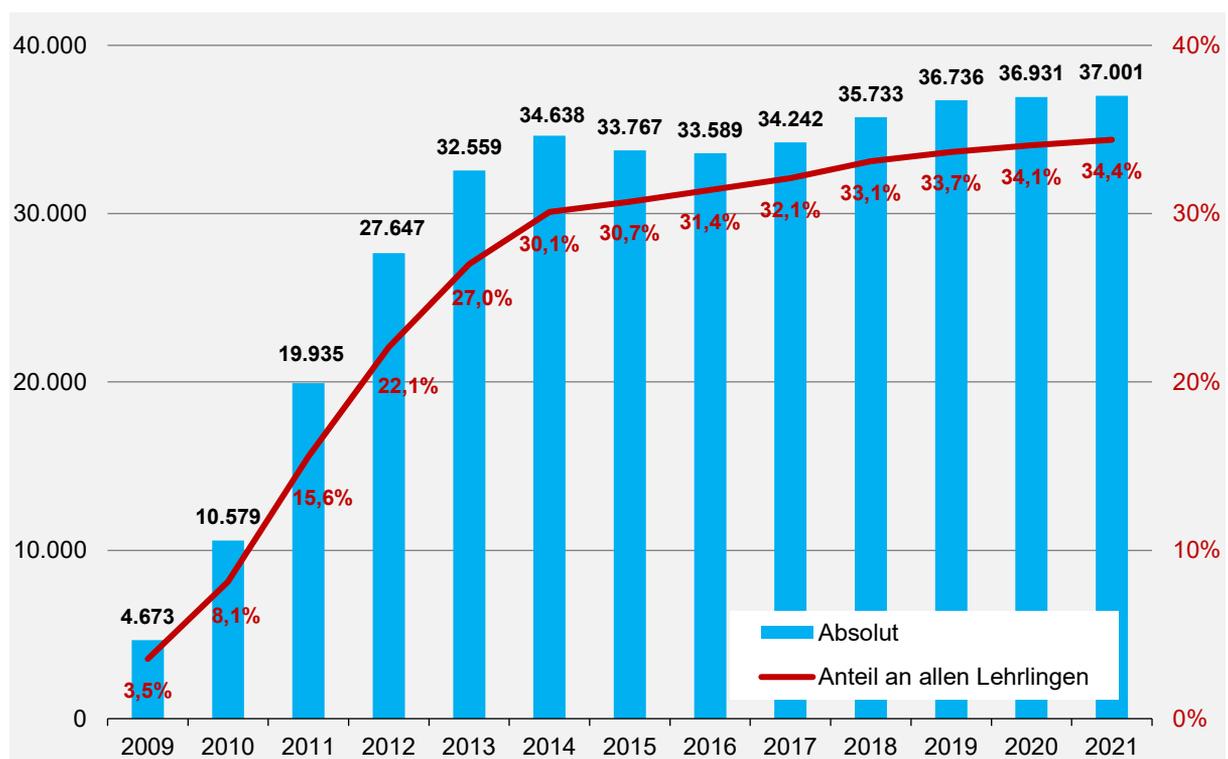
„Verlust (Schulabbruch)“ = Wechsel in eine andere schulische Ausbildung (auch innerhalb desselben Schultyps) oder gänzlicher Abbruch der schulischen Ausbildung.

19 Modularisierung der Lehrlingsausbildung

Ende Dezember 2021 befanden sich insgesamt 37.001 Lehrlinge in den bislang 11¹⁶⁹ verordneten Modullehrberufen. Dies sind rund 34% aller Lehrlinge in Österreich (Quelle: WKO und ibw-Berechnungen). Die Modularisierung der Lehrlingsausbildung in Österreich ist innerhalb weniger Jahre beachtlich fortgeschritten (vgl. Grafik 19-1).

Die Betrachtung nach der Zahl der Lehrlinge in den einzelnen modularen Lehrausbildungen (vgl. Grafik 19-2) zeigt die dominierende Stellung der technischen Lehrberufe Metalltechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik, Installations- und Gebäudetechnik sowie Mechatronik. Die 17 häufigsten modularen Lehrausbildungen können diesen fünf Berufen zugeordnet werden.

Grafik 19-1 Lehrlinge in Modullehrberufen im Zeitverlauf
(Absolut und relativ, Einzel- und Doppellehren, 2009 – 2021)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

¹⁶⁹ „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“.

Grafik 19-2 Zahl der Lehrlinge in den häufigsten modularen Lehrausbildungen
(Ende Dezember 2021, Österreich)



Quelle: WKO

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

20 Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) im Auftrag des AMS

Die Zahl der (jugendlichen) TeilnehmerInnen (Personen im Programm) an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS (vgl. Grafik 20-1) im Ausbildungsjahr 2021/22 betrug (bis zum Stichtag 4.4.2022) insgesamt 9.422 Personen (Quelle: AMS). Darunter waren 6.710 TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) gemäß § 30b BAG sowie 2.758 TeilnehmerInnen an einer überbetrieblichen Berufsausbildung gemäß § 8c BAG (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung¹⁷⁰) im Auftrag des AMS¹⁷¹. Im Vergleich zu 2020/21 ist auf Basis der vorliegenden vorläufigen (Stichtag: 4.4.2022) Daten für 2021/22 die Gesamtzahl aller TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS um rund 2.000 Personen gesunken, wobei sowohl reguläre ÜBA als auch Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung Rückgänge zu verzeichnen hatten. Der Anstieg der TeilnehmerInnenzahlen im Vorjahr (2020/21) ließ sich als direkte Folge des Rückgangs der betrieblichen Lehrlinge im Zuge der „Corona-Krise“ (vgl. Grafik 15-2) einschätzen, wodurch die ÜBA ihrer Funktion als kompensatorische Maßnahme bei sinkendem Lehrstellenangebot gerecht werden konnte. Zuvor hatten der langjährige Rückgang an 15-Jährigen (vgl. Kapitel 16) und die steigende Zahl offener Lehrstellen (vgl. Kapitel 14) zu einem deutlich rückläufigen Bedarf an überbetrieblichen Ausbildungskapazitäten geführt.¹⁷² Dieser Trend dürfte sich auch 2021/22 fortsetzen, auch wenn die endgültigen TeilnehmerInnenzahlen für dieses Jahr noch nicht vorliegen.

Zur Interpretation nachstehender Grafik ist weiters anzumerken, dass es sich (etwa im Gegensatz zur Lehrlingsstatistik) nicht um eine Stichtagsbetrachtung handelt, sondern um die AusbildungsteilnehmerInnen des gesamten Ausbildungsjahres¹⁷³ (sog. „Personen im Programm“) – d. h. inkl. AusbildungsteilnehmerInnen nach dem Stichtag der Lehrlingsstatistik (Ende Dezember) sowie auch Drop-Outs. Es sind hier sowohl die TeilnehmerInnen an der Langform als auch an der Kurzform der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß § 30b BAG) enthalten.¹⁷⁴ Andererseits werden in der Lehrlingsstatistik (vgl. Abschnitt 3.2) alle überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen erfasst, d.h. auch jene, deren Ausbildung nicht im Auftrag des AMS erfolgt.

¹⁷⁰ Seit der BAG-Novelle 2015 wird für diese Ausbildungen der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

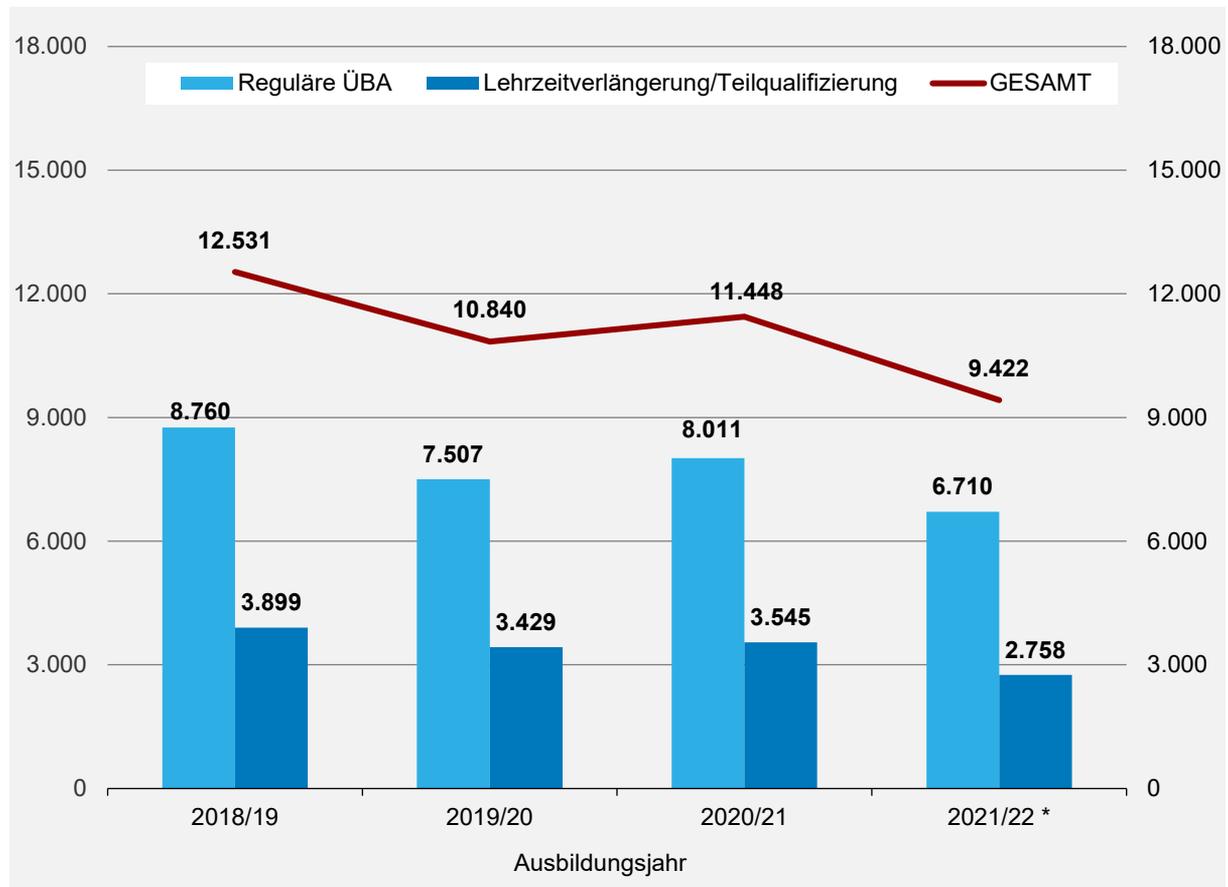
¹⁷¹ Aufgrund von Mehrfachteilnahmen ist die Summe der TeilnehmerInnen an den einzelnen Maßnahmen (ÜBA: 6.710, § 8c BAG: 2.758) größer als die Gesamtsumme (9.422).

¹⁷² Auch wenn in einem längerfristigen Vergleich die Entwicklung der Zahl der ÜBA-TeilnehmerInnen auf Basis der Daten des AMS nur bedingt zu beurteilen ist, weil die Zeitreihen durch (im Laufe der Jahre) veränderte Zuordnungen und Zählweisen beeinflusst sind.

¹⁷³ Ein Ausbildungsjahr dauert in dieser Betrachtungsweise von Anfang September bis Ende August des Folgejahres.

¹⁷⁴ 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 2021/22 befanden sich (bis zum Stichtag 4.4.2022) österreichweit (im Rahmen der regulären ÜBA, d.h. ohne Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung) rund 68% der TeilnehmerInnen 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 20-1 TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS
(Personen im Programm, Ausbildungsjahre 2018/19, 2019/20, 2020/21 und 2021/22*)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 4.4.2022)

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

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

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

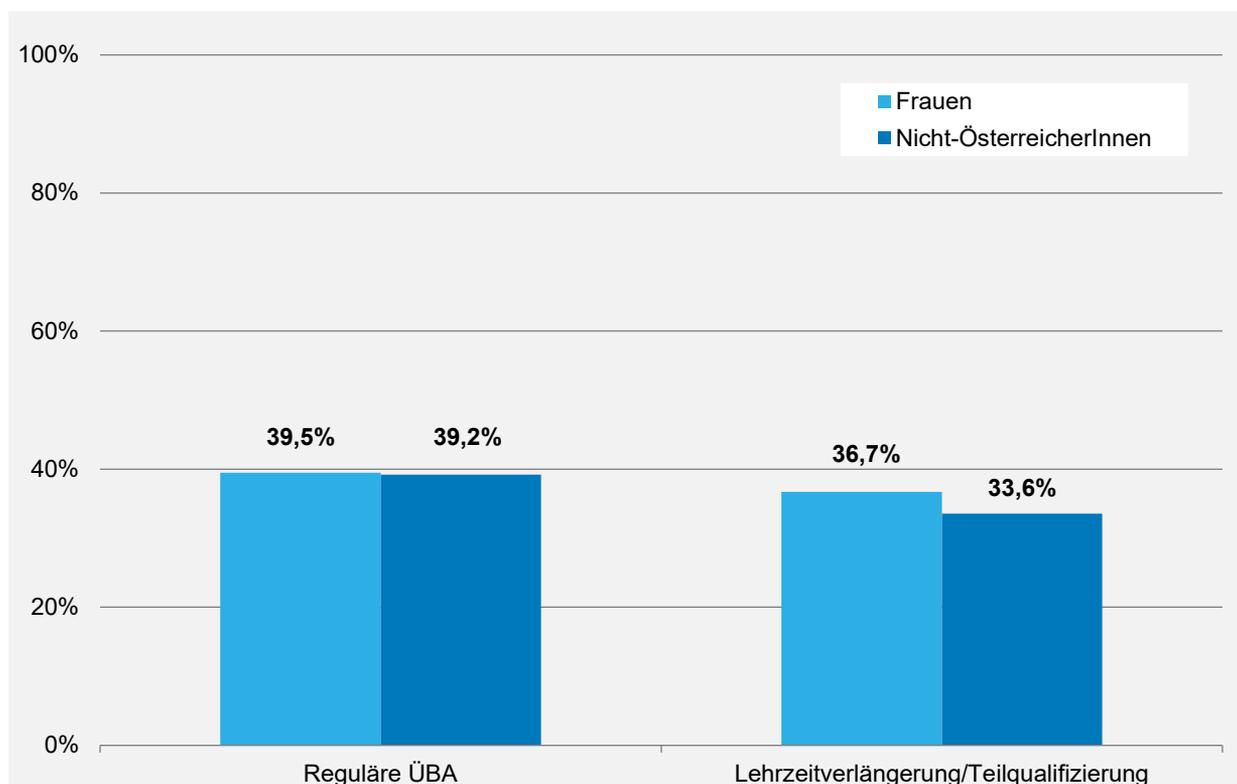
Die Darstellung der TeilnehmerInnen-Zahlen beschränkt sich hier auf 3 Jahre, da die Daten auf Jahresbasis aufgrund veränderter Zuordnungen und Zählweisen über mehrere Jahre nur bedingt vergleichbar sind.

* Ein Ausbildungsjahr wird von Anfang September bis Ende August des Folgejahres gerechnet. Das Ausbildungsjahr 2021/22 war demzufolge zum Datenstichtag (4.4.2022) noch nicht zur Gänze abgeschlossen.

Nachfolgende Grafik 20-2 beleuchtet die TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS (Ausbildungsjahr 2021/22) nach dem Geschlecht und der Staatsbürgerschaft. Im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß § 30b BAG („reguläre ÜBA“) ist sowohl der Frauenanteil (39,5%) als auch (vor allem) der Anteil von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (39,2%) signifikant höher als in der Lehrlingsausbildung insgesamt (32,3% Frauenanteil und 14,2% Anteil nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen Ende Dezember 2021 gemäß WKO-Lehrlingsstatistik). Überproportional hoch ist auch der Anteil nicht-österreichischer TeilnehmerInnen (33,6%) in einer überbetrieblichen Ausbildung gemäß § 8c BAG (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung) im Auftrag des AMS.

Grafik 20-2 Anteil an Frauen und Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft unter den TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS

(Ausbildungsjahr 2021/22*, Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 4.4.2022) + ibw-Berechnungen

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

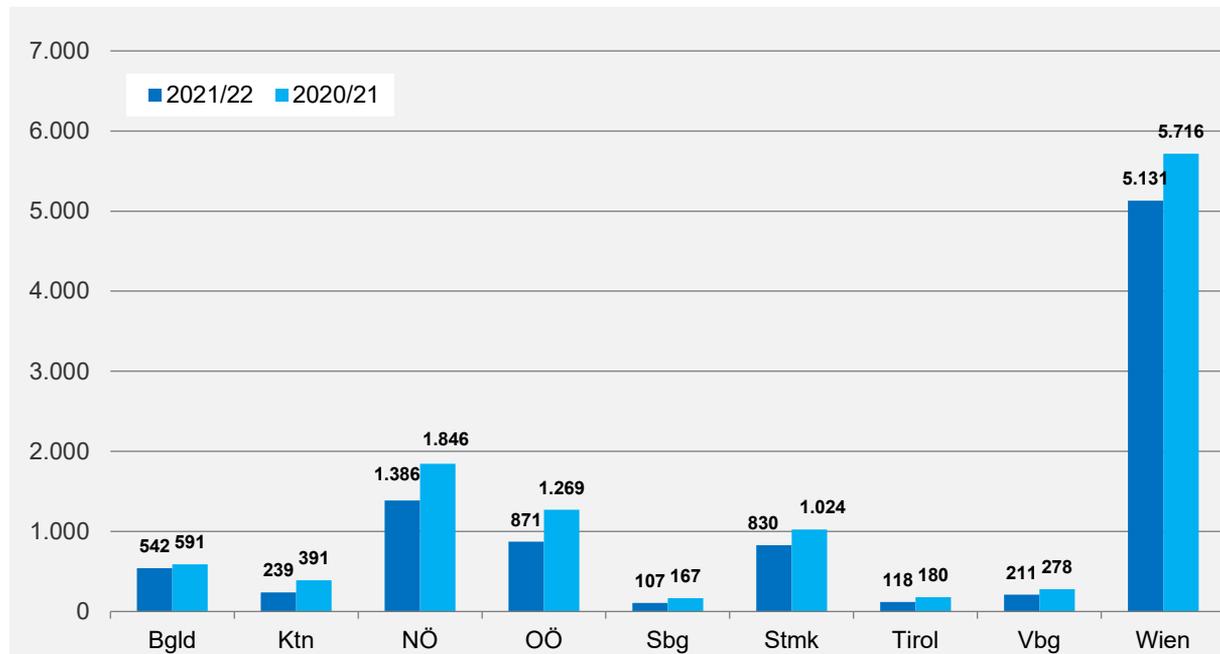
„Personen im Programm“ bedeutet, dass alle TeilnehmerInnen (auch AbbrecherInnen) eines Jahres einmal (pro Maßnahme) gezählt werden.

* Ein Ausbildungsjahr wird von Anfang September bis Ende August des Folgejahres gerechnet. Das Ausbildungsjahr 2021/22 war demzufolge zum Datenstichtag (4.4.2022) noch nicht zur Gänze abgeschlossen.

Nach Bundesländern betrachtet lässt sich feststellen, dass überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS (§ 30b und 8c BAG) besonders stark in Wien und noch relativ häufig in Nieder- und Oberösterreich sowie der Steiermark angeboten werden. Im Ausbildungsjahr 2021/22 waren (bis zum Datenstichtag 4.4.2022) 54% der österreichweiten TeilnehmerInnen (5.131 Personen) aus Wien, rund 15% (1.386 Personen) aus Niederösterreich und rund 9% (871 bzw. 830 Personen) aus Oberösterreich bzw. der Steiermark (vgl. Grafik 20-3). Kein Bundesland hatte (bis zum Datenstichtag 4.4.2022) im Jahr 2021/22 eine Zunahme an Lehrlingen in überbetrieblichen Lehrausbildungen aufzuweisen.

Grafik 20-3 TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Lehrausbildungen im Auftrag des AMS nach Bundesländern

(Ausbildungsjahr 2020/21 und 2021/22*, Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 4.4.2022) + ibw-Berechnungen

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

* Ein Ausbildungsjahr wird von Anfang September bis Ende August des Folgejahres gerechnet. Das Ausbildungsjahr 2021/22 war demzufolge zum Datenstichtag (4.4.2022) noch nicht zur Gänze abgeschlossen.

Eine Evaluierungsstudie aus dem Jahr 2011¹⁷⁵ der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, deren Fokus aufgrund der verwendeten Datenbasis (TeilnehmerInnen ÜBA 2008 – 2011) auf den vorzeitigen Abgängen liegt, lässt den Schluss zu, dass rund ein Drittel der untersuchten (überwiegend vorzeitigen) AbgängerInnen aus ÜBA 1, ÜBA 2 und (überbetrieblicher) IBA in eine betriebliche Lehrstelle wechselt, d. h. im ersten Halbjahr nach Maßnahmenteilnahme als überwiegenden Arbeitsmarktstatus eine Lehre aufweist. Diese Befunde werden in einer Begleitstudie zur überbetrieblichen Lehrausbildung in Wien für die Jahre 2015 bis 2018 bestätigt: Die zunehmende Arbeitsmarktverankerung im zeitlichen Abstand zum Maßnahmenende ist bei jenen Personen, die eine Qualifizierungsmaßnahme im Rahmen der überbetrieblichen Berufsausbildung (sei es ÜBA1, ÜBA2, verlängerte Lehrzeit oder Teilqualifikation) beendet haben deutlich zu beobachten. Ein Jahr nach Maßnahmenende waren etwas weniger als die Hälfte der TeilnehmerInnen an ÜBA-Maßnahmen in einer betrieblichen Beschäftigung, ein Viertel war als arbeitslos vorgemerkt, ein Fünftel erwerbsfern. Eine weitere Qualifizierung (innerhalb oder außerhalb von ÜBA-Maßnahmen) absolvierte jede neunte Person. Zwei Jahre nach Beendigung einer ÜBA-Maßnahme befanden sich 48% der Personen in einem betrieblichen Beschäftigungsverhältnis (davon 13% als Lehrlinge), sechs Prozent waren TeilnehmerInnen einer weiteren Qualifizierungsmaßnahme, weniger als ein Viertel war arbeitslos, rund ein Fünftel erwerbsfern.

Die Arbeitsmarktintegration nach Absolvierung einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme im Bereich der ÜBA zeigt signifikante Geschlechtsunterschiede. Ein Jahr nach Maßnahmenende sind 26% der männlichen Teilnehmer der Kohorte 2016/17 in unselbstständiger Beschäftigung, bei Frauen sind es 22%. Auch die Zahl jener, die zu diesem Zeitpunkt in einer betrieblichen Lehre sind, ist bei Frauen mit 20%

¹⁷⁵ Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien.

niedriger als bei Männern (22%). Die geringere Arbeitsmarktintegration ist auch zum Stichtag 24 Monate nach Maßnahmenende zu sehen: 36% der männlichen Teilnehmer und 33% der weiblichen Teilnehmer sind unselbstständig beschäftigt, 15% der Männer und 10% der Frauen in einer betrieblichen Lehre. Drei Jahre nach Maßnahmenende sind 51% der männlichen Teilnehmer der Kohorte 2015/16 in Beschäftigung (davon 15% in einer betrieblichen Lehre), bei Frauen sind es 46% (davon 2% in einem Lehrverhältnis). 27% der Frauen (aber nur 17% der Männer) sind zu diesem Zeitpunkt erwerbsfern. Ein Teil dieser Erwerbsferne ist durch Karenzzeiten zu erklären. Dagegen ist der Anteil der arbeitslosen Männer mit 25% höher ist jener der Frauen (19%).¹⁷⁶

Insgesamt wiesen die in dieser Studie untersuchten ÜBA-AbsolventInnen eine relativ hohe Erfolgsquote bei der Lehrabschlussprüfung auf: in den ersten drei Untersuchungsjahren lag der Anteil der Personen mit einem positiven Lehrabschluss an allen TeilnehmerInnen bei 82% bzw. 83%, lediglich im Schuljahr 2018/19 lag der Anteil der Personen mit erfolgreicher LAP bei 75%.

Daten zum **Ausbildungserfolg** aller AbsolventInnen einer Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) finden sich in den Kapiteln 18 und 22. Der **Erfolg** der überbetrieblichen Berufsausbildung in Österreich **im Sinne einer mittelfristigen und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration** wurde in einem 2016 veröffentlichten Teilbericht¹⁷⁷ der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG) sowie im Rahmen der Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS (2017)¹⁷⁸ mituntersucht. In letztgenannter Studie zeigt sich, dass von jenen AbsolventInnen einer ÜBA im Zeitraum 2008 – 2014, welche die Ausbildung auch in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung beendet hatten (und nicht in einen Betrieb gewechselt waren), drei Jahre nach Lehrabschluss 55% unselbstständig beschäftigt, 22% arbeitslos und 8% in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS waren.

Besonders nachhaltig ist eine Lehrausbildung dann, wenn nicht nur die gesamte Lehrzeit absolviert wurde, sondern wenn auch die Lehrabschlussprüfung erfolgreich absolviert wurde. Dies zeigen Befunde aus der begleitenden Evaluierung der ÜBA Wien (siehe oben). Dieser allgemein anerkannte zertifizierte Berufsabschluss ermöglicht es AbsolventInnen, in Betrieben als Fachkraft beschäftigt und entlohnt zu werden. Die laufenden Veröffentlichungen des Arbeitsmarktservice zum Arbeitslosigkeitsrisiko nach Bildungsabschlüssen zeigen, dass Personen mit einem Lehrabschluss ein deutlich geringeres Risiko von Arbeitslosigkeit aufweisen als Personen, die lediglich einen Pflichtschulabschluss aufweisen.

¹⁷⁶ Löffler, Roland / Litschel, Veronika / Mayerl, Martin / Geppert, Corinna / Petanovitsch, Alexander (2020): Begleitende Evaluierung der ÜBA Wien. Projektabschlussbericht. Wien: öibf

¹⁷⁷ Vgl. Dornmayr, Helmut (2016): Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrgängerInnen 2008 – 2013 in Österreich. Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

¹⁷⁸ Vgl. Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

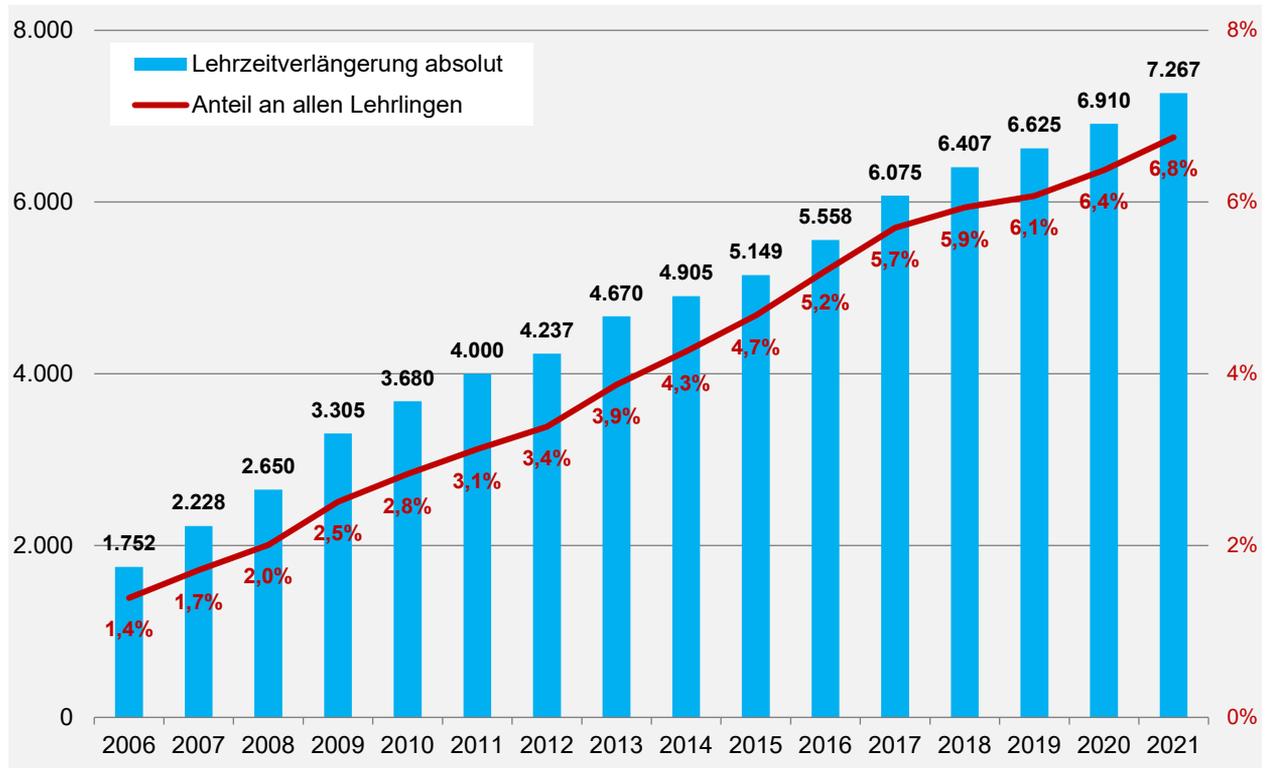
21 Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung gemäß § 8b BAG (vormals: „Integrative Berufsausbildung“)

Seit der Einrichtung der Integrativen Berufsausbildung (IBA) zur Verbesserung der Eingliederung von Lehrstellensuchenden mit persönlichen Vermittlungshindernissen im Jahr 2003 kann ein kontinuierlicher Anstieg der Zahl der Jugendlichen verzeichnet werden, die entweder in einer verlängerten Lehrzeit (§ 8b Abs.1 BAG) oder in Form einer Teilqualifizierung (§ 8b Abs.2 BAG) ausgebildet werden (vgl. Grafik 21-1 und Grafik 21-2). 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. Im Zuge der BAG-Novelle 2015 wurde auf die Verwendung des Begriffs „Integrative Berufsausbildung“ für diese Form der Ausbildung verzichtet. Hintergrund dieser Neubenennung war der Umstand, dass eine begriffliche Diskriminierung dieses Ausbildungsweges vermieden werden sollte.

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

Ende Dezember 2021 befanden sich insgesamt 8.375 Lehrlinge in einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung). Dies sind rund 7,8% aller Lehrlinge in Österreich. Der Großteil davon (7.267 Lehrlinge bzw. 6,8% aller Lehrlinge in Österreich) waren Lehrlinge in einer Lehrzeitverlängerung. In diesem Bereich ist auch ein besonders starker absoluter und relativer kontinuierlicher Anstieg der Lehrlingszahlen zu beobachten (vgl. Grafik 21-1 und Grafik 21-2). Inwieweit der stetige Anstieg an Lehrzeitverlängerung auch in einem Zusammenhang mit steigenden beruflichen Anforderungen in vielen Lehrberufen zu sehen sein könnte, ist schwer zu beantworten. In Summe betrachtet befinden sich drei Viertel (75%) der Lehrlinge mit Lehrzeitverlängerung 2021 in Unternehmen, 25% in Ausbildungseinrichtungen. Teilqualifizierung wird zu 52% in Unternehmen und zu 48% in Ausbildungseinrichtungen ausgebildet (2021). Im Vergleich zum Jahr 2020 ist die Zahl der Lehrlinge mit Lehrzeitverlängerung sowohl in Unternehmen als auch in Ausbildungseinrichtungen stark gestiegen, hingegen mit Teilqualifizierung in Ausbildungseinrichtungen (vor allem in Oberösterreich) stark gesunken (vgl. Tabelle 21-1). Rund 87% der § 8b-Lehrlinge absolvieren 2021 die Berufsausbildung in Form einer Verlängerung der Lehrzeit, rund 13% in Form einer Teilqualifizierung. Die Möglichkeit zur Verlängerung der Lehrzeit zeigt einen besonders wichtigen, innovativen, kompensatorischen und fördernden Zugang auf: „Schwächere“ Jugendliche sollen nicht (wie sonst oft üblich) früher als andere aus dem Ausbildungssystem ausscheiden, sondern im Gegenteil mehr und länger Ausbildung und Unterstützung erfahren, um ihnen einen vollwertigen beruflichen Abschluss (Lehrabschluss) zu ermöglichen. Ein wesentliches Element der Lehrausbildung in Form einer Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung ist dabei auch die kontinuierliche Begleitung durch die Berufsausbildungsassistenz, welche die Lehrlinge und Ausbildungsbetriebe in sozialpädagogischer, psychologischer und didaktischer Hinsicht unterstützt.

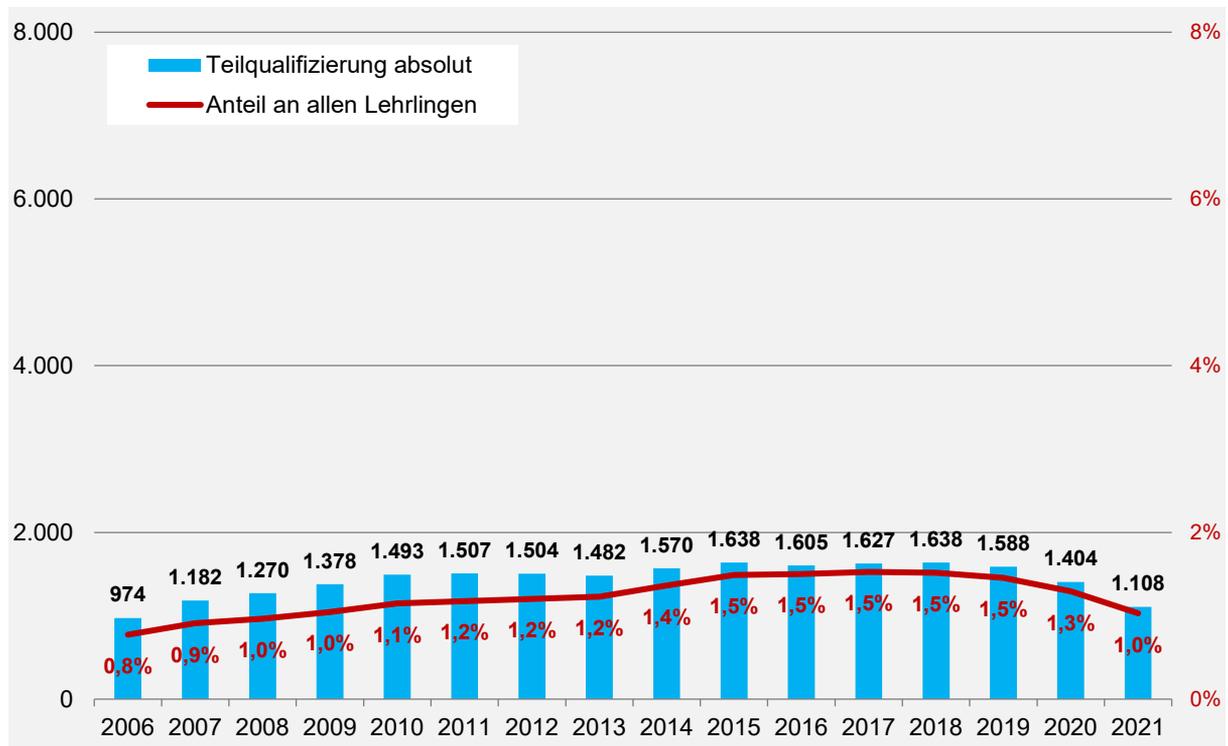
Grafik 21-1 Lehrlinge mit Lehrzeitverlängerung (gemäß § 8b Abs.1 BAG) im Zeitverlauf
(Absolut und relativ, 2006 – 2021)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Grafik 21-2 Lehrlinge mit Teilqualifizierung (gemäß § 8b Abs.2 BAG) im Zeitverlauf
(Absolut und relativ, 2006 – 2021)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Tabelle 21-1 Lehrlinge nach § 8b BAG nach Art und Ausbildungsort
(Ende Dezember 2021 und 2020)

Art/Ausbildungsort	2021	2020	Veränderung absolut	Veränderung relativ
Lehrzeitverlängerung: (§ 8b Abs.1 BAG)	7.267	6.910	+ 357	+ 5,2%
Davon: In Unternehmen	5.420	5.188	+ 232	+ 4,5%
Davon: In Einrichtungen	1.847	1.722	+ 125	+ 7,3%
Teilqualifizierung: (§ 8b Abs.2 BAG)	1.108	1.404	- 296	- 21,1%
Davon: In Unternehmen	580	590	- 10	- 1,7%
Davon: In Einrichtungen	528	814	- 286	- 35,1%
GESAMT	8.375	8.314	+ 61	+ 0,7%

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

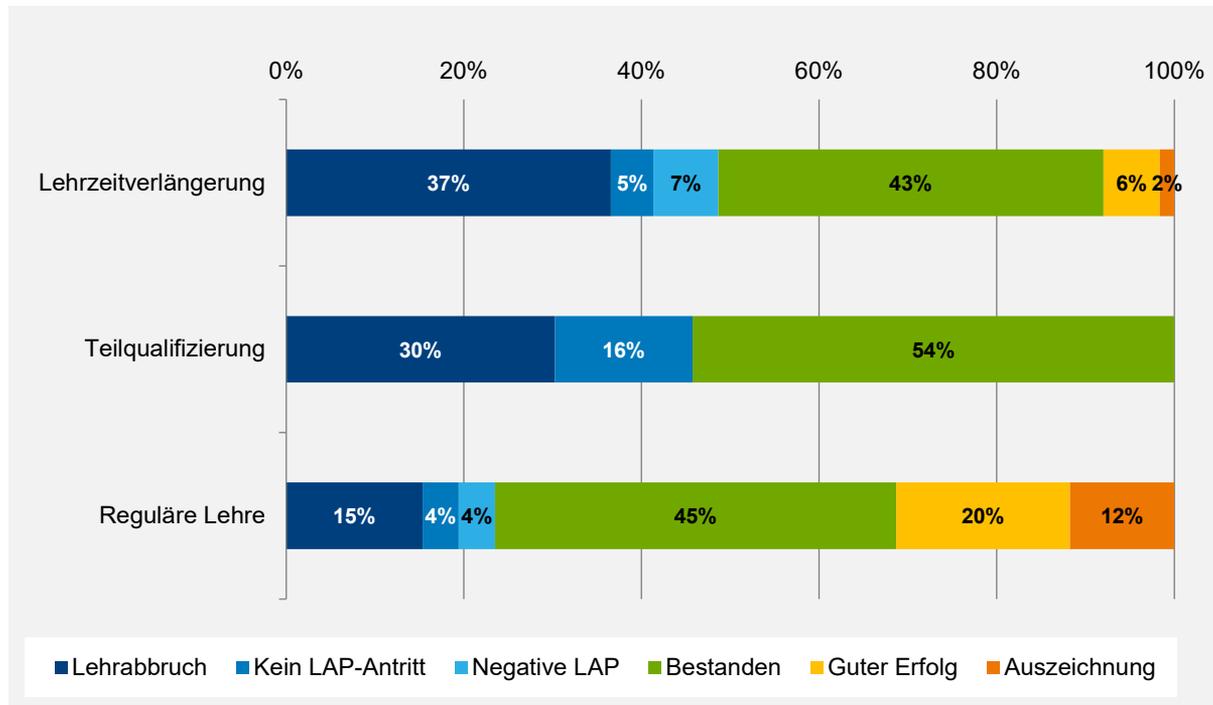
Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Mittlerweile liegen auch fundierte Daten zum **Ausbildungserfolg** von LehrabgängerInnen einer Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung vor. Beim Vergleich des Ausbildungserfolgs nach Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung (gemäß § 8b BAG) ist zu berücksichtigen, dass Abschlussprüfungen von Teilqualifizierungen keine Lehrabschlussprüfungen darstellen und dabei weder negative Ergebnisse noch guter Erfolg/Auszeichnung erfasst werden (vgl. 21-3).

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

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

21-3: Ausbildungserfolg bei Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung (LehrabgängerInnen 2010 – 2017, inkl. § 8b Abs. 2 „Teilqualifizierung“)



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

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

Die Ergebnisse einer Studie aus dem Jahr 2012¹⁷⁹ über den **Arbeitsmarkterfolg** (die Berufseinmündung) der AbsolventInnen einer Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung der Jahre 2003 – 2011 sowie aktuellere Ergebnisse im Rahmen der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung¹⁸⁰ bzw. der Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS¹⁸¹ zeigen unter anderem, dass die Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung) „wirkt“ und positive Effekte im Sinne einer verbesserten Arbeitsmarktintegration zeigt. Sowohl die kurz- als auch längerfristige Arbeitsmarktintegration der AbsolventInnen verläuft erheblich günstiger als von jenen, welche die Ausbildung vorzeitig beenden. Aber auch innerhalb der AbsolventInnen einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung) gibt es markante Unterschiede dahingehend, ob die Ausbildung in einem Betrieb oder in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung erfolgte. Bei jenen, welche die die Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung) in einem Betrieb absolviert haben, zeigt sich sogar 5 Jahre nach Ausbildungsende noch eine deutlich bessere Integration am Arbeitsmarkt. Die genauen Ergebnisse im Detail können den zitierten (und online verfügbaren) Studien entnommen werden.

¹⁷⁹ Dornmayr, Helmut (2012): Berufseinmündung von AbsolventInnen der Integrativen Berufsausbildung – Eine Analyse der Beschäftigungsverläufe, ibw-Forschungsbericht Nr. 167, Wien.

¹⁸⁰ Dornmayr, Helmut (2016): Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich. Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

¹⁸¹ Dornmayr, Helmut / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2017): Evaluierung der Lehrstellenförderung des AMS Österreich. Endbericht. Wien: ibw/öibf.

22 Lehrabschlussprüfungen

22.1 LAP-Reform

Ziel der Lehrabschlussprüfung ist es festzustellen, ob sich die Prüfungskandidatin bzw. der Prüfungskandidat die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse angeeignet hat und in der Lage ist, die für diesen Beruf notwendigen Tätigkeiten selbst fachgerecht auszuführen. Die Lehrabschlussprüfungen sind dem Niveau 4 im Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) zugeordnet¹⁸².

Die Lehrabschlussprüfung gliedert sich in eine praktische und eine theoretische Prüfung. Die theoretische Prüfung entfällt, wenn die zur Prüfung antretende Person die Berufsschule positiv abgeschlossen hat.

Zur Lehrabschlussprüfung können zugelassen werden:

- Lehrlinge (im erlernten bzw. verwandten Lehrberuf) sowie
- Personen, welche die festgesetzte Lehrzeit unter Anrechnung einer schulmäßigen Ausbildung beendet haben oder aufgrund einer solchen keine Lehrzeit zurücklegen müssen.

Auch Personen, die keine formale Ausbildung (Lehre oder Schule) durchlaufen haben, können gemäß § 23 Abs. 5 Berufsausbildungsgesetz (BAG) zur Lehrabschlussprüfung antreten und damit eine berufliche Qualifikation erwerben. Folgende Voraussetzungen müssen dafür vorliegen:

- Vollendung des 18. Lebensjahres und
- Erbringung des Nachweises, dass die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse des betreffenden Lehrberufes, zB durch eine entsprechend lange und einschlägige Anlernstätigkeit oder sonstige praktische Tätigkeit oder durch den Besuch einer entsprechenden Kursveranstaltung, erworben wurden.
- Als Nachweis gilt auch die Zurücklegung von mindestens der halben für den entsprechenden Lehrberuf festgesetzten Zeit, wenn keine Möglichkeit besteht, für die restliche Lehrzeit einen Lehrvertrag abzuschließen.

Mit der Novellierung des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) 2011 wurde der Zugang zur Lehrabschlussprüfung erweitert. Die Regelung im § 23 Abs. 11 sieht vor, dass Lehrlingsstellen die Ablegung der praktischen Lehrabschlussprüfung in zwei Teile festlegen können. Der erste Teil besteht aus einer Feststellung der bereits erworbenen Qualifikationen der zur Prüfung antretenden Person, während im zweiten Teil der Prüfung die noch fehlenden Qualifikationen nachzuweisen sind. Diese Regelung gilt, wenn die zur Prüfung antretende Person

- das 22. Lebensjahr bereits vollendet und
- die vom Landes-Berufsausbildungsbeirat als geeignet eingestuftes Bildungsmaßnahmen im Rahmen von Projekten zur Höherqualifizierung absolviert hat.

Clearingstelle

Die LAP-Clearingstelle ist im Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) eingerichtet und wird aufgrund des Ergebnisses des im Herbst 2021 ausgeschriebenen Vergabeverfahrens vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) betreut. Ziel ist eine österreichweite Qualitätssicherung für die Aufgaben der Lehrabschlussprüfung (LAP). Gemeinsam mit Experten prüft und standardisiert die LAP-Clearingstelle österreichweit Prüfungsaufgaben. Die geclearten Prüfungen werden mit einem Qualitätssiegel gekennzeichnet und stehen allen Lehrlingsstellen zur Verfügung.

¹⁸² Der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) entspricht in seiner achtstufigen Gliederung dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR).

Zusätzlich zur Beispielprüfung wird auch die Qualifizierung der Prüferinnen und Prüfer der Lehrabschlussprüfung unterstützt. Für ausgewählte Berufe stehen den Prüferinnen bzw. Prüfern Leitfäden zur Verfügung. Darüber hinaus gibt es ein zweiteiliges zertifiziertes Prüferinnen- bzw. Prüfertraining. Es kann österreichweit auf Basis des Curriculums der LAP-Clearingstelle besucht werden.

Digitalisierung des Anmeldeverfahrens

Das Anmeldeverfahren zur Lehrabschlussprüfung wird derzeit auf eine Online-Prüfungsanmeldung umgestellt. Voraussetzung ist ein eigenes WKO-Benutzerkonto. Über die Websites der Wirtschaftskammern einzelner Bundesländer ist eine Online-Anmeldung sowohl für den Erstantritt als auch der Wiederholungsprüfung, zur Zusatzprüfung oder zur Lehrabschlussprüfung mit ausnahmsweiser Zulassung (außerordentliche Lehrabschlussprüfung) möglich.

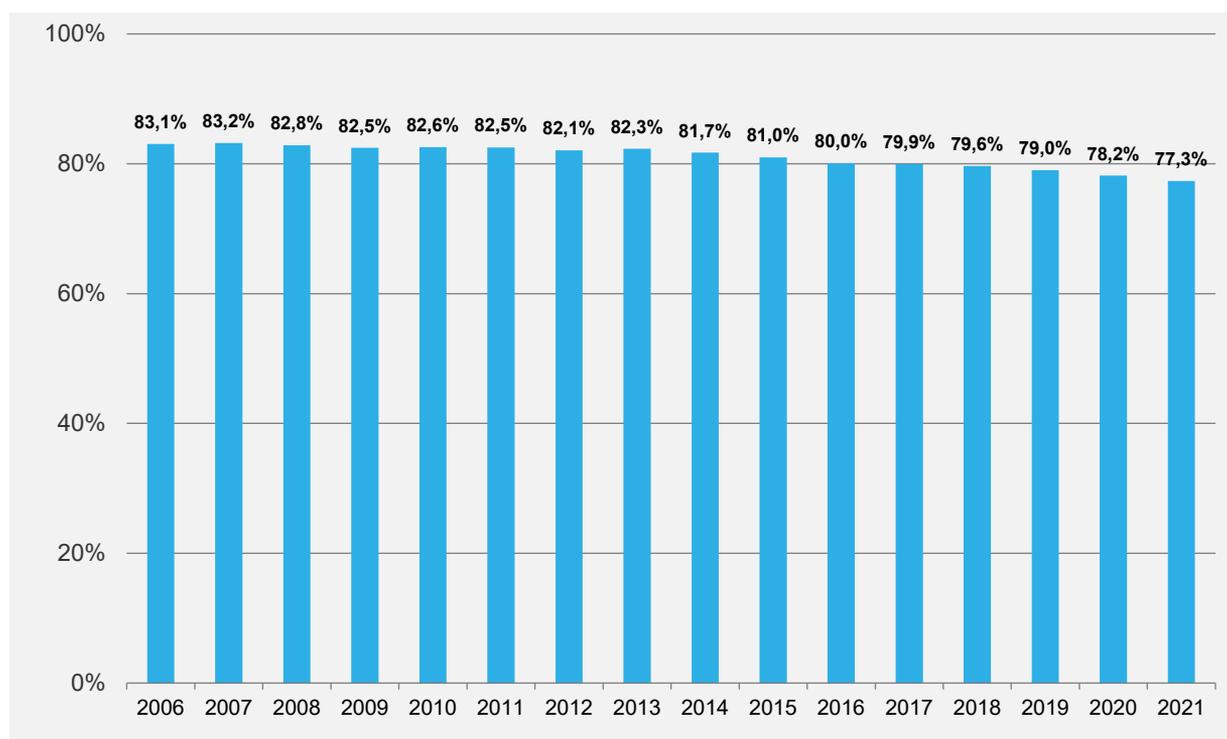
Die Digitalisierung hält auch bei der Abwicklung der Lehrabschlussprüfung Einzug. Beginnend mit dem Lehrberuf Bürokaufmann/-frau werden seitens der Lehrlingsstelle NÖ künftig laufend schriftliche Prüfungsaufgaben digitalisiert. Anstelle des Niederschreibens auf Papier gibt zur Prüfung antretende Person die Antworten am Computer in ein Prüfungssystem ein.

Die Prüfungsinhalte entsprechen den Prüfungsaufgaben der LAP-Clearingstelle. Diese werden in ein Prüfungssystem eingespielt.

22.2 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen

Insgesamt wurden im Jahr 2021 gemäß WKO-Lehrabschlussprüfungsstatistik 50.717 Lehrabschlussprüfungen abgelegt (Prüfungsantritte) – um rund 2.500 mehr als im Jahr 2020 (48.131). Die Zahl der erfolgreich abgelegten Prüfungen betrug im Jahr 2021 insgesamt 39.213 (77,3%) und im Jahr 2020 37.618 (78,2%). Die Erfolgsquote lag somit 2021 unter dem Niveau des Vorjahres (2020). 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 22-7).

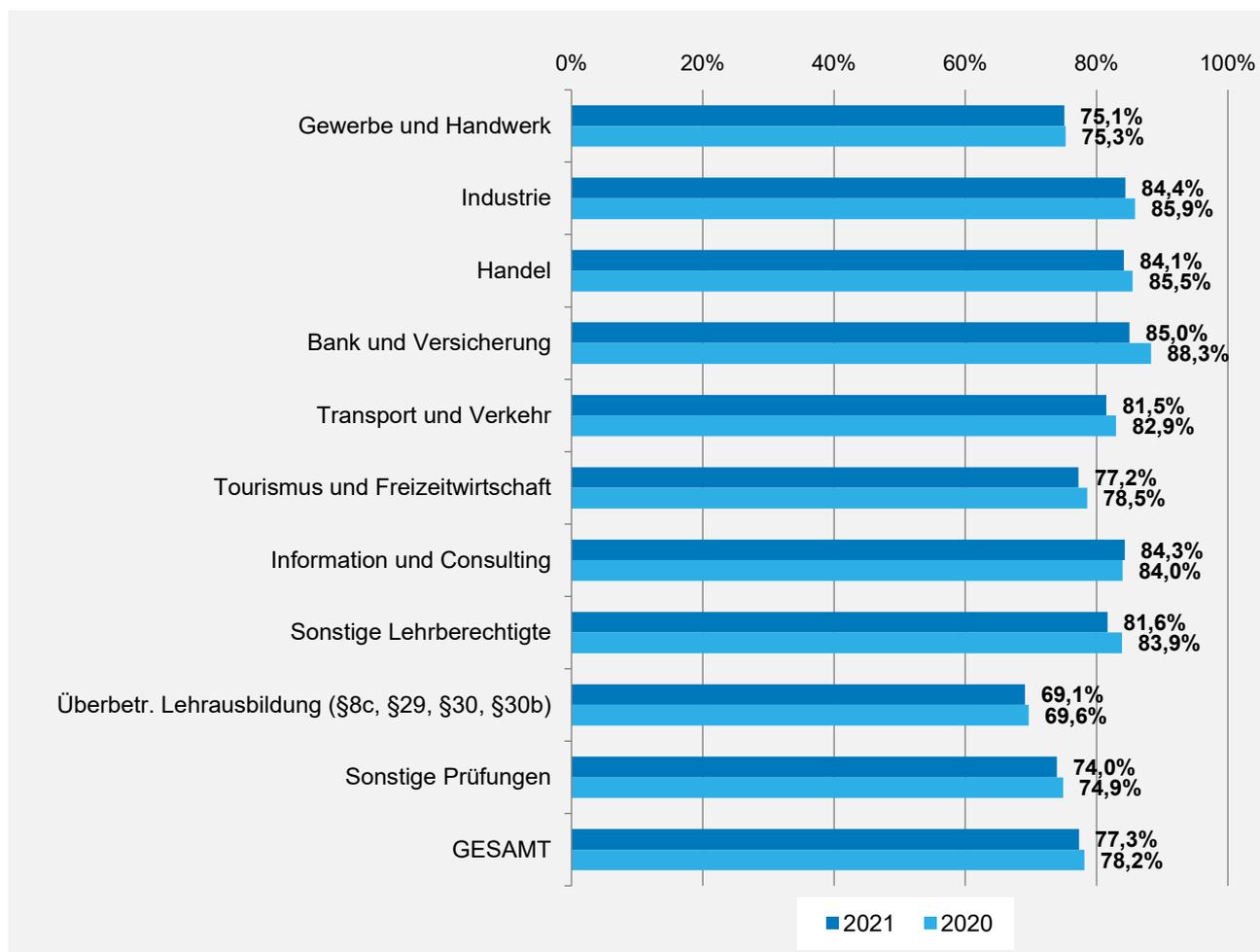
Grafik 22-1 Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen in Österreich
(Relativ, 2006 – 2021)



Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

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 2021 in der Sparte „Bank & Versicherung“ (85,0%) festzustellen, der geringste (69,1%) im Bereich der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (§ 8c, 29, 30, 30b BAG). Nach Bundesländern betrachtet lässt sich der niedrigste Anteil an bestandenen Lehrabschlussprüfungen 2021 in Wien beobachten (70,9%), der höchste in Kärnten (83,1%).

Grafik 22-2 Erfolg bei den Lehrabschlussprüfungen nach Sparten
(Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen)



Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

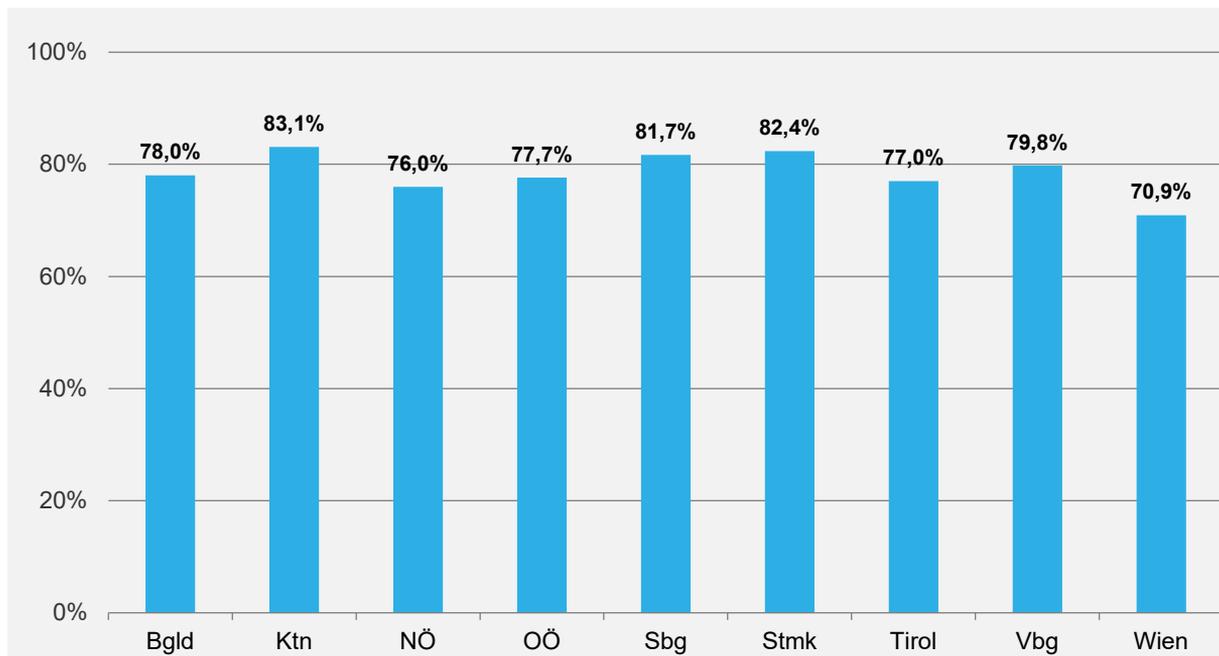
Anmerkungen: „Sonstige Lehrberechtigte“ = Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.)

„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 (2021)
(Anteil bestandener Lehrabschlussprüfungen)



Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

22.3 Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen (Personenbetrachtung)

Die seit kurzem vorliegenden Ergebnisse einer Sonderauswertung der Wirtschaftskammer Österreich (vgl. auch Abschnitt 18), in deren Rahmen die Ergebnisse aus der Prüfungsstatistik von der Ebene der Prüfungen auf die Ebene der Personen (LehrabsolventInnen) umgerechnet wurden, ermöglichen (auf Personenebene) auch tiefergehende Analysen zu Prüfungsantritten und Prüfungserfolg. Basis der Untersuchung bilden alle LehrabsolventInnen, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (zumindest bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. Da bei dieser Analyseverfahren bzw. Definition immer zumindest auch die Daten des Folgejahres bereits verfügbar sein müssen, sind die aktuell verfügbaren Daten jene der LehrabsolventInnen des Jahres 2020.

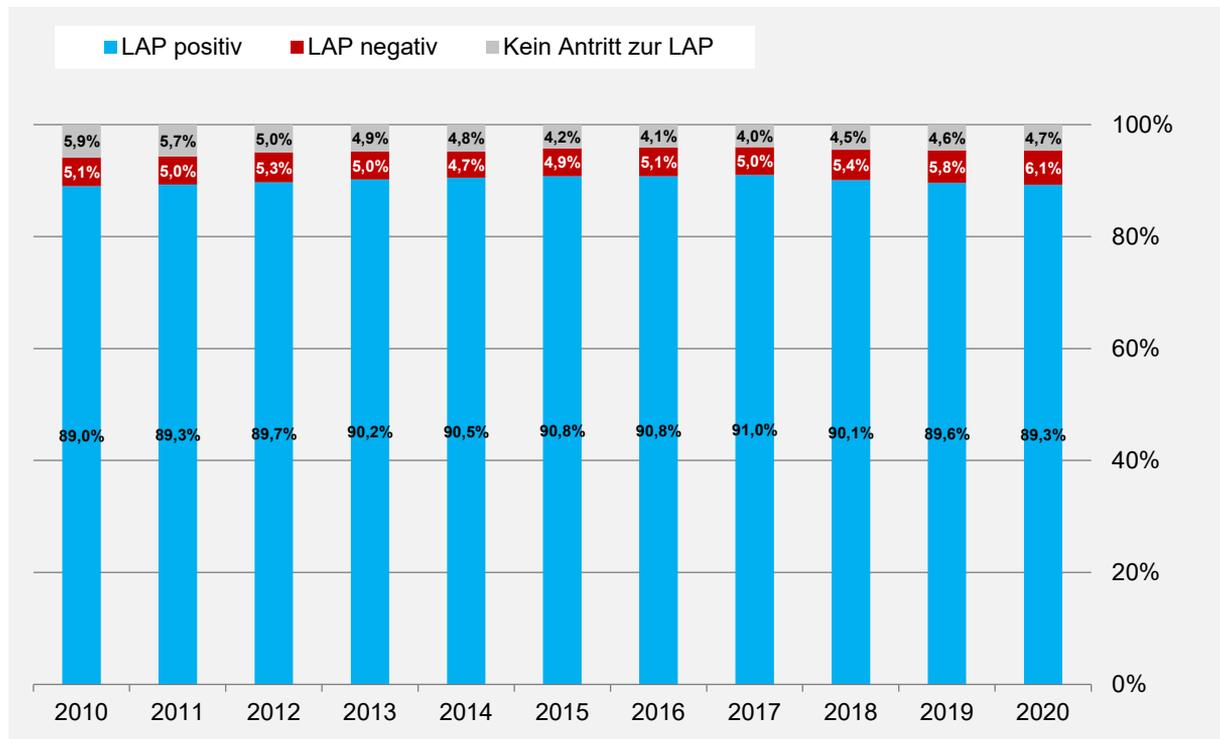
LehrabbrecherInnen, d. h. LehrgängerInnen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben (siehe dazu Abschnitt 18.2), sind in den nachfolgenden Betrachtungen nicht inkludiert ebenso wie Prüfungsantritte im zweiten Bildungsweg. Im Jahr 2020 haben insgesamt 28.494 LehrabsolventInnen die Lehrzeit regulär abgeschlossen (durch Ablauf der Lehrzeit und/oder Ablegung einer positiven LAP). Diese bilden daher die Basis der im Folgenden präsentierten Daten.

Insgesamt (inkl. überbetrieblicher Lehrausbildung) haben von den LehrabsolventInnen des Jahres 2020 bis Ende 2021 **89,3%** die **Lehrabschlussprüfung positiv** absolviert, **6,1%** nach einem oder mehreren Antritten **negativ**. **4,6%** sind bis zum Ende des Jahres 2021 **gar nie** zur Lehrabschlussprüfung **angetreten**. Dieser Anteil ist zwar seit 2017 gestiegen, war in den Jahren davor aber rückläufig (2010 betrug er noch 5,9%).

2010-2017 ist auch der **Anteil der LehrabsolventInnen mit einer positiven Lehrabschlussprüfung** (vgl. Grafik 22-4) sukzessive leicht angestiegen (2010: 89,0% / 2017: 91,0%), seitdem wieder gesunken (2020: 89,3%; 2019: 89,6%; 2018: 90,1%).

Anmerkung: Die Unterschiede zum (in Abschnitt 22.2 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 LehrabsolventInnen nur (ehemalige) Lehrlinge enthalten sind und demzufolge z. B. außerordentliche Antritte zur LAP (gemäß § 23 Abs. 5 (lit. a) BAG) oder auch Antritte gemäß § 23 Abs. 1 (lit. b+ c) BAG nicht erfasst werden. Beispielsweise hat die Zahl von im zweiten Bildungsweg abgelegten Prüfungen (gemäß § 23 Abs. 5 (lit. a) BAG) bis 2016 zugenommen, wobei deren Erfolgsquote – bei rückläufiger Tendenz – unter dem Gesamtdurchschnitt liegt (vgl. Grafik 22-7).

Grafik 22-4 Erfolg bei Lehrabschlussprüfungen im Zeitverlauf (Personenebene)*
(LehrabsolventInnen 2010 – 2020)



Quelle: WKO 2022 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

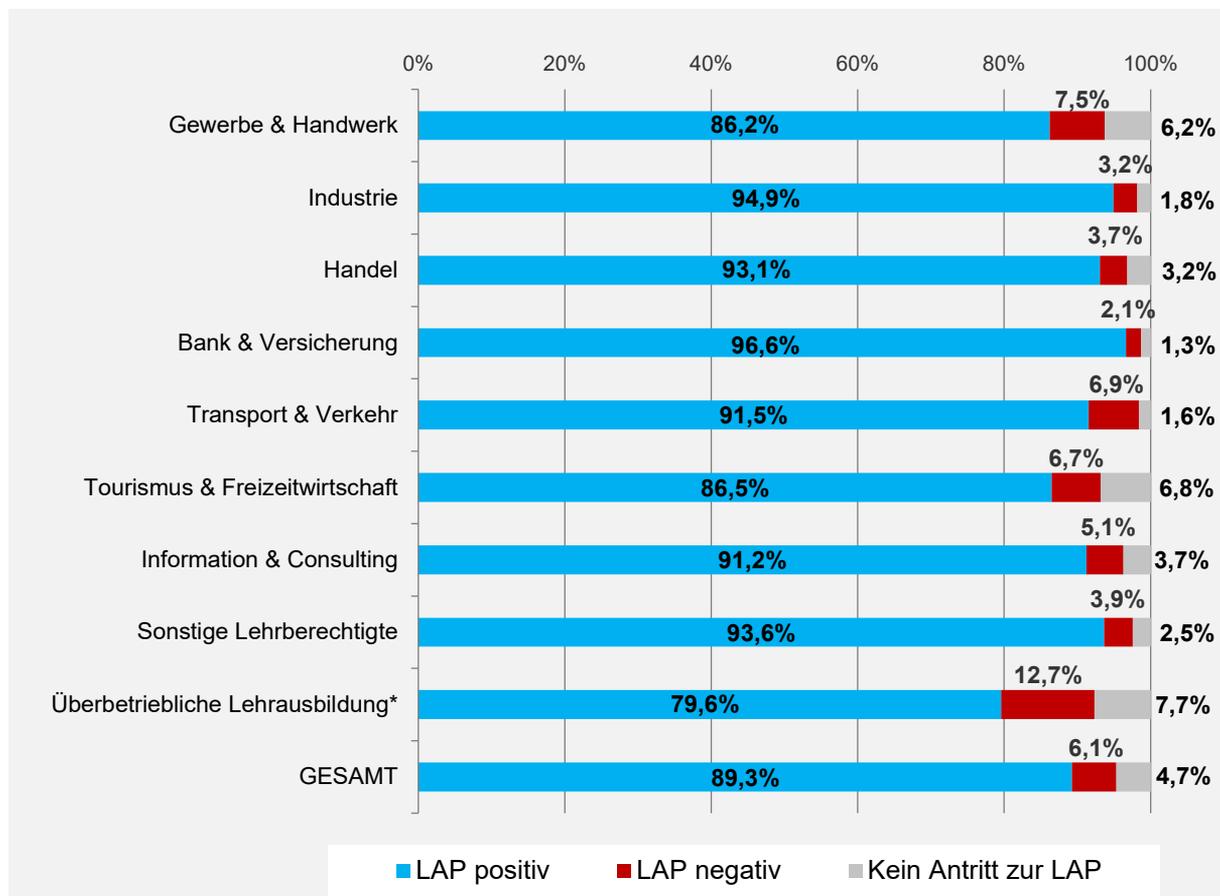
Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2010 – 2020 = Alle Lehrlinge, die im jeweiligen Jahr ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende des Folgejahres) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben. LehrabbrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

* siehe auch methodische Erläuterungen in Abschnitt 18.2

Hinsichtlich des Erfolgs bei den Lehrabschlussprüfungen bestehen erhebliche Unterschiede nach Sparten (siehe Grafik 22-5). Der höchste Anteil an LehrabsolventInnen des Jahres 2020, welche die LAP positiv abgeschlossen haben, findet sich in den Sparten „Bank & Versicherung“ (96,6% LAP positiv) sowie „Industrie“ (94,9% LAP positiv), der mit deutlichem Abstand niedrigste im Bereich der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)¹⁸³ (79,6%). Hier lässt sich nicht nur der höchste Anteil an LehrabsolventInnen mit einem negativen LAP-Ergebnis (12,7%), sondern auch der höchste Anteil an Nicht-Antritten (7,7%) feststellen. Immerhin konnte der Anteil der AbsolventInnen einer überbetrieblichen Lehrausbildung, welche in der Folge nicht zur Lehrabschlussprüfung antraten, seit 2015 reduziert werden (2015: 8,8%). Relativ hoch war 2020 der Anteil der Nicht-Antritte auch in den Sparten „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ (6,8%) bzw. „Gewerbe und Handwerk“ (6,2%). Besonders niedrig war der Anteil an Nicht-Antritten in den Sparten „Bank & Versicherung“ (1,3%), „Transport & Verkehr“ (1,6%) sowie „Industrie“ (1,8%).

¹⁸³ 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-TeilnehmerInnen in andere Sparten wechseln und dass es sich bei den TeilnehmerInnen an einer ÜBA generell um benachteiligte Personengruppen handelt.

Grafik 22-5 Prüfungsantritte und -erfolg der LehrabsolventInnen 2020 nach Sparten
(LehrabsolventInnen 2020)



Quelle: WKO 2022 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2020 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2020 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende 2021) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabbrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende 2021 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

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

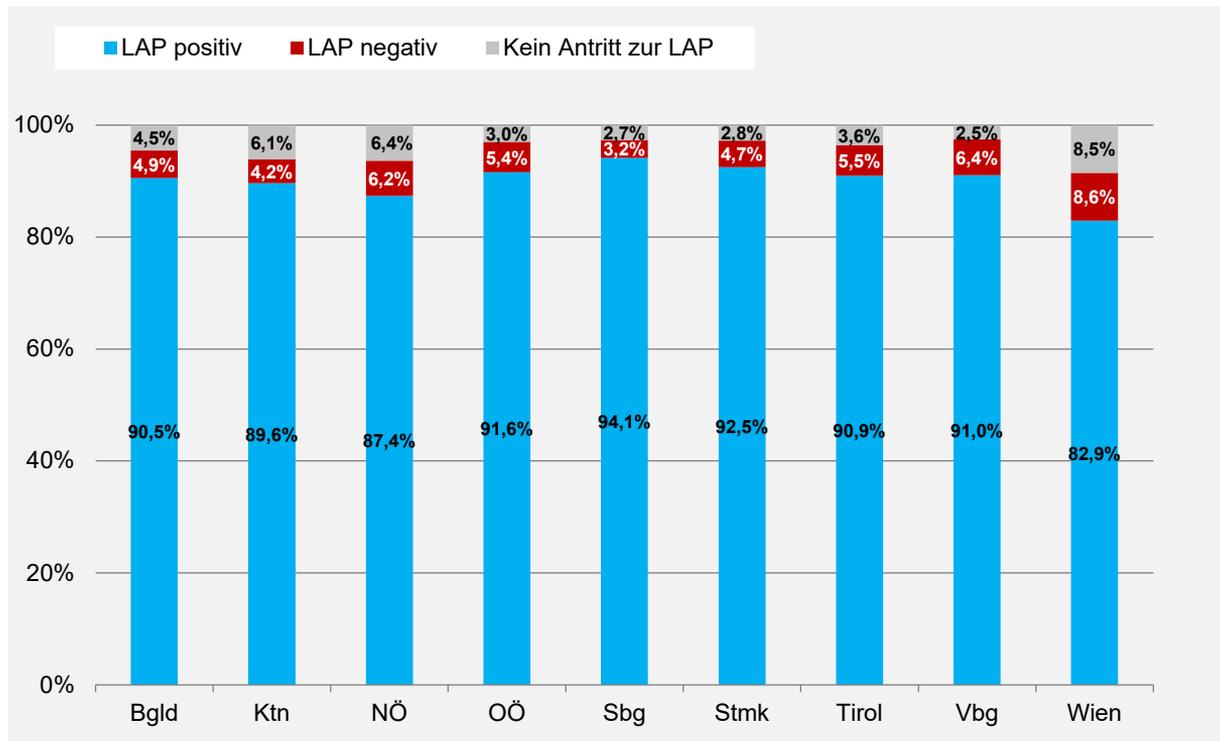
Gesamtwert inkl. LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

*siehe die methodischen Anmerkungen zur ÜBA in der Fußnote auf der vorangehenden Seite sowie in Abschnitt 9.2

Nach **Geschlecht** differenziert ist der Anteil erfolgreicher LehrabsolventInnen (positive LAP) des Jahres 2020 bei Frauen (92,7% ohne ÜBA) höher als bei Männern (88,2% ohne ÜBA). Von den männlichen LehrabsolventInnen 2020 (ohne ÜBA) traten 5,0% nicht zur LAP an und 6,8% beendeten die LAP negativ, unter den weiblichen LehrabsolventInnen 2020 (ohne ÜBA) fanden sich nur 3,6% Nicht-Antritte bzw. 3,7% mit negativer LAP.

Auch nach Bundesländern (und ohne überbetriebliche Lehrausbildung) betrachtet, unterscheidet sich der Erfolg der LehrabsolventInnen des Jahres 2020 erheblich, unter anderem weil der Anteil an Nicht-Antritten zur LAP in Wien (8,5%) sowie Niederösterreich (6,4%) und Kärnten (6,1%) deutlich über den anderen Bundesländern lag. In Wien war zudem auch der Anteil von LehrabsolventInnen mit einem negativen LAP-Ergebnis überdurchschnittlich hoch (8,6%).

Grafik 22-6 LAP-Erfolg der LehrabsolventInnen nach Bundesländern*
(LehrabsolventInnen 2020, ohne ÜBA)



Quelle: WKO 2022 (Sonderauswertung Stabsabt. Statistik WKO)

Anmerkungen: LehrabsolventInnen 2020 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2020 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und (bis Ende 2021) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

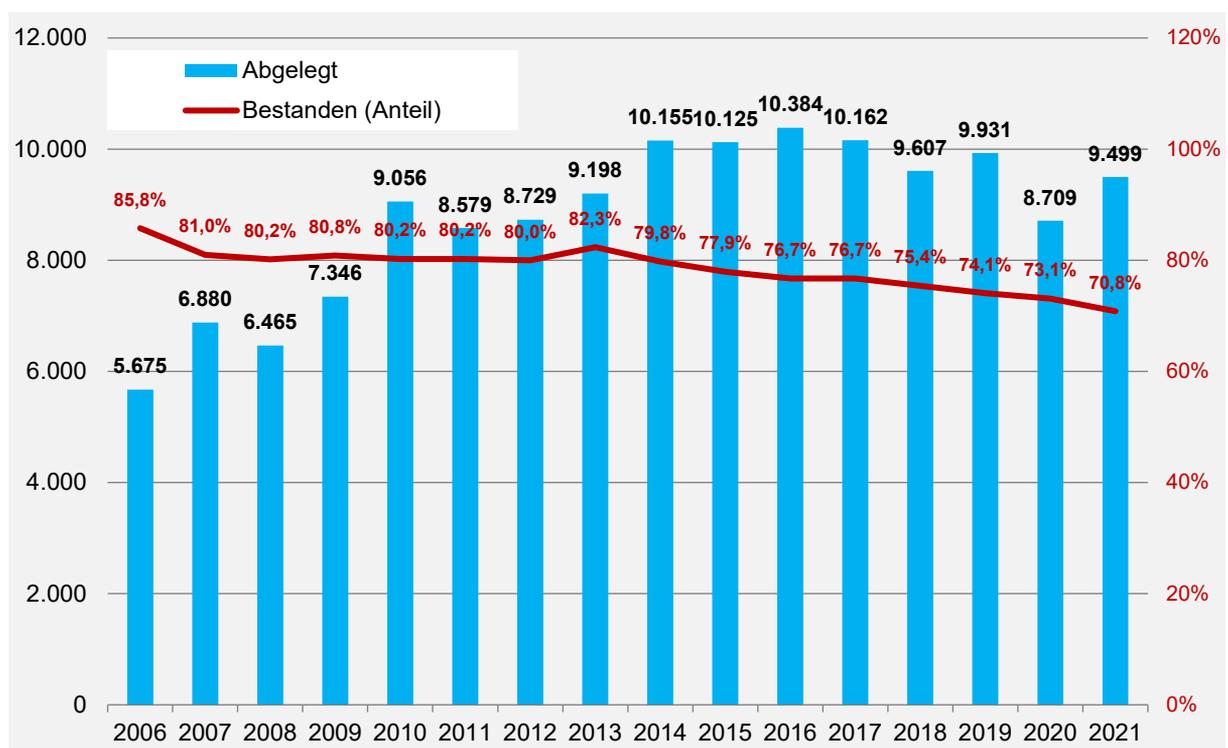
LehrabbrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende 2021 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA).

22.4 Lehrabschlüsse im zweiten Bildungsweg

Gerade angesichts eines drohenden massiven Fachkräftemangels (vgl. Kapitel 32) gewinnt die Lehrausbildung bzw. Nachqualifizierung von Erwachsenen besondere Bedeutung im Sinne der optimalen Nutzung aller Qualifikations- und Qualifizierungspotenziale. Insgesamt ist (vor allem ab 2006) ein deutlicher Anstieg an abgelegten und bestandenen Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg (gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG) zu beobachten. Seit 2007 hat sich deren Zahl deutlich erhöht (vgl. Grafik 22-7), auch wenn vor allem 2020 ein starker Rückgang zu beobachten war. Ein Zusammenhang zur „Corona-Krise“ erscheint hierbei naheliegend. Im Jahr 2021 wurden insgesamt 9.499 Lehrabschlussprüfungen im Rahmen einer außerordentlichen Zulassung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG (zweiter Bildungsweg) abgelegt und davon 6.728 bestanden, dies sind rund **17% aller erfolgreichen Lehrabschlussprüfungen in Österreich**. Der Anteil bestandener (an allen abgelegten) Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg ist seit 2006 (im Zuge dieser starken Zunahme an Prüfungsantritten) tendenziell gesunken und liegt auch 2021 mit 70,8% deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt aller Lehrabschlussprüfungen in Höhe von 77,3% (vgl. auch Grafik 22-1).

Grafik 22-7 Abgelegte und bestandene Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg (gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG*)
(Absolut (abgelegt) und relativ (bestanden); 2006 – 2021)



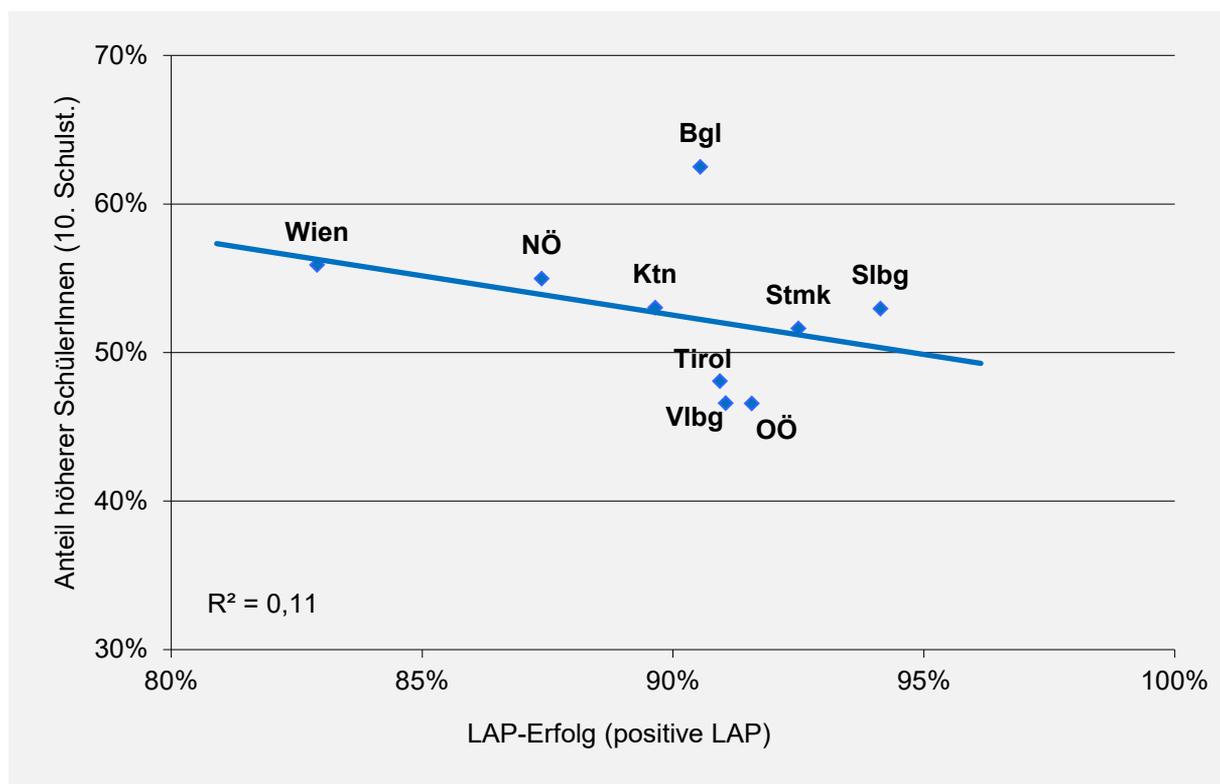
Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen

* Anmerkung: § 23 Abs. 5 (lit. a) BAG: „Nach Wahl des Antragstellers hat die nach dem Arbeitsort oder dem Wohnort örtlich zuständige Lehrlingsstelle ausnahmsweise einen Prüfungswerber auch ohne Nachweis der Voraussetzungen gemäß Abs. 1 und Abs. 3 lit. a und b zur Lehrabschlussprüfung zuzulassen, a) wenn dieser das 18. Lebensjahr vollendet hat und glaubhaft macht, dass er auf eine andere Weise die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, beispielsweise durch eine entsprechend lange und einschlägige Anlerntätigkeit oder sonstige praktische Tätigkeit oder durch den Besuch entsprechender Kursveranstaltungen erworben hat“.

22.5 Zusammenhang LAP-Erfolg und schulische „Konkurrenz“

Es lässt sich zeigen, dass der Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung auch davon abhängt, wie viele Jugendliche im jeweiligen Bundesland eine höhere Schule besuchen (vgl. Grafik 22-8). 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 LehrabsolventInnen mit bestandener Lehrabschlussprüfung ohne ÜBA – vgl. Grafik 22-6) negativ mit dem Anteil an SchülerInnen in höheren Schulen in der 10. Schulstufe ($r^{184} = -0,34$ im Schuljahr 2020/21). Dieser empirische Befund wurde in ähnlicher Weise auch bereits in anderen Ländern beobachtet (z. B. in der Schweiz¹⁸⁵) und er illustriert einen Umstand, welcher sich im Zuge der demografischen Entwicklungen (vgl. Kapitel 3 und 31) 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 22-8 Zusammenhang LAP-Erfolg (Anteil positiver LAPs) und Anteil an SchülerInnen in höheren Schulen (10. Schulstufe) (2020/21)



Quelle: WKO 2022 (Sonderauswertung) + Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen
Anmerkungen: LAP-Erfolg = Anteil von LehrabsolventInnen mit positiven LAPs ohne ÜBA (2020).
10.Schulstufe ohne SchülerInnen der Bundessportakademien.

¹⁸⁴ Der Korrelationskoeffizient r ist ein Maß für den Grad des linearen Zusammenhangs zwischen zwei intervallskalierten Merkmalen. Er kann Werte zwischen -1 und +1 annehmen. Bei einem Wert von +1 (bzw. -1) besteht ein vollständig positiver (bzw. negativer) linearer Zusammenhang zwischen den untersuchten Merkmalen. Wenn der Korrelationskoeffizient den Wert 0 aufweist, hängen die beiden Merkmale gar nicht linear voneinander ab.

¹⁸⁵ Vgl. den Zusammenhang der Erfolgsquote bei Lehrabschlussprüfungen und den Maturitätsquoten nach Kantonen in: Wolter, Stefan C. u. a. (2014): Bildungsbericht Schweiz 2014, Aarau

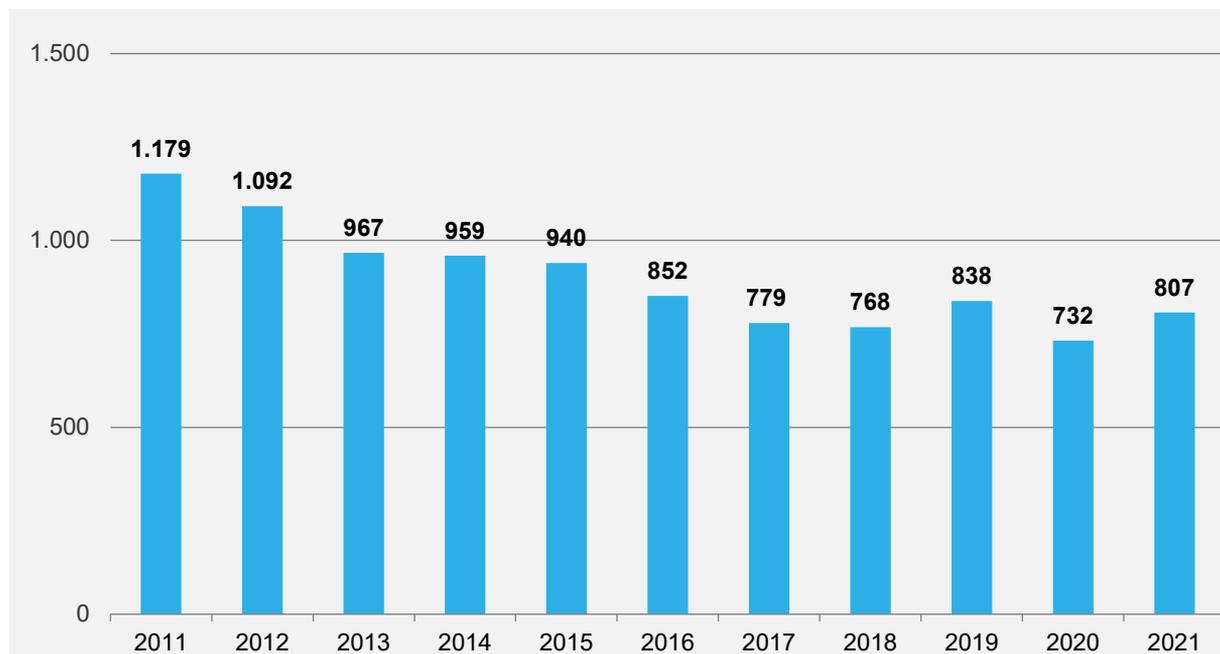
23 Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen

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: BMLRT).

Insgesamt wurden im Jahr 2021 **807 Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen** ausgebildet (vgl. Grafik 23-1). In der längerfristigen Betrachtung lässt sich ein **markanter Rückgang** der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlinge beobachten: Seit 2011 ist die Gesamtzahl der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlinge von 1.179 (2011) auf zwischenzeitlich 732 (2020) gesunken, 2021 erfolgte wieder ein Anstieg auf 807 Lehrlinge.¹⁸⁶ Nicht einmal ganz 7% der Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen wurden 2021 im elterlichen Betrieb ausgebildet.

Grafik 23-1 Zahl der Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen (2011-2021)
(Ende Dezember des jeweiligen Jahres)



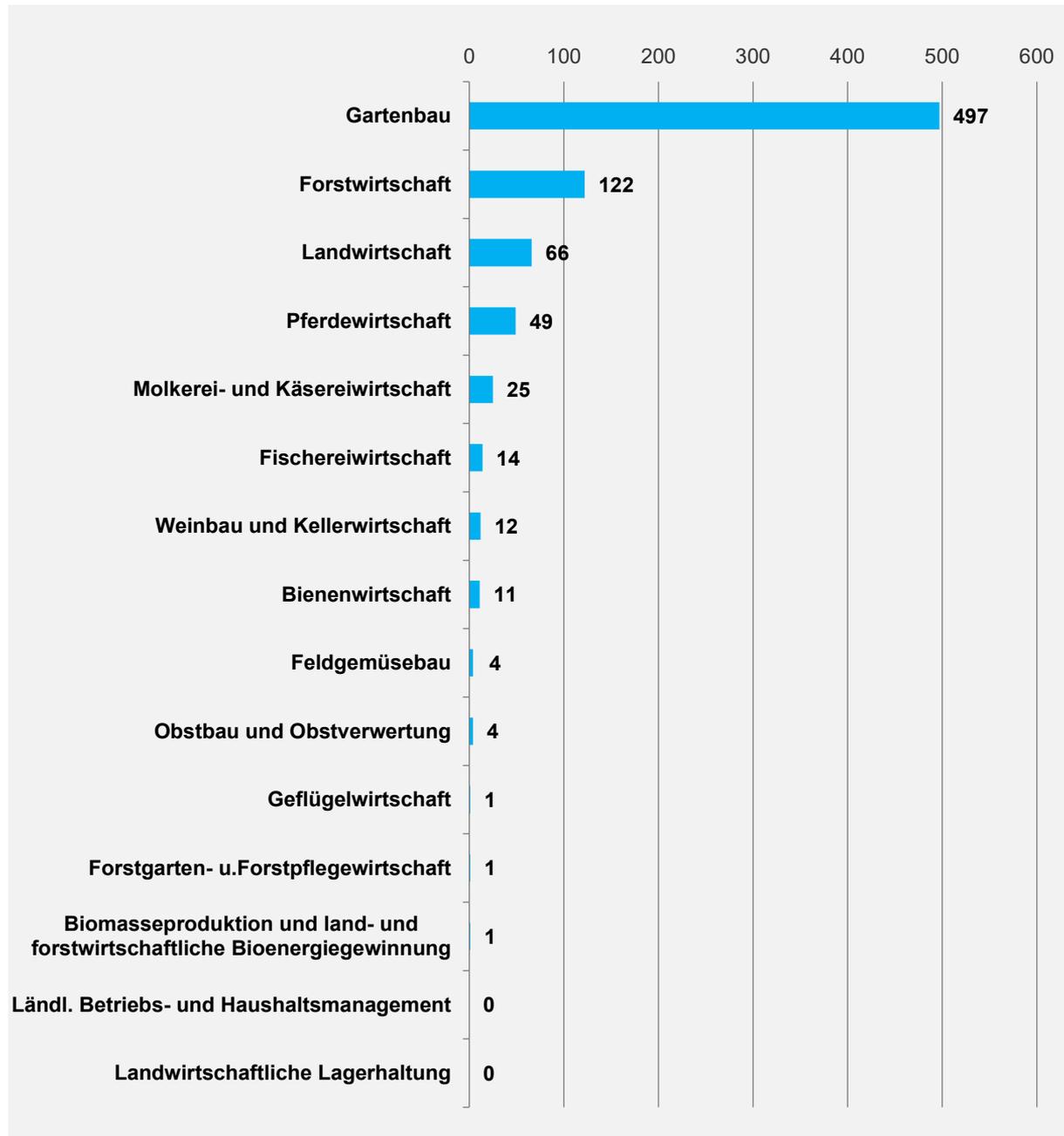
Quelle: BMLRT + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Inkl. Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung.

¹⁸⁶ Im Vergleichszeitraum 2011-21 ist die Zahl der landwirtschaftlichen Lehrlinge um 32% gesunken, die Zahl der 15-Jährigen in Österreich insgesamt lediglich um rund 8%. (Quelle: BMLRT, Statistik Austria + ibw-Berechnungen)

Der Großteil der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlinge (497 bzw. 62%) wird im Lehrberuf Gartenbau ausgebildet (vgl. Grafik 23-2). Der Anteil der Frauen unter den land- und forstwirtschaftlichen Lehrlingen liegt 2021 (Frauenanteil: 44,5%) etwas unter der Geschlechterproportion unter den Neugeborenen in Österreich (48,8% Frauen¹⁸⁷).

Grafik 23-2 Zahl der Lehrlinge in den einzelnen land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen
(Ende Dezember 2021)



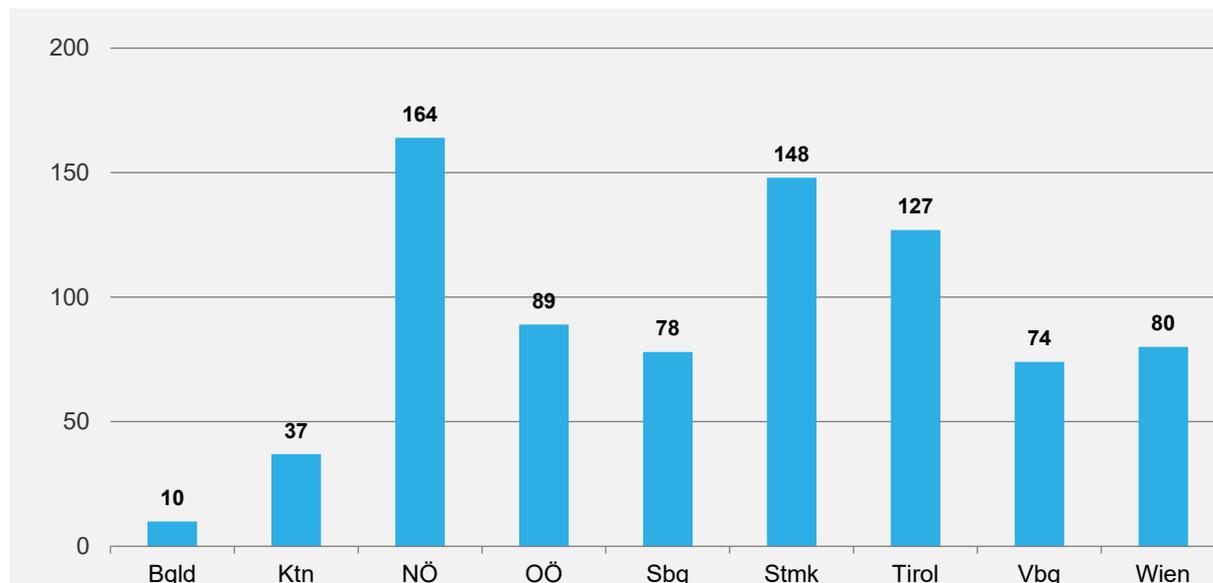
Quelle: BMLRT

Anmerkung: Inkl. Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung.

¹⁸⁷ Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen

Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 23-3) ist 2021 die größte Zahl an land- und forstwirtschaftlichen Lehrlingen (164) in Niederösterreich zu registrieren, gefolgt von der Steiermark (148). In Tirol (127) werden mehr und in Wien (80) fast so viele land- und forstwirtschaftliche Lehrlinge ausgebildet als in Oberösterreich (89), am wenigsten im Burgenland (10) und in Kärnten (37).

Grafik 23-3 Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufen nach Bundesländern (Ende Dezember 2021)



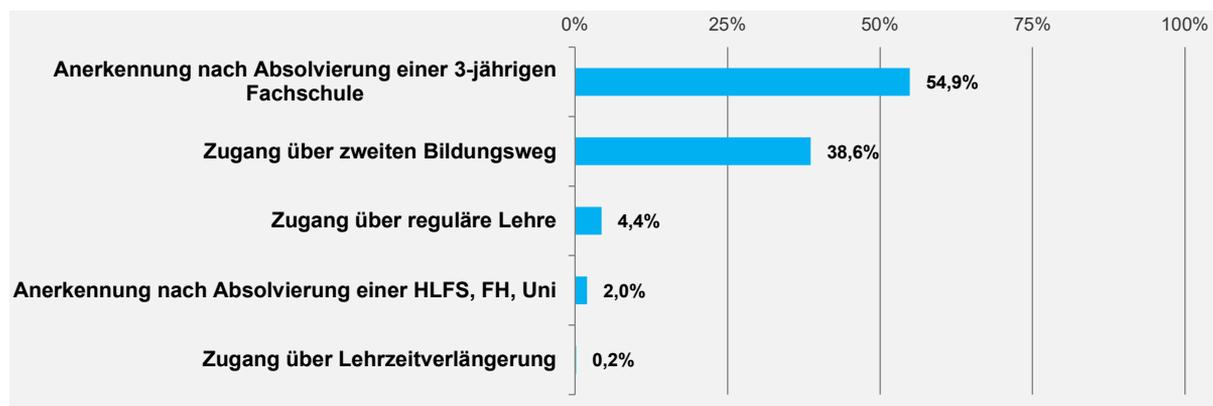
Quelle: BMLRT

Anmerkung: Inkl. Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung.

Wesentlich größer als die Zahl der Lehrlinge ist im Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Lehrberufe die **Zahl der abgelegten/anerkannten Facharbeiterprüfungen**. Im Jahr 2021 wurden insgesamt **5.391 Facharbeiterausbildungen erfolgreich abgeschlossen**, mehr als die Hälfte (55%) 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 Ausbildung (Vorbereitungslehrgang bzw. Fachschule) und erforderlicher Berufspraxis für Erwachsene. Lediglich in 4% der Fälle erfolgte der Zugang zur Facharbeiterprüfung über eine reguläre Lehrausbildung.

Unter den abgelegten/anerkannten Facharbeiterprüfungen dominieren 2021 die Lehrberufe „Landwirtschaft“ (2.990) bzw. „Ländliches Betriebs- und Haushaltsmanagement“ (1.217) deutlich.

Grafik 23-4 Zugang zur land- und forstwirtschaftlichen Facharbeiterprüfung (2021)



Quelle: BMLRT + ibw-Berechnungen

Anmerkung: HLFS = Höhere land- und forstwirtschaftliche Schule. FH = Fachhochschule.

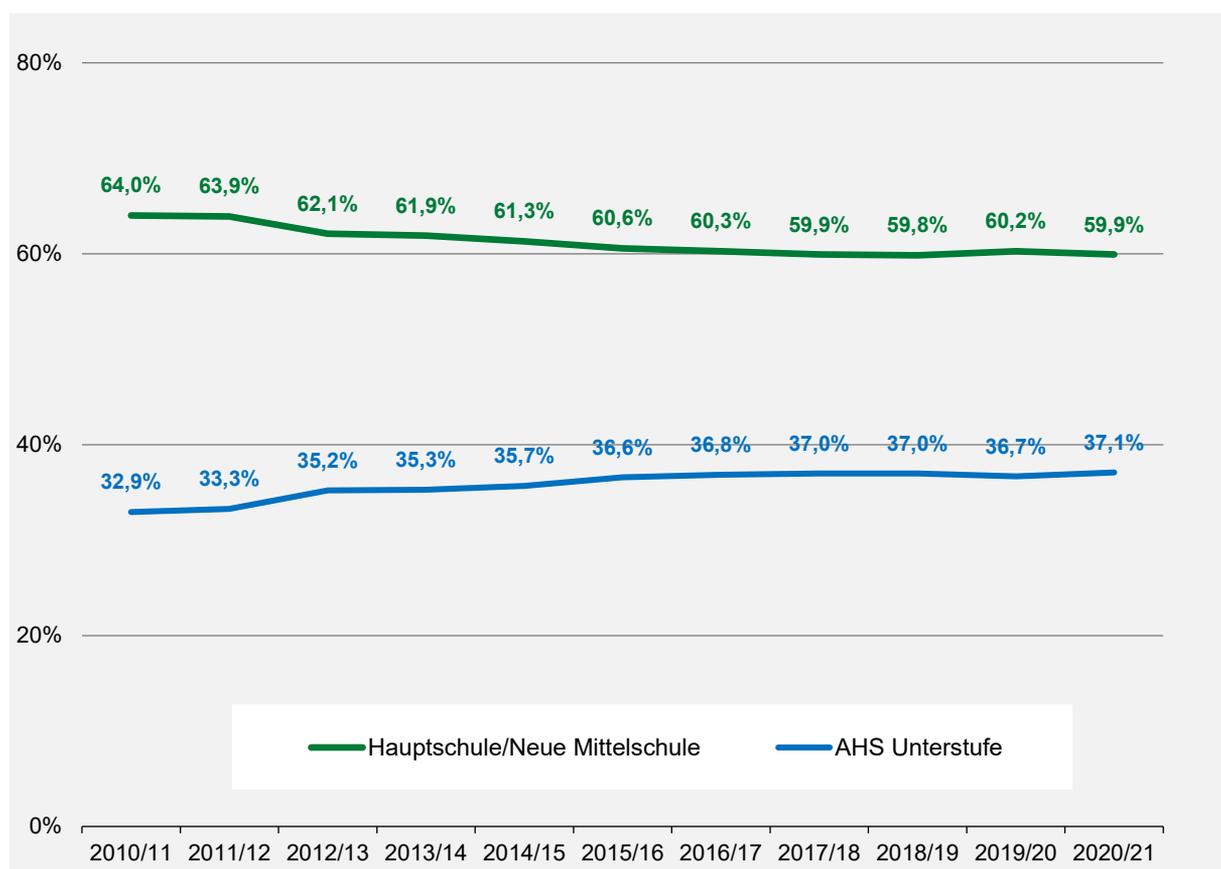
24 Bildungsströme und Bildungswahlverhalten

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 SchülerInnen 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 SchülerInnen 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 LehranfängerInnen in Grafik 3-13). Bis zum Schuljahr 2017/18 ist jedenfalls der Anteil an SchülerInnen, welche die 5. Schulstufe in einer AHS-Unterstufe absolvieren, sukzessive leicht gestiegen (auf 37,0% im Schuljahr 2017/18), seit 2018/19 relativ konstant geblieben (37,1% im Schuljahr 2020/21).

Grafik 24-1 Verteilung der SchülerInnen in der 5. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2010/11 – 2020/21)



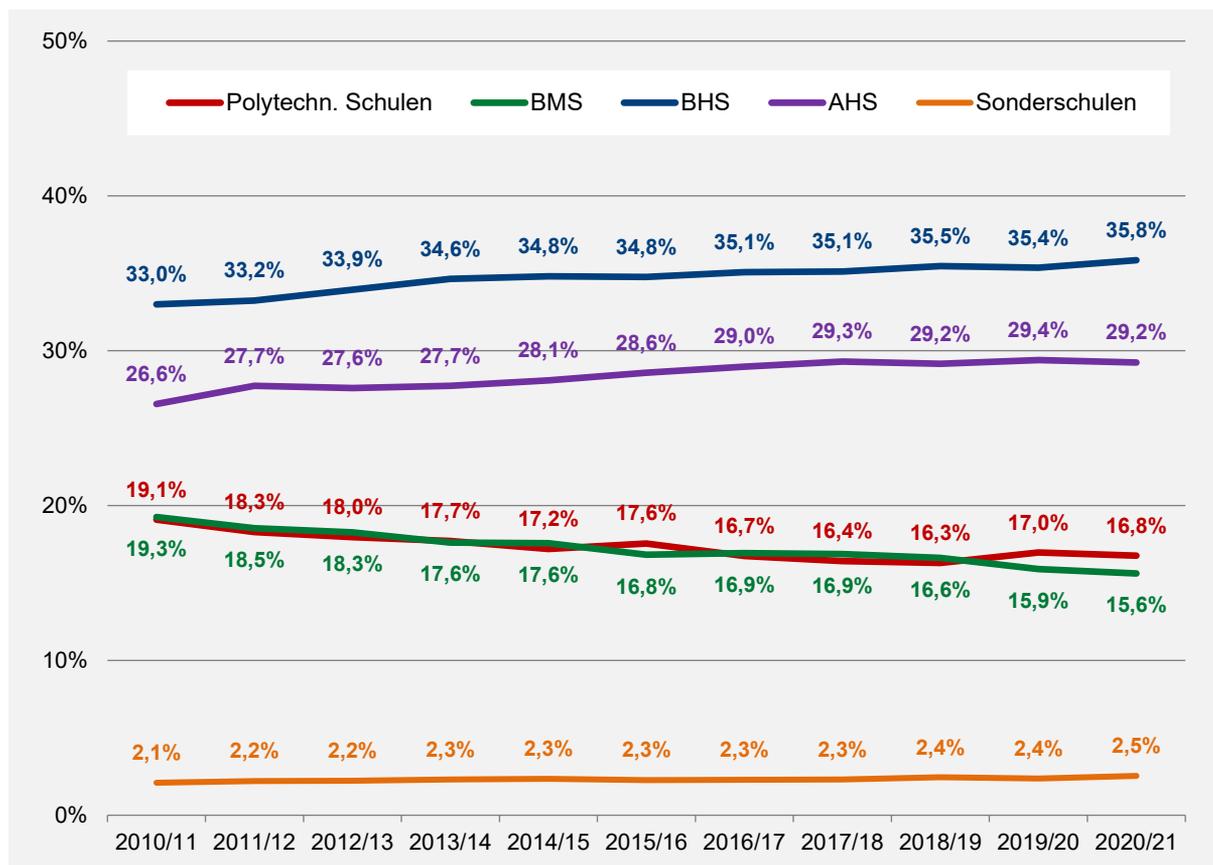
Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Summe <100%, da ohne sonstige Kategorien (z.B. Sonderschulen, Sonst. allgemeinbild. (Statut)Schulen etc.). Modellversuch Neue Mittelschule an AHS zu AHS gezählt.

24.2 9. Schulstufe

Im Schuljahr 2020/21 befanden sich in der 9. Schulstufe rund 36% der SchülerInnen in einer berufsbildenden höheren Schule (BHS), 29% in einer AHS, 17% besuchten eine Polytechnische Schule und 16% eine berufsbildende mittlere Schule (BMS). 2,5% der SchülerInnen der 9. Schulstufe befanden sich in einer Sonderschule. Seit dem Schuljahr 2010/11 sind in der 9. Schulstufe die Anteile von SchülerInnen in den AHS und BHS deutlich gestiegen, jene in den BMS und Polytechnischen Schulen deutlich gesunken. Seit dem Schuljahr 2016/17 ist der Anteil von SchülerInnen in den Polytechnischen Schulen allerdings relativ konstant geblieben.

Grafik 24-2 Verteilung der SchülerInnen in der 9. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2010/2011 – 2020/2021)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

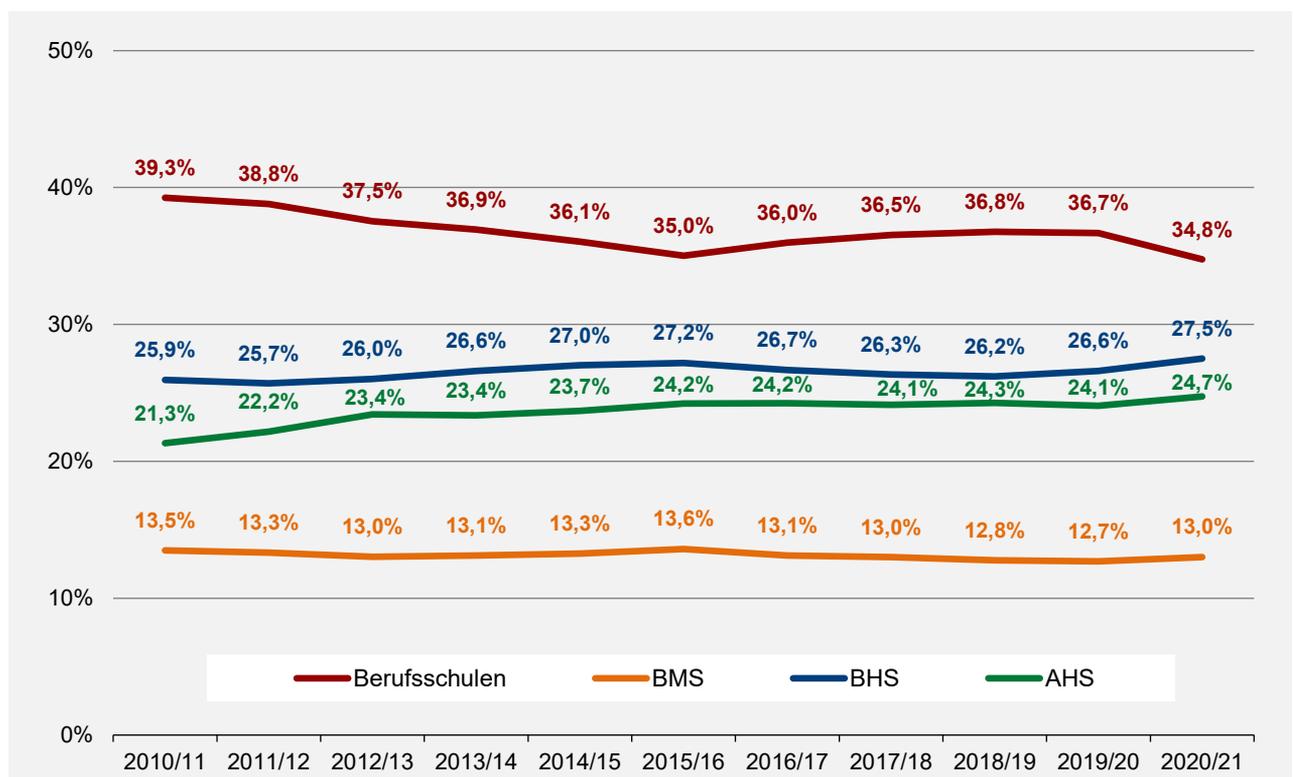
Sonderschulen inkl. SchülerInnen, die nach dem Lehrplan der Sonderschule in anderen Schulen unterrichtet werden.

24.3 10. Schulstufe

Im Schuljahr 2020/21 (siehe Grafik 24-3) befanden sich in der 10. Schulstufe rund 35% der SchülerInnen in Berufsschulen, 28% in einer berufsbildenden höheren Schule (BHS), 25% 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 SchülerInnen in den Berufsschulen deutlich gesunken ist (von 36,7% im Jahr 2019/20 auf 34,8% im Jahr 2020/21), während jener in den BHS und AHS gestiegen ist. Mögliche Ursachen wurden bereits in Kapitel 3 (vor allem in Abschnitt 0) erläutert.

Die 10-Jahres-Betrachtung (Schuljahr 2010/11 bis 2020/21) zeigt: In der 10. Schulstufe war der Anteil an SchülerInnen in Berufsschulen (Lehrlingsausbildung) in diesen Jahren insgesamt rückläufig (von 39,3% auf 34,8%), Zugewinne konnten hingegen vor allem die allgemeinbildenden höheren Schulen verbuchen (von 21,3% auf 24,7%). Auch bei den berufsbildenden höheren Schulen ist eine anteilmäßige Zunahme (von 25,9% auf 27,5%) zu beobachten. Allerdings ist die Lehrlingsausbildung (Berufsschulen) nach wie vor mit großem Abstand der quantitativ bedeutendste Ausbildungsweg auf Ebene der 10. Schulstufe. Im Schuljahr 2016/17 war hier zudem eine vorübergehende Trendkorrektur zu beobachten: Innerhalb der folgenden drei Jahre ist der Anteil der BerufsschülerInnen in der 10. Schulstufe wieder von 35,0% (2015/16) auf 36,8% (2018/19) gestiegen, während analog dazu im selben Zeitraum vor allem der Anteil der BHS gesunken ist. Ab dem Schuljahr 2019/20 ist allerdings in der 10. Schulstufe der Anteil an SchülerInnen in den Berufsschulen wieder gesunken, jener in den BHS gestiegen.

Grafik 24-3 Verteilung der SchülerInnen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2010/2011 – 2020/2021)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

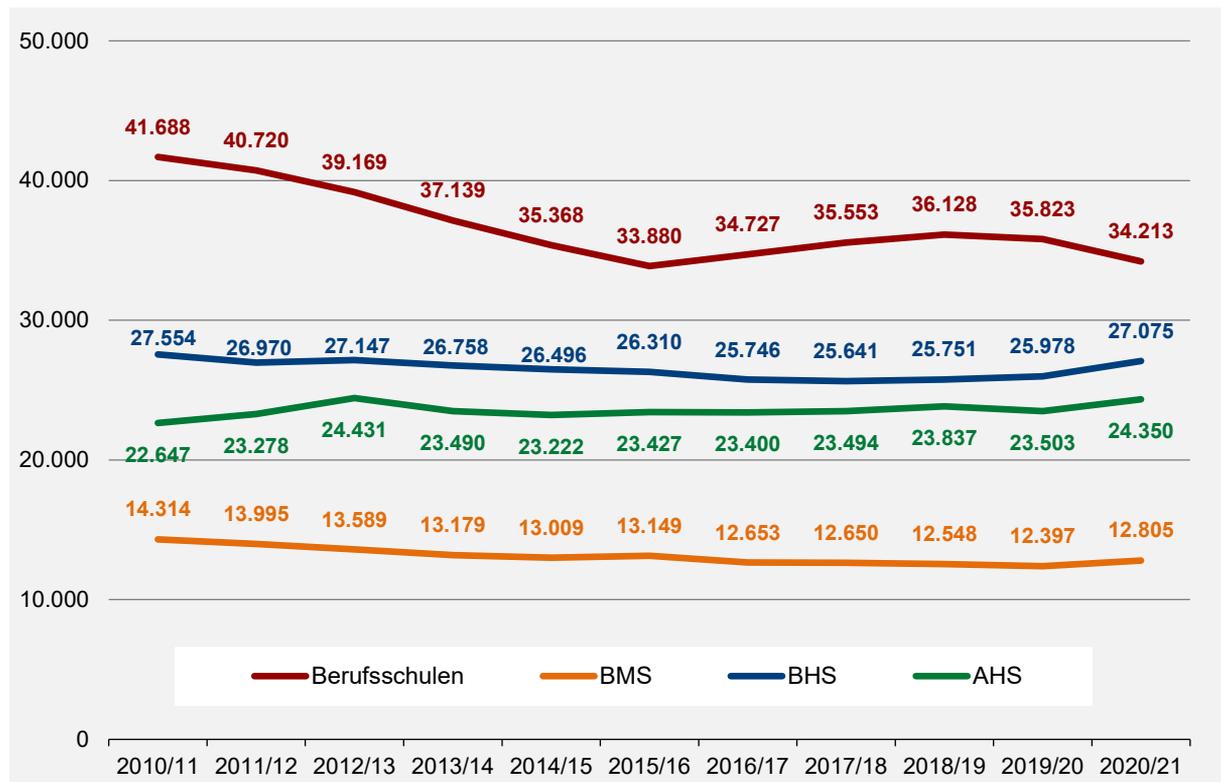
BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

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 2010/11 – 2020/21 in allen Schultypen mit Ausnahme der AHS in der 10. Schulstufe die Zahl der SchülerInnen rückläufig war. Besonders ausgeprägt war dieser Rückgang in den Berufsschulen (Lehrlingsausbildung). Hier befanden sich im Schuljahr 2010/11 noch 41.688 SchülerInnen in der 10. Schulstufe, im Schuljahr 2020/21 nur mehr 34.213 (-7.475 bzw. -18%). Allerdings wird auch bei der Absolutbetrachtung die vorübergehende Trendkorrektur in den Schuljahren 2016/17 bis 2018/19 mit einer kurzfristig wieder steigenden Zahl der BerufsschülerInnen in der 10. Schulstufe sichtbar.

Grafik 24-4 Absolutzahl der SchülerInnen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf
(Schuljahr 2010/2011 – 2020/2021)



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.

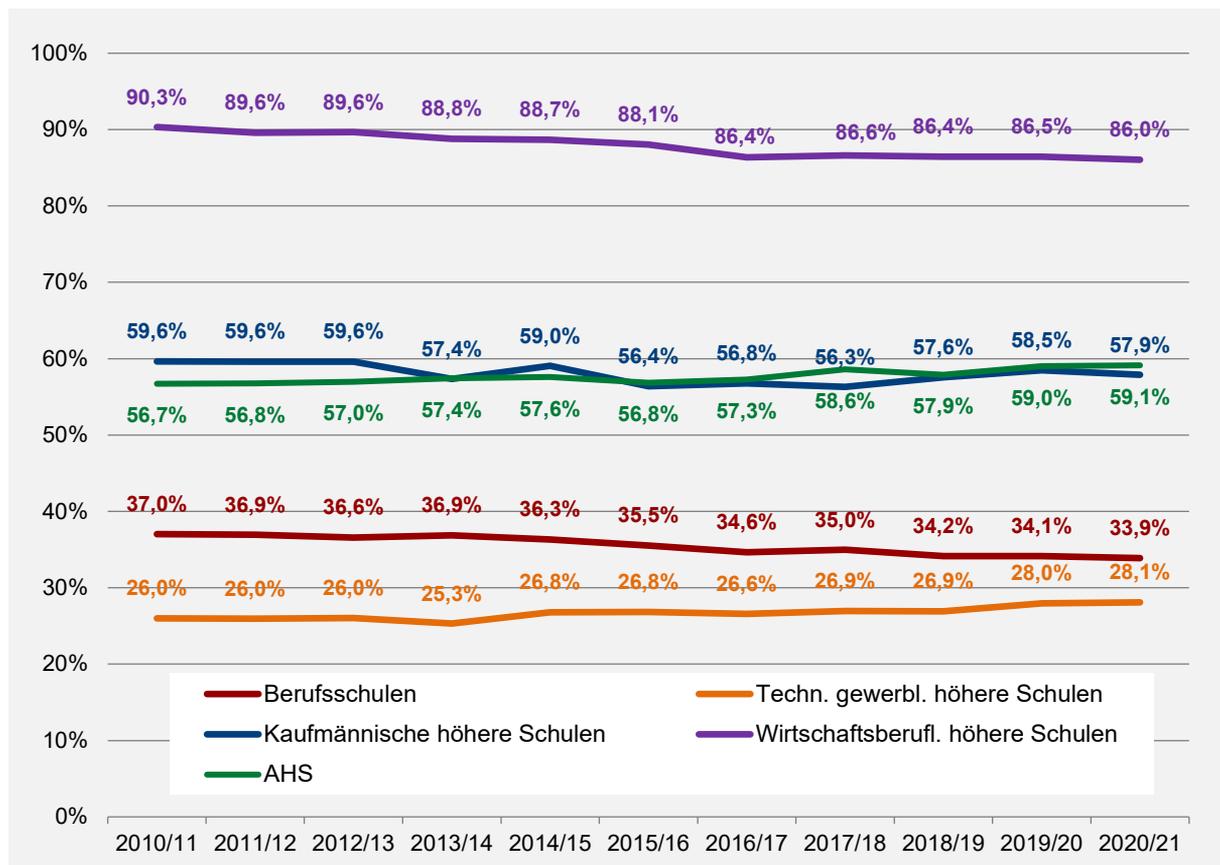
Berufsschulen inkl. land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.

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 relativ stabil sind. Immerhin steigt der Anteil der Frauen in technisch-gewerblichen höheren Schulen leicht an (2020/21: 28,1%) und jener in wirtschaftsberuflich-höheren Schulen ist im zehnjährigen Vergleichszeitraum merklich gesunken (2020/21: 86,0%). Auch in der 10. Schulstufe der Berufsschulen ist der Anteil weiblicher SchülerInnen (Lehrlinge) leicht rückläufig (2020/21: 33,9%).

Grafik 24-5 Frauenanteil in der 10. Schulstufe in ausgewählten Schultypen im Zeitverlauf
(Schuljahr 2010/2011 – 2020/2021)



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

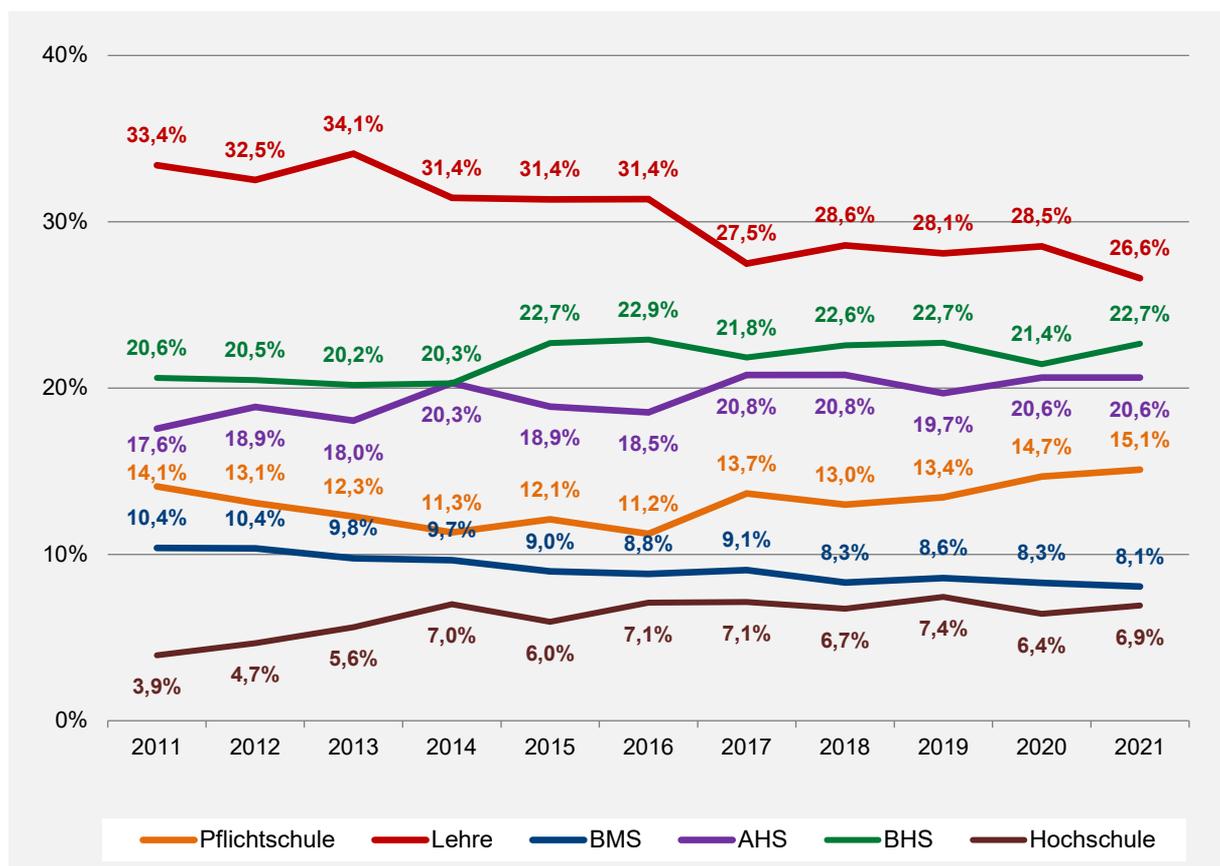
AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

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. 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 AbsolventInnen von Universitäten und (Fach-)Hochschulen (6,9% im Jahr 2021) – diese allerdings u.a. durch die Einführung der (kürzeren) Bachelorstudien¹⁸⁸ mit eher steigender Tendenz. Gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung war im Jahr 2021 die **höchste abgeschlossene Ausbildung unter den 20-24-Jährigen bei 26,6% eine Lehre**. Dieser Anteil hat sich seit 2011 deutlich reduziert (von 33,4% auf 26,6%). **15,1%** der 20-24-Jährigen hatten 2021 (noch) **keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss**.

Grafik 24-6 Bildungsniveau der 20-24-Jährigen (Höchste abgeschl. Ausbildung)
(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt 2011 - 2021)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

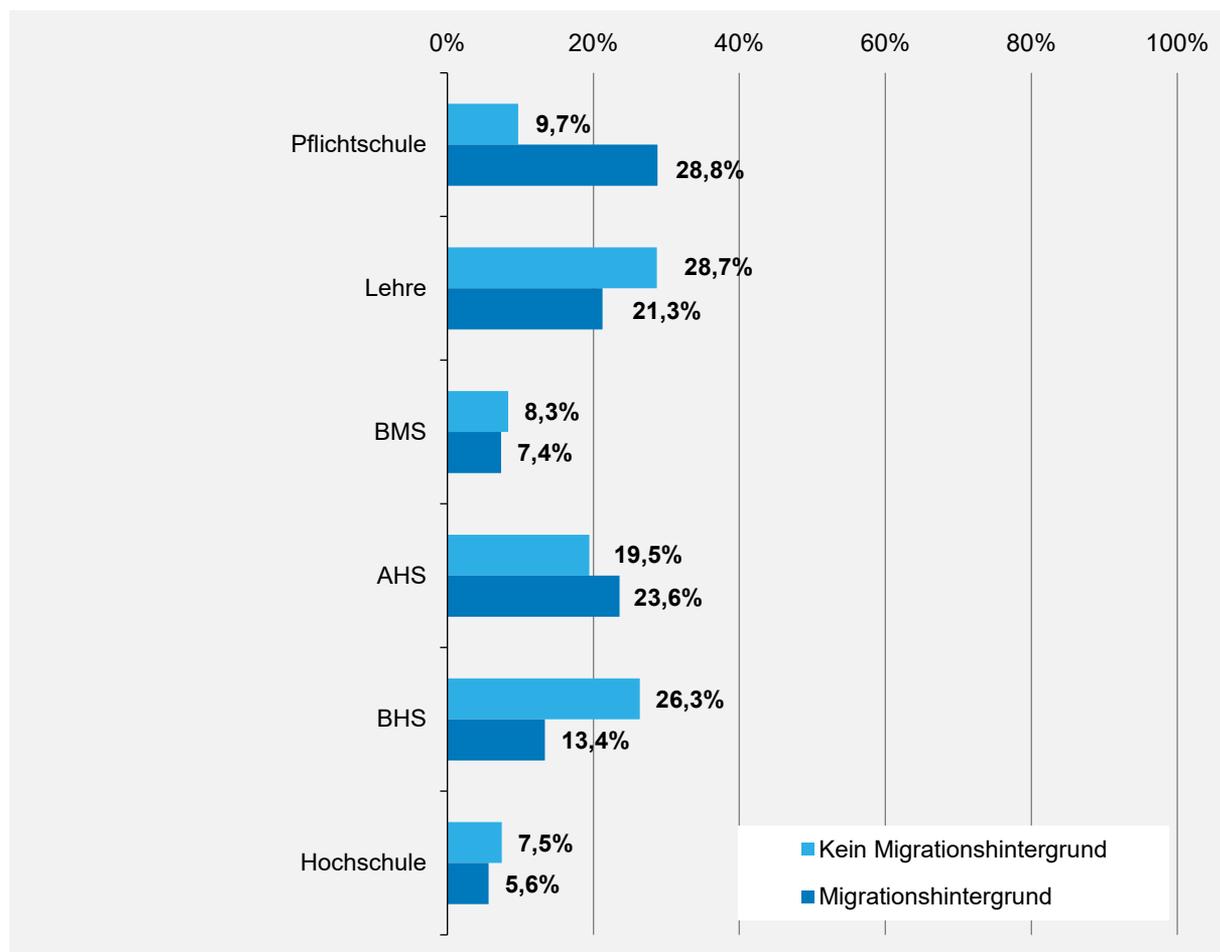
Anmerkung: „Hochschule“ = Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt.

¹⁸⁸ Ab dem Wintersemester 2006/2007

Hierbei gibt es auch **starke Unterschiede nach Staatsbürgerschaft bzw. Migrationshintergrund** (vgl. auch Kapitel 17). Unter den 20-24-Jährigen mit österreichischer **Staatsbürgerschaft** befanden sich im Jahr 2021 rund 11% an Personen, die lediglich über (maximal) einen Pflichtschulabschluss verfügten, unter den 20-24-Jährigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft waren dies 33%. (Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus) + ibw-Berechnungen).

Unter den 20-24-Jährigen ohne **Migrationshintergrund** (vgl. Grafik 24-7) befanden sich im Jahr 2021 9,7% an Personen, die lediglich über (maximal) einen Pflichtschulabschluss verfügten, unter den 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund (Definition: Beide Elternteile im Ausland geboren) waren dies 28,8%. Stark unterrepräsentiert bei 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund war (auch 2021) neben dem Abschluss berufsbildender höherer Schulen (BHS) auch der Anteil von Personen mit Lehrabschluss. Lediglich 21,3% der 20-24-Jährigen mit Migrationshintergrund (aber 28,7% der 20-24-Jährigen ohne Migrationshintergrund) verfügten gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung über eine Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung.

Grafik 24-7 Bildungsniveau der 20-24-Jährigen nach „Migrationshintergrund“
(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt 2021)



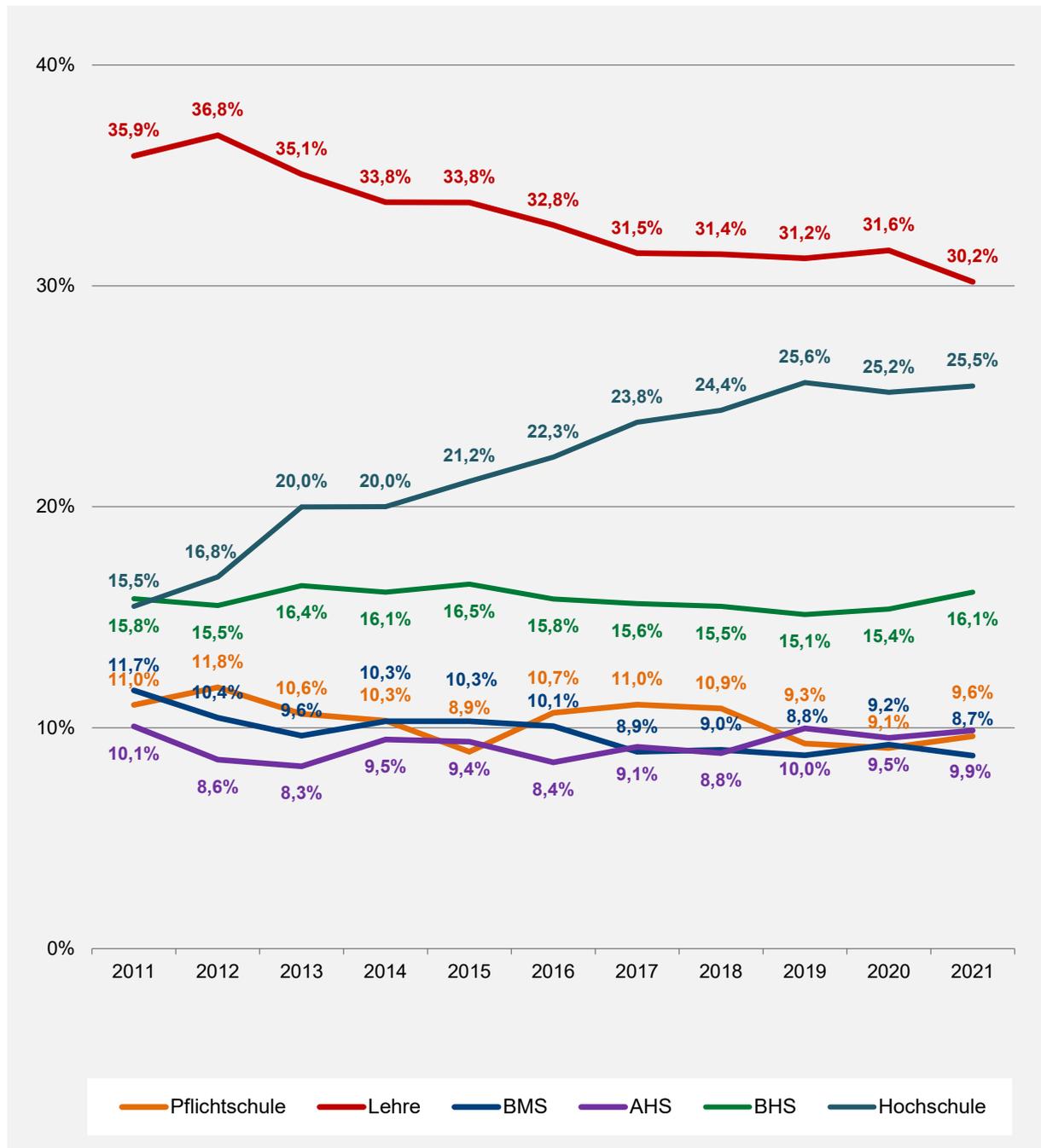
Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

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 2021 der Anteil von **Personen mit maximal Pflichtschulabschluss 9,6%**, jener mit Lehrabschluss 30,2% (vgl. Grafik 24-8). Besonders stark gestiegen ist der Anteil der 25-29-Jährigen mit Hochschulabschluss (2011: 15,5%; 2021: 25,5%). Dies ist wohl zu einem Teil auch auf die Einführung der Bakkalaureatsstudien zurückzuführen.

Grafik 24-8 Bildungsniveau der 25-29-Jährigen (Höchste abgeschl. Ausbildung)
(Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt 2011 - 2021)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

Anmerkung: „Hochschule“ = Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt.

25 Öffentliche Ausgaben für die (über)betriebliche Lehrausbildung im Vergleich mit anderen Bildungswegen

Die folgende Modellrechnung (Tabelle 25-1) beinhaltet eine **Schätzung der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. SchülerIn auf Jahresbasis (2019/20)**. Die Modellrechnung enthält daher auch die durchschnittlichen öffentlichen Ausgaben (pro Lehrstelle in einem Ausbildungsbetrieb¹⁸⁹) aus der „betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG¹⁹⁰“ (finanziert aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds).

In der Modellrechnung nicht berücksichtigt (nicht zuletzt aufgrund des geringeren Fördervolumens) sind andere Formen der Lehrstellenförderung – etwa des AMS¹⁹¹ 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.¹⁹² Der Modellcharakter dieser Berechnung ist nicht zuletzt auch aufgrund der nicht identen zeitlichen Berechnungsbasen zu betonen.

Wenn nun die durchschnittlich (2019) im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG pro betrieblicher Lehrstelle zur Auszahlung gelangten öffentlichen Mittel (EUR 1.707,-) zu den Kosten der Berufsschule (ebenfalls bezogen auf das Jahr 2019) addiert werden, so lassen sich die **gesamten öffentlichen Mittel für die (betriebliche) duale Lehrausbildung mit EUR 6.952,- pro Lehrling (und Ausbildungsjahr) beziffern** (vgl. Tabelle 25-1).

Die öffentlichen Mittel pro Auszubildendem/Auszubildender im Rahmen einer betrieblichen Lehrlingsausbildung liegen somit deutlich unter den Kosten pro SchülerIn in den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (EUR 11.486,-) bzw. in der überbetrieblichen Berufsausbildung im Auftrag des AMS (EUR 19.460,-). Letztere ist von den drei untersuchten und wichtigsten beruflichen Ausbildungsformen der Sekundarstufe II jene, die den größten Einsatz öffentlicher Mittel bedingt.

Die Ergebnisse dieser Modellrechnung zeigen daher eindeutig: Die duale betriebliche Lehrausbildung stellt jene Ausbildung innerhalb der Sekundarstufe II, welche den mit großem Abstand geringsten Einsatz öffentlicher Mittel erfordert. Dies ist darauf zurückzuführen, dass bei der betrieblichen Lehrausbildung der überwiegende Teil des Ausbildungsaufwandes (und der Ausbildungszeit) von den Betrieben

¹⁸⁹ Lehrstellen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen sind von der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG ausgenommen.

¹⁹⁰ Genau betrachtet, finanzieren sich die Unternehmen die Lehrstellenförderung eigentlich selbst, da die dafür verwendeten Mittel (aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds) aus Arbeitgeberbeiträgen finanziert werden. Es wird daher häufig auch davon gesprochen, dass es sich bei diesem Modell der Lehrstellenförderung eigentlich um einen Ausbildungsfonds handelt.

¹⁹¹ Die Lehrstellenförderung des AMS richtet sich sowohl an Betriebe als auch an überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen, bei denen nicht bereits eine Trägerförderung durch das AMS erfolgt.

¹⁹² Nicht berücksichtigt sind bei dieser Modellrechnung mögliche indirekte (öffentliche) Kosten und Erträge im Rahmen der Lehrlingsausbildung (z. B. Bildungsfreibetrag/Bildungsprämie oder Beiträge zur Sozialversicherung). Damit wird auch bewusst der Diskussion ausgewichen, was hier überhaupt als Kosten oder Ertrag für die öffentlichen Haushalte zu werten wäre. Beispielsweise könnte die Position vertreten werden, dass die für Lehrlinge ermäßigten Sozialversicherungsbeiträge (z. B. keine Unfallversicherung, keine Krankenversicherung im 1. und 2. Lehrjahr) als Kosten für die öffentlichen Haushalte bewertet werden müssten. Mindestens ebenso schlüssig könnte aber auch umgekehrt argumentiert werden, dass die für Lehrlinge entrichteten Sozialversicherungsbeiträge (z. B. zur Pensionsversicherung bzw. Krankenversicherung ab dem 3. Lehrjahr) als Erträge für die öffentlichen Haushalte verbucht werden müssten, weil diese ja von SchülerInnen nicht entrichtet werden, obwohl diese z. B. selbstverständlich auch krankenversichert (Mitversicherung bei den Eltern) sind.

getragen wird. Das heißt, dass – abgesehen von bildungspolitischen Überlegungen, pädagogischen¹⁹³ und arbeitsmarktbezogenen Stärken der „regulären“ dualen Ausbildung – auch volkswirtschaftliche Aspekte die Förderung und Forcierung der dualen betrieblichen Berufsausbildung dringend nahelegen.

Tabelle 25-1 Modellrechnung: Vergleich der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. SchülerIn auf Jahresbasis
(2019 bzw. 2019/20)

Ausbildung	Detailkosten pro Person/ Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)	Gesamte öffentliche Ausgaben pro Person/Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)
(Betriebliche) Lehrausbildung	Berufsschule: 5.245,-* Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG: 1.707,-**	6.952,-
Überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS (gem. § 30b BAG)	Berufsschule: 5.245,-* AMS-Kosten: 12.996,-*** Landesmittel: +9,38%**** = 1.219,-	19.460,-
Berufsbildende mittlere und höhere Schulen (BMHS)*****	11.486,-*	11.486,-

Quelle: Statistik Austria (2021): Bildung in Zahlen 2019/20– Tabellenband, Wien (Schulkosten) + AMS (Kosten der ÜBA) + WKO (Lehrstellenförderung) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

* Schuljahr 2019/20 (d. h. auf Basis der SchülerInnenzahlen 2019/2020 und der öffentlichen Ausgaben des Jahres 2019). Berufsschulen inkl. land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.

** EUR 173.589.906,- (Gesamtes ausbezahltes Fördervolumen 2019¹⁹⁴ ohne Ersatz der Internatskosten) / 101.689 (Zahl der Lehrlinge in Betrieben, Ende Dezember 2019) = EUR 1.707,- . (Anm.: Genau betrachtet, finanzieren sich die Unternehmen die Lehrstellenförderung eigentlich selbst, da die Mittel dafür aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds stammen, welcher aus Arbeitgeberbeiträgen gespeist wird.)

***Gemäß vorläufiger Abrechnung für das Ausbildungsjahr 2019/20 (Stand: 30.9.2021). 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 2019/20 (Planzahlen)

***** BMHS inklusive Technisch gewerbliche Schulen, Kaufmännische Schulen, Akademien für Sozialarbeit und Schulen des Ausbildungsbereichs Fremdenverkehr, Bundessportakademien, Bundesblindenerziehungsinstitut, Bundesinstitut für Gehörlosenbildung, Gesundheits- und Krankenpflegesschulen, Land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen, Land- und forstwirtschaftliche 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.

¹⁹³ 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.

¹⁹⁴ Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH (2020): Jahresbericht 2019, Wien.

26 Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für die Betriebe

Im Zuge der „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG“ wurde neben vielen weiteren Untersuchungsschritten¹⁹⁵ auch eine Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung für die österreichischen Unternehmen durchgeführt:¹⁹⁶ Dazu wurden 581 Lehrbetriebe, die in einem der 20 häufigsten Lehrberufe (entspricht 75% der Lehrlinge) ausbildungsaktiv sind, befragt, ohne einen vollständigen Anspruch auf Repräsentativität zu erheben. Die Ergebnisse der Erhebung zeigen:¹⁹⁷

Die gesamten jährlichen (betrieblichen) Bruttokosten pro Lehrling betragen gemäß der im Jahr 2015 durchgeführten Lehrbetriebsbefragung im ersten Lehrjahr durchschnittlich EUR 19.739,-, im zweiten Lehrjahr EUR 22.274,-, im dritten Lehrjahr EUR 26.528,- und im halben vierten Lehrjahr (bei dreieinhalbjährigen Lehrberufen) EUR 17.164,-. Die Aufschlüsselung der Kostenstruktur zeigt, dass die Lohnkosten der Lehrlinge die zentrale Kostendimension darstellen und zwischen 57% im ersten Lehrjahr und 75% im vierten Lehrjahr betragen. Die Personalkosten von AusbilderInnen und Administration machen je nach Lehrjahr zwischen einem Drittel und einem Fünftel der Gesamtkosten aus. Weitere Anlage-, Materialkosten und sonstige Kostenfaktoren, die bei der Lehrausbildung anfallen, sind eher gering. Die Höhe der Bruttokosten variiert dabei teilweise deutlich hinsichtlich Lehrberufsdauer, Lehrberufsgruppe, Sparte und Lehrbetriebsgröße.

Stellt man den Bruttokosten der Lehrausbildung den Wert der produktiven Leistungen gegenüber, die Lehrlinge während der Ausbildungsdauer erbringen, so ergeben sich der Nettoertrag bzw. die Nettokosten für die Betriebe. Die durchschnittlichen Nettoerträge sind im Schnitt in allen Lehrjahren negativ (Nettokosten), d. h. die Bruttokosten sind im Mittel höher als die Erträge (vgl. Grafik 26-1). Im ersten Lehrjahr beträgt der Nettoertrag EUR -2.609,-, im zweiten Lehrjahr EUR -3.132,-, im dritten Lehrjahr EUR -4.518,- und im halben vierten Lehrjahr (dreieinhalbjährige Lehrberufe) EUR -4.036,-.

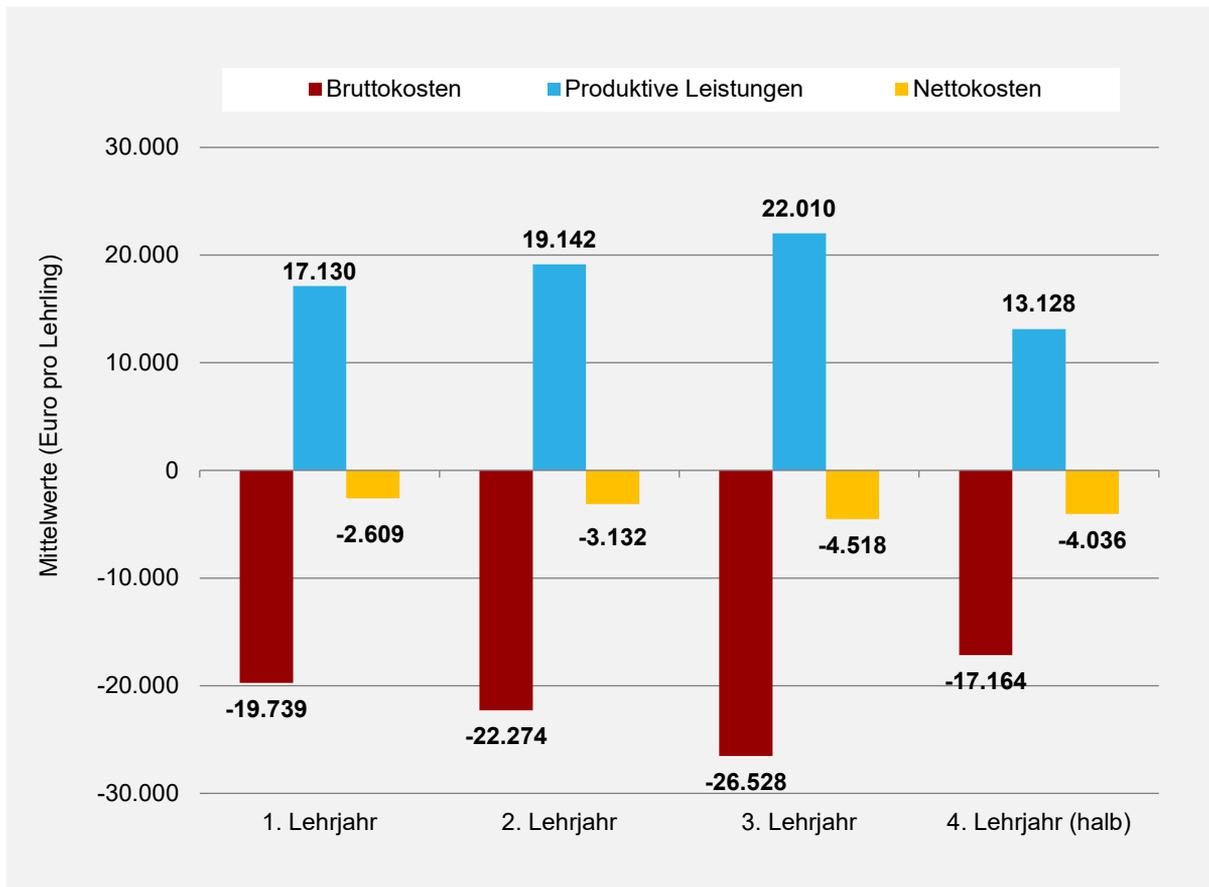
Die Unterschiede in den Gesamtnettoerträgen über die gesamte Ausbildungszeit zwischen dreijährigen und dreieinhalbjährigen Lehrberufen sind dabei erheblich: Diese betragen EUR -6.532,- bei dreijährigen Lehrberufen bzw. EUR -20.383,- bei dreieinhalbjährigen Lehrberufen.¹⁹⁸

¹⁹⁵ Vgl. Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Mayerl, Martin / Winkler, Birgit (2016): Synthesebericht der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. Wien.

¹⁹⁶ Schlögl, Peter / Mayerl, Martin (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht (öibf) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. Wien.

¹⁹⁷ Alle präsentierten Ergebnisse entstammen: Schlögl, Peter / Mayerl, Martin (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht (öibf) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. Wien.

¹⁹⁸ Quelle: öibf-Betriebsbefragung 2015 + ibw-Berechnungen

Grafik 26-1 Durchschnittliche betriebliche Kosten und Erträge (produktive Leistungen) der Lehrlingsausbildung nach Lehrjahren (im Jahr 2015)

Quelle: öibf-Betriebsbefragung 2015 (n = 581 ausbildungsaktive Betriebe).

Publiziert in: Schlögl, Peter / Mayerl, Martin (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht (öibf) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. Wien.

Anmerkung: Kosten/Erträge ohne Berücksichtigung der Basisförderung (gemäß § 19c BAG).

Die Nettokosten der Lehrlingsausbildung für die österreichischen Lehrbetriebe sind im internationalen Vergleich deutlich höher als in einer etwas älteren Schweizer Untersuchung¹⁹⁹ und etwas niedriger als in einer Erhebung aus Deutschland²⁰⁰. Da diese Untersuchungen zwar mit ähnlichen Erhebungsinstrumenten (Fragebögen) durchgeführt wurden, aber unterschiedliche zeitliche Bezugspunkte (CH: 2009, D: 2012/13, AT: 2015) und voneinander abweichende Stichprobenkonstruktionen aufweisen, sind ihre Ergebnisse nur bedingt vergleichbar. Die Vergleichbarkeit wird zudem erschwert durch unterschiedliche (meist sehr branchen- und firmenspezifische) Lehrlingseinkommen und Betriebsstrukturen/-größen sowie divergierende Eingangsvoraussetzungen (und folglich Produktivität/Einsetzbarkeit) der Lehrlinge, welche in Österreich durch die starke Konkurrenz der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen und das geringere Einstiegsalter gekennzeichnet sind. Beispielsweise sind (siehe Abschnitt 3.6 und 3.8) in Österreich sowohl das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr als auch der Anteil der MaturantInnen unter den LehranfängerInnen wesentlich niedriger als in Deutschland. Besonders auffallend im Ländervergleich ist aber dennoch, dass in der Schweiz im Schnitt sogar von positiven Nettoerträgen während der Ausbildung auszugehen ist. Als maßgeblichste Ursache für diesen Unterschied zur

¹⁹⁹ Vgl. Strupler, Mirjam / Wolter, Stefan C. / Moser, Martina (2012): Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte – auch für die Betriebe; Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe. Zürich.

²⁰⁰ Vgl. Wenzelmann, Felix / Jansen, Anika / Pfeifer, Harald / Schönfeld, Gudrun (2015): Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2012 (BIBB-CBS 2012), Bonn.

Schweiz sind vermutlich die höheren Lohnkosten für Fachkräfte in der Schweiz zu betrachten, welche die produktiven (anstelle von Fachkräften erbrachten) Leistungen von Lehrlingen für die Betriebe „wertvoller“ machen.

Die Berechnung dieser Beträge erfolgte für Österreich (auch zur besseren internationalen Vergleichbarkeit) ohne Berücksichtigung der Basisförderung²⁰¹ im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG. Die Basisförderung kann die (durchschnittlich) negativen Nettoerträge nicht vollständig abdecken, leistet aber einen wesentlichen Beitrag zu deren Reduktion. Die Basisförderung vermindert die durchschnittlichen negativen Nettoerträge im ersten Lehrjahr auf EUR -792,- , im zweiten Lehrjahr auf EUR -1.577,- , im dritten Lehrjahr auf EUR -3.485,- und im vierten halben Lehrjahr (dreieinhalbjährige Lehrberufe) auf EUR -3.354,- .

In jedem Fall rechtfertigt die aufgrund dieser Daten erhobene Kostenstruktur eine öffentliche Förderung der Ausbildungskosten von Lehrbetrieben wie etwa in Form der Basisförderung, auch wenn darauf hingewiesen werden muss, dass die Basisförderung (über Mittel aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds)²⁰² ausschließlich durch Dienstgeberbeiträge finanziert wird (und daher eigentlich von den Betrieben – und auch den Lehrbetrieben – selbst).

Den Nettokosten der Ausbildung können die **Rekrutierungskosten**, die sich bei der Neueinstellung von Fachkräften vom externen Arbeitsmarkt ergeben, gegenübergestellt werden. Bei ausbildungsaktiven Betrieben werden die Rekrutierungskosten zu Opportunitätserträgen, wenn fertig ausgebildete Lehrlinge im Anschluss an die Ausbildung übernommen werden können. Durch die eigene Ausbildung von Lehrlingen werden in diesem Fall die Kosten zur Deckung des Fachkräftebedarfs am externen Arbeitsmarkt eingespart. In der Stichprobe geben die Lehrbetriebe im Durchschnitt an, dass etwa 63% der Fachkräfte nach einem Jahr und 47% der Fachkräfte auch nach drei Jahren noch im Betrieb beschäftigt sind.

Bei ausbildungsaktiven Betrieben betragen die durchschnittlichen Rekrutierungskosten pro Fachkraft EUR 10.398,- und bei nicht-ausbildungsaktiven Betrieben EUR 15.279,- . Etwa acht Zehntel der gesamten Rekrutierungskosten entfallen auf Einarbeitungskosten, die durch die Minderleistung während der Einarbeitungszeit und den Aufwand für andere MitarbeiterInnen (zum Zwecke der Einschulung) abgebildet werden. Die Rekrutierungskosten von ausbildungsaktiven Betrieben unterscheiden sich dabei erheblich nach Sparten und Lehrberufsgruppen, so betragen diese in der Sparte Tourismus rund EUR 5.500,- im Vergleich zu rund EUR 13.500,- in der Industrie.

Für einen durchschnittlichen Lehrbetrieb können daher bei Übernahmemöglichkeit der ausgebildeten Lehrlinge die negativen Nettoerträge, die sich während der Ausbildung ergeben, im Anschluss an die Ausbildung – unter Berücksichtigung der Basisförderung – langfristig kompensiert werden. Dies ist allerdings nur dann der Fall, wenn der ausgebildete Lehrling im Betrieb übernommen bzw. gehalten werden kann. Im Falle eines Betriebswechsels (z. B. auch in Form einer „Abwerbung“) können die in der Ausbildung entstandenen Nettokosten in der Regel nicht ausgeglichen werden.

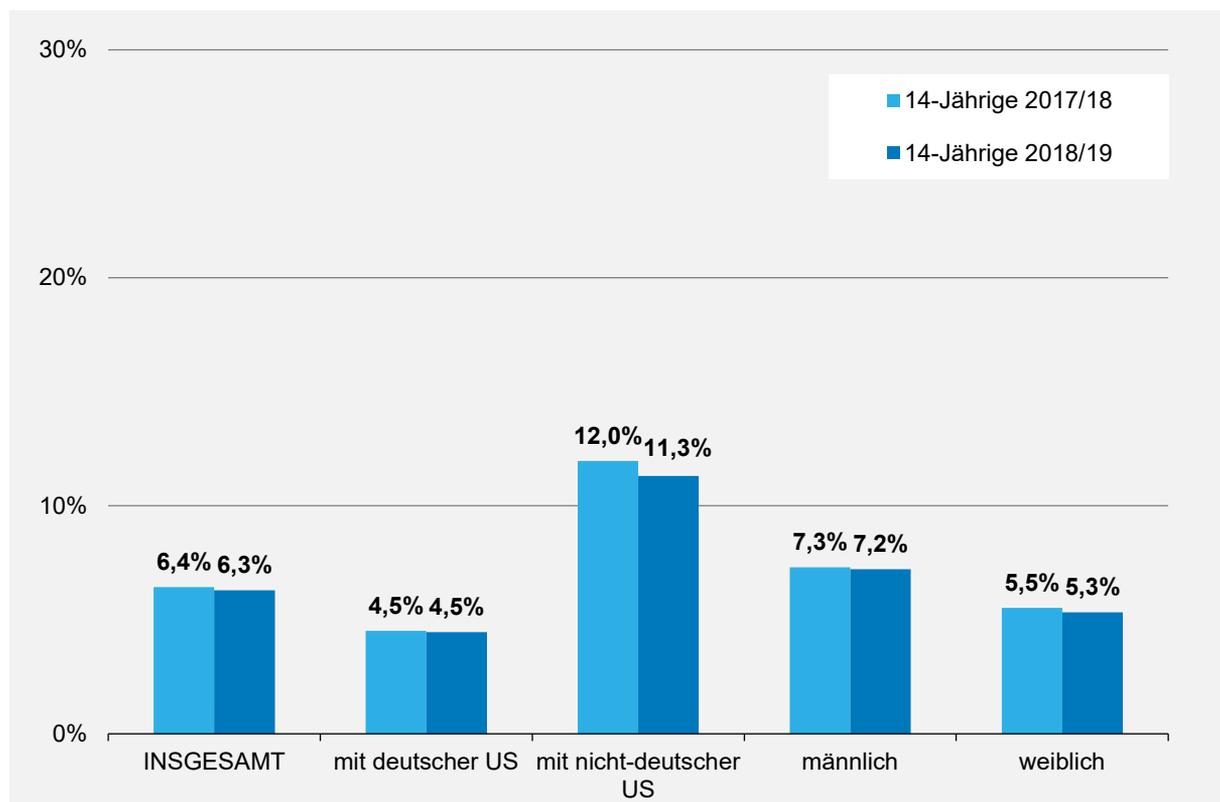
²⁰¹ Die Höhe der Basisförderung ist abhängig vom Lehrjahr und dem Bruttolehrlingseinkommen. Im ersten Lehrjahr beträgt die Basisförderung drei Brutto-Lehrlingseinkommen, im zweiten Lehrjahr zwei Lehrlingseinkommen, im dritten und vierten Lehrjahr jeweils ein Lehrlingseinkommen.

²⁰² Vgl. Dornmayr, Helmut / Petanovitsch, Alexander / Winkler, Birgit (2016): Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. Wien.

27 Jugend ohne Ausbildung

Die hohe Bedeutung einer (über die Pflichtschule hinausgehenden) weiterführenden Ausbildung für die Arbeitsmarktintegration und eine erfolgreiche Berufslaufbahn steht außer Zweifel. Es muss daher Ziel der Bildungspolitik sein, den Anteil an Jugendlichen, die bereits nach neun Pflichtschuljahren das (Aus-)Bildungssystem verlassen, möglichst gering zu halten. Auf Basis des Bildungsdokumentationsgesetzes²⁰³ liegen verlässliche Daten über frühe „Drop-Outs“ vor (vgl. Grafik 27-1). Im Schuljahr 2018/19 betrug der Anteil an 14-Jährigen, welche nach Erfüllung der Schulpflicht im Folgeschuljahr (2019/20) keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung/Berufsschulen) besuchten, 6,3%. Im Vergleich zum Jahr davor (6,4%) ist dieser Anteil geringfügig gesunken.²⁰⁴ Besonders hoch ist dieser Anteil bei Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache (11,3%), bei männlichen Jugendlichen ist er etwas höher (7,2%) als bei weiblichen (5,3%).

Grafik 27-1 Anteil an 14-Jährigen* der Schuljahre 2017/18 bzw. 2018/19 ohne weitere Ausbildung in den Folgeschuljahren (2018/19 bzw. 2019/20)
(Insgesamt sowie nach Umgangssprache (US) und Geschlecht)



Quelle: Statistik Austria (2022): www.statistik.at.

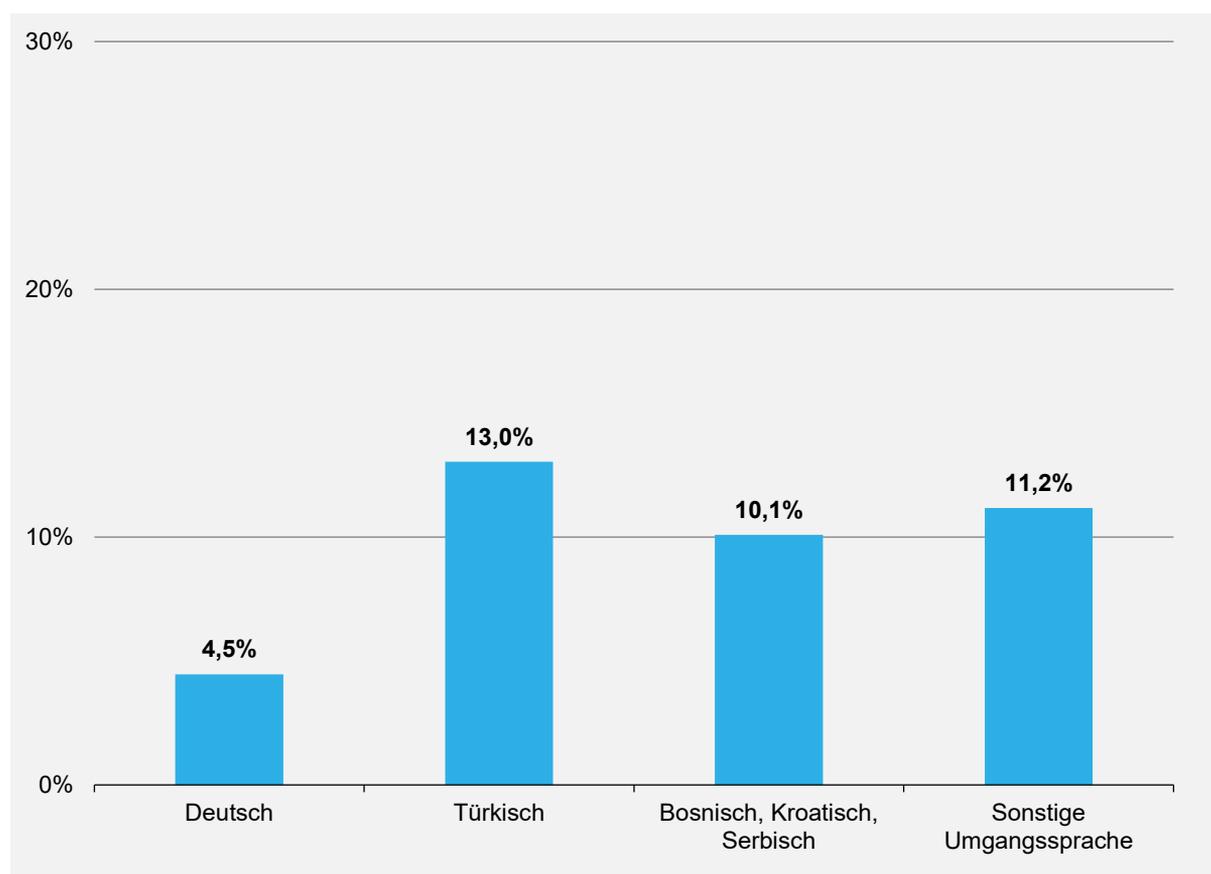
*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2017 bzw. 2018) der Schuljahre 2017/18 bzw. 2018/19, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2017/18 bzw. 2018/19 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

²⁰³ 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).

²⁰⁴ Die Einführung der Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, die erstmals für Jugendliche galt, welche die Schulpflicht im Juli 2017 beendet haben, scheint hier nur wenig Einfluss zu haben. Der Anteil an 14-Jährigen, welche nach Erfüllung der Schulpflicht im Folgeschuljahr keine weiterführende Ausbildung besuchten, ist de facto konstant geblieben: 2016/17: 6,4%, 2017/18: 6,4%, 2018/19: 6,3% (Quelle: Statistik Austria).

Wenn nun die Ergebnisse hinsichtlich der verwendeten Umgangssprache weiter differenziert werden, so zeigt sich, dass Jugendliche mit türkischer Umgangssprache besonders häufig frühzeitig (d. h. unmittelbar nach Erfüllen der 9-jährigen Schulpflicht) aus dem Bildungssystem ausscheiden. Im Schuljahr 2018/19 betrug der Anteil an 14-Jährigen mit türkischer Umgangssprache, die im Folgeschuljahr keine weiterführende Ausbildung (inkl. Lehrausbildung bzw. Berufsschulen) besuchten, in Österreich 13,0%. Bei männlichen Jugendlichen mit türkischer Umgangssprache war dieser Anteil noch höher (14,8%) als bei weiblichen (11,1%).

Grafik 27-2 Anteil an 14-Jährigen* des Schuljahres 2018/19 ohne weitere Ausbildung im Folgeschuljahr (2019/20) nach Umgangssprache (Österreich)

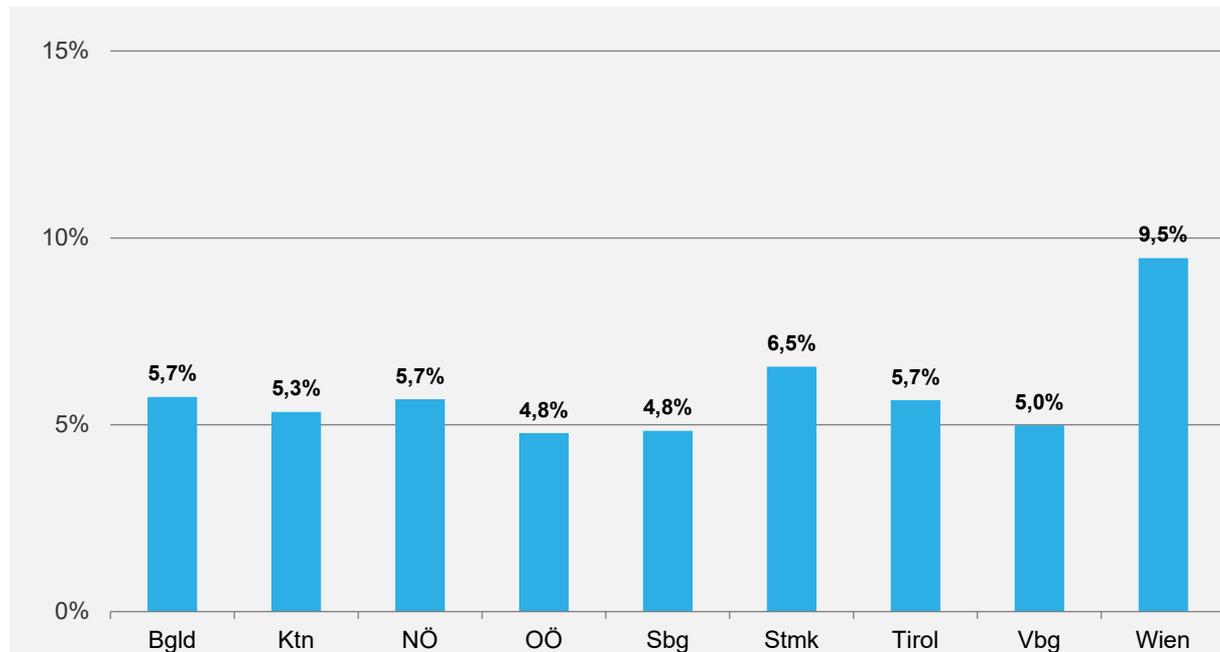


Quelle: Statistik Austria (2022): www.statistik.at.

*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2018) des Schuljahres 2018/19, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2018/19 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 27-3) ist der Anteil an 14-Jährigen des Schuljahres 2018/19, welche im Folgeschuljahr keine weiterführende Ausbildung besuchten, vor allem in Wien (9,4% bei den 14-Jährigen des Schuljahres 2018/19) sowie in der Steiermark (6,5%) überdurchschnittlich hoch, in Oberösterreich und Salzburg (jeweils 4,8%) am niedrigsten.

Grafik 27-3 Anteil an 14-Jährigen* des Schuljahres 2018/19 ohne weitere Ausbildung im Folgeschuljahr (2019/20) nach Bundesländern



Quelle: Statistik Austria (2022): www.statistik.at.

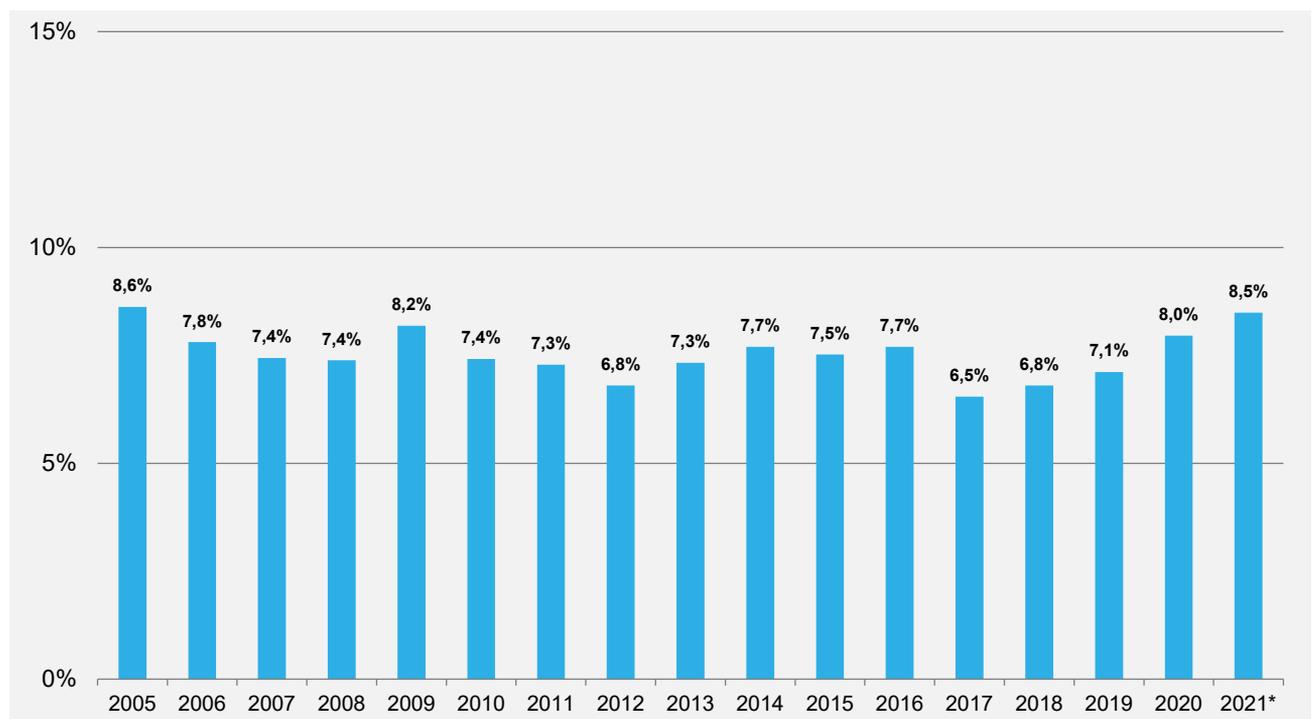
*Anmerkung: 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2018) des Schuljahres 2018/19, die bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2018/19 im letzten Jahr der Schulpflicht waren. Berücksichtigt sind nur weiterführende Schulausbildungen innerhalb von Österreich.

Der Großteil (nämlich 4,5% von 6,3%) der 14-Jährigen des Schuljahres 2018/19, welche nach Erfüllung der Schulpflicht im Folgeschuljahr (2019/20) 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. **1,8%** haben **keinen Abschluss der Sekundarstufe I** erreicht. Auch dieser Anteil ist bei Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache deutlich höher (4,0% versus 0,9% bei Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache).²⁰⁵

²⁰⁵ Quelle: Statistik Austria (2022): www.statistik.at.

Besondere Beachtung in der bildungspolitischen Debatte kommt den sog. „NEETs“ zu, d.h. 15- bis 24-jährigen Jugendlichen, die weder erwerbstätig noch in Aus- oder Weiterbildung sind („Young people **N**either in **E**mployment nor **E**ducation or **T**raining). Deren Anteil ist in Österreich gemäß Mikrozensus seit dem Tiefpunkt im Jahr 2017 (6,5%) wieder deutlich gestiegen (auf 8,5% im Jahr 2021), dies trotz der seit 1. Juli 2017 geltenden Ausbildungspflicht bis 18 (Jahre). Aufgrund der Auswirkungen der „Corona-Krise“ (ab 2020) und eines Zeitreihenbruchs im Jahr 2021 (siehe Anmerkung zu nachfolgender Grafik) sind diese Zahlen aber nur eingeschränkt vergleichbar und aussagekräftig. Zudem ist darauf zu verweisen, dass die Zahlen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung nur auf einer Stichprobe beruhen. Die auf Basis der Vollerhebung im Rahmen der abgestimmten Erwerbsstatistik (allerdings erst bis 2019) vorliegenden Zahlen lassen für 2018 und 2019 jeweils einen Rückgang des Anteils der NEET-Jugendlichen erkennen (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

Grafik 27-4 Anteil nichterwerbstätiger Jugendlicher (15- bis 24-Jährige), die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen (NEET Rate)
(Österreich; Mikrozensus; 2005-2021)



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Jahresdurchschnitt über alle Wochen.

Anmerkung: „Jugendliche weder erwerbstätig noch in Ausbildung oder Weiterbildung“ (NEET; Young People neither in employment nor education or training) sind Jugendliche im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, die nicht erwerbstätig sind (d.h. Arbeitslose oder Nichterwerbspersonen) und innerhalb der vier Wochen vor der Umfrage an keiner formalen oder non-formalen Ausbildung oder Weiterbildung teilgenommen haben. Jugendliche, die aufgrund von Ferien ihre Ausbildung nicht besucht haben, gelten als in Ausbildung stehend.

* Zeitreihenbruch aufgrund Erhebungsumstellung im Jahr 2021. Ein unmittelbarer Vergleich mit Ergebnissen vor 2021 ist nur eingeschränkt möglich.

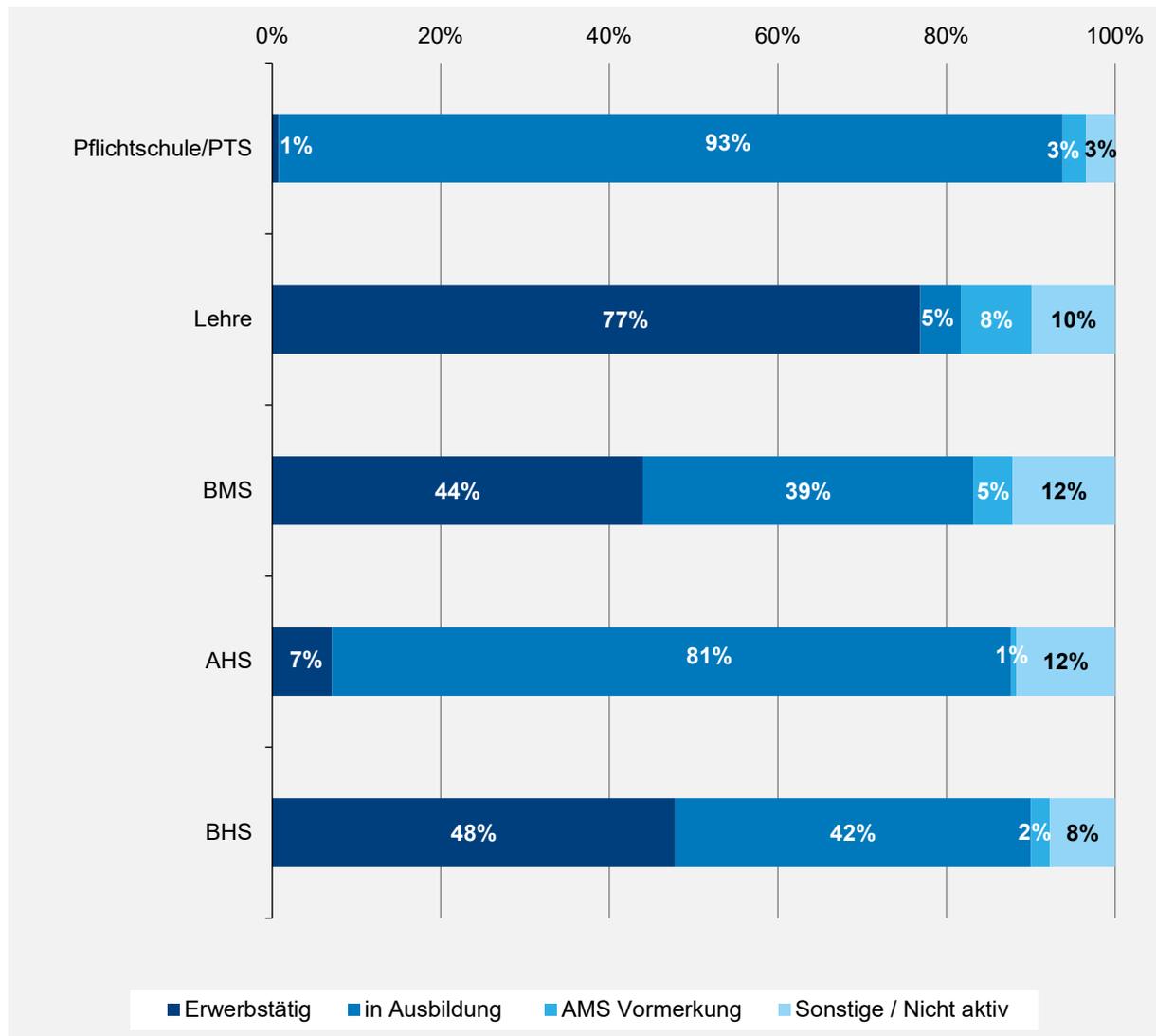
28 Berufseinstieg: Jugendliche nach Ausbildungsende

Die Sektion VI des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat im Dezember 2011 gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice Österreich und der Bundesanstalt Statistik Österreich die Durchführung eines **bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr)** beschlossen: Ziel dieses Projektes war es, die Erwerbskarrieren aller in Österreich wohnhaften Personen nach Abgang aus einer formalen Bildungseinrichtung statistisch auswertbar zu machen (Quelle: Statistik Austria). Seit Einführung der Bildungsevidenz auf Basis des Bildungsdokumentationsgesetzes ist eine derartige durchgehende Analyse der Bildungs- und Berufslaufbahnen in Österreich grundsätzlich möglich. Seit Juni 2012 liegen erstmals derartige Daten für jene Personen vor, welche im Ausbildungsjahr 2008/2009 eine Ausbildung abgeschlossen haben. Mittlerweile liegen diese Daten auch in aktuellerer Form – nunmehr für das Abschlussjahr 2017/18 – vor.

28.1 Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende

Die Analyse des Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende verdeutlicht vor allem die **direkte Berufseinmündung der Lehrlingsausbildung** (im Vergleich zu anderen Ausbildungswegen): 18 Monate nach dem Ausbildungsende (Lehrabschluss) waren 77% der LehrabsolventInnen des Abschlussjahrs 2017/18 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 28-1). Rund 8% der LehrabsolventInnen des Abschlussjahrs 2017/18 waren 18 Monate nach dem Ausbildungsabschluss arbeitslos gemeldet (beim AMS). Dieser Wert liegt deutlich über denen anderer Ausbildungswege, da eben auch mehr LehrabsolventInnen direkt auf den Arbeitsmarkt (und nicht in weitere Ausbildungen) wollen. Beispielsweise befanden sich 81% der AbsolventInnen einer AHS 18 Monate nach dem Ausbildungsabschluss (weiter) in Ausbildung (z.B. Studium).

Grafik 28-1 Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsabschluss
(Abschlüsse des Ausbildungsjahrs 2017/2018)



Quelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (im Auftrag von BMASGK und AMS) + ibw-Berechnungen (Datenabfrage: 17.02.2022; letzte Aktualisierung: 20.12.2021)

Anmerkungen:

„Sonstige / Nicht aktiv“ = inkl. Präsenz- und Zivildienst.

„Pflichtschule/PTS“ = Hauptschulen, Neue Mittelschulen, AHS-Unterstufen und Sonderschulen, Polytechnische Schulen (PTS).

„BMS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche sowie land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen (d. h. z. B. ohne Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meisterprüfungen).

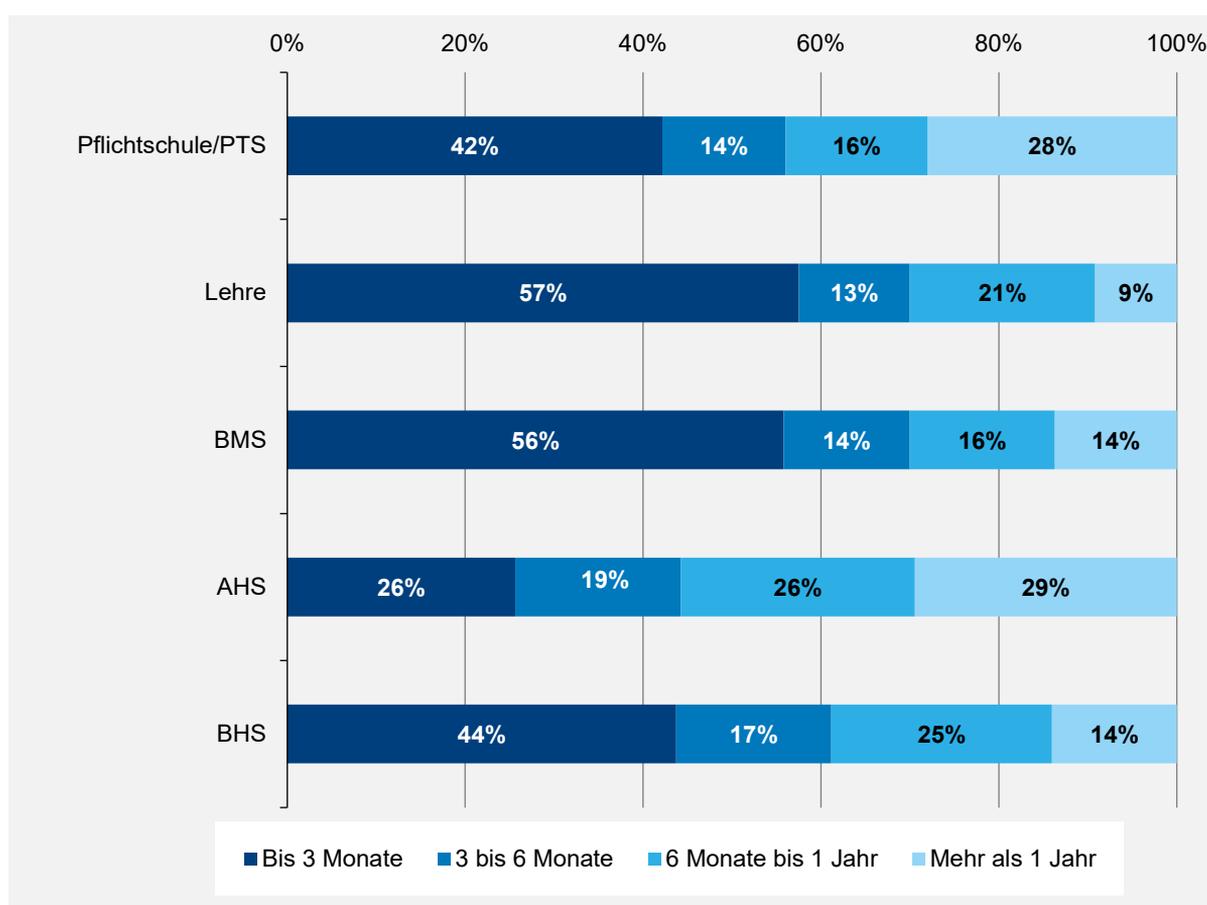
„BHS“ = höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, land- und forstwirtschaftliche sowie pädagogische höhere Schulen (ohne Berufsreifeproofungen).

28.2 Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsende

91% jener AbsolventInnen einer Lehre, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach Ausbildungsabschluss (im Jahr 2017/18) eine Erwerbstätigkeit aber keine weitere Ausbildung begonnen haben, wurden bereits im 1. Jahr nach Ausbildungsende erwerbstätig, 57% bereits innerhalb von 3 Monaten (siehe Grafik 28-2). Dieser Wert liegt (teilweise deutlich) über jenen von anderen Ausbildungen und unterstreicht die **vergleichsweise günstige berufliche Integration der AbsolventInnen einer Lehre** und den Vorteil des Umstands, dass die Lehrausbildung bereits direkt am Arbeitsmarkt (d. h. in einem Betrieb) stattfindet.

Grafik 28-2 Dauer bis zur ersten unselbständigen Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsabschluss

(Abschlüsse des Ausbildungsjahrs 2016/17. Eingeschränkt auf jene Personen, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach dem Bildungsabschluss eine Erwerbstätigkeit aber keine weitere Ausbildung begonnen haben.)



Quelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (im Auftrag von BMASGK und AMS) + ibw-Berechnungen (Datenabfrage: 17.02.2022; letzte Aktualisierung: 20.12.2021)

Anmerkungen: Anmerkungen: Prozentuierung (nur) auf Basis jener Personen, die nicht weiter in Ausbildung sind und bereits eine 1. Erwerbstätigkeit gemäß den Definitionskriterien aufzuweisen haben. Eine Erwerbstätigkeit wird nur dann als 1. Erwerbstätigkeit gezählt, wenn sie zum Stichtag 6 Monate nach dem Abschluss noch aufrecht war (oder erst später begonnen hat) und insgesamt mindestens 3 Monate gedauert hat.

„Pflichtschule/PTS“ = Hauptschulen, Neue Mittelschulen, AHS-Unterstufen und Sonderschulen, Polytechnische Schulen (PTS).

„BMS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche sowie land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen (d. h. z. B. ohne Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meisterprüfungen).

„BHS“ = höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, land- und forstwirtschaftliche sowie pädagogische höhere Schulen (ohne Berufsreifeprüfungen).

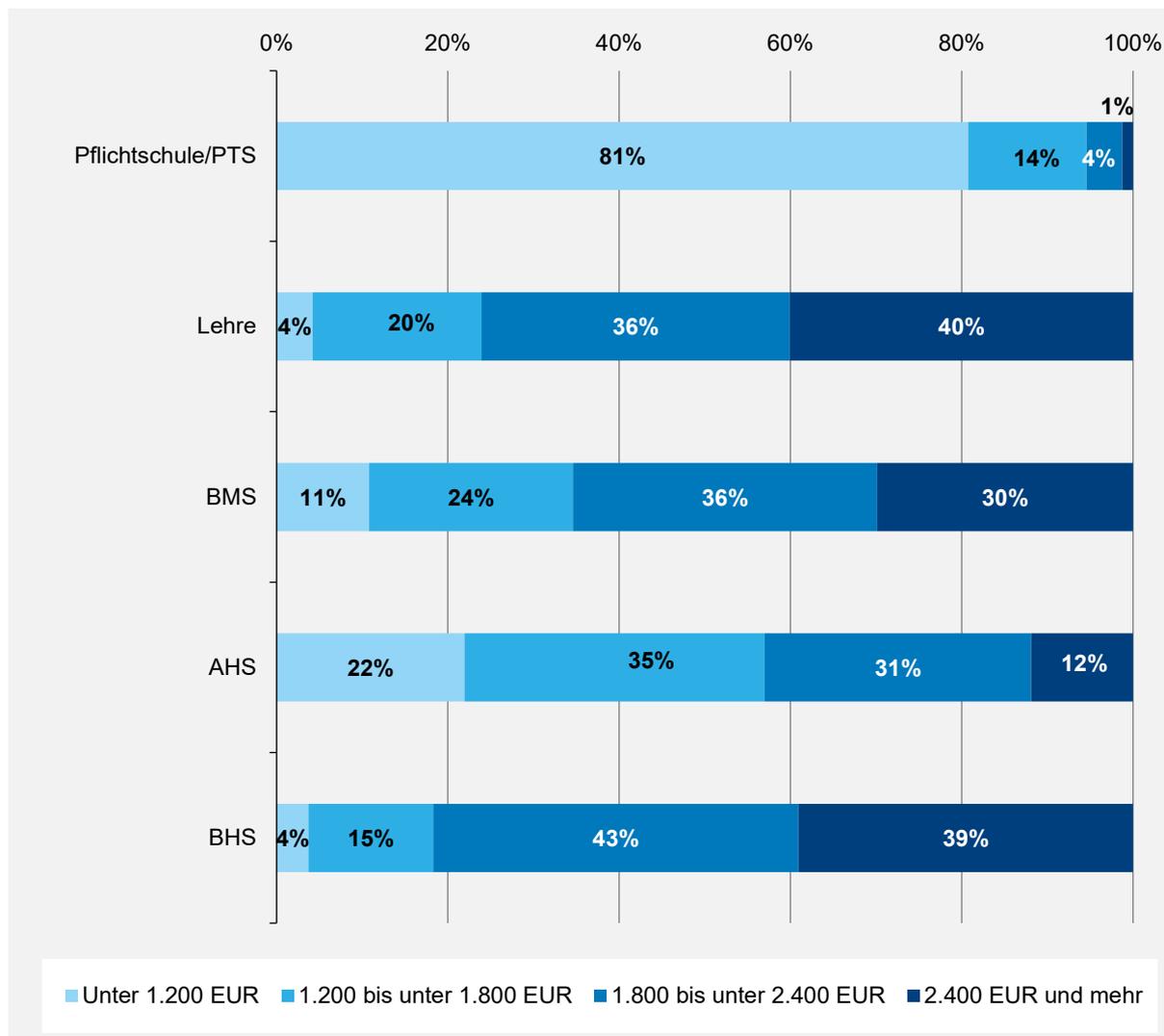
28.3 Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss

Im Vergleich mit anderen Ausbildungsabschlüssen liegen auch die **Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss bei LehrabsolventInnen vergleichsweise günstig** (vgl. Grafik 28-3): Lediglich bei 4% beträgt das (inflationsbereinigte) monatliche Bruttoeinkommen 18 Monate nach Lehrabschluss weniger als EUR 1.200,-, bei immerhin 40% aber mehr als EUR 2.400,- (bezogen auf jene, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach Ausbildungsabschluss im Jahr 2017/18 keine weitere Ausbildung begonnen haben und bereits erwerbstätig sind). Die Einstiegseinkommen der LehrabsolventInnen liegen daher (bei etwas größerer Streuung) etwa im Bereich der AbsolventInnen einer berufsbildenden höheren Schule (BHS) und deutlich höher als bei AbsolventInnen einer berufsbildenden mittleren Schule (BMS) oder AHS. Mit großem Abstand am niedrigsten sind die Einstiegseinkommen von Personen, die lediglich die Pflichtschule bzw. eine Polytechnische Schule abgeschlossen haben: 81% von ihnen verdienen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss monatlich weniger als EUR 1.200,-.

Zu bedenken ist bei der Betrachtung der Einkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss grundsätzlich, dass es sich bei den in Grafik 28-3 dargestellten Werten um **Durchschnittswerte** handelt, wobei es natürlich (vor allem auch im Bereich der Lehre) **erhebliche Unterschiede zwischen Berufsgruppen und Branchen** gibt.

Grafik 28-3 Bruttomonatseinkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss (inflationsbereinigt*)

(Abschlüsse des Ausbildungsjahrs 2017/18. Eingeschränkt auf jene Personen, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach dem Bildungsabschluss keine weitere Ausbildung begonnen haben und bereits erwerbstätig sind.)



Quelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (im Auftrag von BMASGK und AMS) + ibw-Berechnungen (Datenabfrage: 17.02.2022; letzte Aktualisierung: 20.12.2021)

Anmerkungen: * Zur Inflationsbereinigung wurde der veröffentlichte VPI (2005)-Jahresdurchschnitt herangezogen und auf das Jahr 2018 gewichtet.

Anmerkungen: Prozentuierung (nur) auf Basis jener Personen, die nicht weiter in Ausbildung sind und bereits eine 1. Erwerbstätigkeit gemäß den Definitionskriterien aufzuweisen haben sowie ohne Einkommen „unbekannt“. Eine Erwerbstätigkeit wird nur dann als 1. Erwerbstätigkeit gezählt, wenn sie zum Stichtag 6 Monate nach dem Abschluss noch aufrecht war (oder erst später begonnen hat) und insgesamt mindestens 3 Monate gedauert hat. „Pflichtschule/PTS“ = Hauptschulen, Neue Mittelschulen, AHS-Unterstufen und Sonderschulen, Polytechnische Schulen (PTS).

„BMS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche sowie land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen (d. h. z. B. ohne Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meisterprüfungen).

„BHS“ = höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, land- und forstwirtschaftliche sowie pädagogische höhere Schulen (ohne Berufsreifeprüfungen).

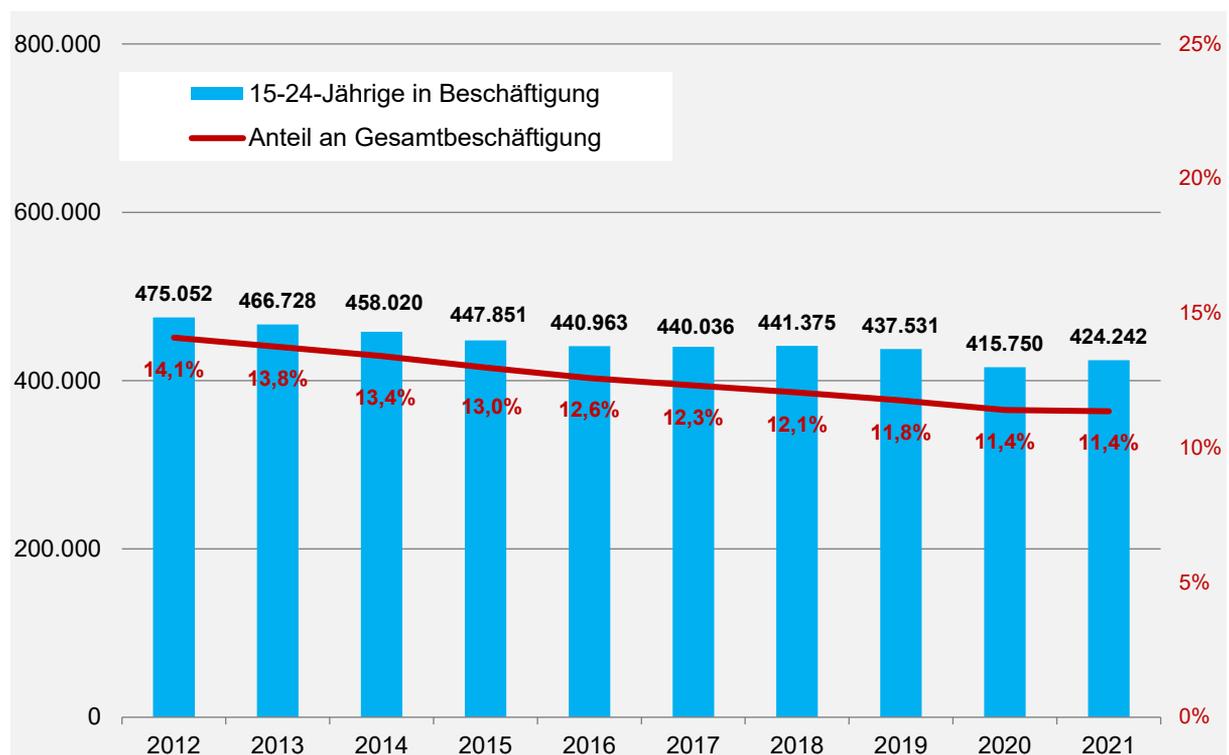
29 Jugend in Beschäftigung

29.1 Längerfristige Entwicklung der Jugendbeschäftigung

Im Jahresdurchschnitt 2021 waren insgesamt (d. h. inkl. Lehrlinge) 424.242 Jugendliche/Jungerwachsene im Alter von 15 bis 24 Jahren in Österreich beschäftigt (Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen) und damit um rund 8.500 Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren mehr als im Jahresdurchschnitt 2020 (vgl. Grafik 29-1 und Grafik 29-2).²⁰⁶ Der Anteil der 15-24-Jährigen an allen Beschäftigten Österreichs betrug 2021 11,4% und ist längerfristig betrachtet stark rückläufig (2012: 14,1%). Dies ist in erster Linie Ausdruck der langen Zeit rückläufigen Zahl an Jugendlichen (vgl. Kapitel 16).

Auch über alle Altersgruppen hinweg betrachtet (vgl. Grafik 29-3) ist österreichweit im Jahr 2021 (Jahresdurchschnitt) trotz der „Corona-Krise“ die Zahl der Beschäftigten wieder auf ein neues „Allzeithoch“ (seit 1955) in Höhe von 3.804.952 Beschäftigten gestiegen, dies waren fast 90.000 Beschäftigte mehr als im (stärker von der Corona-Krise“ betroffenen) Jahr 2020 mit (ohne Präsenzdienstleistungen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen waren es 3.734.373 Beschäftigte im Jahr 2021). Um den langfristigen Trend des seit 1955 relativ kontinuierlich erfolgenden Beschäftigungswachstums fortsetzen zu können, bedarf es angesichts der demographischen Entwicklung allerdings einer (entsprechend qualifizierten) Zuwanderung (vgl. Abschnitt 32.1).

Grafik 29-1 Entwicklung der 15- bis 24-Jährigen in Beschäftigung (inkl. Lehrlinge)
(Jahresdurchschnitt 2012-2021)

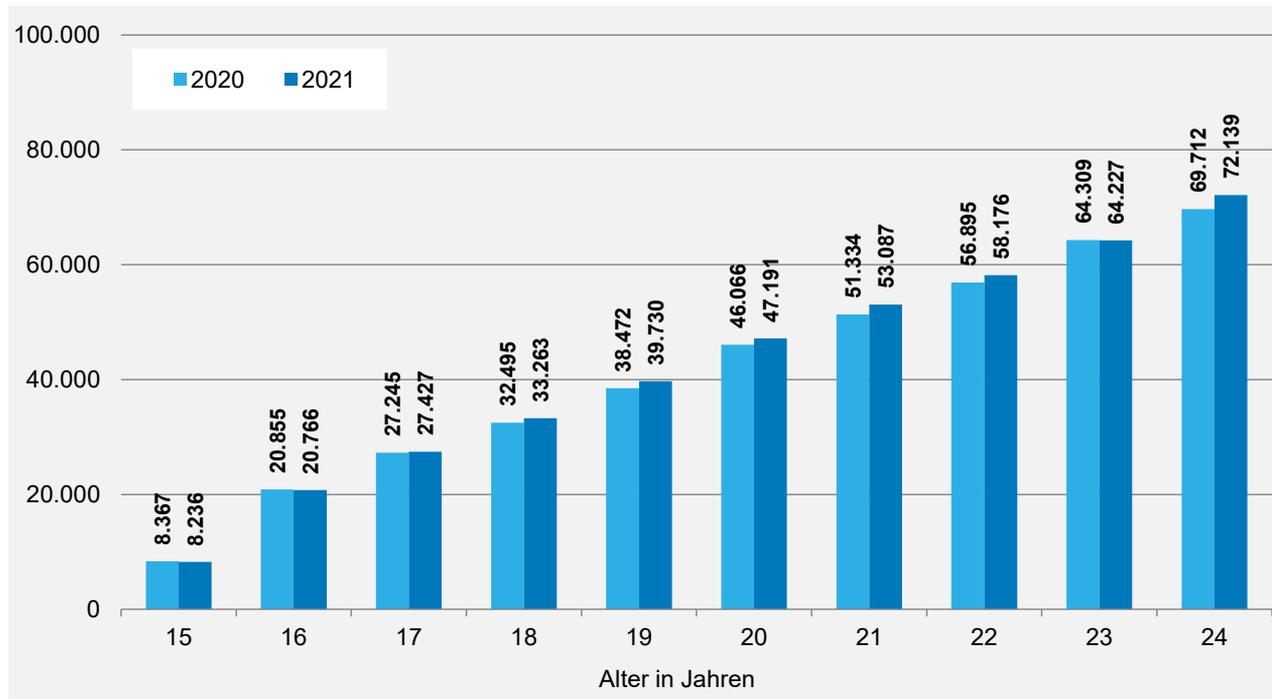


Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Beschäftigte ohne präsenzdienstleistende Personen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.
Alterszuordnung nach vollendetem Alter.

²⁰⁶ Beschäftigte ohne präsenzdienstleistende Personen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.

Grafik 29-2 15- bis 24-Jährige in Beschäftigung nach Altersklassen (inkl. Lehrlinge)
(Jahresdurchschnitt 2020 + 2021)

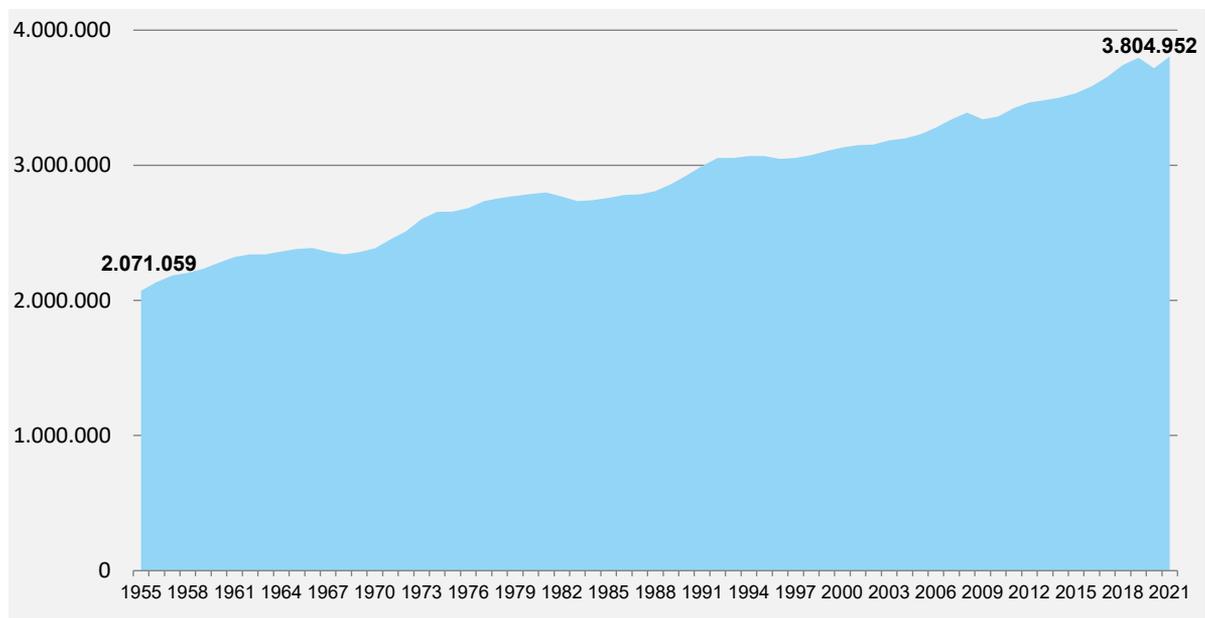


Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger

Anmerkungen: Ohne präsenzdienstleistende Personen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.

Altersgliederung nach vollendetem Alter.

Grafik 29-3 Gesamtbeschäftigung in Österreich
(Jahresdurchschnitt 1955-2021)



Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger

Anmerkungen: Unselbständig Beschäftigte zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG. Geringfügig Beschäftigte sind nicht erfasst.

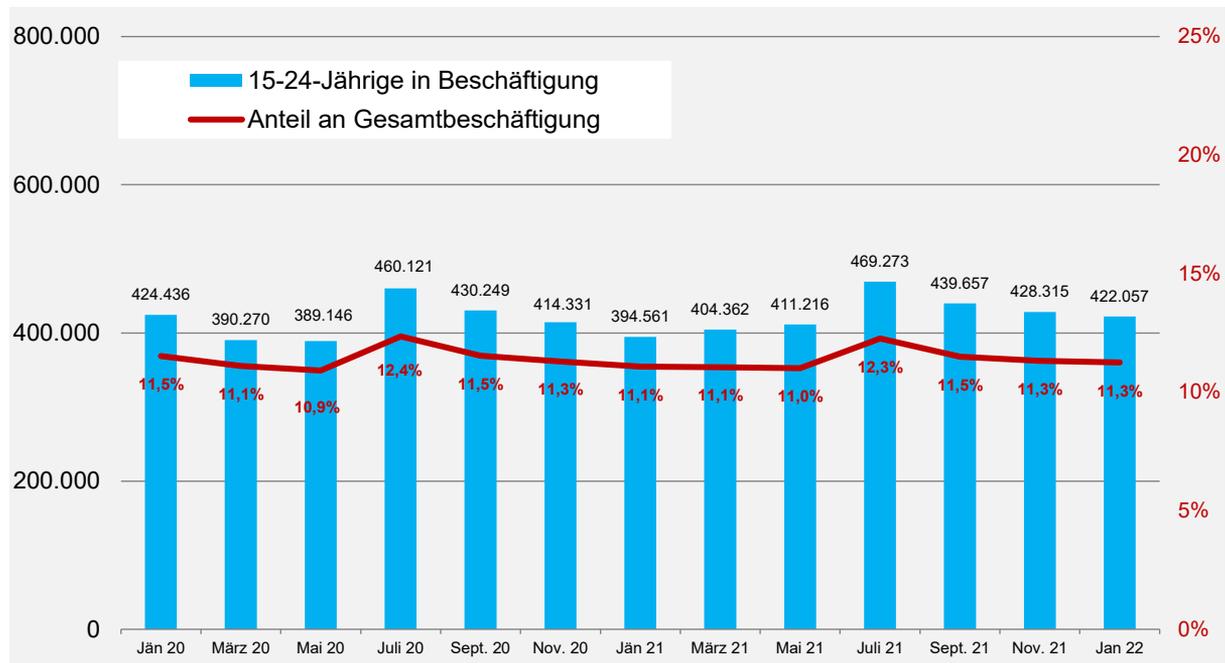
Inkl. PräsenzdiensterInnen und KBG- bzw. KRG-BezieherInnen.

29.2 Entwicklung der Jugendbeschäftigung 2020-2021 („Corona-Krise“)

Aufgrund der massiven arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung der COVID-19-Erkrankungen und den Folgen dieser Pandemie ist es an dieser Stelle sinnvoll, die kurzfristigen Auswirkungen auf die Jugendbeschäftigung von Jänner 2020 bis Jänner 2022 zu analysieren (vgl. Grafik 29-4). Im März 2020 erfolgte gegenüber Februar ein deutlicher Rückgang der 15- bis 24-Jährigen in Beschäftigung, der sich im April 2020 noch weiter verschärfte (rund 40.000 Beschäftigte weniger als im Februar 2020). Ab Mai war dann wieder ein Anstieg an beschäftigten 15- bis 24-Jährigen zu beobachten, der vor allem im Juli 2020 (460.121 Beschäftigte) sehr markant war. Dieser Juli-Anstieg ist vor allem in Zusammenhang mit Ferialpraktika und neu am Arbeitsmarkt verfügbaren AusbildungsabsolventInnen (aus Lehre, Schulen, Hochschulen) zu sehen.²⁰⁷ Auch der relative Anteil der 15-24-Jährigen an allen Beschäftigten ist wieder gestiegen (von 10,9% im Mai 2020 auf 11,3% im Jänner 2022).

Aussagekräftig werden diese Daten vor allem im Vergleich zur „Vor-Corona-Zeit“. Hier zeigt sich, dass das Niveau von Jänner 2020 im Jänner 2022 noch nicht ganz erreicht wurde. So standen 424.436 beschäftigten 15- bis 24-Jährigen (11,5% aller Beschäftigten) im Jänner 2020 erst 422.057 beschäftigte 15 - 24-Jährige (11,3% aller Beschäftigten) im Jänner 2022 gegenüber (was einem Minus von rund 2.000 Beschäftigten entspricht). Allerdings lag auch im Februar 2020 das Niveau der Jugendbeschäftigung bereits etwas unter dem Vorjahresniveau (-6.000 Beschäftigte), wofür auch demografische Gründe eine Rolle spielen dürften. In Summe betrachtet kann daher davon ausgegangen werden, dass der „coronabedingte“ Beschäftigungsrückgang der 15- bis 24-Jährigen bis Jänner 2022 weitgehend aufgeholt werden konnte. Da die Arbeitslosenquote im Jänner 2022 unter das Vor-Corona-Niveau gesunken ist (vgl. Abschnitt 30.2), liegt der Schluss nahe, dass der Beschäftigungsrückgang der 15-24-Jährigen auf einen Rückgang der Erwerbspersonen in dieser Altersgruppe zurückzuführen ist.

Grafik 29-4 Entwicklung der 15- bis 24-Jährigen in Beschäftigung Dezember 2020- 2021 (Jänner 2020 – Jänner 2022)



Quelle: Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Beschäftigte ohne präsenzdienstleistende Personen und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen.

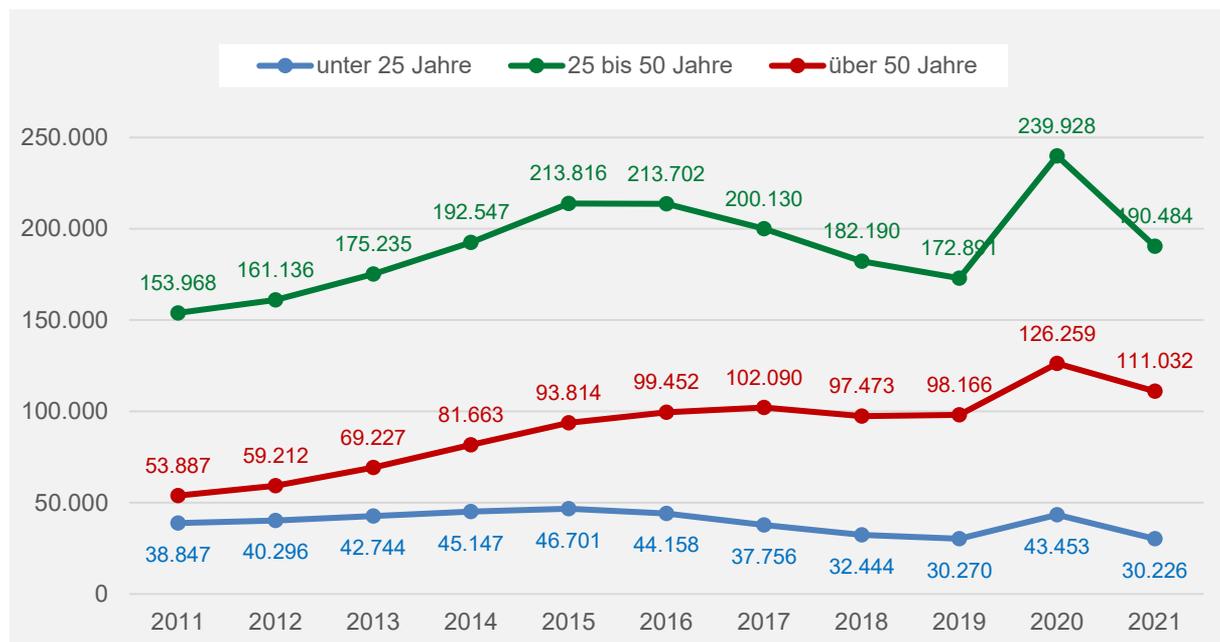
²⁰⁷ Vgl. auch Bock-Schappelwein, Julia / Huemer, Ulrike / Hyll, Walter (2020): COVID-19-Pandemie: Weniger Sommerjobs für Jugendliche im Juli, WIFO Research Briefs 10/2020.

30 Jugendarbeitslosigkeit (und Lehrlingsausbildung)

30.1 Längerfristige Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit

Sowohl aus demografischen Gründen als auch aufgrund der gesunkenen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit (vgl. u.a. die Arbeitslosenquoten in Grafik 30-2) ist die Absolutzahl der Arbeitslosen unter 25 Jahren in Österreich von 2015-2019 deutlich gesunken (vgl. Grafik 30-1) und erst 2020 („Corona-Krise“) wieder drastisch gestiegen. 2021 ist (im Jahresdurchschnitt) die Zahl der arbeitslosen Unter-25-Jährigen sogar wieder geringfügig unter das Niveau von 2019 gefallen. In Summe hat sich die Zahl der arbeitslosen Unter 25-Jährigen im Zeitraum 2011-2021 von 38.847 (2011) auf 30.226 (2021) verringert. Mehr als verdoppelt hat sich in diesem Zeitraum die Zahl der Arbeitslosen über 50 Jahren (2011: 53.887; 2021: 111.032). Der Anteil der Unter 25-Jährigen an allen Arbeitslosen hat sich daher seit 2011 auch deutlich verringert (2011: 16%; 2021: 9%).

Grafik 30-1 Bestand an Arbeitslosen nach Altersgruppen
(Österreich; Jahresdurchschnittswerte; 2011-2021)



Quelle: BMA (amis)

Auch die Entwicklung der Arbeitslosenquoten²⁰⁸ nach Altersgruppen (vgl. Grafik 30-2) veranschaulicht den grundsätzlich positiven Trend bei der Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in Österreich und dessen Unterbrechung im Jahr 2020 („Corona-Krise“). 2011 lag die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen (gemäß nationaler Berechnungsweise des AMS²⁰⁹) noch bei 7,3% und war höher als jene der 25-50-Jährigen (6,5%) sowie der Über-50-Jährigen (7,1%). Nachdem die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen zwischenzeitlich (2015) sogar bis auf 9,2% angestiegen war, war sie 2019 die niedrigste im Vergleich der drei Altersgruppen und betrug 6,3%. Im Jahr 2020 („Corona-Krise“) erfolgte dann ein

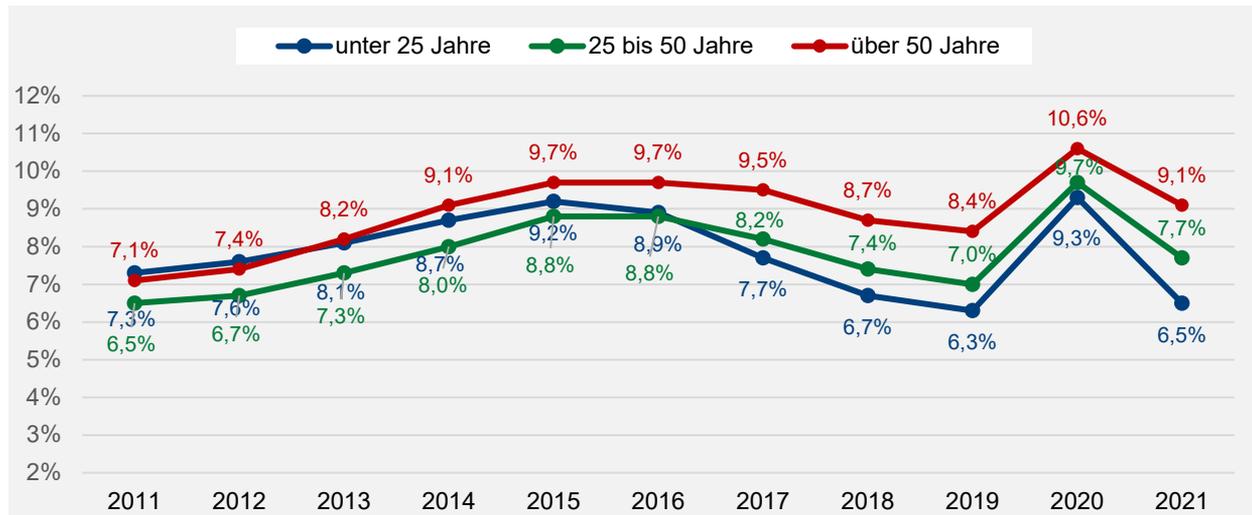
²⁰⁸ Die Arbeitslosenquote wird generell stark vom (bei den Jugendlichen seit Mitte der 1980er Jahre markant gesunkenen) Arbeitskräfteangebot (vgl. u.a. Grafik 29-1) beeinflusst, dessen (über alte Altersklassen hinweg betrachtetes) Gesamt-Wachstum u. a. auch durch kontinuierlich steigende Gesamt-Beschäftigtenzahlen (vgl. Grafik 29-3) zum Ausdruck kommt. Aber auch beim gesamten Arbeitskräfteangebot ist in den nächsten Jahren eine demografische Trendwende zu erwarten (vgl. Kapitel 31).

²⁰⁹ Siehe Erläuterung und alternative Berechnungsweise in Zusammenhang mit Grafik 32-3.

massiver Anstieg auf 9,3%, der auch stärker war als in den anderen Altersgruppen. 2021 sank die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen wieder in besonders hohem Ausmaß auf 6,5%, auch wenn die „Corona-Krise“ noch keineswegs ihr Ende erreicht hatte.

Grafik 30-2 Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen

(Österreich; AMS-Berechnungsmethodik; Jahresdurchschnittswerte 2011-2021)



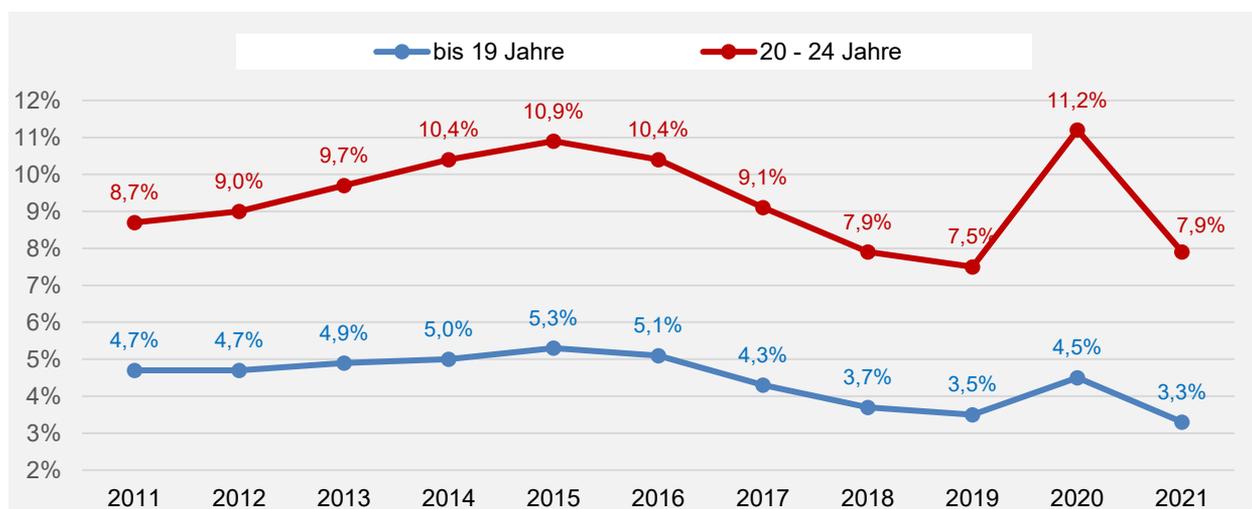
Quelle: BMA (amis)

Anmerkung: Verwendung der „Neuen“ Beschäftigtendaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (d. h. u. a. inkl. freie Dienstverträge)

Grafik 30-3 veranschaulicht die Entwicklung der Jugendarbeitslosenquoten (nationale Berechnungsweise gemäß AMS) in Österreich seit 2011. 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%). Die Arbeitslosenquote der Unter-19-Jährigen lag 2021 (3,3%) bereits unter dem „Vor-Corona-Wert“ von 2019 (3,5%).

Grafik 30-3 Arbeitslosenquoten der Unter-25-Jährigen nach Altersgruppen

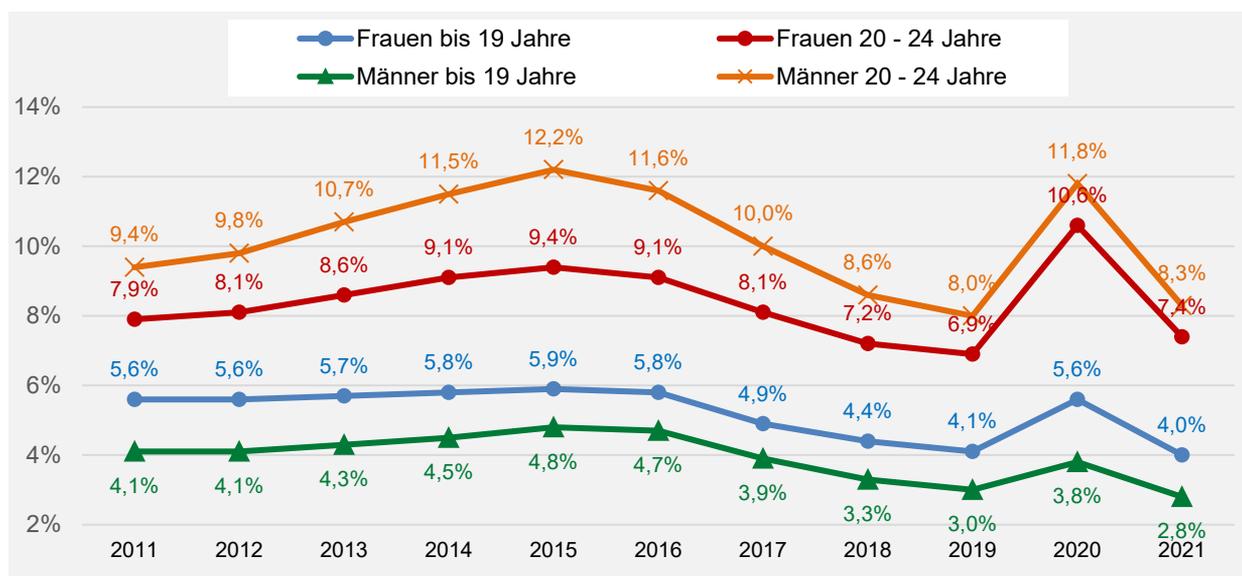
(Österreich; AMS-Berechnungsmethodik; 2011-2021)



Quelle: BMA (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 30-4). Bei den 15- bis 19-Jährigen war 2021 die Arbeitslosenquote der Frauen höher (4,0% bei den Frauen und 2,8% bei den Männern), bei den 20- bis 24-Jährigen hingegen jene der Männer (8,3% bei den Männern und 7,4% bei den Frauen).

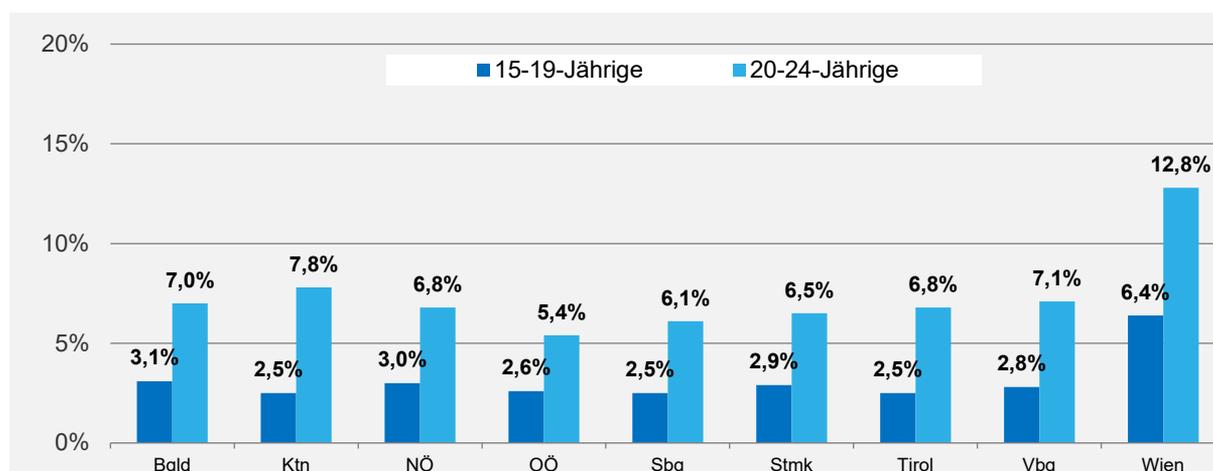
Grafik 30-4 Arbeitslosenquoten der Unter-25-Jährigen nach Altersgruppen und Geschlecht (Österreich; AMS-Berechnungsmethodik; 2011-2021)



Quelle: BMA (amis)

Im Bundesländervergleich können 2021 bei den Jugendarbeitslosenquoten (nationale Berechnungsweise gemäß AMS) in den Altersgruppen 15-19-Jährige sowie 20-24-Jährige große Unterschiede zwischen Wien und den restlichen Bundesländern beobachtet werden (vgl. Grafik 30-5). Die Arbeitslosenquote der 15-19-Jährigen betrug hier zwischen 2,5% (Kärnten, Salzburg, Tirol) und 6,4% (Wien), jene der 20-24-Jährigen zwischen 5,4% (OÖ) und 12,8% (Wien). Die mit deutlichem Abstand höchste Jugendarbeitslosenquote lässt sich 2021 daher sowohl bei den 15-19-Jährigen als auch bei den 20-24-Jährigen in Wien feststellen.

Grafik 30-5 Jugendarbeitslosenquoten nach Bundesländern (Jahresdurchschnitte 2021; Nationale Berechnungsweise (AMS))

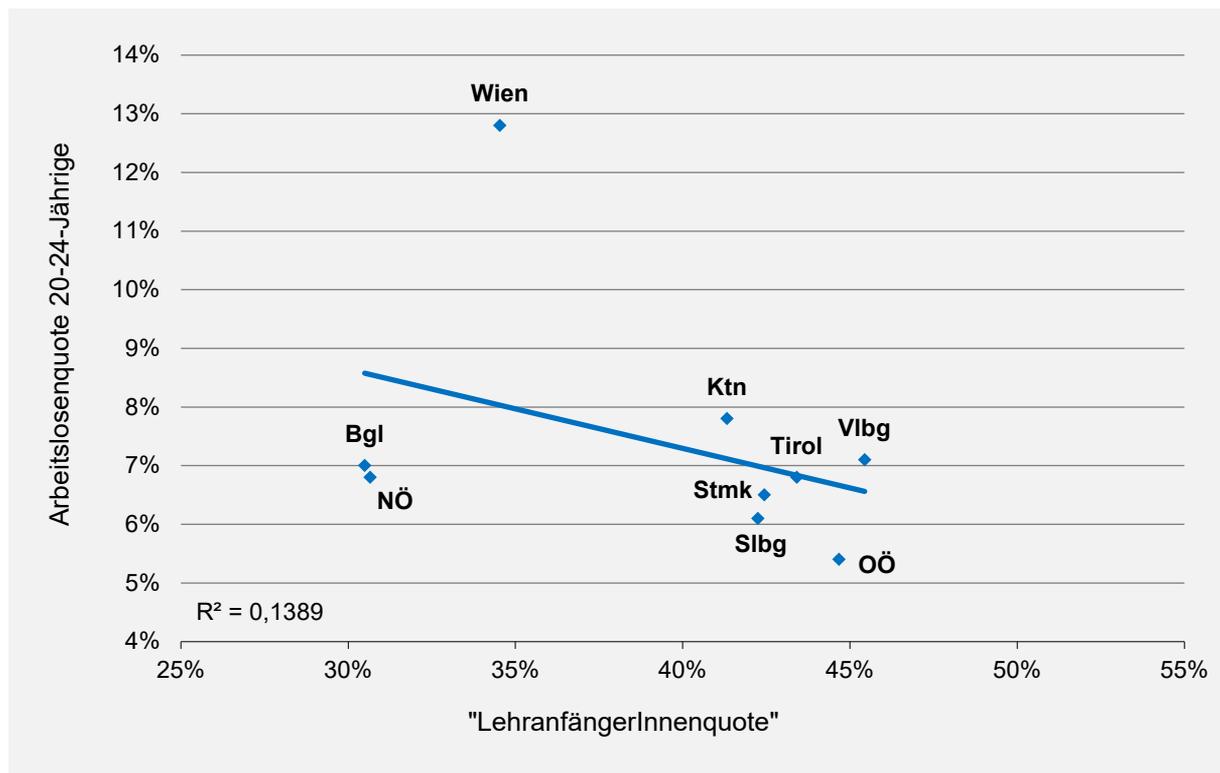


Quelle: BMA (amis)

Anmerkung: Verwendung der „Neuen“ Beschäftigtendaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (d. h. u. a. inkl. freie Dienstverträge)

Die Jugendarbeitslosenquoten nach Bundesländern weisen auch im Jahr 2021 eine starke negative Korrelation (15-19 Jahre: $r = -0,43$ / 20-24 Jahre: $r = -0,37$) mit der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Relation zu den 15-Jährigen (hier vereinfacht als „LehranfängerInnenquote“ 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 30-6).

Grafik 30-6 Zusammenhang Jugendarbeitslosenquote (der 20-24-Jährigen) und „LehranfängerInnenquote“ nach Bundesländern (2021)



Quellen: BMA (amis): Jugendarbeitslosigkeitsquote (Jahresdurchschnittswerte 2021), Statistik Austria: Zahl der 15-Jährigen im Jahresdurchschnitt (Prognosewert für 2021: Abfrage 27.01.2022, Aktualisierung 26.11.2021), WKO: Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr (31.12.2021) + ibw-Berechnungen.

Anmerkungen:

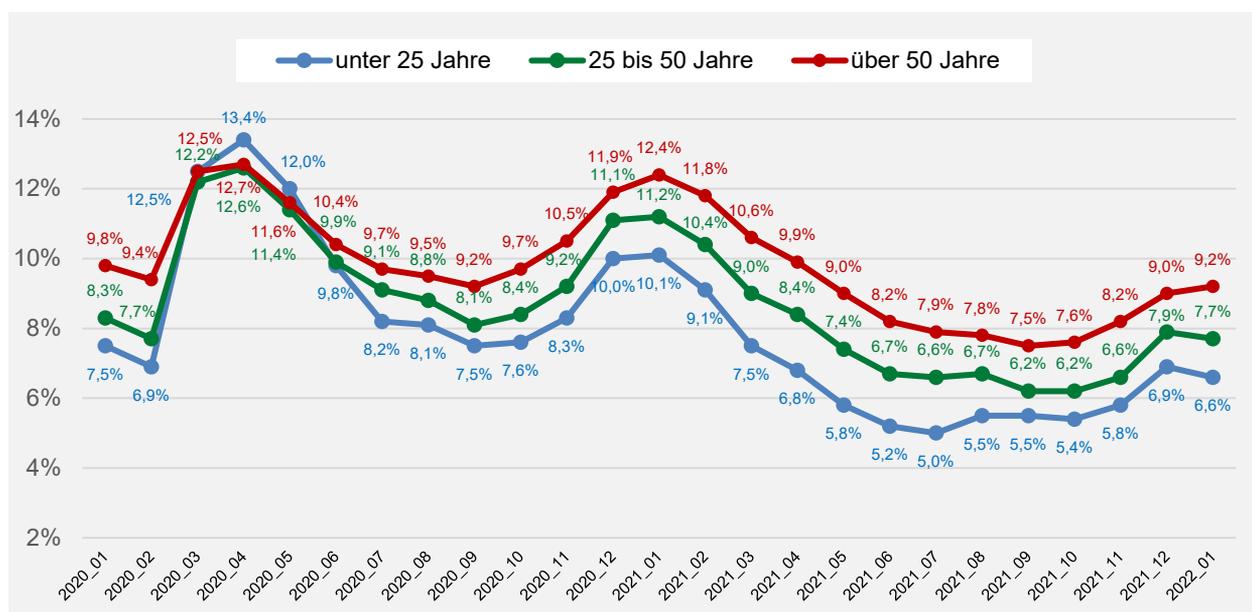
„LehranfängerInnenquote“ = Lehrlinge im 1. Lehrjahr / Zahl der 15-Jährigen (des jew. Bundeslandes).

Trendlinie mittels linearer Regression.

30.2 Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in der „Corona-Krise“

Aufgrund der massiven arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung des sog. „Coronavirus“ (COVID-19-Erkrankungen) und den Folgen dieser Pandemie werden an dieser Stelle auch die kurzfristigen arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen analysiert. Dafür wird die Entwicklung am Arbeitsmarkt von Jänner 2020 (d.h. noch vor der Krise) bis zum Jänner 2022 skizziert (vgl. Grafik 30-7). Es zeigt sich bei dieser bisherigen Beobachtung der „Corona-Krise“, dass Jüngere (wie meist in Krisenzeiten²¹⁰) zunächst besonders von steigender Arbeitslosigkeit betroffen waren. Dafür mögen verschiedene Gründe eine Rolle spielen: In erster Linie ist davon auszugehen, dass Unternehmen in der Krise weniger Neueinstellungen vornehmen (wovon jüngere neu auf den Arbeitsmarkt eintretende Personen stärker betroffen sind) und versuchen, vor allem langjährige MitarbeiterInnen länger in Beschäftigung zu halten. Daher stieg zu Beginn der „Corona-Krise“ die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen kurzfristig auf 13,4% (April 2020) und lag damit sogar über jener der übrigen Altersgruppen. Schon im Juli 2020 war wieder eine deutliche Erholung eingetreten, die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen (8,2%) wieder niedriger als jene der Älteren. **Im Jänner 2022 lag nun die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen mit 6,6% bereits wieder unter dem Wert von Jänner 2020 (7,5%), d.h. unter dem „Vorkrisenniveau“.**

Grafik 30-7 Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen in der „Corona-Krise“
(Österreich; AMS-Berechnungsmethodik; Jänner 2020 - Jänner 2022)



Quelle: BMA (amis)

Anmerkung: Verwendung der „Neuen“ Beschäftigtendaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (d. h. u. a. inkl. freie Dienstverträge)

²¹⁰ Vgl. etwa auch die Folgen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 (siehe z.B. Grafik 12-11).

31 Subjektive Einschätzung des Ausbildungserfolgs

31.1 Lehrlingsmonitor (Lehrlingsbefragung)

31.1.1 Erweiterte Erhebung in der 4. Runde des Lehrlingsmonitors

Im Auftrag der Arbeiterkammer Wien und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wurde – nach dem 1. Lehrlingsmonitor im Jahr 2015, dem 2. Lehrlingsmonitor²¹¹ im Zeitraum 2016/17 und dem 3. Lehrlingsmonitor²¹² im Zeitraum 2018/19 - der vierte Lehrlingsmonitor²¹³ im Zeitraum 2020/21 in Form einer bundesweiten Online-Befragung von Lehrlingen in der Endphase ihrer Ausbildung (3./4. Lehrjahr) sowie erstmalig auch bei Lehrlingen in der Anfangsphase ihrer Ausbildung (1./2. Lehrjahr) durchgeführt. Diese neue Zielgruppe wurde für vier ausgewählte Lehrberufe definiert (Einzelhandel, Metalltechnik, Restaurantfachmann/-frau, Maurer/in). Die Befragung erfolgte in Berufsschulen im Klassenverbund im Zeitraum zwischen November 2020 und Mai 2021. Insgesamt griffen 9.666 Lehrlinge auf den Fragebogen zu (Bruttostichprobe). Nach der Bereinigung von unvollständigen Fragebögen sowie dem Ausschluss von Lehrlingen in überbetrieblicher Ausbildung (ÜBA) und Teilqualifizierung umfasst die Nettostichprobe 7.663 verwertbare Fragebögen.

Das Konzept des Fragebogens lehnt sich an vergleichbare Studien in Deutschland, mit Fokus auf die von den Lehrlingen erlebten unmittelbaren Ausbildungsarrangements und Rahmenbedingungen an. Das Konzept differenziert zwischen den Dimensionen Inputqualität (Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen), Prozessqualität (betriebliche Rahmenbedingungen in der Ausbildung) und Outputqualität (Ergebnisse der Ausbildung). Zusätzlich wurde ein Schwerpunkt auf die Themen „Laufbahnentwicklung und Übergänge“ sowie „Arbeit und Lernen“ gesetzt. Entsprechend wurde der Fragebogen gegenüber den vorigen Runden des Lehrlingsmonitors modifiziert (Lachmayr & Mayerl, 2015a, 2017, 2019).

31.1.2 Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung

Im Zeitverlauf zeigt sich eine bemerkenswerte Kontinuität der Ergebnisse. Innerhalb des sechsjährigen Beobachtungszeitraumes lässt sich tendenziell eine Verbesserung der Situation der Lehrlinge beobachten. Insbesondere zwischen dem dritten und dem vierten Lehrlingsmonitor gibt es bei einzelnen Fragen deutlich sichtbare Veränderungen. Ob diese nachhaltig sind oder nur pandemiebedingte Effekte darstellen, lässt sich zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht abschätzen.

Die hohe Stabilität der Ergebnisse kann in zweifacher Weise gedeutet werden: (1) Strukturen und Ausbildungskulturen prägen in hohem Maße die Ausbildungserfahrungen von jungen Menschen. Bildungspolitische Innovationen, die in den letzten Jahren in der Lehrausbildung umgesetzt worden sind, wirken sich nur zeitverzögert auf die Strukturen der Ausbildung aus. (2) Die Ergebnisse weisen auf eine hohe methodische Zuverlässigkeit hin.

Es konnten drei Viertel der Lehrlinge ihren engeren Berufswunsch verwirklichen: Ein Drittel (34%) konnte nach eigenen Angaben den ursprünglichen Wunschberuf realisieren. Für weitere 40% war der realisierte Lehrberuf einer unter mehreren Berufen, die von den Befragten bei der Berufswahlentscheidung in Erwägung gezogen wurden. Die restlichen Lehrlinge sind in Berufen tätig, an die ursprünglich

²¹¹ Lachmayr, Norbert / Mayerl, Martin. 2. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Wien: öibf 2017.

²¹² Lachmayr, Norbert / Mayerl, Martin. 3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Wien: öibf 2019.

²¹³ Lachmayr, Norbert / Mayerl, Martin. 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen. Wien: öibf 2021.

nicht gedacht wurde (15%), die eine Notlösung (5%) bzw. die Folge eines unklaren Berufswunsches waren (8%).

Rund die Hälfte der Lehrlinge (51%) äußert, ausschließlich für ausbildungsbezogene Tätigkeiten herangezogen zu werden; 14% verrichten diese ausbildungsbezogenen Tätigkeiten gelegentlich. Die Lehrlinge bewerten ausbildungsfremde Tätigkeiten nur bedingt als nützlich für die Ausbildung. Zusätzlich zeigt sich: Je besser Lehrlinge die Inhalte ihrer Ausbildung kennen bzw. je mehr sie entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt werden, desto höher ist die Zufriedenheit der Lehrlinge mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen.

Bei 57% der Lehrlinge liegt kein Ausbildungsplan für die betriebliche Ausbildung vor bzw. wird dieser von ihnen nicht bewusst wahrgenommen. Eine regelmäßige Ausbildungsdokumentation wird nach eigenen Angaben bei 76% der Lehrlinge nicht durchgeführt.

56% der befragten Lehrlinge geben an, IT-Infrastruktur (z.B. Computer, Smartphone) zur Erledigung der Aufgaben und digitale Medien (z.B. Informationsbeschaffung, Kommunikation, Lernmaterial, Videos) in der Ausbildung zu nutzen. 19% der Lehrlinge nutzen weder IT-Infrastruktur noch soziale Medien in der Ausbildung.

19% der befragten Lehrlinge befanden sich zum Befragungszeitpunkt in coronabedingter Kurzarbeit. Davon stimmt die Mehrheit zu, entweder vollständig (45%) oder zumindest teilweise (36%) ausgebildet zu werden. Die verbleibenden 19% der Lehrlinge empfinden sich während der Kurzarbeit als (eher) nicht ausgebildet.

71% der Lehrlinge absolvieren während der Ausbildung keine Überstunden, d. h. ihre durchschnittliche Arbeitszeit übersteigt 40 Stunden pro Woche nicht. Der restliche Anteil der Befragten leistet hingegen komplett freiwillig (12%), teils freiwillig/unfreiwillig (12%) oder komplett unfreiwillig (5%) Überstunden. Diese Überstunden werden in der Regel bezahlt bzw. durch Zeitausgleich abgegolten (72%), bei 14% geschieht dies nur manchmal und bei weiteren 14% gar nicht.

69% der Lehrlinge geben an, dass ihre Arbeitszeit in schriftlicher, digitaler oder sonstiger Form festgehalten wird. Der Rest der befragten Lehrlinge verneint dies (19%) bzw. weiß es nicht (12%). Einen Ausdruck bzw. eine Kopie der Dokumentation erhalten jedoch nur 63% jener Lehrlinge, bei denen eine Arbeitszeitaufzeichnung geführt wird.

Zustimmung im Bereich von jeweils zwischen 74 bis 80% der Lehrlinge wird bei zahl-reichen Items in Bezug auf die qualitativen Rahmenbedingungen im Betrieb geäußert: Die betreffenden Lehrlinge fühlen sich im Betrieb als ArbeitskollegInnen voll akzeptiert, sie übernehmen verantwortungsvolle Aufgaben und sehen sich in größere Arbeits- und Produktionsprozesse eingebunden. Zudem würden eventuelle Fehler erklärt, die Ausbildungsinhalte seien bekannt und die Arbeit mache Spaß. Bei all diesen Aussagen stimmen jeweils rund 10% der Lehrlinge eher oder gar nicht zu.

Etwas mehr als zwei Drittel der Lehrlinge können darüber hinaus den eigenen Arbeitsprozess selbstständig planen, durchführen und kontrollieren, erleben die Ausbildung als abwechslungsreich und bekommen Arbeitsvorgänge zur vollsten Zufriedenheit erklärt.

Die Feedbackkultur und Mitbestimmung in der Ausbildung werden hingegen mit deutlich geringerer Häufigkeit als vorhanden erlebt. So geben 45% an, dass regelmäßige Besprechungen über den Fortschritt in der Ausbildung stattfinden, 33% hingegen verneinen dies.

Um die subjektiven Einschätzungen der Ausbildungsbedingungen von Lehrlingen in unterschiedlichen Lehrberufen miteinander vergleichen zu können, wurde der Index „Betriebliche Rahmenbedingungen“ erstellt. Zu den Berufen mit den besten Bewertungen zählen Industriekaufmann/-frau, Speditions-

kaufmann/-frau, Land- und Baumaschinentechniker/in, Metalltechniker/in und Verwaltungsassistent/in. Am schlechtesten bewertet wurden die Ausbildungsbedingungen in den Lehrberufen Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Koch/Köchin, Elektrotechnik, Gastronomiefachmann/-frau und Maler/in und Beschichtungstechniker/in.

Zwischen 78 und 86% der Lehrlinge stimmen zu, dass auf die Entwicklung von überfachlichen Kompetenzen (wie Selbstständigkeit, korrektes betriebliches Verhalten, Zusammenarbeit im Team, wertschätzender Umgang, Selbstorganisation und Informationsbeschaffung) während der Ausbildung im Betrieb bewusst geachtet wird. Die Entwicklung von überfachlichen Kompetenzen korrespondiert mit einer hohen Ausbildungsqualität und mündet wahrscheinlicher in eine hohe Zufriedenheit mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen.

Die befragten Lehrlinge geben zu einem hohen Anteil (mind. zwei Drittel) an, dass sie im Rahmen der Ausbildung erlernen, wie berufliche Situationen gut gelöst werden und wie sie selbst das Ergebnis ihrer Arbeit beurteilen können. Fachbegriffe und neue Aufgabenstellungen werden häufig vorab besprochen.

Gleichzeitig zeigt sich jedoch, dass die Arbeitsergebnisse nur bei der Hälfte der Lehrlinge regelmäßig besprochen werden. Die Ausbildung selbst wird nur bei weniger als der Hälfte der Lehrlinge regelmäßig zum Thema gemacht. Letzteres passiert in eher größeren zeitlichen Abständen (53% wöchentlich, 33% jährlich) sowie in Form von eher kürzeren Gesprächen (71%) oder Gruppengesprächen (13%).

Berufliches Lernen findet in der Lehrausbildung durch die Verbindung von Arbeit und Lernen statt. In der Endphase der Lehrausbildung findet arbeitsintegriertes Lernen zwar überwiegend auf dem Niveau von Facharbeitstätigkeiten statt (je nach Lehrberufsdauer und Lehrjahr zwischen 46 und 49% der Tätigkeiten), jedoch wird gleichzeitig ein erheblicher Anteil der Ausbildungszeit für Hilfsarbeitstätigkeiten (zwischen 36 und 42%) verwendet, die kaum Lernpotenzial entfalten können.

Korrespondierend dazu schätzen 34% der Lehrlinge ein, dass dem Betrieb die Arbeit wichtiger ist als die Ausbildung, 63% nehmen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Ausbildung wahr. Nur für 3% der Betriebe steht aus Sicht der Lehrlinge die Ausbildung im Vordergrund.

50% der Lehrlinge bewerten ihr Lehrlingseinkommen im Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung als zu niedrig. Für 49% ist das Lehrlingseinkommen in Bezug auf ihre produktive Leistung angemessen. 32% der Befragten hätten gerne mehr Freizeit, auch wenn sie auf Einkommen verzichten müssten. 26% sind dazu indifferent eingestellt. 42% würden hingegen nicht auf Einkommen zugunsten von mehr Freizeit verzichten wollen.

36% der Lehrlinge nahmen keine Probleme im Ausbildungsverlauf wahr, weitere 50% nannten kleinere Probleme. Große Probleme wurden von 15% der befragten Lehrlinge genannt.

Im Verlauf der Ausbildung haben 42% der Lehrlinge bereits über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht, wobei ein Fünftel (19%) diese Überlegung sogar ernsthaft in Betracht gezogen hatte. Nachdem ausschließlich Personen befragt wurden, die sich zum Zeitpunkt der Erhebung in einer Lehrausbildung befanden, wurden diese Überlegungen letztlich aber verworfen.

Ausbildungsbetrieben ist es laut Angaben der Lehrlinge (sehr) wichtig (93%), dass sie am Ende der Ausbildung zur Lehrabschlussprüfung antreten. Im Kontrast dazu betonen 36% der Lehrlinge, dass ihnen der Betrieb konkret bei der Vorbereitung zur LAP (eher) nicht hilft. 50% geben an, trotz bevorstehenden Ausbildungsendes bislang nicht mit dem Ausbilder/der Ausbilderin über die Inhalte der LAP gesprochen zu haben.

68% der Lehrlinge sind mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen (sehr) zufrieden. In Bezug auf die schulischen Ausbildungsbedingungen beträgt dieser Anteil 66%. Gleichzeitig zeigt sich jedoch, dass

13 bzw. 12% der Lehrlinge mit den betrieblichen bzw. schulischen Ausbildungsbedingungen (nicht) zufrieden sind. Zudem zeigt sich in der Analyse, dass gute betriebliche Rahmenbedingungen mit hoher Ausbildungszufriedenheit korrespondieren. Die hohe Zufriedenheit bestätigt auch die Angabe von 58% der Lehrlinge, dass sowohl der Lehrberuf als auch der Lehrbetrieb wieder gewählt würden. 15% würden weder Beruf noch Betrieb erneut wählen, stünden sie nochmals vor dieser Entscheidung.

Gegenüber den beiden vorigen Runden des Lehrlingsmonitors ist ein positiver Trend zu beobachten. Die Lehrlinge sind durchschnittlich zuversichtlicher geworden, was ihre weitere berufliche Zukunft am Arbeitsmarkt betrifft. 76% der Lehrlinge blicken ihrer beruflichen Zukunft zuversichtlich entgegen, 8 % (eher) negativ. 74% fühlen sich durch die Lehrausbildung gut auf die zukünftige Arbeit als Facharbeitskraft vorbereitet, 9% (eher) nicht. 68% geben an, dass die Ausbildung ihr Interesse am Beruf gestärkt hat, 14% sehen dies (eher) nicht.

82% sehen in der Ausbildung einen guten Startpunkt für die berufliche Weiterentwicklung. 79% beurteilen die Arbeitsmarktchancen als gut. 72% fühlen sich als gut ausgebildete Fachkraft. Gleichzeitig können sich 62% der Lehrlinge auch vorstellen, in einem anderen Beruf zu arbeiten. Allerdings zeigen die Ergebnisse kontrastierend, dass sich 36% der Lehrlinge nicht gut darauf vorbereitet fühlen, als Fachkraft in einem anderen Betrieb zu arbeiten.

Die Ergebnisse des 4. Lehrlingsmonitors stützen den Befund, dass österreichische Betriebe investitionsorientiert ausbilden, d.h. die betriebliche Ausbildung wird angeboten, um die ausgebildeten Lehrlinge als Fachkräfte zu übernehmen. 90% der Lehrlinge geben an, dass sie der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen möchte. Davon würden 58% das Übernahmeangebot annehmen, 13% würden ablehnen. 29% stehen dem Übernahmeangebot noch unentschlossen gegenüber. Eine differenzierte Analyse zeigt: Je höher die Ausbildungsqualität, desto eher entscheiden sich Lehrlinge, ein etwaiges betriebliches Angebot zur Weiterbeschäftigung nach der Lehre anzunehmen. Die Gestaltung der betrieblichen Rahmenbedingungen in der Ausbildung ist damit ein wesentliches Instrument, um die ausgebildeten Lehrlinge weiter als Fachkräfte beschäftigen zu können.

79% der Lehrlinge planen, nach der Ausbildung weiter beruflich tätig zu sein, 21% möchten gerne eine weitere Ausbildung beginnen. 77% jener Lehrlinge, die einen Arbeitsmarktverbleib anstreben, möchten dabei im erlernten Beruf verbleiben, 12% einen ähnlichen Beruf ausüben und 12% den Beruf komplett wechseln. 53% jener Lehrlinge, die eine weiterführende Ausbildung planen, möchten eine Ausbildung in einem ganz anderen Fachbereich beginnen. Insgesamt können sich 39% der Befragten gut vorstellen, in den nächsten 10 Jahren selbstständig zu werden.

Eine statistische Klassifikationsanalyse (Clusteranalyse) lässt den Schluss zu, dass die Mehrheit der Lehrlinge (73%) in ihren Betrieben (sehr) gute Ausbildungsbedingungen vorfinden. In der Analyse lässt sich weiters ein Anteil von 20% der Befragten mit eher schlechten Rahmenbedingungen identifizieren. Der Anteil jener Lehrlinge, die die betrieblichen Rahmenbedingungen in ihrer Ausbildung als sehr schlecht bewerten, liegt bei 7%.

Beim Vergleich der statistisch ermittelten Gruppen zeigt sich, dass gute Ausbildungsbedingungen dazu führen, dass die Lehrlinge sich gut auf ihre zukünftigen Facharbeitertätigkeiten vorbereitet fühlen, ihre berufliche Zukunft zuversichtlich einschätzen und ihr Interesse am jeweiligen Beruf noch weiter stärken konnten. Zudem fühlen sie sich deutlich besser auf die Lehrabschlussprüfung vorbereitet. Zusätzlich wird deutlich, dass die betrieblichen Ausbildungsbedingungen einen Einfluss darauf haben, ob Lehrlinge im Beruf nach Abschluss der Lehre im Beruf verbleiben wollen.

31.1.3 Lehrlinge in der Anfangsphase der Ausbildung

Neben Eltern und Familie (49%) wird von den Befragten dem Freundeskreis/Bekanntem (43%) sowie Praktika/Schnuppern in Betrieben (45%) die höchste Wichtigkeit als Informationsquelle für die Berufswahl beigemessen. Einschlägigen Angeboten, wie Messen (17%) oder spezifischen Informationsangeboten etwa für technische Berufe (3%) und Mädchen (1%) wird von den Jugendlichen kaum Bedeutung attestiert.

Als besonderes hilfreich für die Berufswahl werden von den Lehrlingen Möglichkeiten zum selbstständigen Ausprobieren von beruflichen Tätigkeiten (49%), Berichte von Berufsfachpersonen (38%), Information über verschiedene Berufe (33%) und die Beobachtung von beruflichen Tätigkeiten (32%) erlebt.

83% der Lehrlinge äußern, dass sie sich im ausgewählten Beruf verwirklichen können. 81% geben an, dass der ausgewählte Beruf zu ihrer Persönlichkeit passt. Nur 38% der Lehrlinge hatten vor der Berufswahlentscheidung eine klare Vorstellung davon, welchen Beruf sie erlernen wollen. Für 34% spielte die geschlechtsspezifische Konnotation eine Rolle: Dieser Anteil der Befragten stimmt der Aussage zu, dass sie sich für den jeweiligen Beruf entschieden haben, weil er typisch für ihr Geschlecht ist. Die überwiegende Mehrheit der Jugendlichen (82%) stimmt der Aussage zu, dass sie ihren Beruf unabhängig von den Eltern auswählen konnten. Gleichzeitig stimmen nur 59% der Lehrlinge zu, dass ihre Eltern ihnen bei der Berufswahl sehr geholfen haben.

88% der männlichen Lehrlinge äußern, dass geschlechtsuntypische Lehrberufe nicht in der engeren Berufswahl standen. Dieser Anteil beträgt bei den weiblichen Lehrlingen 70%. Weibliche Lehrlinge haben sich demnach in größerem Ausmaß für Berufe interessiert, in denen ein Überhang an männlichen Lehrlingen gegeben ist. Allerdings hat sich nur die Hälfte jener weiblichen Lehrlinge, die einen geschlechtsuntypischen Beruf in Erwägung gezogen hatten, letztlich auch tatsächlich dafür entschieden.

49% der Lehrlinge erinnern sich, dass der erste persönliche Kontakt über Schnuppern/Praktika im Betrieb erfolgte. Bei 25% wurde der Erstkontakt durch das Bewerbungsgespräch hergestellt und bei 10% via Eltern, Verwandte oder Bekannte. So wird die hohe Bedeutung von Praktika für Interessenten an der betrieblichen Lehre sichtbar. Praktika sind nicht nur eine wertvolle Informationsquelle, um spezifische berufliche Tätigkeiten auszuprobieren und zu beobachten, sondern können auch genutzt werden, um wichtige Kontakte mit potenziellen Ausbildungsbetrieben herzustellen. Dies könnte erklären, weshalb die Mehrheit der Lehrlinge sich bei nur maximal drei Betrieben beworben hat.

89% der Lehrlinge wurden die wichtigsten betrieblichen Regeln am Beginn ihrer Ausbildung erklärt und es hat sich jemand gut um sie gekümmert (87%). 86% fühlten sich von Anfang an gut im Betrieb aufgenommen und bekamen in der Einstiegsphase einen ersten Einblick in die betrieblichen Tätigkeiten und Bereiche. Bei 79% der Lehrlinge wurde in der Probezeit getestet, ob ein Matching zwischen Betrieb und Lehrling gegeben ist. Auch der Ausbildungsverlauf wurde in der Regel am Anfang zum Thema gemacht (76%). Jedoch bleibt ein Anteil von 24% der Befragten, bei denen der Ausbildungsverlauf nicht von Anfang an transparent gemacht wurde.

In vier ausgewählten Lehrberufen (Einzelhandel, Maurer/in, Metalltechnik, Restaurantfachmann/-frau) wurde ein Vergleich zwischen Lehrlingen in der Anfangs- und Endphase durchgeführt. Neben berufsspezifischen Unterschieden lässt sich im Vergleich eine differenzierte Einschätzung der Ausbildungsbedingungen nach dem Ausbildungsfortschritt beobachten. Lehrlinge in der Anfangsphase beurteilen ihre Ausbildungssituation bis auf wenige Ausnahmen (z.B. Nutzung digitaler Technologien, Einsatz digitaler Medien, Arbeitsaufzeichnung) je nach Dimension tendenziell oder deutlich besser als Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung.

31.1.4 Vergleich zu Ergebnissen des DGB-Ausbildungsreports

Die Ergebnisse des 4. Lehrlingsmonitors wurden mit dem Ausbildungsreport 2020 der Jugendsektion des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB-Jugend) verglichen. Trotz unterschiedlicher methodischer Zugänge (z.B. Zeitraum, Zielgruppe, Indikatoren) zeigt der Vergleich doch Ähnlichkeiten und Unterschiede in Bezug auf die Ausbildungssituation der Lehrlinge bzw. Auszubildenden.

Lehrlinge in Österreich weisen eine durchschnittlich deutlich höhere Wochenarbeitszeit bzw. ein höheres Überstundenvolumen auf als Lehrlinge in Deutschland, wenngleich in beiden Ländern ein grundsätzliches Verbot von Überstunden für unter 18-Jährige gilt. In Österreich verrichten Lehrlinge laut eigenen Angaben etwas häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten in einem hohen zeitlichen Ausmaß als Auszubildende in Deutschland.

Die Zufriedenheit mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen bewegt sich in Österreich und Deutschland auf einem vergleichbaren Niveau, jedoch sind die österreichischen Lehrlinge mit den schulischen Ausbildungsbedingungen deutlich zufriedener.

Sowohl für Deutschland als auch für Österreich wird folgender Zusammenhang festgestellt: Geringere Ausbildungszufriedenheit besteht, wenn (unfreiwillige) Überstunden geleistet werden, ausbildungsfremde Tätigkeiten erbracht werden und höhere körperliche und psychische Belastungen gegeben sind. Hingegen herrscht höhere Ausbildungszufriedenheit vor, wenn im Betrieb ein Betriebsrat bzw. Jugendvertrauensperson(en) vorhanden sind sowie der individuelle Berufswunsch realisiert wurde.

31.2 LehrabsolventInnenbefragung

Eine im Rahmen der „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG“²¹⁴ im Jahr 2015 durchgeführte österreichweite Befragung von LehrabsolventInnen rund zwei Jahre nach Lehrabschluss²¹⁵ zeigte unter anderem: Im direkten Vergleich mit gleichaltrigen Bekannten, die eine weiterführende Schule (mit oder ohne Matura) absolviert haben, sahen sich die befragten LehrabsolventInnen überwiegend im Vorteil: Die LehrabsolventInnen schätzten, dass sie es eher leichter haben, eine angemessene Arbeitsstelle zu finden (44%), dass sie eher mehr Spaß beim Ausüben ihres Berufes haben (35%) und dass ihre Tätigkeitsbereiche eher spannender und abwechslungsreicher sind (43%). Außerdem sahen die LehrabsolventInnen häufiger Möglichkeiten, das in der Ausbildung Erlernte auch im privaten Bereich anzuwenden (52%). Eher benachteiligt gegenüber AbsolventInnen einer weiterführenden Schule (mit oder ohne Matura) sahen sich die befragten LehrabsolventInnen vor allem bezogen auf jene Aspekte, die mit der externen Bewertung/Anerkennung ihrer Arbeit und Ausbildung zu tun haben, und zwar dem Ansehen in der Gesellschaft (32%) sowie dem (stark berufsgruppenspezifischen/-abhängigen) Einkommen (44%), welches ebenfalls unter dem Gesichtspunkt der Anerkennung – nämlich seitens der ArbeitgeberInnen bzw. seitens der KundInnen – gesehen werden kann. Schließlich betrifft die Frage der gesellschaftlichen Anerkennung letzten Endes auch den am Markt erzielbaren Preis, den KundInnen für Leistungen von LehrabsolventInnen zu zahlen bereit sind.

²¹⁴ Vgl. Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Mayerl, Martin / Winkler, Birgit (2016): Synthesebericht der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“. Wien.

²¹⁵ Vgl. Dornmayr, Helmut / Winkler, Birgit (2016): Befragung österreichischer LehrabsolventInnen zwei Jahre nach Lehrabschluss. Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

32 Fachkräftebedarf und Beschäftigungsperspektiven

32.1 Demographische Entwicklung („Fachkräftelücke“)

Die Altersstruktur der Erwerbstätigen hat einen direkten Einfluss auf das zukünftige Arbeitskräfteangebot, welches natürlich auch von anderen Faktoren, wie vor allem den – relativ schwer zu prognostizierenden – Wanderungsbewegungen oder der Erwerbsbeteiligung beeinflusst wird. Basis der nachfolgenden Analysen zur demographischen Entwicklung in Österreich ist die aktuelle Hauptprognose der Bevölkerungsentwicklung von Statistik Austria, welche allerdings die möglichen Auswirkungen nationaler und internationaler Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-19-Erkrankungen) auf Wanderungsbewegungen und –möglichkeiten noch unberücksichtigt lässt. Diese sind zum jetzigen Zeitpunkt (September 2021) auch langfristig noch nicht seriös abschätzbar.

Der (zukünftige) Fachkräftebedarf in Österreich steht jedenfalls nicht nur in einem starken Zusammenhang mit dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft sondern auch mit dem (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:

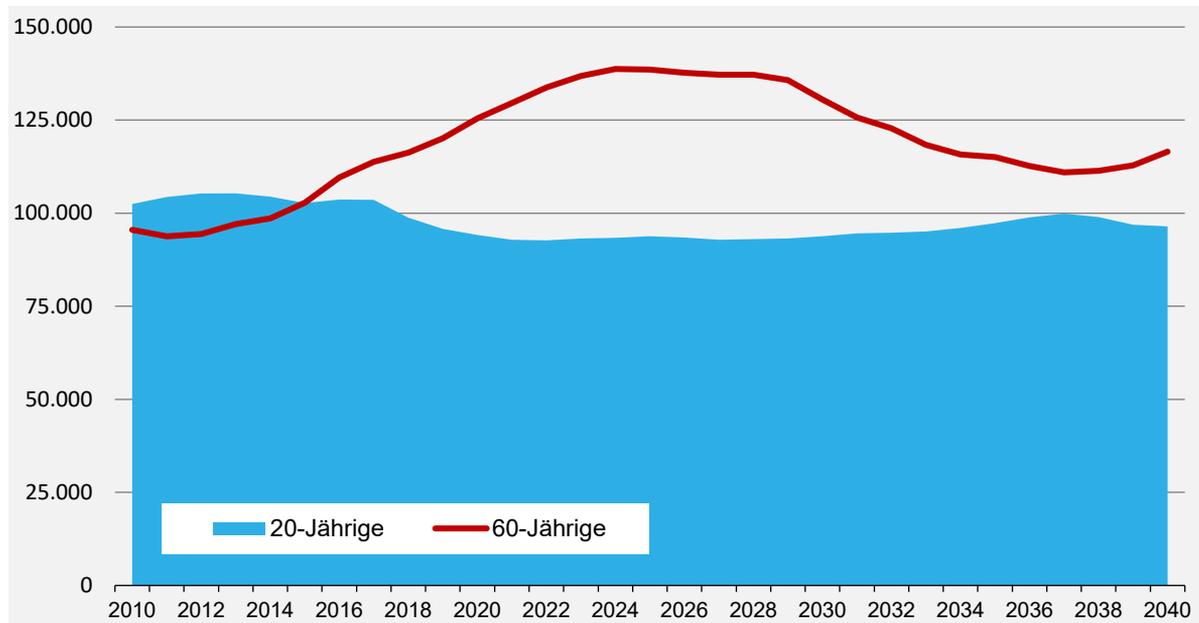
- Zuletzt gesunkene und weiter stagnierende Zahl an BerufseinsteigerInnen (20-Jährige)
- Steigende Zahl an BerufsaussteigerInnen (Pensionierungen)

Besonders eindrucksvoll lässt sich diese Entwicklung veranschaulichen, wenn die Zahl der 20-Jährigen (als angenommenes Durchschnittsalter von BerufseinsteigerInnen) mit jener der 60-Jährigen (als angenommenes durchschnittliches Pensionsantrittsalter²¹⁶) verglichen wird (vgl. Grafik 32-1). Seit dem Jahr 2015 ist die Zahl der 60-Jährigen in Österreich höher als jene der 20-Jährigen. Am **Höhepunkt dieser demographischen „Lücke“ im Jahr 2024** werden gemäß aktueller Prognose **138.732** 60-Jährigen lediglich **93.336** 20-Jährige in Österreich gegenüberstehen, d. h. die Zahl der 60-Jährigen wird jene der 20-Jährigen um mehr als 45.000 Personen überragen. Auch wenn diese Betrachtungsweise den Umstand vernachlässigt, dass davon auszugehen ist, dass diese „Lücke“ durch einen positiven (Zu-)Wanderungssaldo bei den 20-60-Jährigen abgeschwächt wird, so werden die Auswirkungen auf das Fachkräfteangebot in Österreich doch massiv und in erster Linie nur durch Zuwanderung und adäquate Qualifizierung kompensierbar sein. Eine weitere Modellrechnung zu dieser demographischen „Lücke“, welche auch die gesamte (auf Basis 2020 prognostizierte) Zuwanderung (gemäß Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria) berücksichtigt, veranschaulicht dies deutlich (vgl. Grafik 32-2): Die **Zahl der 20-60-Jährigen** (d. h. in etwa die Zahl der Personen im erwerbsfähigen bzw. üblicherweise erwerbstätigen Alter) wird **ab dem Langzeithöhepunkt im Jahr 2018** (5.045.221 Personen) **bis zum Jahr 2030** (4.770.934 Personen) **um mehr als 270.000 Personen zurückgehen** (Quelle: Statistik Austria + ibw-Berechnungen).

Noch viel stärker wäre der **Rückgang bei einem radikal isolationistischen Szenario (rein hypothetisch)** – wenn es **gar keine Zu- und Abwanderungen nach und von Österreich** gäbe: Hier wäre 2030 die Zahl der 20-60-Jährigen um weitere rund 320.000 Personen niedriger (vgl. Grafik 32-2).

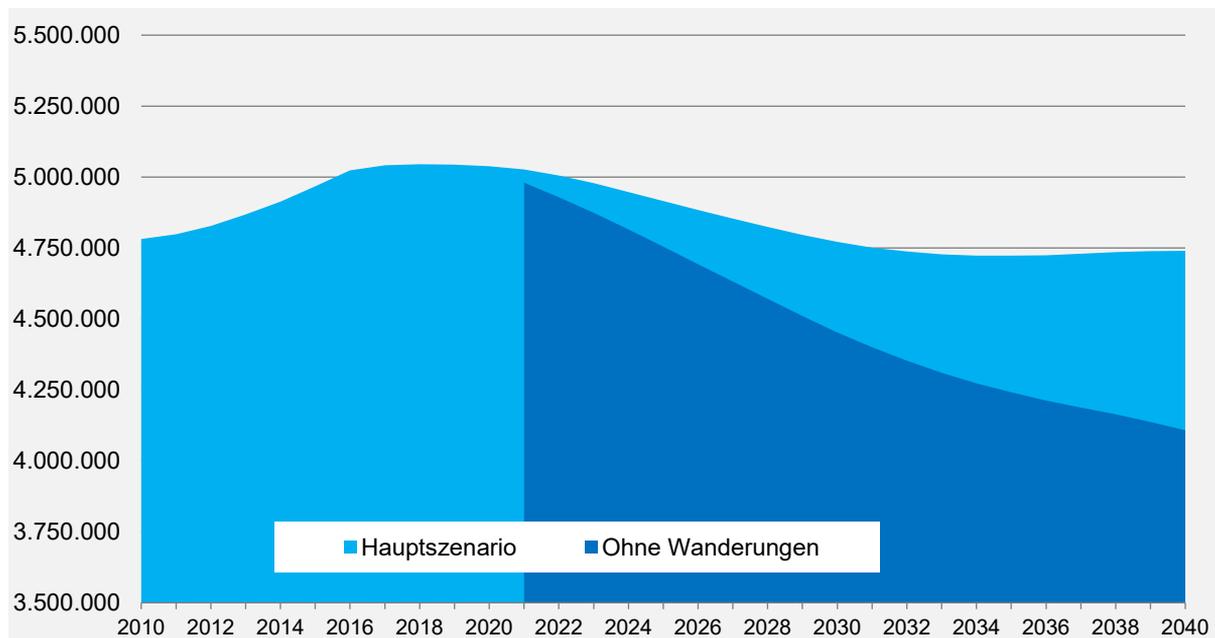
²¹⁶ Anmerkung zum Pensionsantrittsalter: Im Jahr 2020 lag österreichweit das durchschnittliche Alter der Pensionsneuzuerkennungen (Alterspensionen und Invaliditäts-/Erwerbsunfähigkeitspensionen ohne Rehabilitationsgeld) in der gesetzlichen Pensionsversicherung bei durchschnittlich 60,5 Jahren (Männer: 61,6 Jahre, Frauen: 59,5 Jahre). (Quelle: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger). Aufgrund dieser empirischen Basis bietet sich daher die Verwendung der Zahl der 60-Jährigen als (grober) Indikator für die Zahl der Pensionsneueintritte an. Eine Erhöhung des tatsächlichen durchschnittlichen Pensionsantrittsalters in den nächsten Jahren würde selbstverständlich die Zahl der verfügbaren Fachkräfte erhöhen und die demographische „Lücke“ verringern.

Grafik 32-1 Zahl der 20-Jährigen und 60-Jährigen in Österreich
(2010-2040; Prognosewerte ab 2021 (Hauptszenario))



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 29.09.2021; letzte Aktualisierung: 27.5.2021)

Grafik 32-2 Zahl der 20- bis 60-Jährigen in Österreich
(2010-2040; Prognosewerte ab 2021)



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 29.09.2021; letzte Aktualisierung: 27.5.2021) + ibw-Berechnungen

Anm.: Skalierung beginnend ab 3.500.000.

32.2 Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene

Zur Analyse des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigungsperspektiven einzelner Qualifikationsstufen bietet sich als vermutlich transparenteste und plausibelste Betrachtungsmöglichkeit eine Untersuchung der Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsebene an. Damit lassen sich das Wechselspiel von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungsperspektiven spezifischer Gruppen unmittelbar und sehr umfassend darstellen. Dies trifft für andere statistische 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)²¹⁷.

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)²¹⁸ (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 2021 in Österreich die **Arbeitslosenquote von Personen, welche höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, 14,1%** (vgl. Grafik 32-3). Die Arbeitslosenquoten aller anderen Gruppen (Bildungslevels) lagen bei dieser Betrachtungsweise deutlich darunter. Die Werte von 2021 können aufgrund einer Erhebungsumstellung im Jahr 2021 nicht direkt bzw. nur eingeschränkt mit den Vorjahresergebnissen verglichen werden (Quelle: Statistik Austria).

²¹⁷ Vgl. dazu: Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2017): Lehrlingsausbildung im Überblick 2017 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 190, Wien.

²¹⁸ Nach dem Labour Force-Konzept (LFK) der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) kann die Arbeitslosenquote als der Anteil der Arbeitslosen nach LFK an der Zahl der Erwerbspersonen nach LFK errechnet werden.

Erwerbstätige nach internationaler Definition: Nach dem ILO-Konzept gelten Personen dann als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbständige, Selbständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben. Haben sie aufgrund von Urlaub, Zeitausgleich, Altersteilzeit, anderer Arbeitszeitregelung, Krankheit, beruflicher Aus- und Weiterbildung oder Mutterschutz/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.

(Quelle: Statistik Austria)

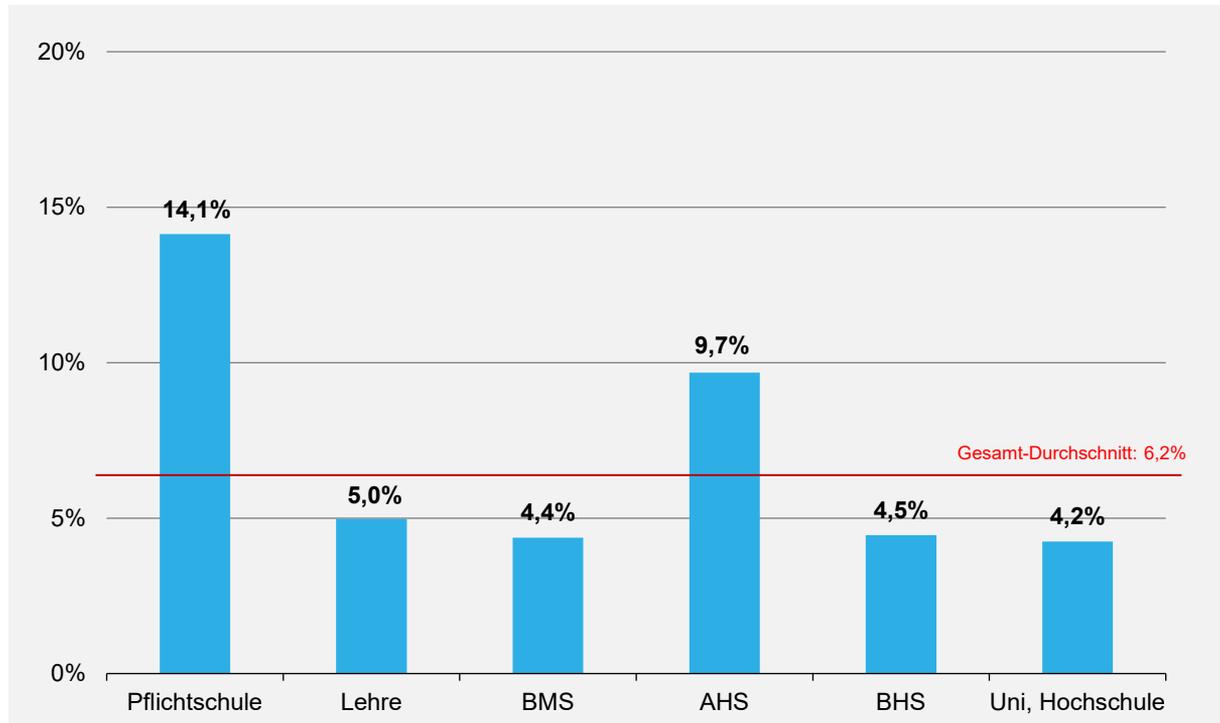
Die **niedrigsten Arbeitslosenquoten** wiesen 2021 ²¹⁹ die **AbsolventInnen einer Universität/Hochschule** (4,2%), **einer berufsbildenden mittleren Schule**²²⁰ (4,4%), **einer berufsbildenden höheren Schule** (4,5%) **sowie einer Lehre** (5,0%) auf. Diese Daten belegen die hohe berufliche Verwertbarkeit und Arbeitsmarktrelevanz der beruflichen Bildung in Österreich recht eindrucksvoll, zumal die AbsolventInnen von allgemeinbildenden höheren Schulen eine wesentlich höhere Arbeitslosenquote (9,7%) aufweisen. Insgesamt betrug nach dieser Berechnungsweise die Arbeitslosenquote für das Jahr 2021 in Österreich 6,2%.

Diese Ergebnisse zeigen deutlich, wie wichtig eine weiterführende (berufliche) Ausbildung zur Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos ist. Es sind daher weiterhin hohe und auch noch verstärkte Anstrengungen notwendig und sinnvoll, um die Quote von Jugendlichen ohne weiterführenden Bildungsabschluss niedrig zu halten und noch weiter zu verringern (vor allem auch bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund – vgl. Kapitel 17).

²¹⁹ Zeitreihenbruch aufgrund Erhebungsumstellung im Jahr 2021. Ein unmittelbarer Vergleich mit Ergebnissen vor 2021 ist nur eingeschränkt möglich.

²²⁰ Zur Gruppe der berufsbildenden mittleren Schulen werden hierbei allerdings sehr heterogene Ausbildungsformen (z. B. auch Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, Sportakademien etc.) gezählt.

Grafik 32-3 Arbeitslosenquote gemäß Labour Force-Konzept (ILO) nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2021*, Österreich)
(Arbeitslosenquote gemäß internationaler Definition)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

*Zeitreihenbruch aufgrund Erhebungsumstellung im Jahr 2021. Ein unmittelbarer Vergleich mit Ergebnissen vor 2021 ist nur eingeschränkt möglich.

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 AkademikerInnenarbeitslosigkeit bei dieser Berechnungsweise sein.

„Uni, Hochschule“ = Universität, (Fach-)Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt.

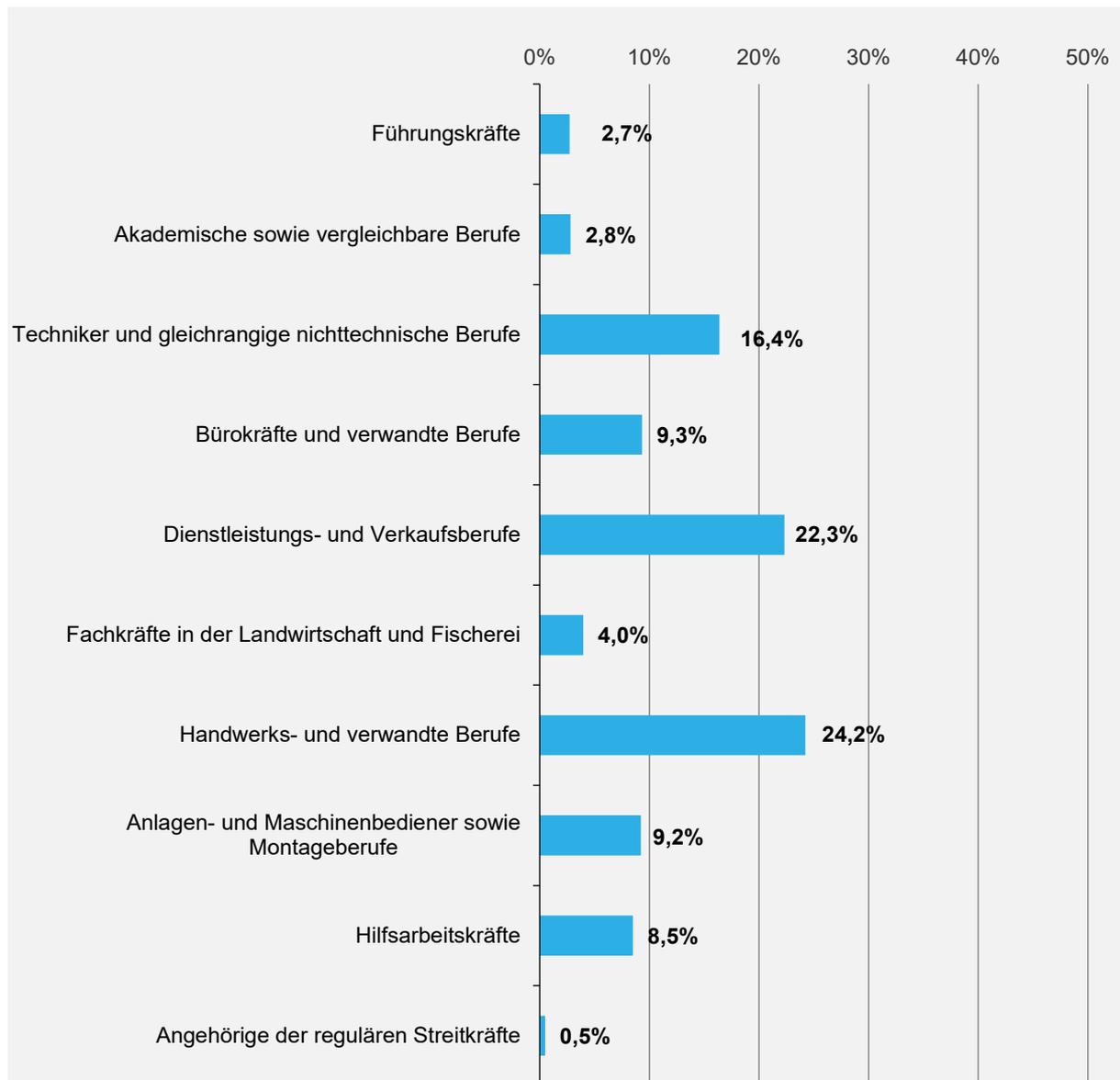
BMS inkl. Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, Sportakademien etc.

32.3 Beschäftigungslevels/Berufsgruppen von LehrabsolventInnen

8,5% der Erwerbstätigen mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre waren im Jahr 2021 gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung als Hilfsarbeitskräfte beschäftigt (vgl. Grafik 32-4). Dies bedeutet, dass umgekehrt daraus geschlossen werden kann, dass **91,5% der erwerbstätigen LehrabsolventInnen ausbildungsadäquat** – d. h. mindestens auf dem der Ausbildung entsprechenden Skill Level – **beschäftigt bzw. erwerbstätig** waren.

Grafik 32-4 Erwerbstätigkeit von LehrabsolventInnen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Spaltenprozente, Summe = 100%)

(Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre; 2021)

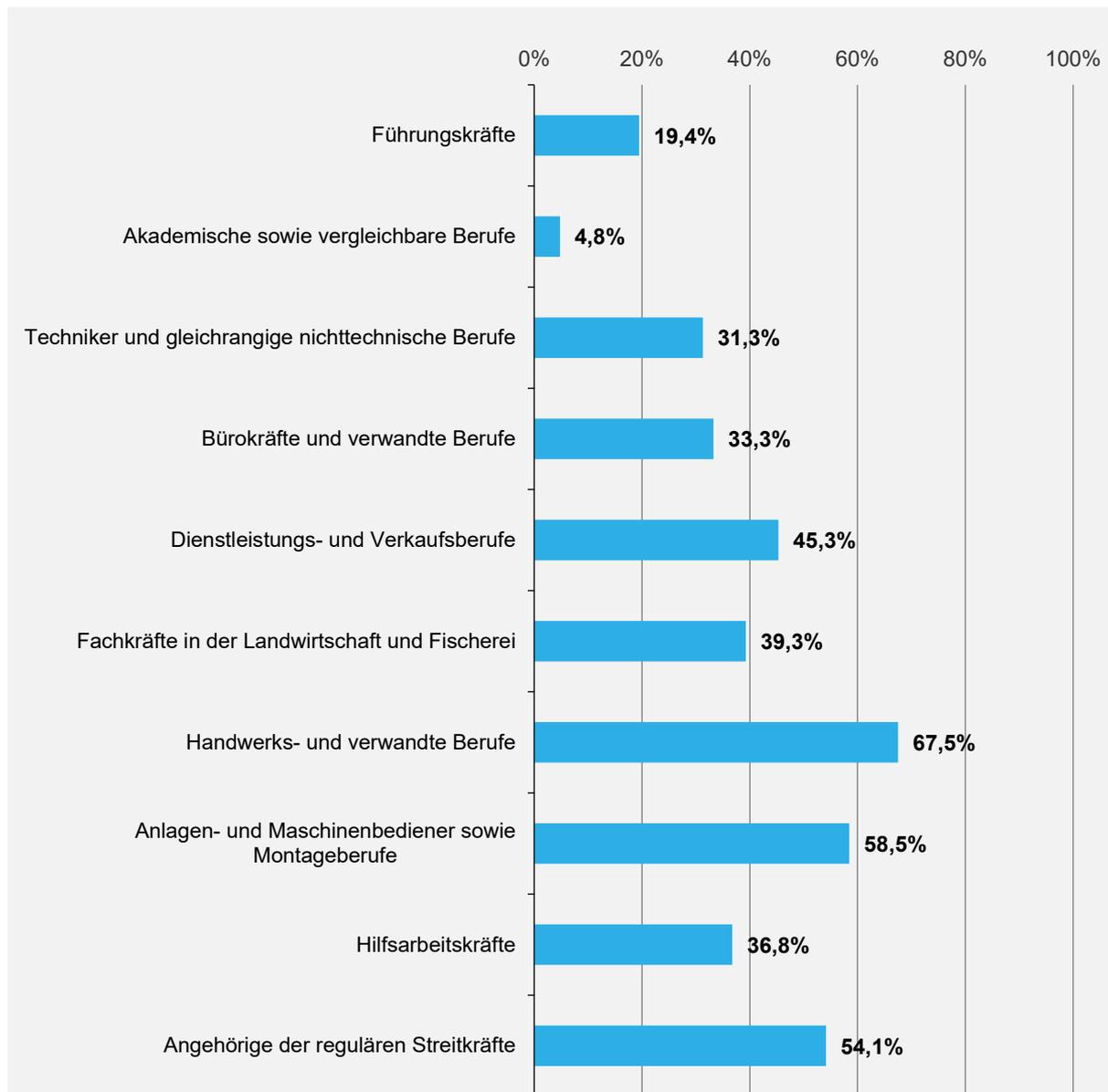


Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: „Führungskräfte“ = Führungskräfte in der Privatwirtschaft, Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete.

Grafik 32-4 kann auch umgekehrt (d. h. zeilenweise prozentuiert) betrachtet werden (vgl. Grafik 32-5). In diesem Fall wird also der Anteil von Erwerbstätigen, welche über eine Lehre als höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen, in der jeweiligen ISCO-Berufshauptgruppe dargestellt. Besonders hoch ist (2021) der Anteil von LehrabsolventInnen in den Berufsgruppen „Handwerks- und verwandte Berufe“ (68%) sowie „Anlagen- und MaschinenbedienerInnen sowie Montageberufe“ (59%).

Grafik 32-5 Anteil von LehrabsolventInnen unter den Erwerbstätigen nach ISCO-Berufshauptgruppen (Zeilenprozente, Summe > 100%)
(Erwerbstätige mit höchster abgeschlossener Ausbildung Lehre; 2021)



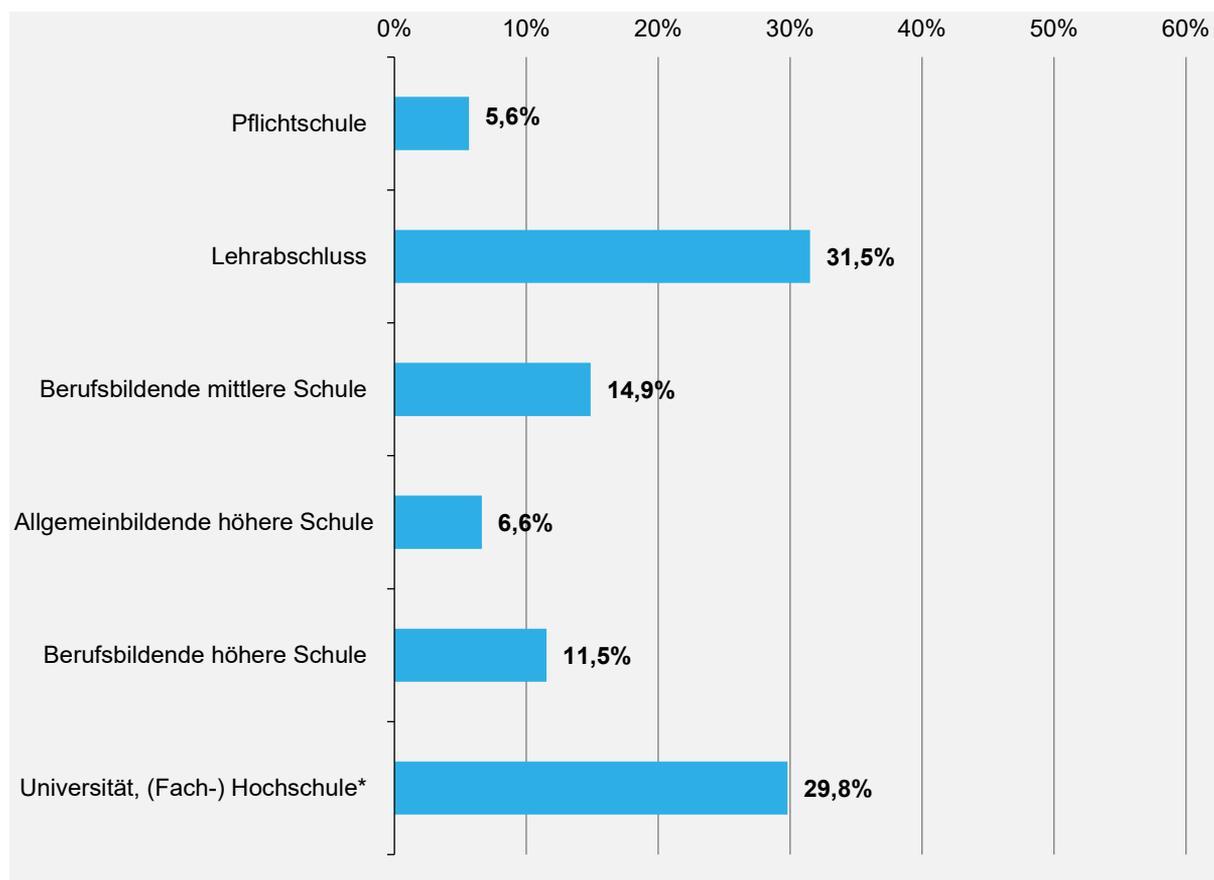
Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: „Führungskräfte“ = Führungskräfte in der Privatwirtschaft, Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete.

32.4 Lehre und Selbständigkeit

Rund 32% der Selbständigen in Österreich verfügen gemäß Arbeitskräfteerhebung 2021 (vgl. Grafik 32-6) über einen Lehrabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung. Die Lehre ist somit nach wie vor die häufigste Qualifikation von selbständig Erwerbstätigen in Österreich²²¹ und offensichtlich auch ein gutes „Sprungbrett“ zur Gründung oder Übernahme eines eigenen Unternehmens.

Grafik 32-6 Selbständig Erwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2021)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Selbständige ohne mithelfende Familienangehörige

* inkl. hochschulverwandte Lehranstalten

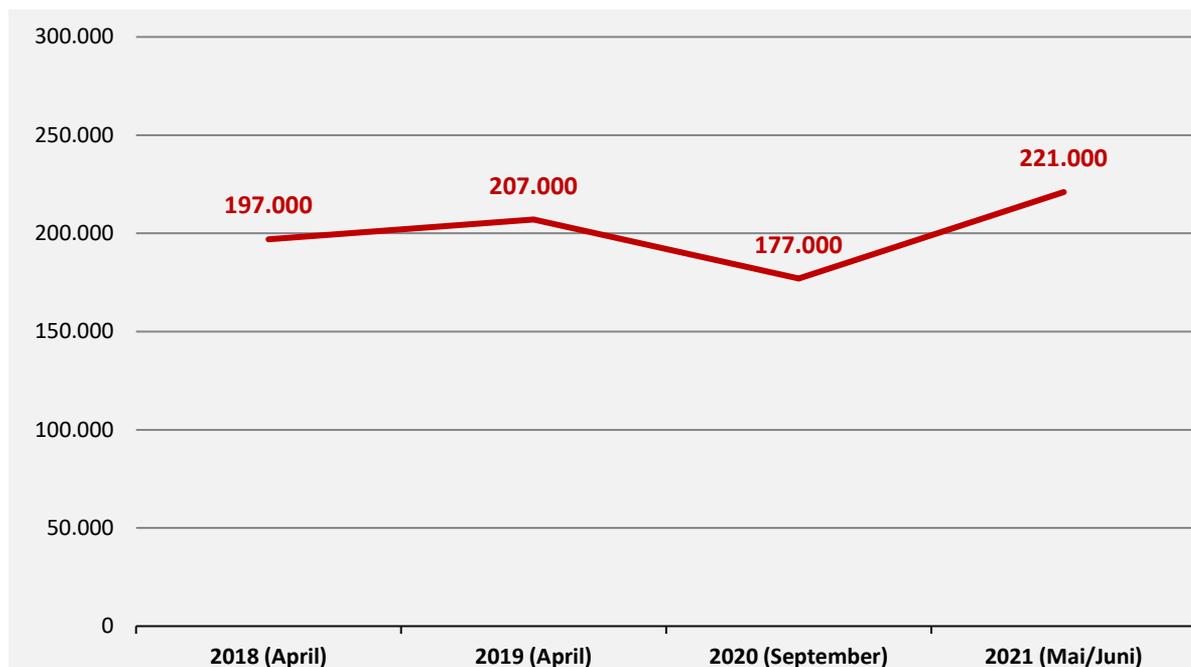
²²¹ Es kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil der LehrabsolventInnen unter den Selbständigen insgesamt sogar etwas über den genannten 31,5% liegt, weil ja auch Personen mit „höheren“ Abschlüssen vorher bzw. zusätzlich eine Lehre abgeschlossen haben können.

32.5 Lehre und Fachkräftemangel

Die Ergebnisse des im Mai/Juni 2021 zum vierten Mal vom ibw im Auftrag der WKO durchgeführten Fachkräftesradar²²² zeigen auf Basis einer österreichweiten Befragung von n=4.272 Betrieben, dass der Fachkräftemangel in Österreich einen neuen Höhepunkt erreicht hat: Trotz Nachwirkungen der „Corona-Krise“ ist davon auszugehen, dass sich im Mai/Juni 2021 der **Fachkräftemangel in Österreich** bereits auf einem neuen „**Allzeithoch**“ befand (zumindest seit den 1950-er Jahren, d.h. seit es verlässliche Daten) gibt. Hochgerechnet auf Österreich kann zum Befragungszeitpunkt Mai/Juni 2021 von einem geschätzten **Fachkräftebedarf (offene Stellen) von rund 221.000 Personen** (bezogen auf alle Mitgliedsbetriebe der WKO) ausgegangen werden, insgesamt rund 44.000 (+25%) mehr als im September 2020 und auch schon deutlich über „Vor-Corona-Niveau“ (+ 14.000 gegenüber April 2019). Auch die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Stellen befand sich übrigens (ab 1950 betrachtet) Ende Juni 2021 bereits auf einem neuen „Allzeithoch“ (rund 109.000) und ist in der Folge noch weiter gestiegen.

Grafik 32-7 Entwicklung der offenen Stellen für Fachkräfte

(Hochrechnung* für alle WKO-Mitgliedsbetriebe)



Quellen:

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2021 (n = 4.272 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2021);

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2020 (n = 4.431 Unternehmen; Durchführung: September 2020);

ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2019 (n = 4.613 Unternehmen; Durchführung: April 2019);

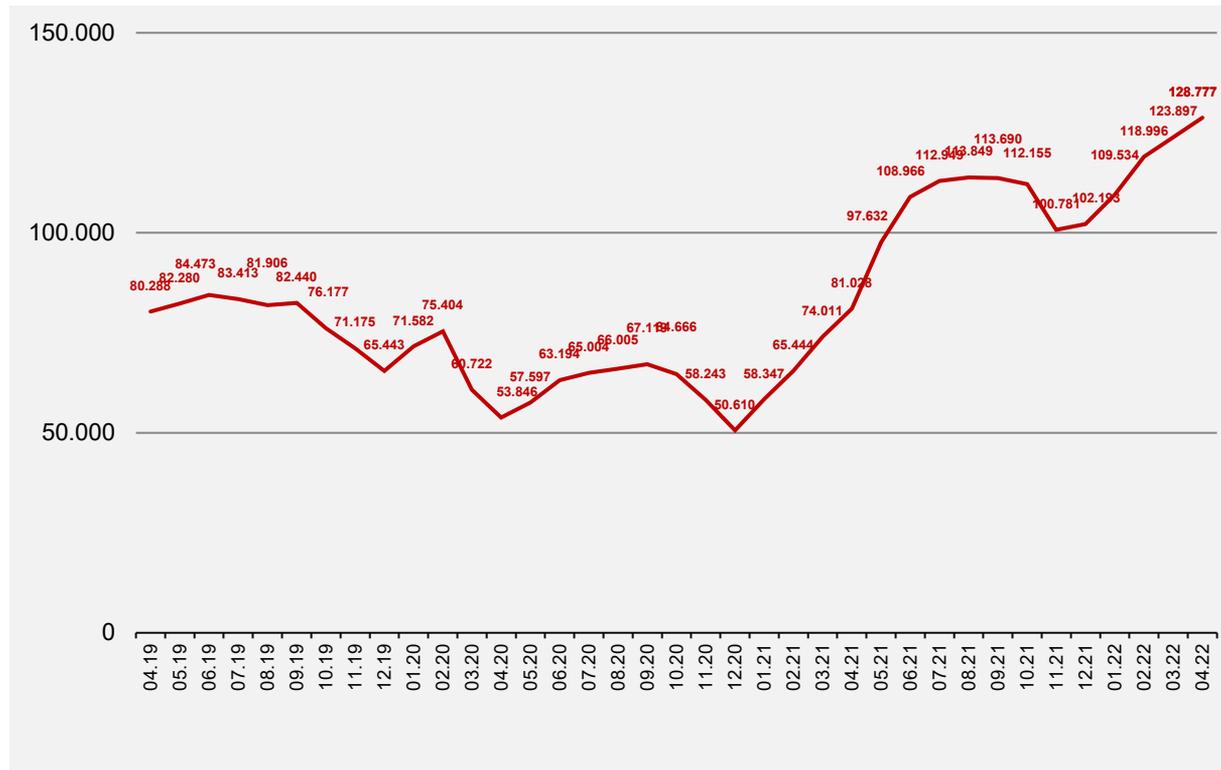
ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2018 (n = 4.462 Unternehmen; Durchführung: April 2018).

*Anmerkung: Gebundene Hochrechnung (Schichtung: Sparte x Unternehmensgrößenklasse)

²²² Dornmayr, Helmut / Riepl, Marlis (2021): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2021, Fachkräftesradar 2021, ibw-Forschungsbericht Nr. 207 im Auftrag der WKO, Wien.

Das (hohe und bisher noch nie dagewesene) Niveau des Fachkräftemangels in Österreich lässt sich auch anhand der beim AMS vorgemerkten offenen Stellen belegen, welche ja nur einen Teil der bei den Unternehmen verfügbaren offenen Stellen umfassen. Ende April 2022 waren 128.777 offene Stellen beim AMS vorgemerkt, so viele wie noch nie zuvor in Österreich, um über 48.000 mehr als vor der Corona-Pandemie im April 2019 (80.288).

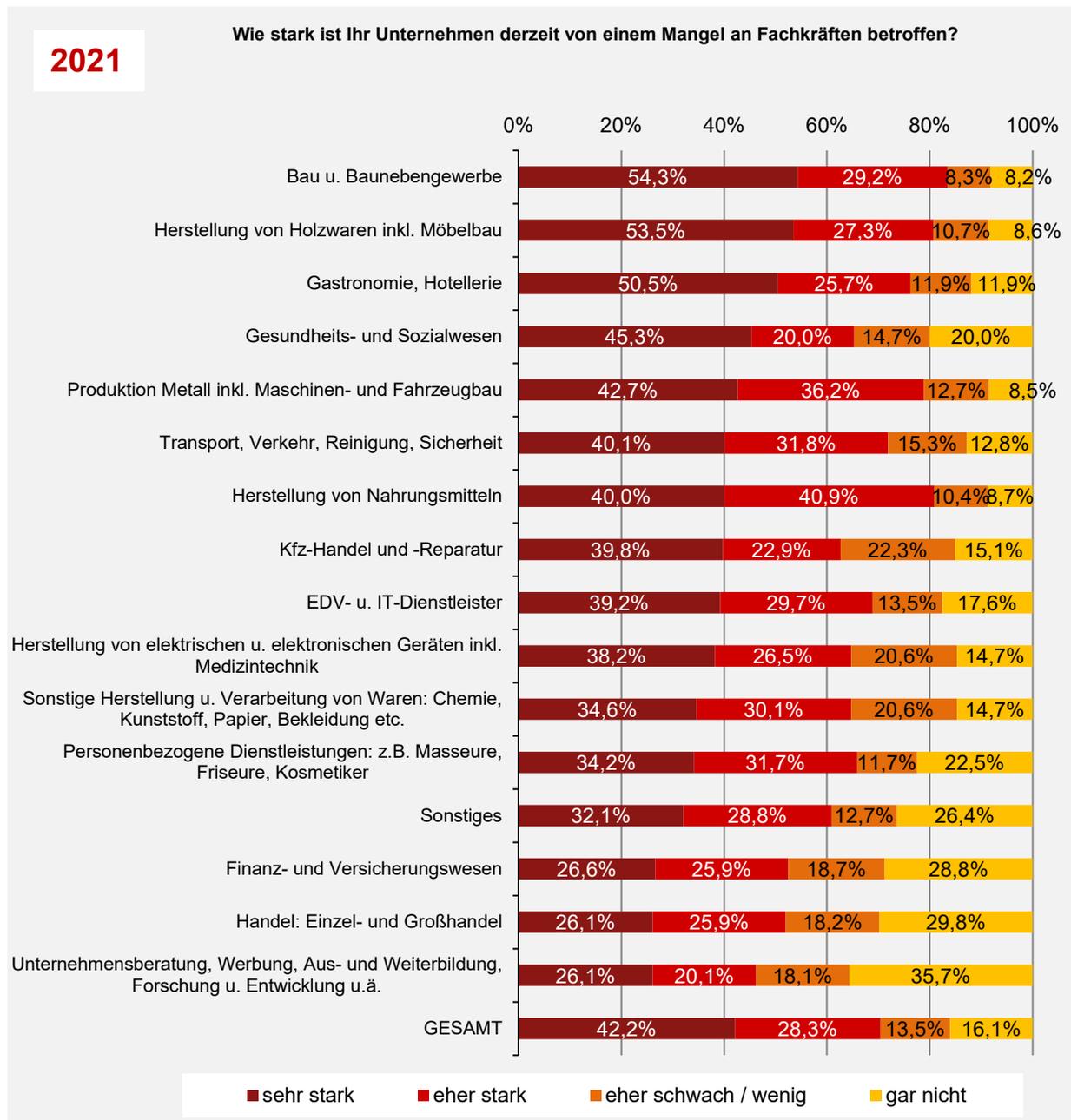
Grafik 32-8 Beim AMS gemeldete offene Stellen (Monatswerte)



Quelle: BMA: amis - Arbeitsmarktinformationssystem

42% der er mehr als 4.200 im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) im Mai/Juni 2021 befragten Unternehmen (Mitgliedsbetriebe) leiden unter **sehr starkem Fachkräftemangel**, weitere 28% unter eher starkem. Insgesamt gaben **84%** (70% davon sehr bzw. eher stark) der Betriebe an, dass sie aktuell vom **Mangel an Fachkräften** (zumindest in irgendeiner Form) **betroffen** sind (Befragungszeitpunkt: Mai/Juni 2021). **Besonders intensiv** wird der Mangel an Fachkräften **am Bau** (83,5%), **in der Herstellung von Holzwaren** (80,8%), **im Tourismus** (74,4%) **sowie im handwerklich-technischen Bereich insgesamt** erlebt.

Grafik 32-9 Einschätzung der Stärke des Fachkräftemangels zum Befragungszeitpunkt in den befragten Unternehmen nach Branchen (2021)

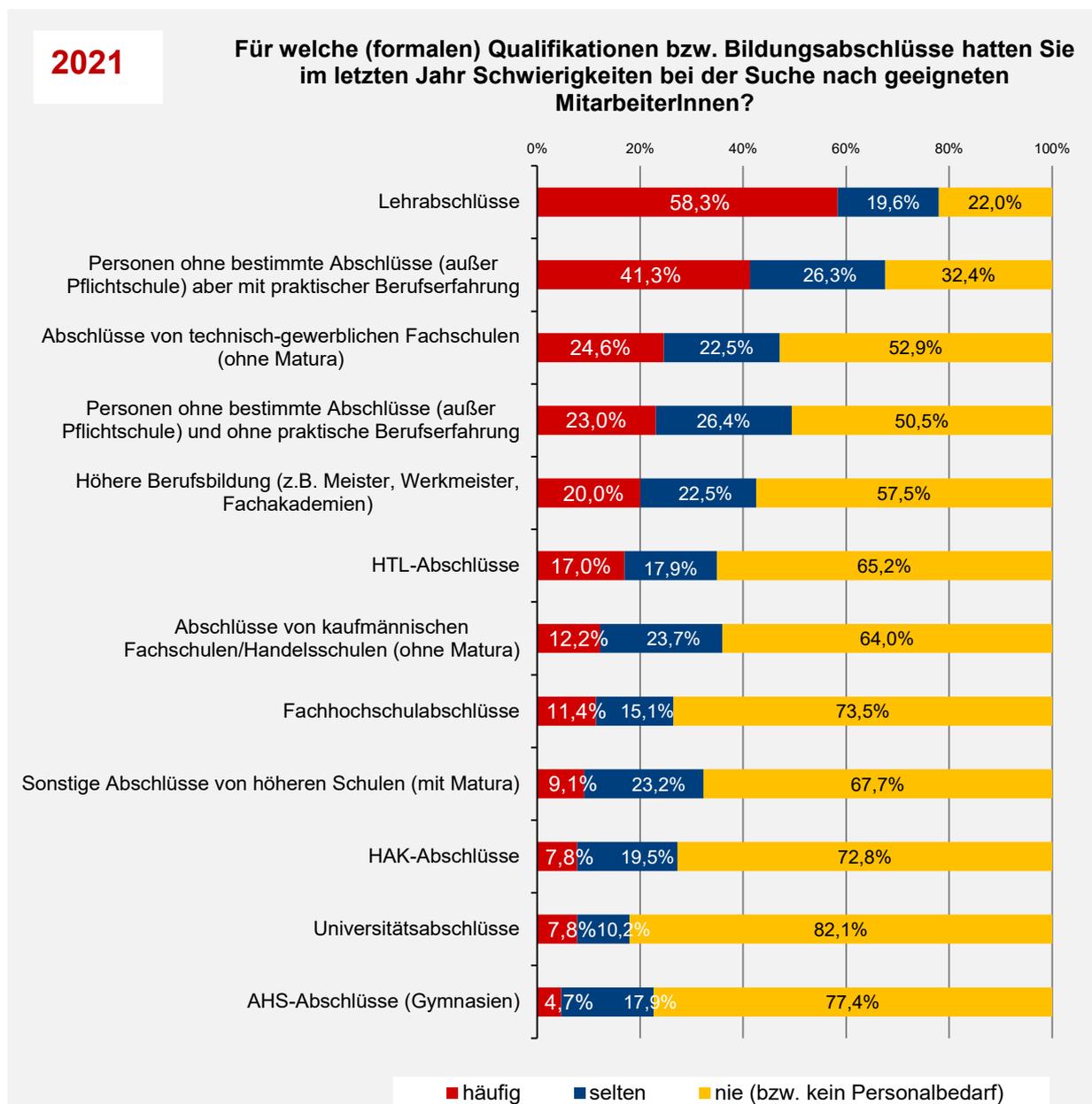


Quellen: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2021 (n = 4.272 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2021); Anmerkung: Die Kategorie „Sonstiges“ setzt sich v. a. aus den Branchen/Bereichen Arbeitskräfteüberlassung/-vermittlung, Bestattung, Dienstleistungen allgemeiner Art, Energieversorgung, Eventmanagement, Immobilienwesen, Kunst & Kultur, Rauchfangkehrer sowie Mischbetrieben zusammen.

In 70% der befragten Betriebe gab es zum Befragungszeitpunkt Mai/Juni 2021 offene Stellen für Fachkräfte. Nach Berufsgruppen betrachtet haben die Betriebe vor allem besondere Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte für Handwerksberufe zu finden (46%), gefolgt von TechnikerInnen außerhalb des IT-Bereichs (23%) und MitarbeiterInnen für das Gastgewerbe (18%).

Die häufigsten und **größten Rekrutierungsschwierigkeiten** bestehen **bei LehrabsolventInnen**, nicht zuletzt weil die absolute und relative Zahl an Erwerbspersonen mit Lehrabschluss seit Jahren rückläufig ist (vgl. auch Abschnitt 32.6). 58% der Betriebe mit spürbarem Fachkräftemangel hatten im letzten Jahr häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach MitarbeiterInnen mit Lehrabschlüssen (lediglich 11% bei Fachhochschulabschlüssen bzw. 8% bei Universitätsabschlüssen).

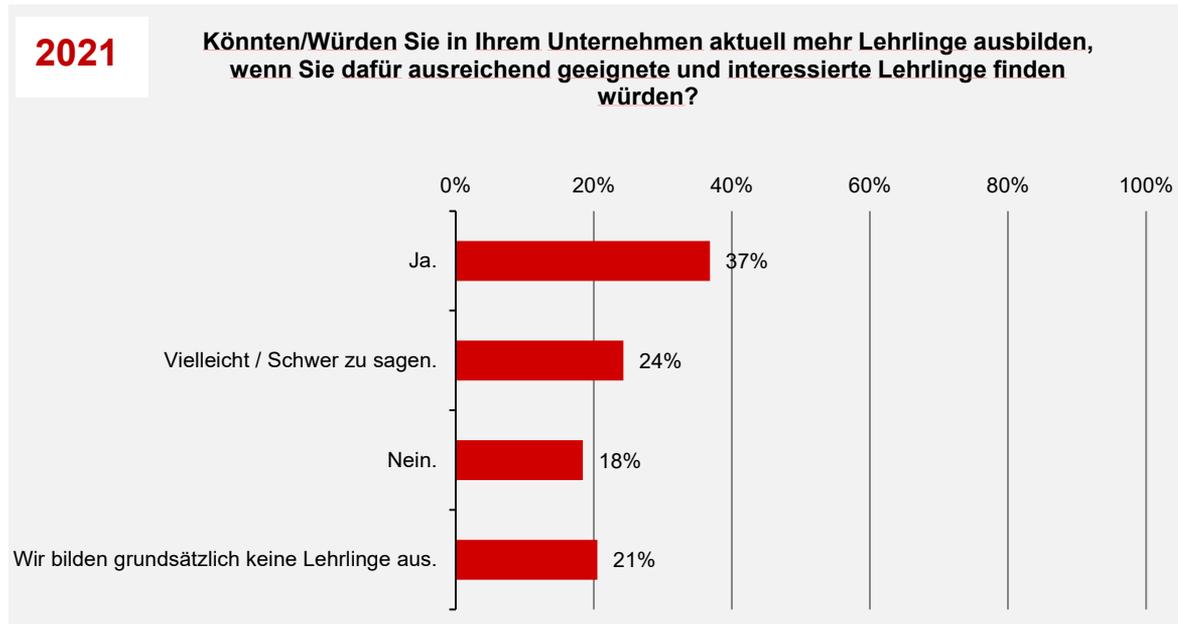
Grafik 32-10 Qualifikationen bzw. Bildungsabschlüsse, für welche die Unternehmen im letzten Jahr Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten MitarbeiterInnen hatten (unter jenen n = 3.585 (83,9%) Unternehmen, die angegeben haben, von einem Mangel an Fachkräften zumindest schwach betroffen zu sein)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2021 (n = 4.272 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2021)

Dies liegt aber nicht an einer mangelnden Ausbildungsbereitschaft der österreichischen Betriebe. Im Gegenteil: **Rund die Hälfte der Betriebe** (37% sicher, weitere 24% vielleicht) **könnte/würde mehr Lehrlinge ausbilden**, wenn sie dafür ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche finden würden. Unter jenen Betrieben, die grundsätzlich bereits Lehrlinge ausbilden, wollten sogar 46% sicher und 31% vielleicht mehr Lehrlinge ausbilden.

Grafik 32-11 Bereitschaft, mehr Lehrlinge auszubilden (ALLE Betriebe)

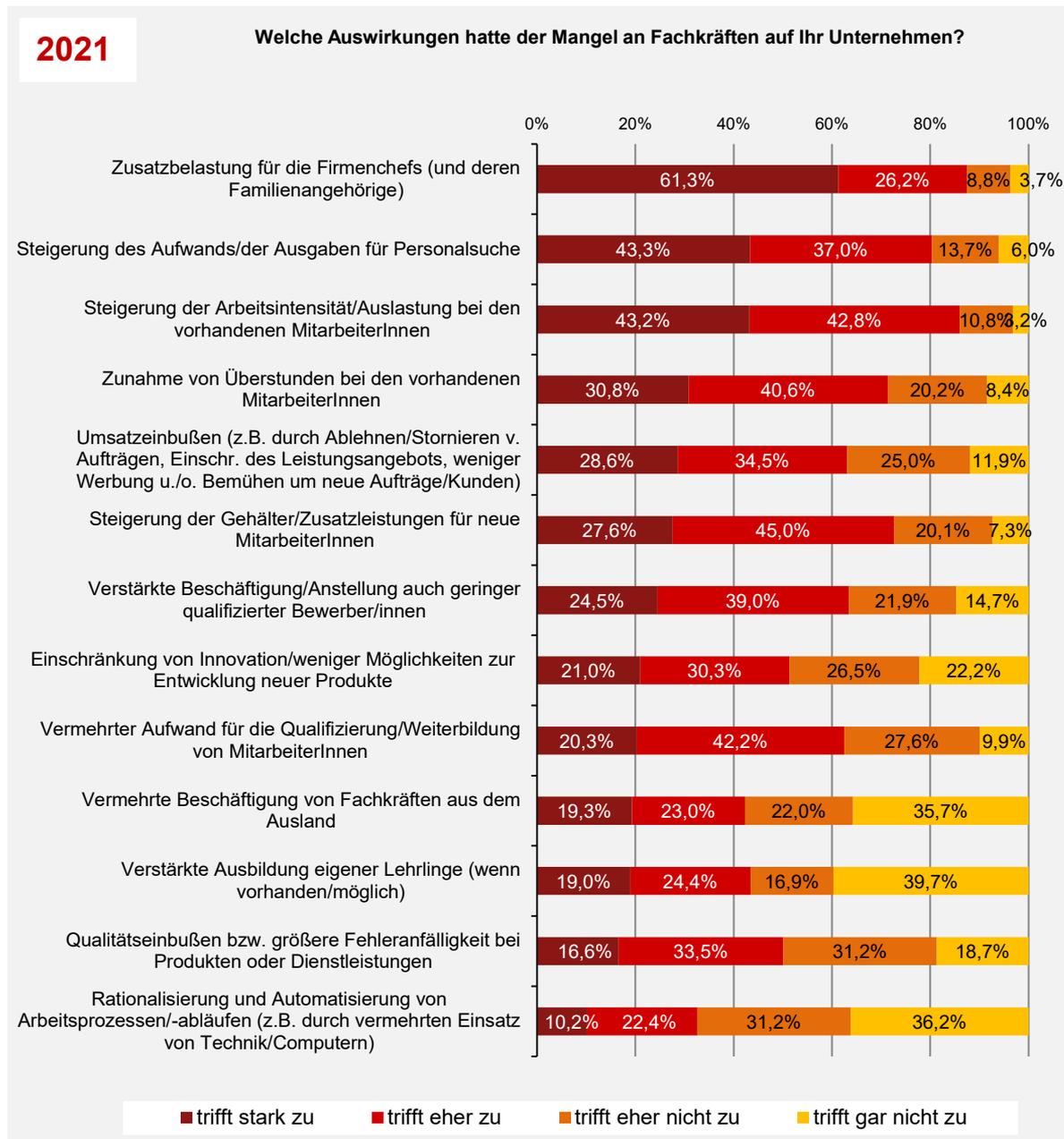


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2021 (n = 4.272 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2021)

Von den **Auswirkungen des Fachkräftemangels** sind in erster Linie die **Firmenchefs und deren Familienangehörige** (88% stark oder eher zutreffend) **sowie die aktuellen MitarbeiterInnen betroffen**, welche ebenfalls in Form von höherer Arbeitsintensität (86%) und mehr Überstunden (71%) die mangelnde Personalausstattung zu kompensieren haben. In **rund 63% der Betriebe**, welche vom Mangel an Fachkräften zumindest schwach betroffen waren, hat dieser zudem auch **zu Umsatzeinbußen** geführt (z. B. durch Ablehnung/Stornierung von Aufträgen, Einschränkung des Leistungsangebots, weniger Werbung, weniger Bemühen um neue Aufträge/KundInnen etc.). Gleichzeitig haben die Unternehmen aber **steigende Aufwendungen für die Personalsuche** (80%), **Gehälter** (73%) und **Qualifizierung/Weiterbildung** (63%). Als Folge des Fachkräftemangels müssen häufig auch geringer qualifizierte BewerberInnen eingestellt werden (73%) und die **Möglichkeiten zur Innovation bzw. Entwicklung neuer Produkte sind eingeschränkt** (51%). In weiterer Konsequenz kommt es daher zu deutlichen **Qualitätseinbußen** bei Produkten und Dienstleistungen (50%), mit welchen wiederum mittel- und langfristige höhere Kosten (z.B. für Reparaturen/Reklamationen) verbunden sind.

79% der befragten Betriebe erwarten/befürchten in den nächsten 3 Jahren eine weitere Verschärfung/Zuspitzung des Fachkräftemangels in ihrer Branche (59% erwarten sogar eine starke Zunahme).

Grafik 32-12 Auswirkungen des Fachkräftemangels in den Unternehmen (
 (unter jenen n = 3.585 (83,9%) Unternehmen, die angegeben haben, von einem Mangel an Fachkräften zumindest schwach betroffen zu sein)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2021 (n = 4.272 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2021)
 Anmerkung: Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

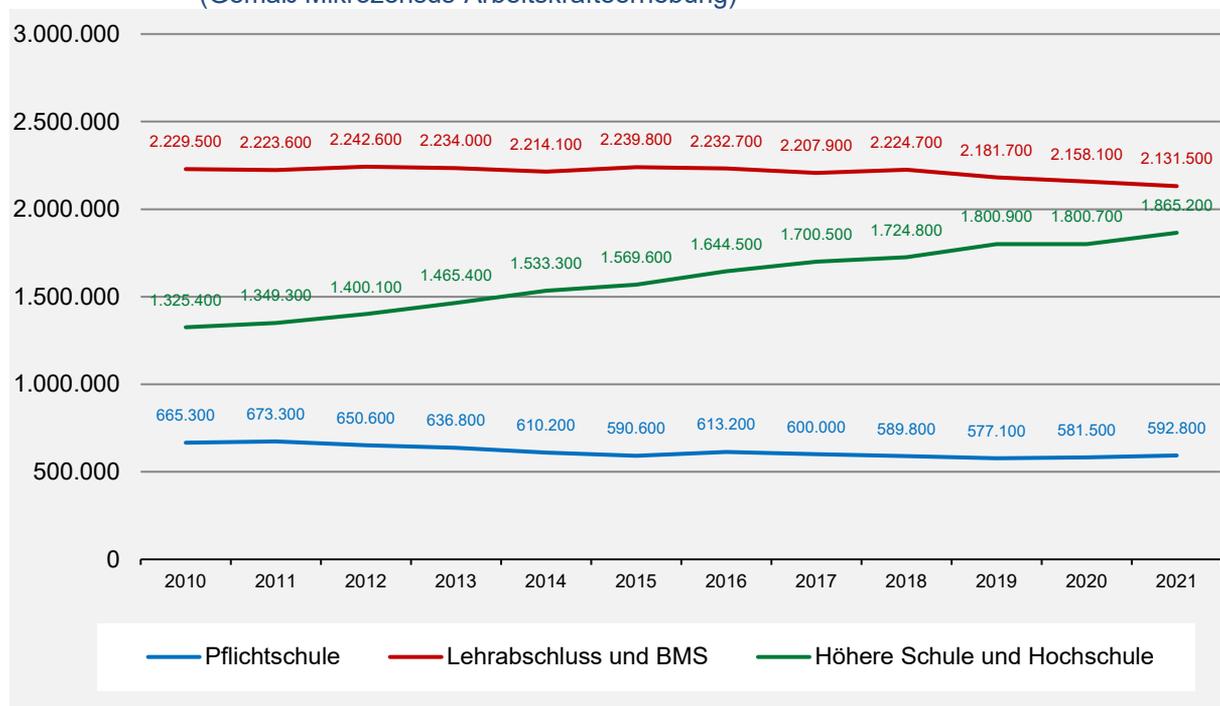
32.6 Exkurs: Zum Mangel an „mittleren“ Qualifikationen (v.a. Lehrabschlüssen)

Der große Mangel an den sog. „mittleren“ Qualifikationen (gemeint sind in erster Linie Lehrabschlüsse und in zweiter Linie Abschlüsse von (vor allem technischen) Fachschulen ohne Matura) bzw. die dafür artikulierten Rekrutierungsschwierigkeiten bedürfen einer kurzen näheren Erläuterung, zumal in der Öffentlichkeit häufig vor allem der Bedarf an den sog. „höheren“ (Matura) und „höchsten“ (Hochschulen) Qualifikationen thematisiert wird. 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 Erwerbspersonen²²³ mit Lehre oder Fachschule als höchstem Bildungsabschluss in den letzten Jahren (zumindest ab 2018) rückläufig war, auch wenn diese Qualifikationsebene nach wie vor die mit Abstand größte Gruppe an Erwerbspersonen umfasst. Dies lässt sich aus den Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (vgl. Grafik 32-13) deutlich erkennen. Seit 2010 (und auch schon davor) ist hingegen die Zahl der Erwerbspersonen mit höheren und tertiären Bildungsabschlüssen stark gestiegen (mit einem Plus von über 500.000 Erwerbspersonen).

Der starke Bedarf bzw. der große Mangel an mittleren Qualifikationen kann daher auch darauf zurückgeführt werden, dass die Zahl der am Arbeitsmarkt verfügbaren Personen mit Lehrabschlüssen und Fachschulabschlüssen tendenziell sinkt. In ähnlicher Form gilt dies auch für Personen, welche lediglich (bzw. maximal) die Pflichtschule abgeschlossen haben. Die Zahl der insgesamt verfügbaren Erwerbspersonen ist (wie auch die Zahl der Beschäftigten) hingegen seit 2010 deutlich gestiegen, was vor allem auf die starke Zunahme an AbsolventInnen höherer Schulen und Erwerbspersonen mit Hochschulabschlüssen zurückzuführen ist.

Grafik 32-13 Erwerbspersonen nach höchster abgeschlossener Ausbildung
(Gemäß Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung)



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) + ibw-Berechnungen

²²³ Erwerbspersonen = Erwerbstätige + Arbeitslose.

33 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Der vorliegende Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich mit dem Fokus auf die Jahre 2020 und 2021 ist überschattet durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des sog. „Coronavirus“ (COVID-19-Erkrankungen), deren Auswirkungen auf die Beschäftigung und Ausbildung von Jugendlichen daher auch einen spezifischen Schwerpunkt in diesem Bericht bilden. Unter anderem hat die „Corona-Krise“ zu einem Rückgang der Zahl der Lehrlinge und zunächst zu einem Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit geführt. Der Rückgang der Lehrlingsausbildung ist nicht nur auf die besonderen wirtschaftlichen Herausforderungen der Unternehmen sondern zu einem wesentlichen Teil auch auf ein gesunkenes Interesse der Jugendlichen an einer Lehrlingsausbildung zurückzuführen, von dem vor allem der von den Auswirkungen der Pandemie und den Maßnahmen zu deren Bekämpfung besonders in Mitleidenschaft gezogene Tourismus betroffen war. Im Fremdenverkehr hat (trotz oder wegen der besonderen wirtschaftlichen Probleme durch die „Corona-Krise“) von Dezember 2019 bis Dezember 2021 die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen sogar besonders stark zugenommen, während die Zahl der Lehrstellensuchenden zurückgegangen ist. Die Vermutung liegt daher nahe, dass sich die eingeschränkten und ungewissen Arbeitsmöglichkeiten (Stichwort „Lockdowns“) und erschwerten Arbeitsbedingungen (z.B. Maskenpflicht) während der Pandemie (zusätzlich) negativ auf die Attraktivität der Branche Tourismus ausgewirkt haben.

Inwieweit die Auswirkungen auf die Ausbildungsbereitschaft bzw. das Bildungswahlverhalten der Jugendlichen nachhaltig und dauerhaft sein werden, wird nicht zuletzt auch von den gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen mitbestimmt werden. Bisher lässt sich vermuten, dass für den Rückgang der Lehrlingszahlen seit Beginn der Corona-Pandemie beispielsweise auch die Erleichterung der Aufstiegsregeln in den weiterführenden Schulen (auf Basis der COVID-19-Schulverordnungen) oder reduzierte Möglichkeiten der Berufsorientierung (inkl. der Berufspraktischen Tage) eine Rolle spielten.

Die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr lag jedenfalls Ende Dezember 2021 in der Sparte „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ beachtliche 25% unter dem Wert vom Dezember 2019, im Dezember 2020 war der Rückgang gegenüber 2019 noch dramatischer gewesen (- 33%). Im Hinblick auf die Sicherung einer bedarfsgerechten und qualitätsvollen Ausbildungsvielfalt und die Vermeidung eines (bereits hohen) Fachkräftemangels in dieser Branche sind diese Werte alarmierend. Immerhin gibt es im laufenden Jahr 2022 eine leichte „Aufholtendenz“: Von Dezember 2021 bis April 2022 ist die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in der Sparte „Tourismus & Freizeitwirtschaft“ um 7% gestiegen.

Insgesamt war Ende 2021 zumindest eine Zunahme der Lehrlinge im 1. Lehrjahr gegenüber Ende 2020 zu beobachten (+ 4%), auch wenn das Niveau von Ende 2019 noch nicht erreicht werden konnte (-2% insgesamt, bzw. -4% in Ausbildungsbetrieben). Auch der Anteil der Jugendlichen eines Altersjahrgangs, welche sich für den Beginn einer Lehrausbildung entscheiden, lag gemäß vorläufiger Daten im Jahr 2021 (38,7%) noch nicht auf dem Niveau von 2019 (39,6%), aber deutlich über dem Wert von 2020 (37,0%).

Darüber hinaus wurde natürlich auch die Qualität und Umsetzung der Lehrlingsausbildung von den Herausforderungen der COVID-19-Pandemie in großem Umfang tangiert, man denke etwa an die Schließung von Betrieben und Schulen, Möglichkeiten und Grenzen der Durchführung von Home-Schooling und Distance-Learning, die mangelnde Ersetzbarkeit praktischer Ausbildungs- und Arbeitserfahrungen, die Absage vieler Maßnahmen und Veranstaltungen (z.B. zur Weiterbildung, zur Teambildung), die eingeschränkten Möglichkeiten zur Berufsorientierung schon im Vorfeld, etc.

Sehr positive Signale kommen hingegen vom Arbeitsmarkt: Im Jänner 2022 lag die Arbeitslosenquote der Unter-25-Jährigen mit 6,6% bereits wieder unter dem Wert von Jänner 2020 (7,5%), d.h. unter dem „Vor-Corona-Krisen-Niveau“. Auch die Zahl der beim AMS vorgemerkten offenen Stellen, welche ja nur

einen Teil der bei den Unternehmen verfügbaren offenen Stellen umfassen, befindet sich auf einem „Allzeithoch“. Ende März 2022 waren 123.897 offene Stellen beim AMS vorgemerkt, so viele wie noch nie zuvor in Österreich, um über 47.000 mehr als vor der Corona-Pandemie im März 2019 (76.421).

Gerade dies zeigt aber auch die wachsende Herausforderung des **Fachkräftemangels** in Österreich. Mit dem Rückgang an Jugendlichen und Lehrlingen in den letzten Jahrzehnten sind lange Zeit auch die Zahl der Lehrbetriebe sowie der Anteil der Lehrlinge an den Beschäftigten kontinuierlich gesunken. In Zusammenhang mit der bevorstehenden massiv steigenden Zahl an Pensionierungen (der sog. „Baby-boomer-Generation“) ist daher davon auszugehen, dass die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte nicht ausreicht, um den bestehenden und noch verstärkt drohenden Fachkräftemangel hintanzuhalten. Dieser ist bereits in vielen Branchen und Regionen massiv spürbar. Als besondere Herausforderung der österreichischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik kann die Problematik des regionalen „Mismatch“ von Angebot und Nachfrage betrachtet werden, d.h. einem relativ hohen Arbeitskräfteangebot in Wien steht ein besonders hoher Fachkräftemangel in manchen (vor allem den westlichen) Bundesländern gegenüber, und das obwohl in diesen Bundesländern die Bedeutung und Inanspruchnahme der Lehrlingsausbildung ohnehin viel höher ist als im Osten Österreichs.

Gleichzeitig gibt es nach wie vor eine relevante Zahl an Jugendlichen, deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration als unzufriedenstellend bezeichnet werden muss (Jugendliche mit Migrationshintergrund sind darunter stark überrepräsentiert). Rund 6% der Jugendlichen verlassen die Pflichtschule ohne weitere Folgeausbildung, dazu ist noch die Zahl der späteren (endgültigen) Drop-Outs im weiterführenden Bildungswesen zu ergänzen. In Summe verfügen dadurch rund 15% der 20-24-Jährigen in Österreich (noch) über keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss.

Angesichts der hohen lebensbiographischen Bedeutung einer erfolgreichen Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration für Jugendliche und nicht zuletzt auch angesichts des Fachkräftemangels in Österreich erfordert dies **dringenden Handlungsbedarf**. Es bedarf **attraktiver Impulse und Anreize zur Steigerung der (freiwilligen) Ausbildungsbereitschaft von Jugendlichen (insbesondere auch jener mit Migrationshintergrund)**. Einige der nachfolgenden Empfehlungen könnten dazu wesentliche Beiträge leisten.

Mögliche **Maßnahmen/Strategien zur Optimierung der Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich** werden im Folgenden beschrieben:

- Etablierung neuer und **flexiblerer Ausbildungskonzepte** zur Erschließung neuer Zielgruppen und zur Nach- und Umqualifizierung von Erwachsenen unter Nutzung bereits erworbener Kompetenzen und Erfahrungen: für BerufswechslerInnen, für formal gering Qualifizierte mit hohen Praxiskompetenzen/-erfahrungen, für WiedereinsteigerInnen (z.B. durch bedarfsgerechte Adaptierung der „Lehre mit reduzierter Ausbildungszeit“²²⁴ wie sie bereits in der BAG-Novelle 2020 entwickelt wurde), für mobilitätswillige und -fähige Auszubildende (z.B. mittels „geblockter“ Ausbildung mit längeren ausbildungsfreien Zeiten für Heimatbesuche), für Personen mit Migrationshintergrund etc. Als Good-Practice-Beispiel kann hier u. a. das Projekt „Du kannst was“ fungieren. In diesem Sinne könnte künftig auch eine stärkere Verbindung der Lehrlingsausbildung mit den Angeboten der Erwachsenenbildung entstehen (modulare Ausbildungsprogramme).
- Gezielte **Förderung der Tourismuslehrberufe**, deren Attraktivität unter den Bedingungen und Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie besonders gelitten hat (Stichworte:

²²⁴ Derzeit ist im Rahmen der „Lehre mit reduzierter (und entsprechend verlängerter) Ausbildungszeit“ der Berufsschulbesuch nur im „Vollzeitmodus“ möglich, wodurch genau jene Personengruppen, für die nur eine Teilzeitausbildung möglich ist, erst recht weiterhin nicht erreicht werden. Dies erklärt auch die aktuell sehr niedrigen Teilnahmezahlen im niedrigen zweistelligen Bereich.

mehr offene Lehrstellen, weniger Lehrstellensuchende). Die eingeschränkten und ungewissen Arbeitsmöglichkeiten (Stichwort „Lockdowns“) und erschwerten Arbeitsbedingungen (z.B. Maskenpflicht) während der Pandemie scheinen sich (zusätzlich) negativ auf die Attraktivität der Branche Tourismus ausgewirkt zu haben.

- Ausbau der **Angebote zur bedarfsorientierten Vorqualifikation** (Deutsch, Englisch, angewandte Mathematik, interkulturelle Kompetenzen etc.) **für jugendliche und erwachsene AsylwerberInnen**²²⁵, **Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und Vertriebene gemäß Vertriebenen-Verordnung** (Anm.: Good-Practice-Beispiele sind etwa „Auf Linie 150“ in Salzburg bzw. „Jugendcollege“ in Wien.) mit dem besonderen Fokus auf die Ermöglichung einer Vermittlung in einen „Mangelberuf“. Parallel dazu ist auch der noch stärkere Ausbau der **begleitenden Mentoringprogramme** zur Integration von jugendlichen AsylwerberInnen, subsidiär Schutzberechtigten und anerkannten Flüchtlingen in die Lehrlingsausbildung anzuregen: So wie Lehrbetriebe gerne auch in Kontakt zu den Eltern von Lehrlingen treten, sollen auch bei Flüchtlingen zusätzliche Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. Damit könnten auch bei Lehrbetrieben Ängste vor zu hoher und alleiniger Verantwortung bei der Ausbildung von Flüchtlingen reduziert werden.
- **Systematisierung der kompetenzorientierten Lehrberufsentwicklung und laufenden Berufsbildmodernisierung** (etwa über Ausbildungsversuche) als Reaktion auf ökonomische Entwicklungen und neue gesellschaftliche Trends. Ein Beispiel könnte ein Berufsbild „Spezialitäten-Koch/Köchin“ mit verschiedenen Ausbildungsfeldern/Schwerpunkten/Modulen für VegetarierInnen, VeganerInnen, Lebensmittelunverträglichkeiten, Bio-Produkte, Ethno-Küche (Italien, Indien, Lateinamerika, Arabien, etc.), religiöse Kochtraditionen/-gebote (z.B. muslimische oder koschere Speisen) sein. Damit könnten sowohl neue Lehrlinge/Jugendliche als auch neue Lehrbetriebe und Kundengruppen (Öko-Tourismus, etc.) angesprochen werden. Zusätzlich gilt es, die Lehrlingsausbildung an sich verändernde Qualifikationsanforderungen (Stichworte Digitalisierung, Klimaschutz etc.) heranzuführen. Wesentliche Schritte in diese Richtung werden und wurden bereits laufend gesetzt, etwa auch mit dem Berufsbild-Screening 2019, das nunmehr (lt. BAG-Novelle 2020) in einem Fünf-Jahres-Rhythmus wiederholt werden soll.
- (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).
- Insbesondere im Rahmen der Erfahrungen des überregionalen Einstiegs in die duale Ausbildung haben sich die Organisation von Wohnung sowie die Finanzierung des Lebensunterhalts aufgrund des Lehrlingseinkommens als Herausforderungen dargestellt. Es wird angeregt zu prüfen, ob bzw. gegebenenfalls wie insbesondere sozial bedürftige und/oder bereits erwachsene Lehrlinge, z.B. durch **zielgerichtete Lehrlingsstipendien oder Ausbildungsbeihilfen**, in ihrer Lebenssituation besser unterstützt werden könnten. Eine solche Maßnahme könnte zur Erleichterung der Mobilität von (potenziellen) Lehrlingen, zur persönlichen Stabilisierung und

²²⁵ Für jugendliche AsylwerberInnen bis zu 25 Jahren gibt es in allen Lehrberufen, in denen ein nachgewiesener Lehrlingsmangel besteht (werden auf Landesebene festgelegt) sowie in den Mangelberufen der Rot-Weiß-Rot - Karte die Möglichkeit der Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für die Dauer der Lehrzeit. Voraussetzung für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung ist u. a., dass der/die Asylwerber/-in zumindest seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen ist. Weiters wird vom AMS in jedem Einzelfall geprüft, ob für die Besetzung dieser Lehrstelle keine bevorzugte und gleich qualifizierte Ersatzarbeitskraft erfolgreich vermittelt werden kann (Arbeitsmarktprüfung). (Quelle: WKÖ)

damit zur Vermeidung von Lehrabbrüchen sowie zur Unterstützung der Integration von Personen mit Asylstatus bzw. subsidiärem Schutz beitragen. Weiters wäre eine angemessene finanzielle Unterstützung in sozial schwieriger Lage auch ein Anreiz- und Attraktivitätsinstrument für die beschriebene Zielgruppe, insb. im Hinblick auf die Aufnahme oder Fortsetzung einer beruflichen Erstausbildung.

- Zur Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung in Österreich ist auch **die Entwicklung neuer Angebote/Modelle einer höheren (tertiären) Berufsbildung** (vgl. etwa die Schweiz) anzuregen, um das bewährte und so bedeutende System der beruflichen Bildung (insb. der Lehrlingsausbildung) in Österreich langfristig zu sichern und mit entsprechend attraktiven Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu verknüpfen.
- Zur erfolgreichen Umsetzung einer „AusBildung(splicht) bis 18 (Jahre)“ sind adäquate Vorbereitungsmaßnahmen zu treffen: Eine wesentliche (wenngleich auch für die Lehre nicht formale) Voraussetzung für das Erreichen weiterführender Abschlüsse ist das **Erreichen eines** vorhergehenden **erfolgreichen Pflichtschulabschlusses**, somit auch das Verhindern eines vorzeitigen Ausscheidens aus der Pflichtschule und generell das Vorhandensein ausreichender Basisqualifikationen, um den (oftmals steigenden) Anforderungen weiterführender Ausbildungen gerecht werden zu können. Dabei ist es zielführend, die Schulpflicht nicht ausschließlich mit dem Absolvieren von Jahren sondern auch mit dem **Erreichen von Bildungszielen** (z. B. positiven Abschlüssen) zu verknüpfen. Die gängige Praxis der Anrechnung der Vorschulzeit auf die Erfüllung der Schulpflicht ist gerade für die in besonderem Maße notwendige Förderung von benachteiligten Kindern/Jugendlichen nicht zu begrüßen. Als weiterer relativ rasch zu realisierender Schritt in diese Richtung könnte insbesondere das Ausscheiden vor dem Erreichen der 9. Schulstufe beispielsweise dadurch verhindert/verringert werden, dass die neunjährige Schulpflicht auf (mindestens) zehn Jahre erstreckt wird, wenn im Zuge der Schulpflicht die 9. Schulstufe noch nicht erreicht wurde. Damit könnte die Zahl positiver Hauptschulabschlüsse erhöht und das Erreichen der für die Berufsorientierung und die Berufsinformation so wichtigen 9. Schulstufe (z. B. im Rahmen der Polytechnischen Schule) erleichtert werden.
- Zur Vermeidung des frühen Ausscheidens aus dem Bildungssystem ist an erster Stelle der Ausbau und die Intensivierung der **Berufsorientierung, Bildungs- und Berufsberatung** und die Sicherstellung eines niederschweligen Zugangs (z. B. durch sozialpädagogische Begleitung, die direkt in der Schule ansetzt) zu nennen. Studien²²⁶ 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. Schulstufe²²⁷ erscheint daher von hoher Bedeutung. Letzten Endes ist – angesichts der relativ frühen und weitreichenden Bildungswahlentscheidungen nach der 8. Schulstufe – die Schule auch der einzige Ort, wo alle Jugendlichen institutionell und rechtzeitig erreicht werden können. Zur Umsetzung eines intensivierten Berufsorientierungsunterrichtes in der Pflichtschule wäre zudem die verstärkte Beiziehung von externen Arbeitsmarkt- und BildungsexpertInnen und entsprechend qualifizierten BeraterInnen anzuraten. Um auch die verstärkte Nutzung außerschulischer Berufsorientierungsangebote zu fördern (z. B. den Besuch von Berufsinformationszentren, Bildungsmessen oder die Durchführung berufspraktischer Tage („Schnupperlehre“)), könnten

²²⁶ Z.B.: Dornmayr, Helmut / Schlögl, 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.

²²⁷ Derzeit nur eine Wochenstunde als eigener Unterrichtsgegenstand in der 7. oder 8. Schulstufe der Neuen Mittelschulen verpflichtend.

zudem Instrumente herangezogen werden, welche die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten mit entsprechenden „Incentives“ verbinden (z. B. in Form von Berufsorientierungspässen, welche die Angebotsnutzung mit Gutscheinen „belohnen“), da eine ausreichende Berufsorientierung und eine an den eigenen Bedürfnissen und Fähigkeiten orientierte und mit den Erfordernissen des Arbeitsmarktes abgestimmte Bildungs- und Berufswahl als Fundament erfolgreicher Bildungs- und Berufskarrieren betrachtet werden kann.

- In diesem Zusammenhang ist auch eine **Steigerung der Praxisorientierung** im gesamten Bildungswesen – vor allem aber **in der Pflichtschule** – anzuregen (z. B. mittels Betriebspraktika für LehrerInnen), um einerseits die Integration von Jugendlichen mit praktischen Begabungen in das (duale oder vollzeitschulische) Bildungssystem zu forcieren (weitere Senkung der Drop-Out-Quote) und um andererseits die Entwicklung und Entdeckung solcher Begabungen überhaupt erst zu ermöglichen und speziell auch das Interesse für handwerklich-technische Berufe zu wecken und zu fördern. Zu diesem Zwecke ist auch die Etablierung bzw. der Ausbau eines handwerklich-technischen Unterrichtes in der Pflichtschule anzuregen, wobei als wichtigste Prämisse die praktische Verwertbarkeit und unmittelbare Anwendbarkeit des erworbenen Wissens (z. B. für Reparaturen im Haushalt, bei der Anwendung von IKT) und damit auch ein direkt erlebbarer Nutzen zu beachten sein sollte.
- Wesentlich für die Freude an Ausbildung und Beruf und somit auch für die Aus- und Weiterbildungsmotivation junger Menschen ist die Vermittlung und Förderung von Erfolgserlebnissen und Selbstvertrauen. Ein wichtiges Element dazu ist die Möglichkeit, die eigenen Stärken entdecken und entwickeln zu können. Das Bildungssystem als Ganzes ist daher gefordert, alle (und nicht nur bestimmte kognitive) **Stärken und Fähigkeiten** junger Menschen zu fördern und anzuerkennen. Dies impliziert auch eine Abkehr vom Prinzip, den Fokus vorwiegend auf die Behebung von Schwächen zu legen bzw. den Umfang der Schwächen auch als wichtigstes Kriterium für den Schulerfolg bzw. -misserfolg (Klassenwiederholung) zu definieren. Die Förderung und Fokussierung möglichst aller Stärken von jungen Menschen im Bildungssystem betrifft neben den kognitiven Fähigkeiten etwa auch soziale, kommunikative, motorische und sensorische Kompetenzen sowie beispielsweise auch die Mehrsprachigkeit von vielen Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Dies ist sowohl im Hinblick auf die erfolgreiche Integration aller Jugendlichen als auch im Hinblick auf die Nutzung aller **Potentiale und Talente** zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Österreich von entscheidender Bedeutung.

34 Literaturverzeichnis

Arbeitsmarktservice Österreich (2021). Geschäftsbericht 2020, Wien

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

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

Bauer, Verena / Geppert, Corinna / Schmölz, Alexander (2021). (Ü)BA goes digital – Evaluation des Distance Lernings. Wien: öibf.

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

BIBB (2021): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021, Bonn.

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

Biffi, Gudrun / Pfeffer, Thomas / Skrivanek, Isabella (2012): Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich. Donau-Universität Krems.

BMA (2021). Jugend und Arbeit in Österreich. Wien: BMA.

BMA (2021). Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014 bis 2021. Wien: BMA.

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

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

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

Dornmayr, Helmut (2021): Evaluierung Lehrlingsbonus - Inanspruchnahme und Wirkungsabschätzung, ibw-Forschungsbericht Nr. 205, Wien

Dornmayr, Helmut / Nowak, Sabine (2019): Lehrlingsausbildung im Überblick 2019 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 200, Wien.

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

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

Dornmayr, Helmut / Rechberger, Marlis (2019): Schlüsselindikatoren zum Fachkräftebedarf in Österreich 2019 - Fachkräfteradar 2019 Teil I, ibw-Forschungsbericht im Auftrag der WKÖ, Wien.

Dornmayr, Helmut / Rechberger, Marlis (2019): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel 2019 - Fachkräfteradar 2019 Teil II, ibw-Forschungsbericht im Auftrag der WKÖ, Wien.

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

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

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

Dornmayr, Helmut / Schlögl, Peter / Mayerl, Martin / Winkler, Birgit (2016): Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Synthesebericht. Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

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

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

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

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

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

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

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

Dornmayr, Helmut (2010): Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht des ibw, Wien

Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine / Henkel, Susanna (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien.

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

Europäische Kommission (2016): Europäische Ausbildungsallianz.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=de> [Letzter Zugriff: 29.04.2020].

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

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

Lachmayr, Norbert / Mayerl, Martin (2021): 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen. Wien: öibf.

Lachmayr, Norbert / Mayerl, Martin (2019): 3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Wien: öibf.

Lachmayr, Norbert / Mayerl, Martin (2017): 2. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Wien: öibf.

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

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

Löffler, Roland / Litschel, Veronika / Mayerl, Martin / Geppert, Corinna / Petanovitsch, Alexander (2020): Begleitende Evaluierung der ÜBA Wien. Projektabschlussbericht. Wien: öibf

- Pultowicz, Patrycja (2017): Koordinationsstelle Lehrbetriebscoaching und Lehrlingscoaching. Halbjahresbericht 2017.
- Scharnhorst, Ursula / Kaiser, Hansruedi (2018). Transversale Kompetenzen. Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation im Rahmen des Projekts „Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.
- Schlögl, Peter / Mayerl, Martin (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht (öibf) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“. Wien.
- Schneeberger, Arthur (2009): Bildungsgarantie bis zum 18./19. Lebensjahr – Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsbildung, in: Specht, Werner W. (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009, Band 2, Graz.
- Statistik Austria (2019): Migration und Integration. Zahlen, Daten, Fakten 2019, Wien.
- Statistik Austria (2019): Bildung in Zahlen 2017/18 – Tabellenband, Wien.
- Steiner, Mario / Pessl, Gabriele / Leitner, Andrea / Davoine, Thomas / Forstner, Susanne / Juen, Isabella / Köpping, Maria / Sticker, Ana / Litschel, Veronika / Löffler, Roland / Petanovitsch, Alexander (2020): Ausbildung bis 18. Wissenschaftliche Begleitung der Implementierung und Umsetzung des Ausbildungspflichtgesetzes. Endbericht. Wien: IHS/öibf 2020.
- Steiner, Mario / Pessl, Gabriele / Karaszek, Johannes (2015): Ausbildung bis 18. Grundlagenanalyse zum Bedarf von und dem Angebot für die Zielgruppe. Studie im Auftrag des BMASK, BMBF, BMWFW. Wien.
- Strupler, Mirjam / Wolter, Stefan C. / Moser, Martina (2012): Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte – auch für die Betriebe. Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe. Zürich.
- Wallner, Josef / Seyer-Weiß, Silvia / Stöhr, Petra / Schlögl, Peter / Mayerl, Martin (2019). Leitlinien zur Lehrberufsentwicklung. Wien: ibw/öibf.
- Wanek-Zajic, Barbara / Klapfer, Karin / u. a. (Statistik Austria 2015): Ergebnisse aus dem bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASK und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2010/11, Wien.
- Wenzelmann, Felix / Jansen, Anika / Pfeifer, Harald / Schönfeld, Gudrun (2015): Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2012 (BIBB-CBS 2012), Bonn.
- Wieser, Regine / Dornmayr, Helmut / Neubauer, Barbara / Rothmüller, Barbara (2008): Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht, Forschungsbericht von öibf und ibw, Wien.
- Wieser, Regine / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2014): Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“, öibf, Wien.
- Wolter, Stefan C. u. a. (2014): Bildungsbericht Schweiz 2014, Aarau.
- Zwintz, Dagmar / Pultowicz, Patrycja (2017): Koordinationsstelle Lehrbetriebscoaching und Lehrlingscoaching. Jahresbericht 2016.

35 Autorenverzeichnis

Kapitel 0, 1, 2, 5, 6, 8, 11, 12, 20, 22, 31, 33: Helmut Dornmayr (ibw), Roland Löffler (*öibf*)

Kapitel 3, 4, 13-19, 21, 23-30, 32: Helmut Dornmayr (ibw)

Kapitel 7, 9, 10: Roland Löffler (*öibf*)

36 Anhang

Tabelle 36-1 Historische Entwicklung der betrieblichen Lehrstellenförderung in Österreich (1996-2019; ohne Lehrstellenförderungen des AMS (außer „Blum-Bonus“))

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

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Weiterbildung der AusbilderInnen 6. Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen 7. Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten 8. Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen 	
5. November 2008	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG: Förderungen für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG (Integrative Berufsausbildung – Teilqualifizierungen).	ab 28. Juni 2008
10. September 2010	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG: Neue Bestimmungen zu den Praxistests und den Ausbildungsdokumentationen (AD) im Rahmen des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit.	AD: ab 10. September 2010
29. Dezember 2011	BAG-Novelle: § 19c BAG Z 8: Förderung von Beratungs-, Betreuung- und Unterstützungsleistungen zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung und auch zur Anhebung der Ausbildungsbeteiligung insbesondere in Bereichen mit wenigen Ausbildungsbetrieben oder Lehrlingen: Festzulegen durch Richtlinien des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (§ 31c).	ab 1. Jänner 2012
2. Februar 2012	Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG: <ol style="list-style-type: none"> 1. Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (Pilotprojekt) 2. Qualität in der Ausbildung – Ausbildungsleitfäden 3. Lehrabschlussprüfung <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Clearingstelle LAP 3.2. Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit 4. Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen 	1. Juli 2012 – 30. Juni 2013
28. August 2012	Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG: Kleine Änderungen (v. a. Verlängerung des Projektzeitraums) betreffend Coaching und Beratung für Lehrlinge (Pilotprojekt)	1. Juli 2012 – 31. Dezember 2013
8. April 2013	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG: <ol style="list-style-type: none"> 9. Lehrlingsausbildung für Erwachsene 	ab 1. Juni 2013 (Beginn LV)
27. Juni 2013	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG:	1. August 2013 – 31. Dezember 2015

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

November 2017	<p>Seit 2018 bzw. der Änderung des Insolvenz-Entgelt-sicherungsgesetzes und des Berufsausbildungsge-setzes vom 13.11.2017 haben die Lehrberechtigten die Kosten der Unterbringung und Verpflegung, die durch den Aufenthalt der Lehrlinge in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen (Inter-natskosten), zu tragen. Die Lehrberechtigten kön-nen einen Ersatz dieser Kosten bei der zuständigen Lehrlingsstelle beantragen (§ 9 Abs. 5 BAG). „Der In-solvenz-Entgelt-Fonds hat dem Bund die zur Bedek-kung der Aufwendungen der Lehrberechtigten für die Tragung von Internatskosten für Lehrlinge wäh-rend des Besuches der Berufsschule gemäß § 9 Abs. 5 BAG durch die Lehrlingsstellen erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen.“ (§ 13e Abs. 5 IESG). In Praxis erfolgt mit der Mehrzahl der Schülerheime für BerufsschülerInnen eine Direktverrechnung der Inter-natskosten mit dem Bund (Quelle: WKO).²²⁸</p> <p>Da es sich bei der Förderung der Internatskosten aus betrieblicher Sicht generell nur um einen „Durchlauf-posten“ handelt, ist deren Bezeichnung/Einordnung als „betriebliche Lehrstellenförderung“ umstritten. De-ren Darstellung wird im vorliegenden Bericht daher auch nur beim Fördervolumen relevant.</p>	ab 2018
---------------	---	---------

Quellen: BMDW (bzw. BMWFW), WKO, BKA (RIS)

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

Indirekte Förderungen grau unterlegt, direkte Förderungen weiß.

²²⁸ Seit 1. Jänner 2018 haben sämtliche Ausbildungsbetriebe die Kosten für Internatstage des Jahres 2018 zu tragen, auch wenn der Berufsschullehrgang bereits im Jahr 2017 begonnen hat. Hat der Berufsschullehrgang schon 2017 begonnen, ist für alle Berufsschultage des neuen Jahres die Rückerstattung aliquot zu berechnen. Auch bei einer Unterbringung von Lehrlingen in einem anderen Quartier (z. B. wegen Platzmangels im Internat), bleibt der Refundierungsanspruch auf das Niveau der „internatsmäßigen Unterbringung“ (z. B. Lehrlingshaus, Internat) be-grenzt. Wichtig ist dabei, dass der Lehrvertrag jedenfalls am ersten Tag des Aufenthalts im Internat aufrecht ist.

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