



KMU Forschung Austria
Austrian Institute for SME Research

Der österreichische Lehrstellenmarkt – eine vertiefende qualitative Analyse

Endbericht

Wien, November 2021

www.kmuforschung.ac.at

Diese Studie wurde im Auftrag des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich durchgeführt.



VerfasserInnen der Studie

Andrea Dorr
Eva Heckl (Projektleitung)
Daniela Hosner

Internes Review / Begutachtung

Eva Heckl

Die vorliegende Studie wurde nach allen Maßstäben der Sorgfalt erstellt.

Die KMU Forschung Austria übernimmt jedoch keine Haftung für Schäden oder Folgeschäden, die auf diese Studie oder auf mögliche fehlerhafte Angaben zurückgehen.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Art von Nachdruck, Vervielfältigung, Verbreitung, Wiedergabe, Übersetzung oder Einspeicherung und Verwendung in Datenverarbeitungssystemen, und sei es auch nur auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Auftraggebers der Studie gestattet.

Für Rückfragen zur Studie

MMag. Eva Heckl
Tel.: +43 1 505 97 61-36
e.heckl@kmuforschung.ac.at
www.kmuforschung.ac.at

Mitglied bei:



Inhaltsverzeichnis

1 Zusammenfassung	3
2 Einleitung	9
2.1 Hintergrund und Ziele der Studie	9
2.2 Methodik	10
3 Der Lehrstellenmarkt in Zahlen	13
4 Allgemeine Trends und Herausforderungen am Lehrstellenmarkt	19
4.1 Demographische Entwicklung	19
4.2 Veränderung des Lehrstellenangebots	21
4.3 Trend zu höherer Bildung - Berufsaussichten	23
4.4 Trend zur späteren Lehre	24
4.5 Frauen in Lehrberufen	25
4.6 Jugendliche mit Migrationshintergrund	28
4.7 Heterogenität der Lehrlinge und Lehre als Chance für schwache Jugendliche	30
4.8 Vorqualifikationen der Lehrlinge	33
4.9 Erwartungen der Lehrlinge an die Ausbildung	36
4.10 Entwicklung der Lehrberufe, Digitalisierung und Qualität in der Lehre	37
5 Lehre in Zeiten der Corona-Pandemie	40
6 Spezifische Trends und Herausforderungen	46
6.1 Disparitäten	46
6.1.1 Stadt versus Land und Mobilitätsaspekte	46
6.1.2 Ost- und Westösterreich	47
6.1.3 Groß- und Kleinbetriebe	49
6.2 Tourismus	51
6.2.1 Regionale Herausforderungen im Tourismus	52
6.2.2 Branchenspezifische Besonderheiten	53
6.3 Handel und persönliche Dienstleistungen	57
6.4 Industrie und Technik	60
6.4.1 Oberösterreich	61
6.4.2 Niederösterreich und Wien Umgebung	63
7 Lösungsansätze	65
7.1 Image der Lehrausbildung	65
7.2 Berufsorientierung und Zugang zur Lehre	67
7.3 Schulische Vorbildung	68
7.4 Forcierung spezifischer Zielgruppen	69
7.5 Matching	71

7.6 Durchlässigkeit der Bildungswege.....	73
7.7 Förderungen und finanzielle Aspekte	75
7.8 Zukunftsorientierte Gestaltung der Lehre	77
8 Resümee	79
9 Anhang	80

1 | Zusammenfassung

Die vorliegende vertiefende qualitative Analyse des österreichischen Lehrstellenmarkts gibt einen Überblick über allgemeine Trends bei der Lehrlingsausbildung und geht auch auf spezifische Herausforderungen in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, auf Bundesland-übergreifende Disparitäten (Stadt/Land, Ost/West, Groß-/Kleinbetriebe) sowie auf branchen- und regionalspezifische Besonderheiten (mit Fokus auf Tourismus, Handel und persönliche Dienstleistungen, Industrie und Technik) ein. Dazu wurden neben einer Literatur- und Sekundärdatenanalyse qualitative Interviews mit Expert_innen sowie Online-Fokusgruppen und Einzelinterviews mit regional-, branchen- und themenspezifischen Stakeholdern durchgeführt. Im Rahmen dieser Gespräche wurden auch Lösungsoptionen, wie die Lehrausbildung weiterhin einen Ausbildungsweg mit Zukunft darstellen und zur Fachkräftesicherung beitragen kann, thematisiert.

In Österreich wurden zu Jahresende 2020 108.416 Lehrlinge in 28.711 Lehrbetrieben und überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen ausgebildet, knapp ein Drittel davon Frauen (32 %). Bei Betrachtung der letzten Dekade ist im Vergleich zu 2010 sowohl ein Rückgang an Lehrlingen als auch an Ausbildungsbetrieben zu beobachten, seit 2017 hat sich die Situation am Lehrstellenmarkt jedoch wieder stabilisiert. Auch die Entwicklung der Anzahl der offenen Lehrstellen weist auf einen steigenden Bedarf an Lehrlingen im Zeitraum 2017 bis 2019 hin, dieser Trend wurde jedoch durch die Corona-Pandemie leicht unterbrochen.

Allgemeine Trends und Herausforderungen am Lehrstellenmarkt

Demographische Entwicklung: Bis zum Jahr 2017 war ein deutlicher Rückgang der 15-Jährigen in Österreich zu beobachten. Danach kam es zu einer gewissen Stabilisierung bzw. wird eine solche bis inklusive 2025 prognostiziert. Damit ist im Vergleich zu vergangenen Jahrzehnten das Potenzial an möglichen Lehrlingen deutlich zurückgegangen. Darüber hinaus hat sich auch das Bildungswahlverhalten maßgeblich verändert (siehe unten), was sich vor allem im Zeitraum von 2010/2011 bis 2015/2016 sowie im Corona-Jahr 2020 mit einem Rückgang des Anteils der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen bemerkbar macht. Der drohende Fachkräftemangel, ausgelöst u. a. durch einen weiteren demographischen Trend – die Pensionierungswelle großer Alterskohorten, könnte gleichzeitig eine Chance für die Lehrausbildung darstellen.

Veränderung des Lehrstellenangebots: Auch das Lehrstellenangebot ist im Zeitverlauf deutlichen Veränderungen unterworfen und analog zur Nachfrage nach Lehrstellen von einem Rückgang von 2010 bis 2016 geprägt. Zudem hat sich die Bedeutung der verschiedenen Lehrberufsgruppen in der letzten Dekade verändert, wobei vor allem Lehrberufe im Bereich von EDV, Informatik und Kommunikationstechnik sowie in Maschinen-, Fahrzeug- und Metalltechnik an Bedeutung gewonnen haben.

Trend zu höherer Bildung: Die Bildungsexpansion hat negative Auswirkungen auf die Lehrlingsausbildung. Jugendliche und deren Eltern tendieren immer stärker zu einem schulischen Bildungsweg. Die Corona-Pandemie hat diesen Trend zur Schule noch weiter verstärkt. Gründe dafür sind das schlechte Image der Lehre und mangelndes soziales Prestige der Lehrberufe.

Häufig werden Überlegungen, eine Lehrausbildung zu absolvieren, erst getätigt, wenn eine Fortsetzung der schulischen Laufbahn unrealistisch erscheint. Damit wird das Bild vermittelt, dass Lehrlinge vorwiegend jene Jugendlichen sind, die in der Schule scheitern. Bei den Betrieben sind diese Schulabbrecher_innen jedoch oftmals begehrt.

Trend zur späteren Lehre: Das Durchschnittsalter der Lehranfänger_innen steigt kontinuierlich auf mittlerweile knapp 17 Jahre. Es wird immer seltener, dass Jugendliche mit 15 Jahren die Schule verlassen und direkt in eine Lehrausbildung einsteigen. Auch der Weg über die polytechnische Schule in eine Lehre wird nicht mehr so häufig gegangen. Die Unternehmer_innen machen jedoch gute Erfahrungen mit älteren Zielgruppen, weil diese als reifer und vernünftiger gelten, auch die Lehre im zweiten Bildungsweg findet in der Praxis immer mehr Anklang.

Frauen in Lehrberufen: Rd. ein Drittel der Lehrlinge sind Mädchen und junge Frauen, damit sind sie in der Lehrlingsausbildung unterrepräsentiert. Bei der Berufswahl konzentrieren sie sich weiterhin auf drei Lehrberufe, nämlich Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin. Trotz zahlreicher Initiativen und Aktivitäten sind nur relativ geringfügige und langsame Veränderungen im geschlechtsspezifischen Bildungswahlverhalten zu beobachten.

Jugendliche mit Migrationshintergrund: Diese Personengruppe scheidet bereits sehr häufig nach dem Erfüllen der Schulpflicht aus dem Bildungssystem aus. Daher sind sie im weiterführenden Bildungswesen und dabei vor allem in der Lehre stark unterrepräsentiert. Gründe dafür sind Informationsdefizite, unzureichende Berufsorientierung, mangelnde Bekanntheit des österreichischen Lehrausbildungssystems, sprachliche Defizite sowie Diskriminierungserfahrungen. Hinsichtlich der Partizipation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Berufsschulen sind bedeutende Unterschiede zwischen den Bundesländern zu beobachten, wobei in Wien der Anteil der Berufsschüler_innen mit Migrationshintergrund am höchsten ist.

Heterogenität der Lehrausbildung und der Zielgruppe: Die Lehre bietet heterogene Ausbildungsmöglichkeiten von sehr komplexen Berufsbildern bis zu weniger anspruchsvollen Berufen. Damit unterscheiden sich auch die Zielgruppen der Lehre, nämlich von High Potentials bis hin zu leistungsschwächeren Jugendlichen. Die Lehrausbildung ist eine der wenigen beruflichen Optionen, die auch für schulisch schwache Jugendliche geeignet ist. Diese Zielgruppe wird durch verschiedene Unterstützungsleistungen (z. B. Jugendcoaching) im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildungen und der integrativen Berufsausbildung bei der Absolvierung ihrer Lehrausbildung gezielt unterstützt. An den überbetrieblichen Ausbildungsangeboten schätzen die Unternehmer_innen insbesondere die längeren Erprobungsmöglichkeiten von Praktikant_innen. Im Rahmen der integrativen Berufsausbildung fällt der Unterstützungsbedarf in den Unternehmen deutlich höher aus.

Vorqualifikationen – Diskrepanz zwischen Anforderungen und Realität: Die Betriebe tendieren bei der Auswahl ihrer zukünftigen Fachkräfte zur Selektion der „besten Köpfe“. Dabei wird eine Diskrepanz zwischen den steigenden Anforderungen der Betriebe und den weniger werden Kompetenzen der Schulabsolvent_innen deutlich. Die Qualifikationsdefizite betreffen laut befragten Expert_innen und Unternehmer_innen mathematische Kenntnisse, sprachliche Fähigkeiten in Deutsch, handwerkliches Geschick, technische Grundfertigkeiten, soziale Kompetenzen sowie die Lern- und Leistungsbereitschaft der Jugendlichen.

Steigende Erwartungen der Jugendlichen an die Ausbildung: Aber auch die Anforderungen der Lehrlinge steigen: Sie wollen einen Beruf, der ihnen Spaß macht, und sich selbstständig in die Arbeit einbringen. Außerdem legen sie mehr Wert auf die Work/Life-Balance, ausreichend Freizeit und Entwicklungsperspektiven. Aber auch finanzielle Aspekte und die Arbeitsplatzsicherheit spielen bei der Auswahl von potenziellen Arbeitgeber_innen eine Rolle.

Entwicklung der Lehrberufe und Qualität der Ausbildung: Die Lehre stellt ein sehr breites Ausbildungsangebot mit mehr als 200 Lehrberufen dar und es wird laufend an der Entwicklung neuer Lehrberufe und der Modularisierung der Lehre gearbeitet. Die Vielfalt der Ausbildungsmöglichkeiten ist jedoch nur einer Minderheit bekannt, da die Berufsorientierung je nach Schultyp und Engagement der Lehrer_innen unterschiedlich umfangreich gestaltet ist. Auch die Qualität der Ausbildung in den Lehrbetrieben und den Berufsschulen ist sehr personenabhängig. Neben der Qualitätssicherung und der kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung der eingebundenen Akteure wird insbesondere in Hinblick auf die Digitalisierung vor allem im schulischen Bereich noch Optimierungspotenzial gesehen.

Darüber hinaus hat die **Corona-Pandemie** zu einer Verstärkung bisheriger Trends beigetragen. Mangelnde Berufsorientierungs- und Schnuppermöglichkeiten in Unternehmen haben die Tendenz zum Verbleib in der Schule weiter verstärkt. Vor allem in Berufsbereichen, die stark den Erwerb von berufspraktischen Fähigkeiten erfordern und/oder in denen die Betriebe von umfangreichen Schließungen betroffen waren, litt die Qualität der Ausbildung in den Unternehmen und in den Berufsschulen, obwohl (digitale) Initiativen gesetzt wurden, um dem gegenzusteuern. Die Jugendlichen litten unter Motivationseinbußen, Beeinträchtigungen ihrer psychischen Gesundheit und hatten Schwierigkeiten ihre Tagesstruktur aufrechtzuerhalten. In Hinblick auf ihre Selbstständigkeit und ihre neu gewonnenen Digitalisierungs- und Lernfähigkeiten gehen viele Lehrlinge jedoch auch gestärkt aus der Krise hervor.

Spezifische Trends und Herausforderungen

Neben allgemeinen Trends und Herausforderungen sind auch **Bundesland-übergreifende Disparitäten** zu beobachten. Diese betreffen städtische und ländliche Regionen, wobei in Städten das Potenzial an Lehrlingen deutlich größer ist. In ländlichen Regionen fällt das Einzugsgebiet aufgrund von Mobilitätsproblemen kleiner aus, die Verbindlichkeit und die Tendenz zur Lehre sind jedoch stärker ausgeprägt. Ein weiterer deutlicher Mismatch zwischen Lehrstellenangebot und -nachfrage ist zwischen Ost- und Westösterreich zu beobachten. Während in Wien eine deutliche Lehrstellenlücke vorliegt, suchen Betriebe in Westösterreich und in großen Industriegebieten, wie in Oberösterreich, nach Lehrlingen. Es wird zwar versucht, die regionale Mobilität der Jugendlichen und bestimmter Zielgruppen, wie von Personen mit Migrationshintergrund, zu fördern. In der Praxis gestaltet sich dies jedoch aufgrund des jungen Alters der Lehranfänger_innen schwierig. Darüber hinaus macht sich eine immer stärkere Disparität zwischen Groß- und Kleinbetrieben bemerkbar. Die Lehrausbildung findet häufiger in größeren Betrieben statt, die intensive Werbe- und Recruitingaktivitäten setzen, um Lehrlinge zu gewinnen, und der Zielgruppe sowohl mehr Sicherheit als auch vielfältigere Entwicklungsperspektiven bieten können. Kleinere Betriebe haben hier Wettbewerbsnachteile.

Darüber hinaus wurden **branchenspezifische Besonderheiten** mit teilweise regionalspezifischen Ausprägungen untersucht. Der **Tourismus** ist ein Berufsbereich, der aufgrund von ungünstigen Arbeitsbedingungen und einem schlechten Image mit einem besonderen Mangel an Lehrlingen zu kämpfen hat. Insbesondere Tirol ist schon seit Jahrzehnten von einem massiven Mangel an Lehrlingen geprägt, während sich die Situation in Wien deutlich weniger dramatisch darstellt. Die Corona-Krise und die umfangreichen und langwierigen Schließungen in Hotellerie und Gastronomie haben das Interesse an einer Lehre im Tourismus noch weiter reduziert und auch die Erhaltung der Qualität der Lehrausbildung erschwert, auch wenn unternehmerische Initiativen gesetzt sowie Kooperationen und Ausbildungsverbünde forciert wurden.

Auch der **Handel und die persönlichen Dienstleistungen** nehmen im Rahmen der Lehrausbildung einen bedeutenden Stellenwert ein. Viele verschiedene Unternehmen unterschiedlichster Größe bieten zahlreiche Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche, insbesondere auch für leistungsschwächere Zielgruppen, an. Gerade große Handelsketten werden von den Jugendlichen als starke und sichere Arbeitgeber_innen wahrgenommen, in denen sich vielfältige Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten bieten. Dennoch müssen auch diese immer mehr Aufwand in die Lehrlingsakquise investieren, um Bewerber_innen mit den gewünschten Qualifikationen und Voraussetzungen zu finden. Für eine Ausbildung im Handel und in den persönlichen Dienstleistungen spielt nicht nur das Interesse für den Beruf, sondern auch die Persönlichkeit eine große Rolle. Kommunikationsfähigkeiten und der Umgang mit den Kund_innen sind ein großes Thema.

Industrie und Technik zählen zu dynamischen Berufsbereichen, die von einem Fachkräftemangel geprägt sind und sich daher stark in der Lehrlingsausbildung engagieren. Vor allem in Oberösterreich, aber auch in Salzburg, Tirol und Vorarlberg liegt die Zahl der offenen Lehrstellen in Industrie und Gewerbe deutlich über jener der Lehrstellensuchenden in diesem Bereich. Um dem Konkurrenzkampf um potenzielle Lehrlinge bzw. Lehrstellensuchende in Oberösterreich zu begegnen, werden Kooperationen mit Schulen eingegangen, gezielt Schulabbrecher_innen rekrutiert, Einzugsgebiete erweitert und in die Qualität der Lehrausbildung investiert. Unternehmen in abgelegenen Orten im Innviertel sind dabei im Nachteil, wobei Lehrstellen für handwerkliche Berufe besonders schwierig zu besetzen sind. Auch in Niederösterreich und Wien Umgebung ist das Einzugsgebiet für potenzielle Lehrlinge in peripheren Lagen eingeschränkt, diese bringen jedoch häufig bessere Voraussetzungen mit. In Ballungsräumen in Nieder- und Oberösterreich, aber vor allem in Wien nehmen Jugendliche mit Migrationshintergrund einen immer bedeutenderen Stellenwert bei der Lehrausbildung ein. Die befragten Unternehmer_innen haben auch den Eindruck, dass aufgrund der vielfältigen Schulangebote in den analysierten Bundesländern die Konkurrenz zwischen der Lehre und weiterführenden Schulen immer größer wird, auch wenn mit diesen Absolvent_innen der Fachkräftemangel häufig nicht zu lösen ist, da viele Betriebe Fachkräfte mit Lehrabschluss und praktischem Know-how suchen.

Lösungsansätze

Image der Lehre: Ein wesentlicher Ansatzpunkt, um die Attraktivität der Lehre zu steigern, ist das Image der Lehre zu verbessern. Dazu werden bereits Werbekampagnen, Berufswettbewerbe und öffentlich wirksame Medienauftritte gesetzt. Es ist aber weiterhin wichtig, sowohl die Leistungen und die Entwicklungsperspektiven der Lehrlinge als auch die Lehrbetriebe und deren Engagement und Einsatz bei der Lehrausbildung hervorzuheben. Neben den Jugendlichen selbst, gilt es auch deren Bezugspersonen wie Eltern, Lehrer_innen und Freunde von den Vorteilen einer Lehre zu überzeugen.

Berufsorientierung und Zugang zur Lehre: Um die Vielfalt der Lehrberufe bekannter zu machen, wäre es wichtig, die Berufsorientierungsangebote auszubauen und weiter zu verbessern. Dabei sind die Berufsorientierungsprozesse im schulischen Rahmen möglichst frühzeitig zu beginnen und in gewissen Schultypen, wie den AHS, zu intensivieren. Neben dem verstärkten Einsatz von Berufsberater_innen können auch Lehrlinge oder ausgebildete Fachkräfte selbst einen guten Einblick in die verschiedenen Berufsbilder geben. Auch ein praxisorientiertes Kennenlernen von Lehrbetrieben erweist sich als vielversprechend, um den Weg in eine Lehre zu ebnen.

Schulische Vorbildung: Die schulischen Qualifikationen der Lehranfänger_innen fallen sehr heterogen aus. Für Lehrbetriebe wäre es hilfreich, wenn bestimmte Mindestqualifikationen vorausgesetzt werden könnten. In diesem Zusammenhang wären vor allem das 9. Schuljahr und die polytechnischen Schulen einer genaueren Analyse zu unterziehen, da zu diesem Zeitpunkt bedeutende schulische und berufliche Weichenstellungen erfolgen. Weitere Optimierungsmöglichkeiten beziehen sich auf den Umfang der Wissensvermittlung in Schulen, wobei verstärkt konkrete Bezüge zu Lebensrealitäten und Arbeitswelten gefragt sind sowie den Stellenwert des Pädagog_innenberufs, dem als gesellschaftsrelevanter Beruf mehr Beachtung geschenkt werden sollte.

Forcierung spezifischer Zielgruppen: Um die Lehrausbildung weiter zu forcieren, wäre es hilfreich, gezielt bestimmte Zielgruppen, die bisher bei dieser Ausbildungsform noch unterrepräsentiert sind, anzusprechen. Das betrifft **junge Mädchen und Frauen**, die generell bei der Lehrausbildung, aber vor allem bei technischen Lehrberufen, wenig vertreten sind. Um diese verstärkt für technische Lehrberufe zu begeistern, sind erfolgreiche Role Models, das Aufbrechen alter Bilder und Traditionen sowie auch technisch-handwerkliche Kindheitserfahrungen hilfreich. Auf der anderen Seite gilt es betriebliche Vorbilder hervorzuheben und Bewusstseinsarbeit auf unternehmerischer Ebene zu leisten, um der Zielgruppe den Zugang zu technischen Berufen zu erleichtern. **Jugendliche mit Migrationshintergrund** und deren Eltern sollten durch entsprechende Berufsorientierungsangebote auf die Lehre als attraktive Berufsausbildungsmöglichkeit aufmerksam gemacht werden, da das Modell der Lehre in vielen Kulturen und Communities nicht verankert ist. Diese Zielgruppe könnte aufgrund der höheren Mobilitätsbereitschaft verstärkt zum Ausgleich regionaler Mismatches herangezogen werden. Auch die vermehrte Einbindung ethnischer Ökonomien in die Lehrausbildung könnte zur Forcierung der Lehre dienlich sein. Um das heterogene Berufsspektrum etwas aufzulösen und **leistungsschwächeren Jugendlichen** adäquate Ausbildungen zu bieten, könnten einfachere und kürzere Lehrausbildungen mit eigenen formalen Abschlüssen geschaffen werden. Durch die Schaffung flexiblerer Übergänge, die Erhöhung der

Durchlässigkeit und die Anpassung der Voraussetzungen für eine Lehre im Erwachsenenalter wären auch **ältere Jugendliche und Erwachsene** vermehrt für diese Ausbildung zu begeistern.

Matching: Neben gezielten Vermittlungsinitiativen, beispielsweise mit Speed- oder Video-Dating-Angeboten, bieten vor allem praktische Schnuppertage in den Betrieben die Möglichkeit, bei der direkten Zusammenarbeit zu überprüfen, ob Lehrling und Lehrbetrieb zueinander passen. Für Kleinbetriebe, die üblicherweise gegenüber Großbetrieben in Hinblick auf das Angebot an Bewerber_innen im Nachteil sind, könnte ein Talentepool mit überzähligen Bewerber_innen von Großbetrieben eingerichtet und diese bei der Vermittlung von Lehrlingen unterstützt werden.

Durchlässigkeit der Bildungswege: Um die Attraktivität der Lehre zu steigern und diese Ausbildungsvariante gut qualifizierten Zielgruppen näherzubringen, ist es von großer Bedeutung, die Durchlässigkeit zu anderen schulischen, beruflichen und akademischen Qualifizierungen zu erhöhen. Eine Möglichkeit dazu bietet die Lehre mit Matura, wobei diese Kombination im Jugendalter in der Praxis sehr herausfordernd ist. Eine andere Ausbildungsvariante ist die Lehrausbildung nach der Matura, die im Rahmen der dualen Akademien absolviert werden kann und sich in erster Linie an AHS-Maturant_innen richtet. Die dualen Akademien werden als ein erfolgversprechendes Ausbildungsangebot wahrgenommen, das noch breiter ausgebaut werden könnte.

Förderungen und finanzielle Aspekte: Zur Förderung der Lehre in den Betrieben stehen bereits eine Reihe an Fördermöglichkeiten zur Verfügung. In diesem Zusammenhang ist jedoch eine umfassendere Informationsarbeit für kleinere Betriebe und eine zielgerichtetere Förderpolitik gefragt. Für die Lehrlinge selbst könnten höhere Lehrlingsentschädigungen und bessere Gehaltsperspektiven in gewissen Berufsfeldern als Anreiz dienen. Auch Stipendiensysteme für Lehrlinge wären hilfreich, um ältere Zielgruppen oder Personen mit Migrationshintergrund für eine Lehrausbildung zu gewinnen und regionale Disparitäten am Lehrstellenmarkt auszugleichen.

Zukunftsorientierte Gestaltung der Lehre: Die Lehre soll zukunftsfit bleiben, indem kontinuierlich Lehrpläne durchforstet, Berufsbilder überarbeitet und Lehrberufe geschaffen werden, die auch in Zukunft ihre Berechtigung haben. Der Erwerb von digitalen Kompetenzen ist sicherzustellen, da diese ein immer bedeutenderer Schlüsselfaktor werden. In Hinblick auf die technische Ausstattung von Schulen gibt es Überlegungen, die Synergien von Bildungseinrichtungen besser zu nutzen. Zur Qualitätssicherung im Bereich der Lehrausbildung sind auch kontinuierliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten für Pädagog_innen und Ausbilder_innen in Hinblick auf berufsspezifische und digitale Fertigkeiten sowie pädagogische Kompetenzen gefragt. Um die Qualität der Lehrausbildung in kleineren Betrieben sicherzustellen, könnte eine stärkere Vernetzung der Ausbildungsbetriebe und das Forcieren von Ausbildungsverbänden hilfreich sein.

2 | Einleitung

2.1 | Hintergrund und Ziele der Studie

Im Jahr 2 der Corona-Krise stehen die Zeichen auf wirtschaftlichem Aufschwung. Nach einem BIP-Rückgang um 6,7 % im Jahr 2020, prognostiziert das WIFO für 2021 eine Steigerung um 4,4 % und für 2022 um 4,8 % (vgl. WIFO, 2021). Dieser Aufschwung verstärkt den seit Jahren beklagten Fachkräftemangel zusätzlich. Schon jetzt verzeichnet das AMS einen Rekord an offenen Stellen, die nur teilweise besetzt werden können, da die Ausbildungen und Kompetenzen der arbeitslosen Personen nur zum Teil den geforderten entsprechen.

Ein Schlüssel zur Bekämpfung des Fachkräftemangels ist die Lehrlingsausbildung. Doch das Erfolgsmodell, um das uns das Ausland vielerorts beneidet, steht vor großen Herausforderungen. Die Lehrlingszahlen sowie die Zahl der Lehrbetriebe fallen im langfristigen Trend, die Pandemie hat auch die in den Jahren 2018 und 2019 leicht positive Entwicklung gestoppt. Zudem zeigt die Gegenüberstellung der beim AMS vorgemerkten offenen Lehrstellen und der Lehrstellensuchenden einen friktionellen und strukturellen Mismatch mit großen Unterschieden in den Regionen und in Hinblick auf die Lehrberufe.

Die Corona-Krise bedeutet nicht nur allgemein auf dem Arbeitsmarkt eine Zäsur, sondern auch auf dem Lehrstellenmarkt. So stieg die Zahl der Lehrstellensuchenden im März 2020 um 20 %, im April 2020 um 55 % gegenüber dem Vergleichszeitraum 2019. Gleichzeitig wurden im März 2020 um 9 % und im April um 24 % weniger Lehrstellen angeboten. (vgl. *Dornmayr/Löffler, 2020*) Im Jahr 2020 sank die Zahl der Ersteintritte in die Lehre um 7,2 % gegenüber 2019 und stoppte den Aufwärtstrend in den Jahren 2018 und 2019, für 2021 prognostiziert Synthesis 32.910 Ersteintritte und dass von den insgesamt 98.300 Lehrverhältnissen 7,1 % überbetrieblich organisiert werden (vgl. *Synthesis Forschung, 2021*).

Die weitere Entwicklung am Lehrstellenmarkt ist von vielen Faktoren abhängig, wie der Entwicklung der Ertragssituation der Betriebe und der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung, der Bereitschaft der Betriebe in dieser Zeit und danach Lehrlinge auszubilden und der Bereitschaft der Jugendlichen, unter diesen Umständen eine Lehre zu beginnen bzw. fortzusetzen (vgl. *Dornmayr/Löffler, 2020*). Auch sind Unterstützungsmaßnahmen und Förderungen für die Lehrbetriebe wie der Lehrlingsbonus relevant ebenso wie die „Dotierung“ der überbetrieblichen Lehrausbildung.

Unter diesen Rahmenbedingungen galt es einen detaillierten Blick auf den österreichischen Lehrstellenmarkt in (Post-)Corona-Zeiten zu werfen. Die Studie verfolgte mehrere **Zielsetzungen**:

- ▶ ein kurzer quantitativer Überblick anhand wesentlicher Kennzahlen über den österreichischen Lehrstellenmarkt vor dem Hintergrund der Corona-Krise und dessen Entwicklung
- ▶ eine qualitative Einschätzung der Situation auf dem Lehrstellenmarkt allgemein und in Hinblick auf bestimmte Branchengruppen und Regionen und die Folgen der Corona-Krise

- ▶ die Ableitung von Schlussfolgerungen und die Identifizierung von Handlungsfeldern zur Unterstützung für Lehrbetriebe und Lehrstellensuchende und zur Verbesserung des Matchingprozesses.

Zunächst wird somit der Lehrstellenmarkt in Zahlen kurz beschrieben und ein quantitatives Bild von Lehrstellenangebot und -nachfrage, der Entwicklung der Lehrlingszahlen und der Lehrbetriebe gezeichnet. Neben einer Betrachtung auf Österreichebene erfolgt auch eine Gegenüberstellung der Kennzahlen in den Bundesländern. Dabei wird der Status quo gezeigt sowie längerfristige Entwicklungen. Zudem werden für ausgewählte Branchen und Themen entsprechendes Zahlenmaterial präsentiert. Es ist nicht Anliegen der Studie, umfassende quantitative Analysen des Lehrstellenmarkts, wie sie regelmäßig erstellt werden, zu duplizieren, sondern nur den quantitativen Rahmen für die im Zentrum stehenden qualitativen Analysen zu geben.¹

Diese qualitativen Analysen dienen dazu, allgemeine Trends am Lehrstellenmarkt aufzuzeigen und die Auswirkungen der Corona-Krise auf diesen näher zu untersuchen. Da der Lehrstellenmarkt große regionale und branchenspezifische Unterschiede aufweist, wurden darüber hinaus für eine detailliertere Untersuchung des Lehrstellenmarkts Regionen und Branchengruppen näher betrachtet. So wurden der Lehrstellenmarkt in den Bereichen Tourismus in Tirol und Wien, Industrie und Technik in Niederösterreich/Wien-Umgebung und Oberösterreich sowie der Handel und persönliche Dienstleistungen analysiert. Es galt, Gemeinsamkeiten sowie regionale, branchenspezifische und sonstige Spezifika am Lehrstellenmarkt zu identifizieren und die Heterogenität des Untersuchungsgegenstands darzustellen. Dabei standen die Herausforderungen, denen sich die Akteure am Lehrstellenmarkt stellen müssen, und mögliche Lösungsansätze im Fokus der Analyse, damit die Lehre in Österreich auch in Zukunft eine wichtige und erfolgreiche Säule im Ausbildungssystem darstellen und ihren Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels leisten kann.

2.2 | Methodik

In der Studie wurden quantitative und qualitative Methoden kombiniert, wobei der Schwerpunkt auf einer qualitativen Vorgehensweise lag. Die angewandten Methoden sind wie folgt:

Literaturanalyse

Den Ausgangspunkt der Studie bildete eine Analyse der relevanten Literatur zur aktuellen Situation auf dem Lehrstellenmarkt. Es wurden aktuelle Studien analysiert, um einen Überblick über den derzeitigen Forschungsstand und erste Thesen zur Situation am österreichischen Lehrstellenmarkt zu erhalten sowie die im Rahmen der Studie gewonnenen Erkenntnisse mit bereits vorliegenden Forschungsergebnissen zum Thema anzureichern.

¹ Das ibw erstellt z.B. jährlich die Publikation „Lehrlingsausbildung im Überblick“, siehe dazu Dornmayr / Nowak (2020) sowie (2019)

Sekundärdatenanalyse

Quantitativ basiert die Studie auf einer umfassenden Sekundärdatenanalyse. Dabei wurden insbesondere folgende Datenquellen herangezogen:

- ▶ Lehrlingsstatistik der WKO
- ▶ Lehrstellenstatistik des AMS
- ▶ Datenportal des Bundesministeriums für Arbeit (BMA) und des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Die Analysen erfolgten auf nationaler, teils auf regionaler Ebene (Bundesland). Zudem wurden ausgewählte branchenspezifische Auswertungen (Wirtschaftsabschnitte, Branchengruppen) und Auswertungen nach Lehrberufen vorgenommen.

Interviews mit allgemeinen Expertinnen und Experten

Um ein umfassendes Bild der Situation auf dem Lehrstellenmarkt zu gewinnen, wurden 12 Interviews mit Expertinnen und Experten aus Stakeholder-Organisationen (BMA, BMDW, WKO, AK, ÖGB, IV) und aus Forschungseinrichtungen sowie Vertreter_innen von Initiativen zur Förderung der Lehre (z. B. Lehrlingspower, zukunft.lehre.österreich, Lehrlingsmatching) geführt.

Die Interviews wurden online oder telefonisch auf Basis eines semi-strukturierten Leitfadens geführt und schriftlich zusammengefasst. Es erfolgte eine thematische Kodierung und eine Auswertung mittels Analyseraster.

Online-Fokusgruppen (sowie Einzelinterviews) mit regional-, branchen- und themenspezifischen Stakeholdern

Zur näheren Analyse des Lehrstellenmarkts in bestimmten Branchengruppen und/oder Regionen waren Fokusgruppen mit regional- und branchenspezifischen Stakeholdern (Verantwortliche aus Lehrbetrieben und Ausbildungseinrichtungen, AMS-Regionalstellen, regionalen Wirtschaftskammervorteiler_innen, Jugendgewerkschaftsvertreter_innen) geplant. Aufgrund der mangelnden Verfügbarkeit aller relevanten Stakeholder zu bestimmten Terminen, wurden in Ergänzung zu den Fokusgruppen zusätzlich potenzielle Teilnehmer_innen in Einzelinterviews befragt.

Es fanden Fokusgruppen/Einzelinterviews zu verschiedenen Themenkreisen statt, wobei insgesamt 48 Personen (33 in Rahmen der Fokusgruppen und 15 in Einzelinterviews) befragt wurden. Die nachfolgende Tabelle liefert hier einen Überblick:

Tabelle 1 | Anzahl der befragten Personen

Thema/Region	Teilnehmer_innen Fokus- gruppe	Einzelinterviews
Ausbildungseinrichtungen		4
Gewerbe und Handwerk		4
Handel	7	
Niederösterreich Peripherie/Waldviertel	3	1
Niederösterreich/Wien Technik	2	3
Oberösterreich Industrie	4	1
Oberösterreich Innviertel	6	
Perspektive Jugendliche	3	
Städtetourismus	3	2
Tirol Tourismus	5	
Summe	33	15

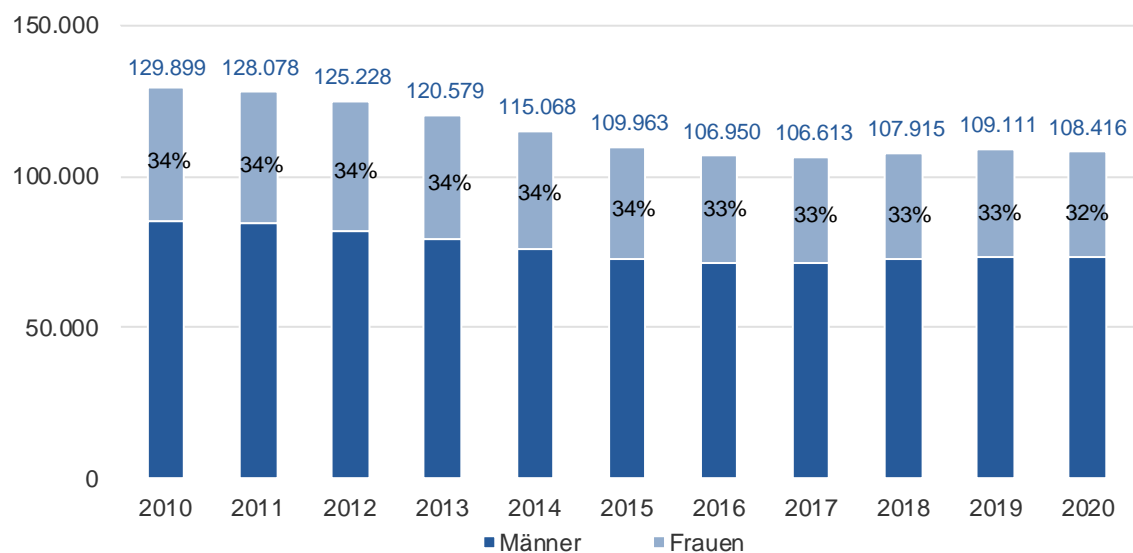
Die Fokusgruppen wurden via MS Teams durchgeführt, die Einzelinterviews via MS Teams oder telefonisch. Mitglieder des Projektteams leiteten die Fokusgruppen und strukturierten die Diskussion mit Leitfragen. Für die Interviews kam ein entsprechender Interviewleitfaden zur Anwendung. Die Diskussionen/Gespräche wurden zusammengefasst, thematisch kodiert und mittels Analyse-raster analysiert.

3 | Der Lehrstellenmarkt in Zahlen

Im vorliegenden Kapitel wird ein kurzer grundlegender Einblick in die Situation am Lehrstellenmarkt in Österreich gewährt.² Dabei stehen die Entwicklungen in der letzten Dekade von 2010 bis 2020 bzw. der Status quo 2020 (letztverfügbare Zahlen im Jahresdurchschnitt) im Vordergrund.

Zu Jahresende 2020 wurden in Österreich 108.416 Lehrlinge ausgebildet, davon 35.091 Frauen und 73.325 Männer. Im langfristigen Vergleich ist ein Rückgang der Lehrlingszahlen zu beobachten: 2010 lag die Zahl der Lehrlinge noch bei 129.899. Seit 2017 zeichnet sich allerdings eine Stabilisierung bzw. ein leichter Anstieg der Lehrlingszahlen ab, der im Jahr 2020 aufgrund der Corona-Pandemie wieder zum Stillstand gekommen ist. Etwa ein Drittel der Lehrlinge sind Frauen, wobei die Tendenz leicht rückläufig ist: Der Frauenanteil erreichte 2012 mit 34,4 % seinen Höchststand und hat sich auf zuletzt 32,4 % verringert.

Grafik 1 | Anzahl der Lehrlinge in Österreich nach Geschlecht, 2010 bis 2020 (Stichtag 31.12.)

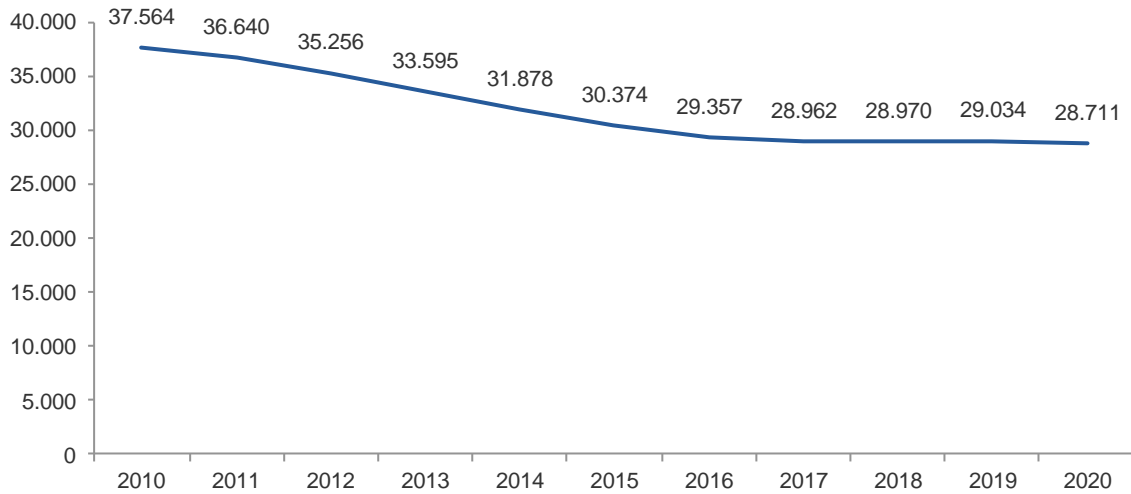


Quelle: Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Lehrstellenstatistik

Analog zur sinkenden Anzahl an Lehrlingen hat sich auch die Zahl der Lehrbetriebe in der letzten Dekade reduziert. Im Jahr 2020 bildeten 28.711 Betriebe Lehrlinge aus, im Jahr 2010 waren es noch 37.564. Seit 2017 hat sich jedoch auch in Hinblick auf die Anzahl der Lehrbetriebe die Situation am Lehrstellenmarkt wieder stabilisiert.

² Weitere themenspezifische Daten finden sich in den Kapiteln 4 bis 6.

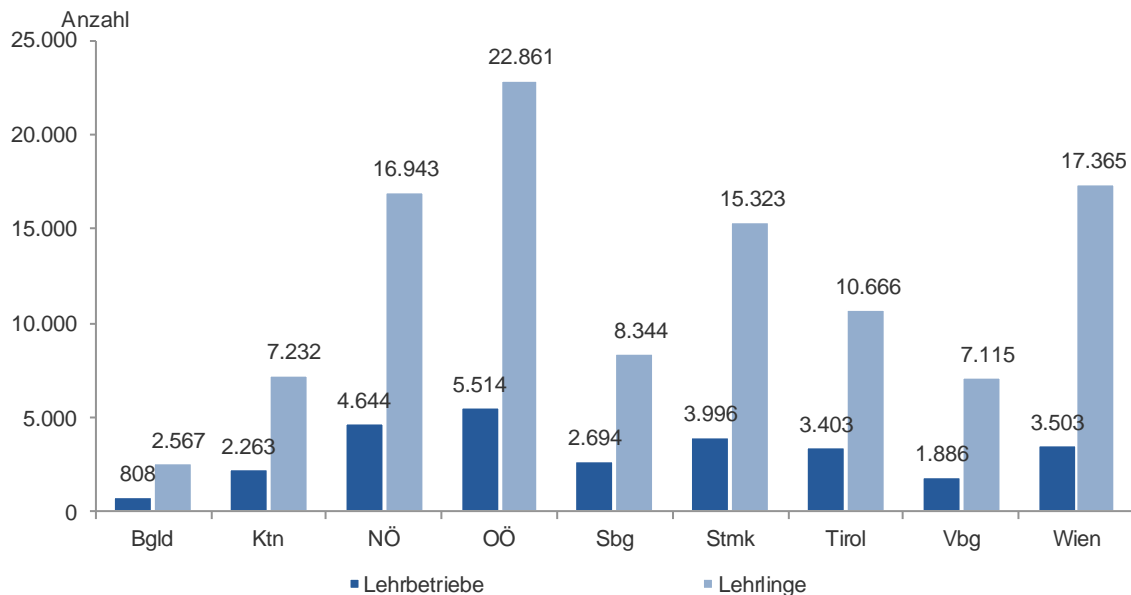
Grafik 2 | Entwicklung der Anzahl der Lehrbetriebe, 2010 bis 2020 (Stichtag 31.12.)



Quelle: Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Lehrstellenstatistik

Die meisten Lehrbetriebe und Lehrlinge sind 2020 in Oberösterreich zu finden. Damit wird die hohe Bedeutung der Lehrausbildung in diesem Bundesland deutlich. Aber auch Niederösterreich, die Steiermark, Wien und Tirol verzeichnen eine hohe Anzahl an Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden.

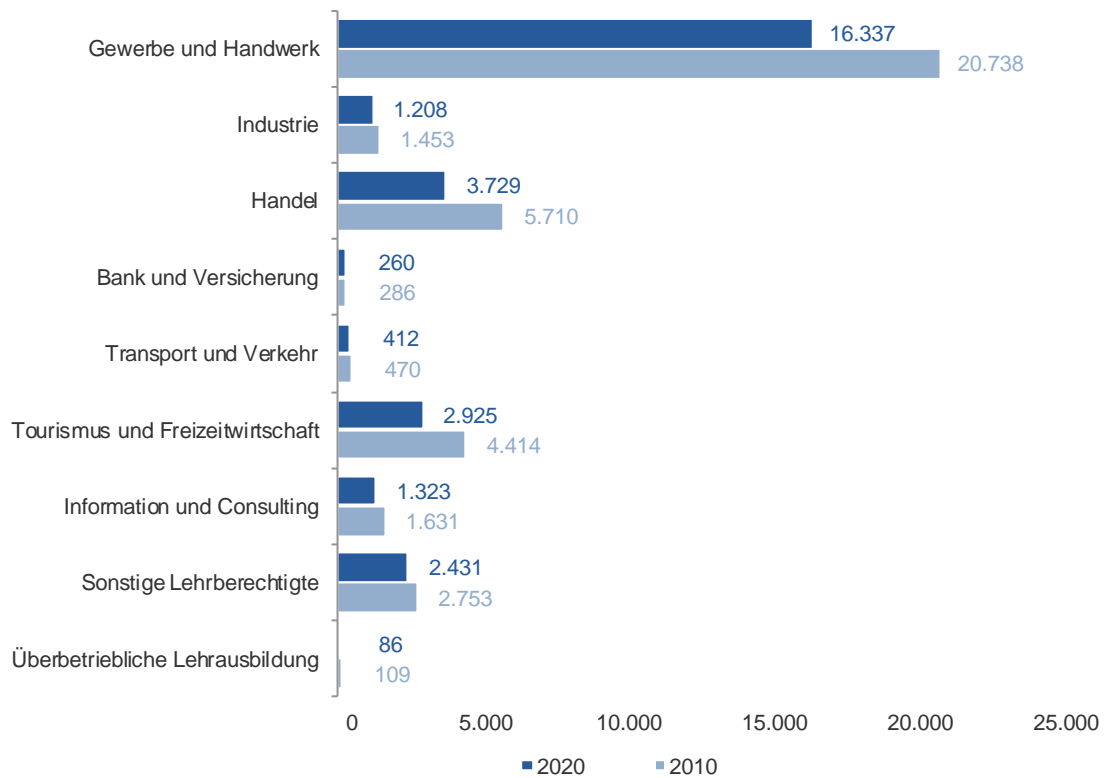
Grafik 3 | Anzahl der Lehrbetriebe und Lehrlinge nach Bundesländern, 31.12.2020



Quelle: Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Lehrstellenstatistik

Die meisten Lehrbetriebe waren 2020 im Bereich von Gewerbe und Handwerk (57 %) tätig, gefolgt vom Handel (13 %) und dem Tourismus (10 %). Im Vergleich zum Jahr 2010 hat sich die Anzahl der Lehrbetriebe in allen Sparten reduziert. Der Anteil an Lehrbetrieben ist beim Vergleich der Jahre 2020 und 2010 jedoch nur im Handel (von 15 % auf 13 %) sowie im Tourismus (von 12 % auf 10 %) zurückgegangen.

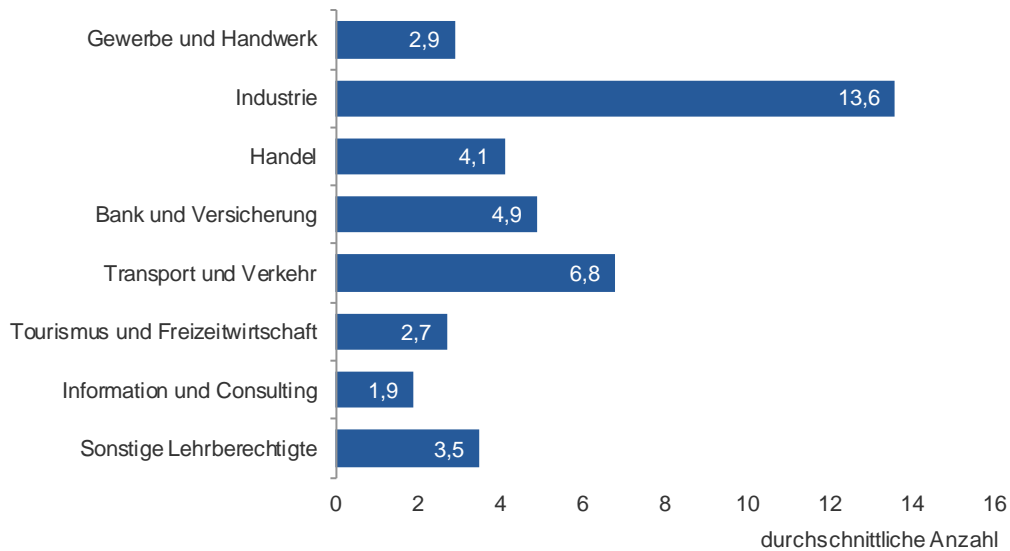
Grafik 4 | Anzahl der Lehrbetriebe nach Sparten, 2010 und 2020 (Stichtag 31.12.)



Anmerkung: In dieser Aufsummierung der Lehrbetriebe nach Sparten ist zu beachten, dass aufgrund der Mehrfachmitgliedschaften ein Kammermitglied mit Standorten in mehreren Bundesländern bis zu neun Mal enthalten sein kann.
Quelle: Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Lehrstellenstatistik

Die meisten Lehrlinge pro Betrieb werden in größeren Industriebetrieben ausgebildet. Dort liegt die durchschnittliche Anzahl an Lehrlingen bei 13,6. Auch in der Sparte Transport und Verkehr werden pro Betrieb beinahe 7 Lehrlinge geschult. Deutlich niedriger fällt die durchschnittliche Lehrlingsanzahl pro Betrieb im Gewerbe und Handwerk mit 2,9, im Tourismus mit 2,7 sowie vor allem in der Sparte Information und Consulting mit 1,9 aus, da in diesen Sparten vorwiegend kleinere Unternehmen tätig sind.

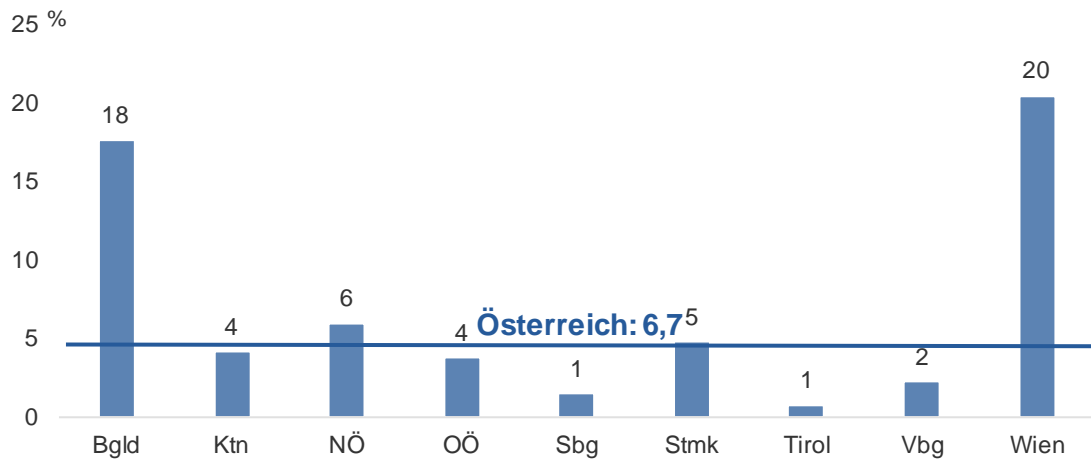
Grafik 5 | Durchschnittliche Anzahl der Lehrlinge pro Lehrbetrieb nach Sparten, 31.12.2020



Quelle: Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Lehrstellenstatistik

Jugendliche, die aufgrund des mangelnden Angebots an Lehrstellen und/oder ihrer schwachen schulischen Leistungen keine betriebliche Lehrstelle finden, haben die Möglichkeit im Rahmen einer überbetrieblichen Ausbildung ihre Lehre zu absolvieren. Insgesamt haben 6,7 % der Lehrlinge in Österreich im Jahr 2020 an einer überbetrieblichen Lehrausbildung teilgenommen. Der Anteil der Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehre ist vor allem in Wien mit 20 %, aber auch im Burgenland mit 18 % sehr hoch. In Tirol und Salzburg werden hingegen nur 1 % der Lehrlinge im Rahmen von Ausbildungseinrichtungen geschult. Dies ist auch auf die unterschiedliche Angebots- und Nachfragesituation in den einzelnen Bundesländern zurückzuführen. Während in Tirol und Salzburg ein deutlicher Überhang an offenen Lehrstellen 2020 zu beobachten ist, sind in Wien wesentlich mehr Lehrstellensuchende zu verzeichnen. Daher ist es für Wiener Lehrlinge wesentlich schwieriger eine freie Lehrstelle in Betrieben zu finden, und diese müssen häufiger auf überbetriebliche Ausbildungsmöglichkeiten zurückgreifen.

Grafik 6 | Anteil der Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung nach Bundesland, 31.12.2020, in Prozent



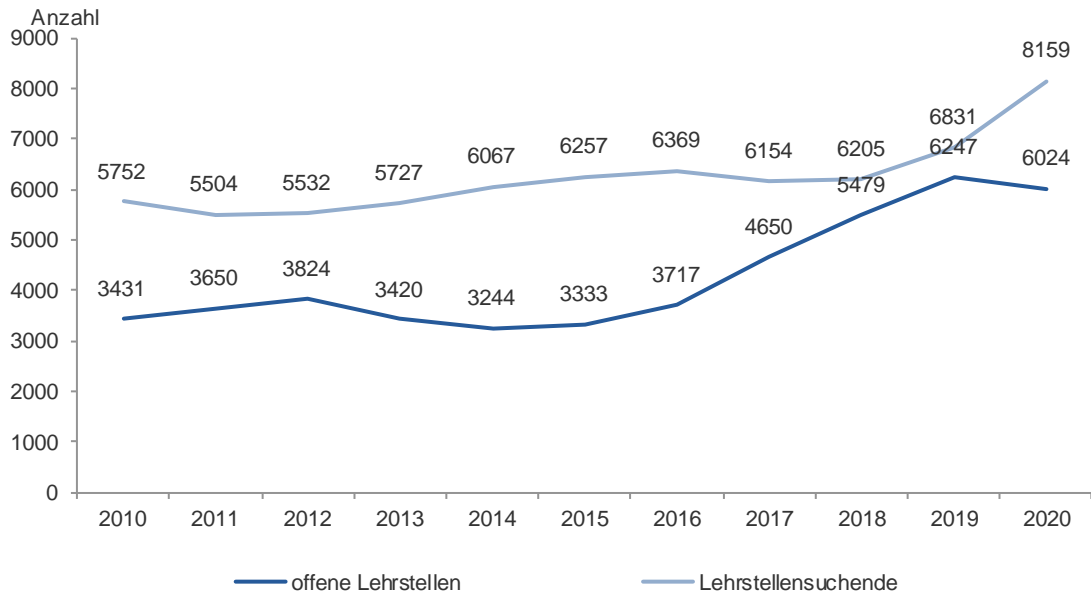
Quelle: Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Lehrlingsstatistik

Im Jahr 2021 werden überbetriebliche Ausbildungsmöglichkeiten von 7,1% aller Lehrlinge, die bereits eine Ausbildung durchlaufen, in Anspruch genommen. Damit zeichnet sich ein Anstieg der überbetrieblichen Ausbildungsplätze um 0,5 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2020 ab, der aus dem deutlichen Zuwachs an Ersteintritten in eine überbetriebliche Lehre im Krisenjahr 2020 resultiert. (vgl. *Synthesis Forschung*, 2021)

Im Zuge der Corona-Krise wurden die Kapazitäten für die Ausbildung in überbetrieblichen Lehrwerkstätten um ca. 30% aufgestockt (vgl. *AMS*, 2020). Für das Ausbildungsjahr 2021/22 werden diese voraussichtlich wieder um ca. 10 % reduziert (vgl. *AMS*, 2021).

Bei der Entwicklung der Anzahl der offenen Lehrstellen und der Lehrstellensuchenden zeigte sich vor allem im Zeitraum 2017 bis 2019 ein steigender Bedarf an Lehrlingen, da sich die Anzahl der offenen Lehrstellen markant erhöhte, und manifestierte sich in einer kleiner werdenden Lehrstellenlücke. Dieser Trend wurde jedoch durch die Corona-Pandemie leicht unterbrochen. 2020 reduzierte sich die Zahl der offenen Lehrstellen, während die Anzahl der Lehrstellensuchenden wieder stark in die Höhe schnellte.

Grafik 7 | Entwicklung der Anzahl der offenen Lehrstellen und der Lehrstellensuchenden, 2010-2020



Quelle: Bundesministerium für Arbeit (BMA), Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

4 | Allgemeine Trends und Herausforderungen am Lehrstellenmarkt

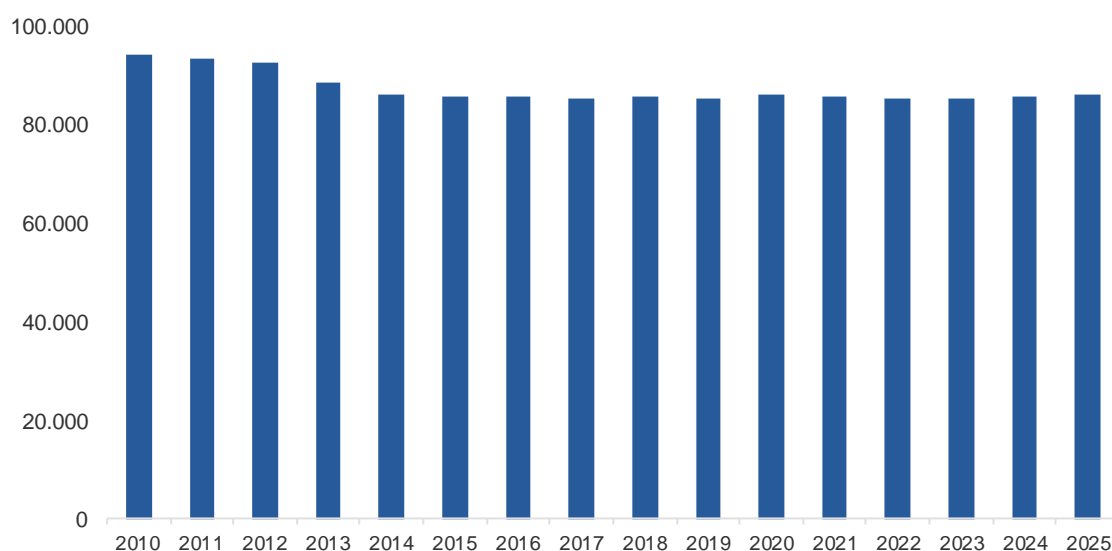
Im folgenden Kapitel werden verschiedene wichtige Trends, die sich bei der Lehrausbildung herauskristallisieren bzw. für diese von Relevanz sind, beschrieben und allgemeine Herausforderungen am Lehrstellenmarkt erläutert.

4.1 | Demographische Entwicklung

Eine entscheidende Kennzahl für die Entwicklung der Nachfrage nach Lehrstellen ist die Anzahl der potenziell verfügbaren Lehrlinge. Daher ist die demographische Entwicklung eine wichtige Einflussgröße, die sich anhand der Zahl der 15-Jährigen darstellen lässt.

Im Jahr 2007 gab es zwischenzeitlich mit 100.396 einen Höchststand an Jugendlichen im Alter von 15 Jahren. Bis zum Jahr 2017 war dann ein deutlicher Rückgang der 15-Jährigen in Österreich zu beobachten. Deren Zahl reduzierte sich bis 2017 auf 85.325. Danach kam es zu einer gewissen Stabilisierung bzw. wird eine solche bis inklusive 2025 prognostiziert. Im Zeitraum von 2025 bis 2030 wird sich die Zahl der 15-Jährigen gemäß der Bevölkerungsprognose der Statistik Austria wieder erhöhen. Damit ist aus demographischer Perspektive in den nächsten Jahren mit einer relativ konstanten Lehrstellennachfrage zu rechnen (siehe auch *Dornmayr/Nowak, 2020*). Im Vergleich zu vergangenen Jahrzehnten ist das Potenzial an möglichen Lehrlingen jedoch deutlich zurückgegangen.

Grafik 8 | Entwicklung und Prognose der Anzahl der 15-Jährigen von 2010 bis 2025

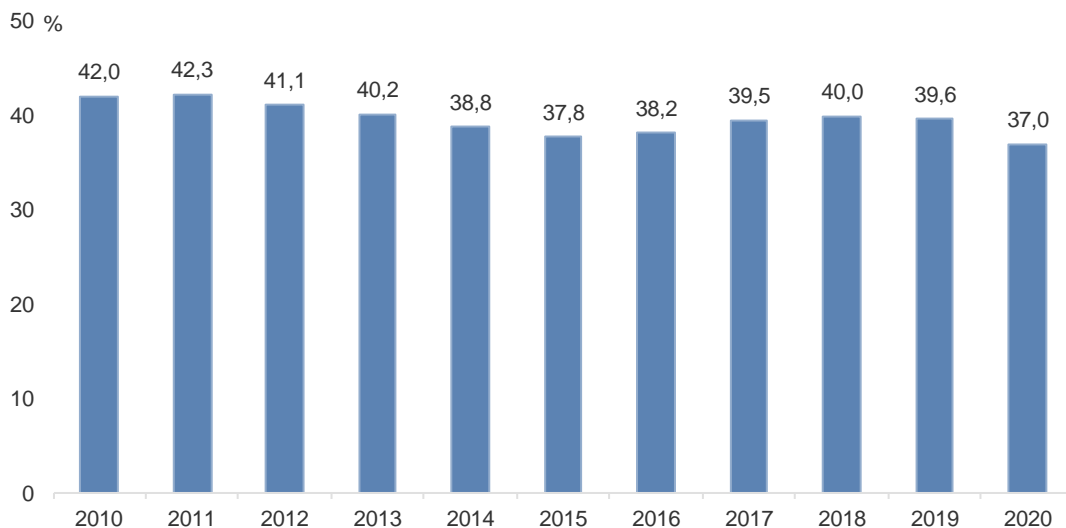


Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsprognose 2020

Jeweils rd. 40 % der 15-jährigen Jugendlichen eines Jahrgangs beginnen mit einer Lehrausbildung. Zwischen 2010/2011 mit rd. 42 % und den Jahren 2015/2016 mit rd. 38 % war jedoch ein deutlicher Rückgang des Anteils der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen zu beobachten, während andere Bildungswege der Sekundarstufe II weniger Rückgänge verzeichnen. Damit wird deutlich, dass sich das Bildungswahlverhalten ändert. (siehe auch *Dornmayr/Nowak, 2020*) Von den befragten Expert_innen wird der Rückgang an Jugendlichen insgesamt sowie die sinkenden Lehrlingszahlen in den vergangenen Jahren ebenso problematisiert. Dadurch hat sich am Lehrstellenmarkt laut Interviews die Konkurrenz um die besten Köpfe noch weiter verschärft. Dieser „War for Talents“ ist im Bereich der Lehre zwischen Betrieben, aber auch zwischen verschiedenen Ausbildungsformen (Lehre, AHS, BHS) zu beobachten.

In den Jahren 2017 bis 2019 kam es wieder zu einem Anstieg des Anteils der Lehrlinge im 1. Lehrjahr auf rd. 40 %. 2020 wurde aufgrund der Corona-Pandemie, welche die Jugendlichen häufiger zu einem Verbleib im Schulsystem veranlasste, ein Tiefstwert von 37 % an Lehrling_innen verzeichnet. D.h. die Lehrstellennachfrage ist corona-bedingt deutlich zurückgegangen, diesbezüglich ist jedoch eine gewisse Erholung zu erwarten.

Grafik 9 | Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an allen 15-Jährigen, 2010 bis 2020, in Prozent



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsstatistik, Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Lehrlingsstatistik

Auch ein weiterer demographischer Trend könnte die Lehrausbildung wieder attraktiver machen: Die bevorstehende Pensionierungswelle großer Alterskohorten (der sogenannten Babyboom-Generation) trägt zu einer Knappheit im Bereich der Fachkräfte bei. Es ist davon auszugehen, dass die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte nicht ausreicht, um den drohenden Fachkräftemangel hintanzuhalten (vgl. *Dornmayr/Löffler, 2020*). Bei einer Unternehmensbefragung im September 2020 gaben beispielsweise 62 % an, dass sie von einem Mangel an Fachkräften in ihren Betrieben betroffen waren (vgl. *Dornmayr/Rechberger, 2020*). Diese demographische Situation verschärft den Kampf um junge, begabte Nachwuchskräfte noch weiter. Der immer deutlicher werdende

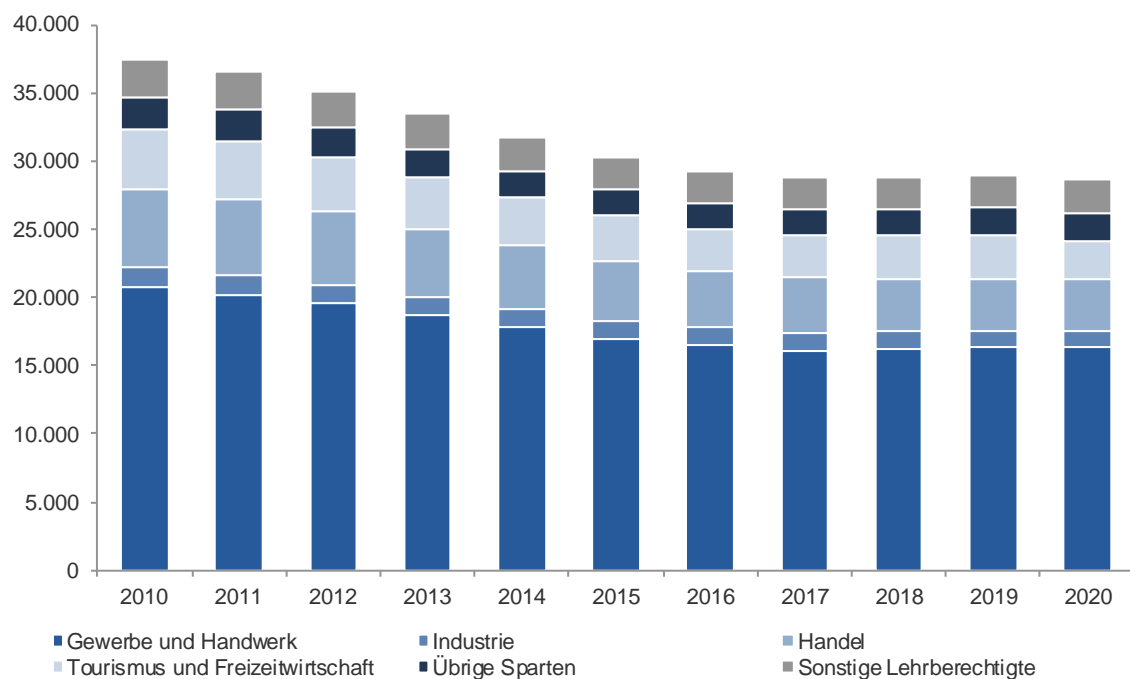
Fachkräftemangel stellt gleichzeitig eine Chance für die Lehrausbildung dar, diese Ausbildungsform für Jugendliche wieder attraktiver zu machen.

4.2 | Veränderung des Lehrstellenangebots

Nicht nur die Nachfrage nach Lehrstellen verändert sich im Laufe der Zeit, auch das Lehrstellenangebot ist deutlichen Veränderungen unterworfen. Dabei zeigt sich, dass die Anzahl der Lehrbetriebe kontinuierlich zurückgeht. Vor allem im Zeitraum von 2007 bis 2017 ist ein deutlicher Rückgang der Lehrbetriebe zu beobachten. Dieser ist jedoch vorwiegend auf die sinkende Zahl an 15-Jährigen und damit an potenziellen Lehrlingen zurückzuführen (vgl. *Dornmayr/Nowak, 2020*). In den letzten Jahren zeigt sich wieder eine stabile Entwicklung beim Lehrstellenangebot. Auch im Corona-Jahr 2020 hat sich die Zahl der Lehrbetriebe im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügig reduziert und liegt nun bei rd. 28.700.

Bei Betrachtung der Sparten hat sich in der letzten Dekade vor allem der Anteil der Lehrbetriebe im Handel sowie in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft reduziert.

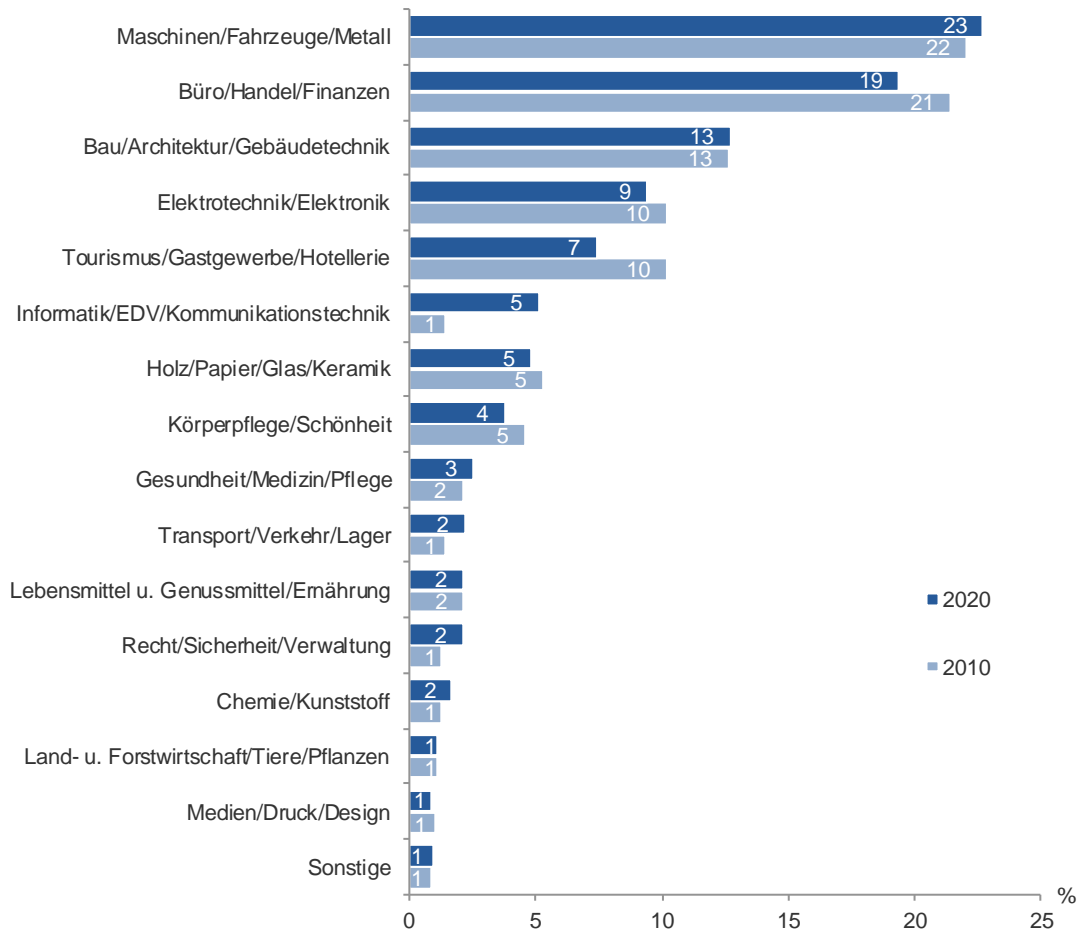
Grafik 10 | Entwicklung der Anzahl der Lehrbetriebe nach Sparten, 2010 bis 2020 (Stichtag 31.12.)



Quelle: Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Lehrlingsstatistik

Damit verschiebt sich auch die Bedeutung der verschiedenen Lehrberufsgruppen, wie Grafik 11 deutlich macht. In der letzten Dekade haben Lehrberufe im Bereich von EDV, Informatik und Kommunikationstechnik sowie bei Maschinen-, Fahrzeug- und Metalltechnik, aber auch bei Transport, Verkehr und Logistik sowie im Bereich von Recht, Sicherheit und Verwaltung an Bedeutung gewonnen. Hingegen verzeichneten Berufe im Tourismus, Gastgewerbe und der Hotellerie, im Büro, Handel, Finanzen sowie im Bereich von Körperpflege und Schönheit Rückgänge.

Grafik 11 | Anteil der Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen 2010 und 2020 (Stichtag 31.12.), in Prozent



Quelle: Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Lehrlingsstatistik

4.3 | Trend zu höherer Bildung - Berufsaussichten

Ein weiterer maßgeblicher Trend, der sich auf die Lehrausbildung – meist negativ – auswirkt, ist der zur höheren Bildung. Die Tendenz zur Bildungsexpansion schlägt sich vor allem bei dieser Ausbildungsform nieder, da die Lehre zwar Bestandteil des Bildungssystems ist, die Ausbildung jedoch vorwiegend außerhalb des schulischen Rahmens stattfindet. Ein Grund dafür ist laut Expertenmeinung, dass das *„Rausgehen aus der Schule immer schwieriger ist als im System Schule zu bleiben.“*

Darüber hinaus besteht der Wunsch der Jugendlichen und vor allem von deren Eltern zu einem schulisch-akademischen Bildungsweg. *„Unter diesem leichten Trend zu höheren Schulen leidet die Lehre natürlich.“* Dabei würden sich insbesondere die Betriebe wünschen, dass mehr gute Schüler_innen eine Lehre beginnen, die den steigenden betrieblichen Anforderungen besser gerecht werden könnten. Daraus resultiert ein steigender Wettbewerb um (besonders begabte) Jugendliche zwischen den Betrieben und den weiterführenden Schulen (vgl. *Dornmayr et al., 2019*). Doch diese Zielgruppe entscheidet sich häufig für eine schulische und akademische Laufbahn.

Auch die Langzeitbetrachtung der Bildungswege der Schüler_innen in der 10. Schulstufe zeigt, dass der Anteil der Schüler_innen in Berufsschulen und damit in der Lehrausbildung insgesamt zurückgeht (von 40,9 % im Schuljahr 2008/09 auf 36,8 % im Schuljahr 2018/19). Zugewinne verzeichnen hingegen vor allem die allgemeinbildenden höheren Schulen (von 20,4% auf 24,3%) sowie auch die berufsbildenden höheren Schulen (von 25,3% auf 26,2%). Die Lehrlingsausbildung in den Berufsschulen stellt aber weiterhin den quantitativ bedeutendsten Ausbildungsweg dar. In den letzten drei Jahren ist außerdem der Anteil der Berufsschüler_innen in der 10. Schulstufe wieder von 35,0% (2015/16) auf 36,8% (2018/19) gestiegen, während sich der Anteil in den BHS reduzierte. (vgl. *Dornmayr/Nowak, 2020*)

Die Corona-Pandemie hat jedoch den Trend zur Schule wieder weiter verstärkt, da sich aufgrund der Unsicherheiten, der mangelnden Berufsorientierungs- und betrieblichen Schnuppermöglichkeiten sowie vor allem der Aufstiegs Klauseln an den Schulen mehr Jugendliche für die sichere und bereits bekannte weitere schulische Ausbildung entschieden haben (siehe Kapitel 5).

Ein Grund für den Trend zur Schule ist das schlechte Image der Lehrausbildung. Für viele Eltern – insbesondere in bürgerlichen Kreisen – stellt die Lehre keine adäquate Ausbildungsoption für ihre Kinder dar. Daher werden schulische Ausbildungsvarianten bevorzugt und viel Mühe, Geld und Aufwand investiert, um den schulischen Verbleib sicherzustellen. Erst wenn eine Fortsetzung der schulischen Laufbahn unrealistisch erscheint, kommt die Lehre ins Spiel. Dahinter steht der Wunsch mancher Eltern, dass es ihre Kinder *„einmal besser haben sollen“* als sie selbst. Auch viele Jugendliche sagen: *„Ich probiere mal die HTL und wenn ich es nicht schaffe, gehe ich in die Lehre“*. Das ist jedoch eine Abwärtsspirale für die Jugendlichen, die mit der Erfahrung des Scheiterns umgehen müssen. So wird Schüler_innen, die keine guten Noten haben bzw. nicht für eine höherbildende Schule in Frage kommen, häufig vermittelt „nicht gut genug“ zu sein. Einige Lehrlingsauszubildner_innen beklagen das dabei vermittelte Bild, dass Lehrlinge *„diejenigen sind, die nicht gut genug in der Schule sind.“* Allerdings wird von den Jugendgewerkschaftsvertreter_innen darauf hingewiesen, dass vor allem die Betriebe die Lehre als eine Exit-Strategie darstellen, weil

sie intensiv nach Schulabbrecher_innen suchen und diese besonders begehrt sind (siehe Kap. 4.4).

Die Lehre ist auch oftmals mit wenig sozialem Prestige verbunden. Das betrifft nicht nur den beruflichen, sondern auch den sozialen Kontext. Und auch innerhalb der Lehre gibt es prestigeträchtigere und weniger attraktive Lehrberufe, wie auch ein Jugendgewerkschaftsvertreter erzählt: *„Also ich sage ganz ehrlich, jetzt provokant gesprochen, ich habe noch niemanden getroffen, der sagt, es ist urgeil, dass man Einzelhandelskaufmann oder -kauffrau ist.“* Hintergrund dafür ist, dass auch die Arbeitsperspektive in vielen Lehrberufen z.B. durch Schichtarbeit oder ein eingeschränktes Tätigkeitsspektrum weniger attraktiv ist.

4.4 | Trend zur späteren Lehre

Die befragten Expert_innen und Unternehmer_innen beobachten, dass das Alter der Lehrafänger_innen steigt. Diese Entwicklung zeigt sich auch am Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr. Dieses ist im Zeitraum von 2002 mit 15,9 Jahren kontinuierlich leicht angestiegen auf insgesamt 16,9 Jahre 2018 (vgl. *Dornmayr/Nowak, 2020*). 2019 und 2020 lag es jeweils bei 16,8 Jahren (Quelle: *Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik*).

Das klassische Bild, dass die Jugendlichen mit 15 Jahren die Schule verlassen und direkt in eine Lehrausbildung einsteigen, wird somit immer seltener. Eine Rolle dabei spielt, dass in unserer wohlhabenden Gesellschaft, der Druck arbeiten gehen zu müssen, abgenommen hat. Die Expert_innen zitieren beispielsweise Eltern, die ihren Kindern sagen: *„Du brauchst ja noch nicht arbeiten zu gehen. Nimm dir Zeit und überleg dir, was du werden willst.“* Damit verschiebt sich der Zeitraum der Berufsentscheidung, der früher mit 15 Jahren begonnen hat, immer weiter nach hinten.

Der Weg über die polytechnische Schule in eine Lehre wird nicht mehr so häufig gegangen wie früher. Zahlreiche Jugendliche absolvieren die 9. oder 10. Klasse in einem anderen Schultypus (oftmals in berufsbildenden höheren Schulen) und entscheiden sich erst aufgrund mangelnder schulischer Perspektiven für eine Lehre. Diese Schulabbrecher_innen sind bei den Betrieben als Lehrlinge sehr begehrt (sogenannte „High-Flyer“). Die Betriebe sind natürlich auf der Suche nach den besten Köpfen für ihr Unternehmen, das geht teilweise im technischen Bereich sogar so weit, dass großteils nur mehr Personen, die ihre Ausbildung an höheren technischen Schulen abgebrochen haben, aufgenommen werden. Die Schulabbrecher_innen sind nicht nur wegen ihrer Vorkenntnisse so beliebt, sondern auch *„weil sie schon ein bisschen älter und dadurch etwas reifer und vernünftiger sind.“* Auch Lehrlinge, die über die Matura verfügen, bringen diese Vorteile mit, und erweisen sich bei der Ausbildung in den Betrieben als reifer und qualifizierter.

Ein Unternehmen im Bereich Sicherheitstechnologie achtet beispielsweise gezielt auf einen Altersmix zwischen Hauptschulabsolvent_innen und älteren Lehrlingen. *„Das haben wir jetzt seit ein paar Jahren, dass wir auch durchmischen. Da haben wir gute Erfahrungen gemacht, weil das anders motiviert.“* Die Unternehmer_innen schätzen, wenn die Lehrlinge schon ein bisschen älter und dadurch etwas reifer und vernünftiger sind.

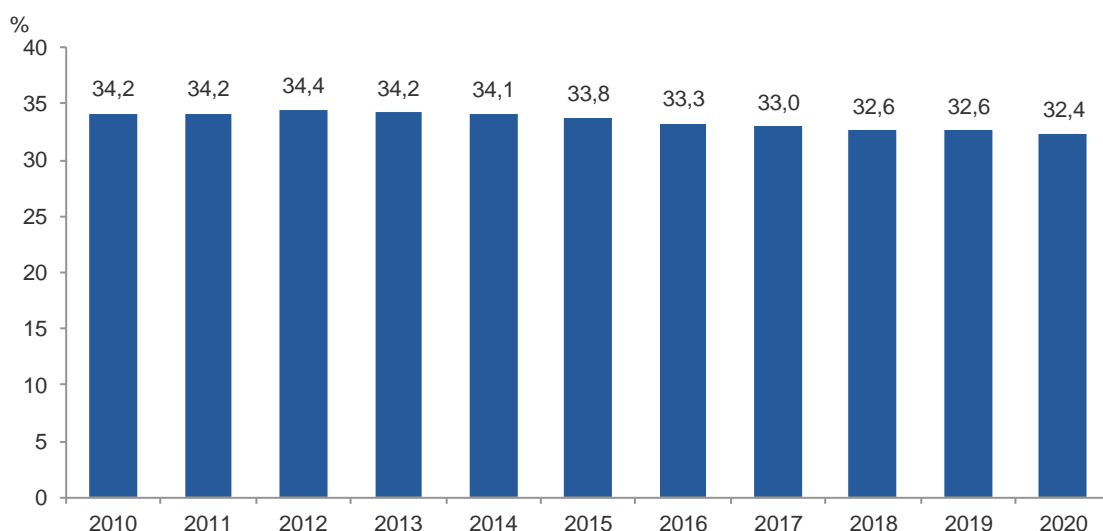
Aber nicht nur älteren Jugendlichen, sondern generell älteren Zielgruppen bietet die Lehre am zweiten Bildungsweg berufliche Weiterbildungsperspektiven. Ein Frisör aus Vorarlberg berichtet: „Im Kollektivvertrag der Frisöre ist die Möglichkeit gegeben, dass man einen zweiten Bildungsweg beschreiten kann. Das haben wir angefangen zu nutzen. Das haben wir die letzten Jahre forciert und über das bekommen wir jetzt Auszubildende, die vorher schon eine Ausbildung gemacht haben, also eine Schule abgeschlossen oder jemanden, der schon eine andere Lehre abgeschlossen hat. Heuer haben wir 6 Lehrlinge eingestellt, 4 davon gehen über den 2. Bildungsweg.“

Gerade für den Wiedereinstieg und die Umorientierung kann das Arbeitsmarktservice ein wichtiger Partner bei der Lehrlingsausbildung, z.B. mit dem Angebot an Facharbeiterintensivausbildungen, sein, wie auch folgende Aussage der befragten Expert_innen widerspiegelt: „Alternativen wie Facharbeiterintensivausbildungen finde ich sehr gut und wichtig, Dieses Modell brauchen wir und es funktioniert. Wir brauchen wahrscheinlich mehr alternative Formen.“ Die Integration der Absolvent_innen der Facharbeiterintensivausbildung ist jedoch aus betrieblicher Sicht manchmal ein schwieriges Unterfangen, da ihnen betriebliche Praxis fehlt, aber aufgrund ihrer erworbenen Qualifikation kollektivvertraglich höhere Gehälter zustehen. Dennoch wird das Ausbildungsangebot als notwendige Alternative für Erwachsene gesehen.

4.5 | Frauen in Lehrberufen

Der Anteil der Mädchen und jungen Frauen, die sich für eine Lehrausbildung entscheiden, liegt schon seit Jahren bei rd. einem Drittel. Damit sind weibliche Jugendliche in der Lehrlingsausbildung unterrepräsentiert. Sie tendieren häufiger zum Besuch weiterführender mittlerer und höherer Schulen (vgl. *Dornmayr/Nowak, 2020*).

Grafik 12 | Frauenanteil bei den Lehrlingen von 2010 bis 2020 (Stichtag: 31.12.), in Prozent



Quelle: Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Lehrlingsstatistik

Am Anteil der weiblichen Lehrlinge ändert sich im Zeitverlauf nur wenig und auch bei der Berufswahl zählen Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin bei den Mädchen weiterhin zu den beliebtesten Lehrberufen. Deren Bedeutung hat jedoch in der letzten Dekade abgenommen. Während sich 2010 noch beinahe die Hälfte der Mädchen (48 %) für einen dieser drei Lehrberufe entschied, traf dies 2020 nur mehr auf vier Zehntel zu. Hingegen hat es auch ein technischer Lehrberuf, die Metalltechnik, in die Top-10 Reihung geschafft. Damit wird deutlich, dass technisch-orientierte Lehrberufe langsam, aber doch, auch für die weibliche Zielgruppe an Attraktivität und Relevanz gewinnen. Ein Experte meint dazu: „*Ob man da schon einen Trend erkennen kann – ich trau’ es mir noch nicht zu. Aber ich glaube, die ganz klassischen Geschlechtsbilder weichen sich auf.*“ Auch Studien zeigen nur relativ geringfügige und langsame Veränderungen im geschlechtsspezifischen Bildungswahlverhalten, beispielsweise bei weiblichen Lehrlingen in technischen Berufen (vgl. *Dornmayr et al., 2021*).

Tabelle 2 | Die 10 häufigsten Berufen der weiblichen Lehrlinge, 2020 im Vergleich zu 2010

Rang	Lehrberufe	Anzahl weibl. Lehrlinge insgesamt	Anteil an den weibl. Lehrlingen insgesamt in %	
		2020	2020	2010
1.	Einzelhandel	7.724	22,0	24,8
2.	Bürokauffrau	3.472	9,9	12,4
3.	Friseurin (Stylisten)	2.816	8,0	10,8
4.	Verwaltungsassistentin	1.418	4,0	2,6
5.	Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.158	3,3	2,6
6.	Köchin	1.116	3,2	4,1
7.	Metalltechnik*	1.081	3,1	*
8.	Restaurantfachfrau	907	2,6	4,3
9.	Hotel- und Gastgewerbeassistentin	904	2,6	2,7
10.	Konditorin (Zuckerbäckerin)	886	2,5	1,5
	Summe "TOP-10"	21.482	61,2	65,9
	Weibliche Lehrlinge insgesamt	35.091	100,0	100,0

* 2010 war der Lehrberuf Metalltechnik nicht in den 25 häufigsten Lehrberufen der Mädchen enthalten. Zudem ersetzt der Modullehrberuf seit 2011 einige Berufe wie Maschinenbautechniker, (Bau-)Schlosser etc.

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Lehrlingsstatistik

Die männlichen Jugendlichen wählen hingegen vor allem technische Lehrberufe, zu den beliebtesten zählen 2020 Metalltechnik, Elektrotechnik und Kraftfahrzeugtechnik. Im Vergleich zu den Mädchen erfolgt auch nicht so eine starke Konzentration auf die Top-3 Lehrberufe, die von 35 % der männlichen Lehrlinge ergriffen werden. Allerdings ist die Konzentration der männlichen Lehrlinge auf die Top-3- bzw. Top-10-Lehrberufe gegenüber 2010 gestiegen, was aber in erster Linie darauf zurückzuführen ist, dass der jetzt beliebteste Modullehrberuf Metalltechnik seit 2011 einige Berufe ersetzt.

Tabelle 3 | Die 10 häufigsten Berufen der männlichen Lehrlinge, 2020 im Vergleich zu 2010

Rang	Lehrberufe	Anzahl männl. Lehrlinge insgesamt	Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in %	
		2020	2020	2010
1.	Metalltechnik*	9.538	13,0	3,2
2.	Elektrotechnik	8.921	12,2	10,6
3.	Kraftfahrzeugtechnik	7.199	9,8	9,1
4.	Einzelhandel	4.843	6,6	5,5
5.	Installations- und Gebäudetechnik	4.279	5,8	6,1
6.	Hochbau	2.884	3,9	3,7
7.	Mechatronik	2.693	3,7	1,7
8.	Tischlerei	2.544	3,5	3,9
9.	Koch	2.190	3,0	4,0
10.	Zimmerei	1.684	2,3	2,0
	Summe "TOP-10"	46.775	63,8	49,9
	Männliche Lehrlinge insgesamt	73.325	100,0	100,0

* Der Modullehrberuf Metalltechnik ersetzt seit 2011 einige Berufe wie Maschinenbautechniker, (Bau-)Schlosser etc.
 Quelle: Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Lehrlingsstatistik

Der verstärkten Einbindung von Mädchen und jungen Frauen in technische Lehrberufe widmen sich sowohl Unternehmen als auch diverse Beratungsstellen und Initiativen, wie z. B. FIT – Frauen in Handwerk und Technik des AMS. Hauptherausforderung dabei ist laut einer Expertin, die Mädchen überhaupt für das Ausprobieren von Berufen in Handwerk und Technik zu überzeugen, was das Angebot an praktischen Erprobungsmöglichkeiten voraussetzt. Das Kennenlernen von Arbeitsrealitäten und das unmittelbare Ausprobieren werden als wichtiger Schlüssel gesehen, um technische Begeisterung zu wecken. Neben dem Mädchen gilt es aber auch die Familie und das soziale Umfeld mit zu überzeugen.

Auch von *Dornmayr et al. (2021)* wird betont, dass unmittelbare praktische Erfahrungen eine bedeutende Rolle für die Berufswahl haben. Ebenso wird praktischen Kindheitserfahrungen für die spätere Berufswahl eine hohe Bedeutung zugeschrieben. Die Wahl eines technischen Berufes steht somit in einem direkten positiven Zusammenhang mit der Häufigkeit des Spielens mit Bausteinen/Baukästen sowie mit der Häufigkeit der Mithilfe bei Reparaturen (im Haus etc.) während der Kindheit.

In der Corona-Pandemie haben gerade die praktischen Berufsorientierungsangebote nicht stattfinden können (siehe Kap. 5). Laut Erfahrungen in einer Beratungsstelle hat sich gezeigt, dass die Mädchen durch die fehlende Berufsorientierung, Exkursionen und Einblicke in Berufe daher eher wieder altbekannte Ausbildungswege einschlagen. Obwohl in Corona-Zeiten viele Lehrstellen in klassischen Bereichen wie der Gastronomie und dem Tourismus weggefallen sind, trauen sich die Mädchen nicht, gefragte technische Berufe in dynamischen Branchen zu wählen. Junge

Mädchen und Frauen waren auch eine von der Krise besonders betroffene Zielgruppe, die aufgrund von geforderten Unterstützungsleistungen in Familie und im Haushalt häufig bei ihrer eigenen Ausbildung zurückstecken mussten und mit den fehlenden Tagesstrukturen stark zu kämpfen hatten. Es ist auch nicht immer leicht, eine technische Lehrstelle für Mädchen und junge Frauen zu finden, insbesondere weil die Anforderungen der Lehrbetriebe mit der Bevorzugung von Maturant_innen oder HTL-Abbrecher_innen kontinuierlich steigen. Diese sind insbesondere für Mädchen, die „*einen größeren Rucksack zu tragen haben*“ schwierig zu erfüllen. In der überbetrieblichen Lehre bei der Ausbildung im Rahmen von Lehrwerkstätten scheint es einfacher, höhere Mädchenquoten in technischen Lehrberufen zu erzielen. Diese versuchen auch, durch Hinweise auf bessere Einkommensperspektiven, die Mädchen zu technischen Berufen zu locken. Von anderer Seite wird diesbezüglich problematisiert, dass „*es hat keinen Sinn hat, jemanden, auch ein Mädchen, zu überreden einen Beruf zu ergreifen nur, weil sie später mehr Geld verdient, wenn das nicht ihres ist.*“ Bei der Berufswahl sollten trotz Einkommensperspektiven die eigenen Potenziale im Vordergrund stehen. Dennoch konnten *Dornmayr et al. (2021)* zeigen, dass die Zufriedenheit jener Mädchen/Frauen, die bereits einen technischen Lehrberuf erlernen, hoch ist. Sie sind mit ihrer Berufswahl zufrieden, auch wenn dies nicht immer der ursprüngliche Wunschberuf war.

Unternehmen, die Mädchen in technischen Lehrberufen ausbilden, haben überwiegend Positives zu berichten, wie folgende Schilderungen verdeutlichen: „*Heuer haben wir vier Mädchen rekrutiert. Und die brennen wirklich für den Metallberuf. Die wollen, dass es da ölig ist und dreckig, denen taugt das voll. Die sind so richtige Schrauberinnen. Die sind auch wirklich gut im Job, muss man wirklich sagen.*“ Ein anderer Tischlereibetrieb erzählt, dass bei ihm ein Mädchen zur Tischlertechnikerin im 3. Lehrjahr ausgebildet wird und berichtet: „*Die ist voll motiviert und sehr geschickt auf der C&C-Maschine.*“ In manchen Betrieben hat sich auch das Modell bewährt, Frauen in einem Doppellehrberuf auszubilden: einerseits im administrativen und andererseits im technischen Bereich, was den Vorteil hat, dass die im Büro tätigen Personen über ein hohes technisches Verständnis verfügen. Wenn sich Unternehmen für die Aufnahme von weiblichen Lehrlingen entschlossen haben, wird auch das Vorhandensein gemischter Teams als Bereicherung wahrgenommen, da sich die Dynamik im Team der Mitarbeiter_innen verändert.

4.6 | Jugendliche mit Migrationshintergrund

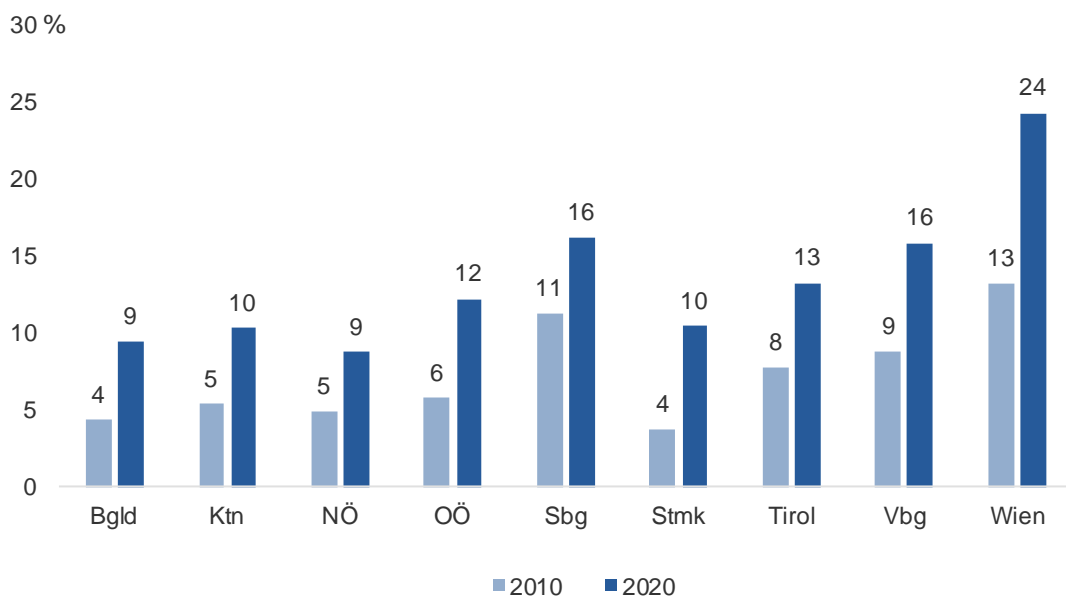
Jugendliche mit Migrationshintergrund scheiden bereits sehr häufig nach dem Erfüllen der Schulpflicht aus dem Bildungssystem aus. Daher sind sie im weiterführenden Bildungswesen stark unterrepräsentiert. Hierfür spielen weniger ethnische oder kulturelle Faktoren eine Rolle, sondern eher sozioökonomische Gründe (vgl. *Dornmayr/Nowak, 2020*).

Besonders in der Lehrausbildung sind Jugendliche mit Migrationshintergrund stark unterrepräsentiert. Im Schuljahr 2018/2019 lag der Anteil an Schüler_innen mit nicht-deutscher Umgangssprache in den Volksschulen bei 31,0% und in den Berufsschulen bei 18,2%. Bei Betrachtung der nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft ist der Unterschied zwischen Volksschulen mit 19,4 % und Berufsschulen mit 14,6 % weniger stark ausgeprägt.

Hinsichtlich der Partizipation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Berufsschulen sind auch enorme Unterschiede zwischen den Bundesländern zu beobachten. Vor allem Wien sticht mit einem Anteil von rd. einem Viertel Inhaber_innen ausländischer Staatsbürgerschaften an allen Berufsschüler_innen hervor. Zieht man darüber hinaus den Anteil von Jugendlichen mit nicht-deutscher Umgangssprache hinzu, erhöht sich dieser innerhalb der Berufsschule in Wien auf 46 %. (vgl. *Dornmayr/Nowak, 2020*) Zwischen 2010 und 2020 hat sich der Anteil der ausländischen Staatsbürger_innen an den Berufsschüler_innen in allen Bundesländern erhöht, besonders stark in Wien.

Lehrlinge mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft werden besonders häufig in Lehrberufen im Tourismus ausgebildet und sind auch in der überbetrieblichen Lehre stark vertreten (vgl. *Dornmayr/Nowak, 2020*).

Grafik 13 | Anteil der ausländischen Staatsbürger_innen an allen Berufsschüler_innen, 2010 und 2020 (Stichtag: 31.12.), in Prozent



Quelle: Bundesministerium für Arbeit (BMA), Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Als Gründe für die mangelnde Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die Lehrausbildung werden vorwiegend Informationsdefizite und eine unzureichende Berufsorientierung genannt. Diese Zielgruppe stammt häufig aus bildungsfernen Familien, die das österreichische System der Lehrausbildung nicht kennen und daher dieses nicht in Erwägung ziehen. Auch die befragten Expert_innen beobachten, dass es bei Personen aus Ländern, die das duale System nicht kennen, große Vorbehalte gegenüber der Lehre gibt. Die Eltern dieser Zielgruppe müssen erst verstehen, wie wichtig eine Berufsausbildung ist. Dabei machen sich neben Informationsmängeln auch sprachliche Defizite bemerkbar.

Darüber hinaus spielt das Diskriminierungsthema eine große Rolle. Vor allem die Wiener Jugendlichen mit Migrationshintergrund treffen auch auf Vorbehalte. Ein Unternehmen schildert in diesem Zusammenhang: *„Man muss ehrlich sagen, dass bei mir jeder arbeiten kann, aber, wenn ich nur mehr ein Asylantenverein bin, das geht auch nicht. Wenn es ein bunter Haufen ist, ist das ok, aber ich kann als österreichische Firma nicht nur Afghanen beschäftigen.“*

Einige Unternehmen haben gute Erfahrungen mit Lehrlingen mit Migrationshintergrund gemacht bzw. es wird der Herkunft der Lehrlinge kaum Bedeutung beigemessen: *„Bei uns sind sie sehr fokussiert auf den Job, da spielt es keine Rolle woher sie sind.“* Auch ein anderes Unternehmen beobachtet, dass bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund *„ein gewisser Hunger da ist und ein gewisses „ich möchte bestehen“ und ein „ich möchte aus meinem Leben etwas Besseres machen.“* Auch in einer Ausbildungseinrichtung wird beobachtet: *„Wenn sie mit den jungen Menschen sprechen, da hören Sie Schicksale, das glaubt man ja bei uns gar nicht. Die haben oft Geschichten hinter sich, da kommen einen die Tränen. Die kämpften um eine Zukunft.“* Denn sie wissen oft genau, dass sie hier eine berufliche Zukunft brauchen, da sie nicht mehr in ihre Heimat zurückkönnen oder wollen.

4.7 | Heterogenität der Lehrlinge und Lehre als Chance für schwache Jugendliche

Die Lehre ist eine sehr heterogene Ausbildung. Einerseits werden damit Top-Fachkräfte in komplexen Berufen ausgebildet, andererseits stellt diese Qualifizierung in weniger anspruchsvollen Berufen auch eine Chance für die Integration lernschwächerer Jugendlicher dar, wie z. B. in der Gastronomie und Tourismus. Die befragten Expert_innen sprechen in diesem Zusammenhang auch von einer *„Zweiteilung der Lehrberufe“*. In diesem Zusammenhang wird jedoch von den befragten Expert_innen darauf hingewiesen, dass sich die Berufsbilder immer weiterentwickeln und die Anforderungen steigen. Als Beispiele werden von den befragten Expert_innen die individuellen Lehrberufe Dreher_in und Fräser_in genannt, die zum Lehrberuf Metalltechniker_in zusammengefasst wurden und nun Kenntnisse in beiden Arbeitsbereichen erfordern.

Generell ist die Lehrausbildung auf dem nationalen Qualifikationsrahmen pauschal Stufe 4 zugeordnet. Mit Stufe 4 werden auch die berufsbildenden mittleren Schulen, wie die dreijährige Handelsschule oder die technischen Fachschulen klassifiziert. Diese Zuordnung signalisiert, dass die Lehre eine hohe Qualifikation und keine Hilfstätigkeit ist. Trotz dieser Einordnung auf Level 4 beobachten die Expert_innen, dass es Berufsbilder gibt, die eher Level 3+ zuzuordnen wären. Dabei handelt es sich um gefragte Fachkräfte für die Wirtschaft, die aber generalistisch nur allgemeine technische und handwerkliche Qualifikationen voraussetzen, während andere Lehrberufsbilder eigentlich schon in Level 5 hineinreichen. Es ist zwar eine Stärke des Systems, dass es sowohl komplexere als auch einfachere Lehrberufe abbilden kann, stellt aber das System vor Herausforderungen. Denn jeder Lehrberuf muss zur selbstverantwortlichen Berufsausübung befähigen, das gilt für den einfacheren Lehrberuf genauso wie für den komplexeren.

So heterogen wie die Ausbildung auch ist, so ist es auch die Zielgruppe der Lehre. Die *„Zweiklassen-Lehrlinge“* reichen von High Potentials bis hin zu leistungsschwächeren Jugendlichen.

Damit wird auch das Problem der Lehrausbildung deutlich. Einerseits stellt sie eine qualitativ hochwertige, anspruchsvolle Ausbildung für Fachkräfte dar, und andererseits wird der Eindruck vermittelt, dass jede_r eine Lehre beginnen und diese auch schaffen kann. Dadurch entsteht ein gewisser Widerspruch in Hinblick auf die Qualität der Ausbildung.

Die Lehrausbildung ist jedoch eine der wenigen beruflichen Optionen, die auch für schulisch schwache Jugendliche geeignet ist. Diese Ausbildung können sogar Personen ohne positiven Pflichtschulabschluss beginnen. In diesem Zusammenhang spielt auch das seit Juli 2017 geltende Ausbildungspflichtgesetz sowie das flankierende Programm AusBildung bis 18 eine Rolle. Diese stellen sicher, dass Jugendliche bis zum 18. Lebensjahr eine schulische oder berufliche Ausbildung besuchen und bieten Unterstützung bei der Berufsorientierung, bei der Lehrstellen-suche oder beim Absolvieren einer Lehrausbildung an. Ausbildungspflichtverletzer_innen sind meistens sozial schwächere Jugendliche mit schulischen Problemen, für die eine Lehrausbildung – zumeist mit niederschwelliger Heranführung und Unterstützung (z. B. durch das Jugend-coaching) – ein geeigneter Weg für den Einstieg in das Berufsleben darstellt. Die befragten Expert_innen problematisieren aber auch, dass diese Zielgruppe früher Jobs im Bereich der Hilfsarbeit angenommen hätte, jetzt stehen sie vor der Hausforderung eine Lehre und die Lehrabschlussprüfung zu schaffen.

Um schwächere Jugendliche abzuholen, werden neben Unterstützungsmaßnahmen seitens des AMS häufig auch Jugendcoaches in den Schulen (Brennpunktschulen) eingesetzt, die Jugendliche mit Unterstützungsbedarf beraten, über ihre Berufschancen informieren und gegebenenfalls Unterstützungsmaßnahmen setzen (Hilfe bei Bewerbungen etc.). Seitens des AMS wird verstärkter Informationsbedarf bei Jugendlichen mit einem schlechten Schulabschlusszeugnis gesehen. Daher wird versucht, die Rahmenbedingungen für die Jugendberatung zu optimieren. Es wird zudem, ähnlich wie bei den befragten Unternehmen, versucht die Eltern und die Lehrpersonen in Form von Beratungen und Informationsinitiativen miteinzubeziehen. Um mehr junge Leute für eine Lehre zu begeistern, werden Events veranstaltet, mit den Berufsinformationszentren zusammengearbeitet und in den Schulen Bewerbungsworkshops abgehalten, um den Übergang von der Schule in den Beruf möglichst friktionsfrei zu gestalten.

Jugendliche, die jedoch aufgrund ihrer schwachen schulischen Leistungen oder des mangelnden Angebots an Lehrstellen keine betriebliche Lehrstelle finden, haben die Möglichkeit im Rahmen einer überbetrieblichen Ausbildung ihre Lehre zu absolvieren. Zu bedeutenden Ausbildungsanbieter_innen zählen beispielsweise Jugend am Werk in Wien, das die überbetriebliche Lehre in rd. 25 Berufen anbietet, das bfi, sowie auch kleinere Anbieter_innen, wie die Lehrlingsstiftung Eggenburg. Die überbetriebliche Lehrausbildung findet sowohl im Rahmen von Lehrwerkstätten (Modell ÜBA 1) als auch bei Praktikumsbetrieben (Modell ÜBA 2) statt. Die ÜBA 2 beruht auf Ausbildungsverträgen mit Partnerbetrieben, die nicht die ganze Lehrzeit umfassen, um die Vermittlung der Lehrlinge an die Betriebe zu forcieren.

Im Rahmen der überbetrieblichen Lehre erweist sich vor allem die Ausbildung in Praktikumsbetrieben als sehr erfolgreich, weil die Jugendlichen anschließend häufig als reguläre Lehrlinge von den Betrieben übernommen werden. Auch die befragten Expert_innen beobachten: „Die wenigen

Betriebe, die wir sehen, die sich sehr um die Jugendlichen kümmern und auch Jugendliche mit schlechten Schulnoten aufnehmen, machen durchweg sehr gute Erfahrungen.“

Auch ein Elektronunternehmen aus Wien berichtet von positiven Erfahrungen mit der überbetrieblichen Lehre. Diese ermöglicht dem Unternehmen, zusätzliche Lehrlinge auszubilden und sie vor der regulären Übernahme kennenzulernen, wie folgende Aussage verdeutlicht: *„Die werden über Jugend am Werk bezahlt und dürfen im ersten Lehrjahr quasi komplett in der Firma mitarbeiten, aber am Ende des ersten Lehrjahres übernehme ich ihn. Der kostet mir nichts, ich kann ihn mir anschauen und etwas beibringen und wenn ich ihn nach dem ersten Lehrjahr übernehme, weiß ich genau, was er kann.“*

Zur Ausbildung in den überbetrieblichen Lehrwerkstätten wird hingegen schon eher Kritik geäußert, wie folgender Tischler berichtet: *„In der Lehrlingsstiftung werden die Jugendlichen nur auf die Gesellenprüfung hintrainiert. Sie machen dort Zinken und Zacken usw., aber das hat mit der Tischlerei in der heutigen Zeit nichts mehr zu tun. Es bringt nichts, wenn jemand den Gesellenbrief hat, aber nachher kann er nichts.“*

Die Ausbildung in den überbetrieblichen Lehrwerkstätten gestaltet sich auch nicht immer einfach. Dort kommen Jugendliche zusammen, die schon viel Frust angesammelt haben. Sie haben sich erfolglos für zahlreiche Lehrstellen in der freien Wirtschaft beworben, haben eine Schule abgebrochen und befinden sich oftmals auch privat in einer schwierigen Situation. In den Ausbildungseinrichtungen stehen den Lehrlingen daher auch umfangreiche Unterstützungsangebote sowohl für die Bewältigung schulischer Inhalte als auch bei sozialen und persönlichen Problemen zur Verfügung. Die überbetriebliche Lehre ist somit nicht nur als Ausbildungseinheit zu verstehen, sondern als *„eine Institution, die Jugendlichen, die es jetzt vielleicht nicht so einfach haben, auch einfach das Selbstbewusstsein gibt, um selbstbewusst dann ins Berufsleben starten zu können.“* Darüber hinaus werden dort auch Projekte zur Vorbereitung auf eine Lehre angeboten, wobei die Tendenz zu immer niederschwelligeren Projekten geht, um die Zielgruppe möglichst langsam und behutsam an eine Ausbildung heranzuführen.

Jugendliche, die eine reguläre Lehre nicht bewältigen können, können auf das Angebot der integrativen Berufsausbildung zurückgreifen. Die gesetzliche Grundlage für die integrative Lehre wurde durch die Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BAG) im Jahr 2003 geschaffen (vgl. BMAF, 2020). Diese richtet sich an Jugendliche, die über einen sonderpädagogischen Förderbedarf verfügen, keinen oder keinen positiven Hauptschulabschluss vorweisen können, die eine Behinderung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz haben oder aufgrund anderer Qualifizierungsprobleme und persönlicher Vermittlungshindernisse keine Lehrstelle finden. Die integrative Lehre kann in zwei Formen absolviert werden: als verlängerte Lehre, bei der die Lehrzeit um ein weiteres, in Ausnahmefällen auch um ein zweites Jahr verlängert wird, und als Teilqualifizierungslehre, bei der nur Teile des Lehrberufes erlernt werden. Bei letzterer wird die Lehrzeit je nach Können auf 1 bis 3 Jahre festgelegt und eine Abschlussprüfung mit WKO-Zertifikat erworben. Beide Formen der integrativen Berufsausbildung werden durch eine Berufsausbildungsassistenz begleitet.

Auch in der überbetrieblichen Lehre haben die Verantwortlichen teilweise den Eindruck, dass die Klientel leistungsschwächer wird, sodass häufiger eine integrative Lehre erforderlich wird, wie die

folgende Aussage verdeutlicht: *„Die Klientel, die zu uns kommt, ist immer noch schwächer als sie schon war. Mittlerweile absolvieren die Hälfte der Jugendlichen bei uns eine verlängerte Lehre, weil sie kognitiv lernschwach sind. Früher war es nur ein Viertel.“* Durch den großen Bedarf an diesen alternativen Formen der Lehre wird befürchtet, dass die Qualität der Lehre insgesamt leidet.

Durch die vielfältigen Unterstützungsangebote im Rahmen der integrativen Lehre nehmen einige Lehrbetriebe immer wieder Jugendliche auf, die einen erhöhten Unterstützungsbedarf haben. Im Regelfall ist diese Form der Lehre für die Unternehmen zeitaufwendiger und (kosten-)intensiver. Daher ist es für die Unternehmen schwierig, mehrere Lehrlinge mit erhöhtem Unterstützungsbedarf im Betrieb zu beschäftigen, da in der Folge dann die Zeit bzw. die Kapazitäten zur Ausbildung der anderen Lehrlinge fehlt.

Vor allem die Teilqualifikationen sind in der praktischen Umsetzung manchmal mit Herausforderungen verbunden. Denn die beruflichen Integrationsmöglichkeiten werden nach erfolgter Ausbildung teilweise in Frage gestellt. *„Der Jugendliche lernt da von 100 Berufsbildpositionen zwei, er wird nie für zwei Berufspositionen eine Anstellung finden.“* Aufgrund dieser Problematik wird von manchen Expert_innen überlegt, die Lehrberufe wieder mehr aufzuteilen und einfachere Ausbildungen mit eigenen formalen Abschlüssen zu schaffen, wie beispielsweise die Lehrberufe des_der Montagetischler_in oder des_der Regalbetreuer_in im Handel, die bereits in 2 Lehrjahren erlernt werden können. In diesem Zusammenhang wird auch problematisiert, dass immer mehr Arbeitsplätze, die hauptsächlich aus einfachen Hilfstätigkeiten (z.B. im Bereich der Montage, Fließbandarbeiten) bestehen, durch die Automatisierung verschiedenster Prozessabläufe in der Produktion wegfallen.

4.8 | Vorqualifikationen der Lehrlinge

Die Betriebe tendieren bei der Auswahl für die Ausbildung ihrer zukünftigen Fachkräfte zur Selektion der „besten Köpfe“. Auch die vom ibw im Jänner 2019 durchgeführte Befragung von über 1.000 betrieblichen Lehrlingsausbilder_innen in Österreich zeigt, dass 80 % der Ausbilder_innen in der zu geringen Zahl an qualifizierten/guten Bewerbungen die aktuelle Herausforderung für das Ausbilden von Lehrlingen in ihrem Betrieb sehen (vgl. *Dornmayr et al.*, 2019). Auch bei einer anderen Befragung von Lehrbetrieben bemängelt ein Drittel weniger gut geeignete Bewerber_innen als in den Vorjahren (vgl. *zukunft.lehre.österreich/market*, 2021).

Es ist somit eine wachsende Unzufriedenheit der Arbeitgeber_innen mit den Vorqualifikationen der angehenden Lehrlinge zu beobachten. Die Expert_innen thematisieren aber auch, dass die Anforderungen an die Lehrlinge in den Betrieben steigen, wie folgende Aussage untermauert: *„Die Betriebe monieren auf der einen Seite die sinkenden Kompetenzen bei den Schulabsolvent_innen, aber auf der anderen Seite gibt es einen steigenden Anforderungskatalog an die Lehrlinge.“* Sie treten oftmals mit einer hohen Erwartungshaltung an die Jugendlichen heran und setzen voraus, dass diese gleich im ersten Lehrjahr regulär mitarbeiten. Dabei wollen die jungen Menschen eine Ausbildung beginnen und müssen für diese Tätigkeiten erst ausgebildet werden.

In diesem Zusammenhang wird auch problematisiert, dass einige Ausschreibungen für Lehrlinge bereits auf Maturant_innen oder Schulabbrecher_innen abzielen. Die befragten Expert_innen beobachten beispielsweise, dass es *„zu einer Überqualifizierung beim Ausschreibungsprofil kommt.“* In manchen Berufen (wie z. B. bei den pharmazeutisch-kaufmännischen Assistent_innen) ist eine Matura oder eine gewisse schulische Vorbildung gerne gesehen. Das führt natürlich zu Verschiebungen bei der Zielgruppe, die junge Menschen, *„die einen größeren Rucksack zu tragen haben“*; kaum erfüllen können.

Auch die technologischen Anforderungen bei verschiedenen Lehrberufen steigen. Maschinenbautechniker_innen beispielsweise bauen heutzutage mit ganz anderen Maschinen als vor 20 Jahren. Dabei stellen sich auch andere technische Herausforderungen. Daher sind die Anforderungen an die 15-Jährigen viel höher als vor einigen Jahrzehnten. Durch die fortschreitende Digitalisierung sind nicht nur digitale Kompetenzen im engeren Sinn (wie z.B. Programmieren) gefragt, sondern auch eine Fülle anderer Kompetenzen wie z. B. soziale Fähigkeiten, Lern- und Anpassungsfähigkeit, gefordert. In allen Disziplinen steigt das Anforderungsniveau, um anschlussfähig zu bleiben.

Trotz dieser steigenden Anforderungen klagen die Lehrbetriebe über die sinkende Qualität der schulischen Vorbildung ihrer Lehrlinge. Sie haben das Gefühl, dass die Kompetenzen, die die jungen Leute mitbringen, weniger werden als vor ein paar Jahren. Aufgrund der Corona-Pandemie ist laut den Befragten *„die Leistung nochmal um 10 % heruntergegangen.“* Es besteht der Eindruck, dass das Wissensspektrum schrumpft und die Jugendlichen, die ihre Schulpflicht erfüllt haben, immer größere Defizite ausweisen. Die Abschlusszeugnisse nehmen bei der Auswahl der Bewerber_innen daher einen immer geringeren Stellenwert ein. Hingegen ist das Schnuppern und gegenseitige Kennenlernen vielerorts zum wichtigsten Bewertungskriterium im Bewerbungsprozess geworden.

Dies Qualifikationsdefizite betreffen laut den befragten Expert_innen und Unternehmer_innen vielfältige Bereiche:

- ▶ **Mathematische Kenntnisse:** Einige Betriebe beobachten, dass Lehrlingen heutzutage Fähigkeiten zu vermitteln sind, die noch vor einigen Jahren vorausgesetzt werden konnten, wie z. B. Grundrechnungsarten oder Kopfrechnen, weil oftmals nur mehr mit dem Taschenrechner gerechnet wird. Auch Umrechnungen in verschiedene Maßeinheiten stellen viele Jugendliche vor große Schwierigkeiten.
- ▶ **Deutschkenntnisse:** Die sprachlichen Defizite betreffen häufig das Verstehen von Texten und das schriftliche Verfassen von erforderlichen Berichten, wie folgende Aussage zeigt: *„Das sind schon massive Hemmnisse, weil sie können sich schon face-to-face verständigen, aber wenn's was schreiben müssen, einen Arbeitsbericht, was auch immer, wird es schon zunehmend ein Problem.“* Das betrifft vorwiegend Jugendliche mit Migrationshintergrund, aber nicht nur diese. Neben den Sprachkenntnissen sind in vielen Berufen wie z. B. im Handel, aber auch in der Gastronomie und im Tourismus, auch die Kommunikationsfähigkeiten von großer Bedeutung und oftmals noch ausbaufähig. Auch Allgemeinwissen ist manchmal *„erschreckend wenig vorhanden“*.

- ▶ **Handwerkliches Geschick:** Vielen Jugendlichen fehlt die praktische Veranlagung bzw. das handwerkliche Geschick. Als einer der Gründe dafür wird vonseiten einiger Unternehmen vermutet, dass im Vergleich zu „früher“ deutlich weniger zuhause (z. B. auch am landwirtschaftlichen Betrieb) mitgeholfen wird, ein anderer zentraler Grund wird im österreichischen Schulsystem verortet.
- ▶ **Technische Grundkenntnisse:** Ein weiterer Trend, den beispielsweise viele befragte Industriebetriebe in Oberösterreich wahrnehmen, ist das sinkende Niveau hinsichtlich der technischer Grundkenntnisse der Lehrstellensuchenden bzw. der Bewerber_innen. Manche Betriebe, die im Zuge des Bewerbungsprozesses Eignungstests durchführen, berichten davon, dass das Niveau jährlich sinkt und dementsprechend die Tests auch jährlich angepasst werden müssen, indem die Schwierigkeit der Aufgabenstellungen herabgestuft wird.
- ▶ **Soziale Kompetenzen:** Die befragten Unternehmen sind auch mit Problemen bei der Motivation, der Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit sowie mit einem mangelnden Verantwortungsbewusstsein konfrontiert. Auch die Kundenorientierung und der notwendige Respekt gegenüber den Kund_innen fehlt den Jugendlichen manchmal. Die Vertreter von Ausbildungseinrichtungen beobachten in diesem Zusammenhang auf der einen Seite die frechen Jugendlichen, die sich nichts sagen lassen wollen und auf der anderen Seite die große Sensibilität bei etwas harscheren Arbeitsaufträgen.
- ▶ **Mangelnde Lern- und Leistungsbereitschaft:** Die Betriebe haben den Eindruck, dass es manchen Jugendlichen an Interesse, Lern- und Leistungsbereitschaft fehlt. Sie wirken zum Teil orientierungslos und wissen nicht, was es heißt, in die Berufswelt einzusteigen. Diesbezüglich wird problematisiert, dass manche Jugendlichen glauben, dass das Thema Lernen für sie erledigt ist, wenn sie nach der Schule eine Lehre beginnen. Das ist natürlich eine Fehlinterpretation, da in und nach absolvierter Lehre eine kontinuierliche Weiterbildung, insbesondere im technischen Bereich gefragt ist, weil die beruflichen Anforderungen, z. B. in Hinblick auf die Digitalisierung steigen. Darüber hinaus wird die zunehmende Ablenkung der Lehrlinge durch ihr Handy/Smartphone zum Thema (siehe auch *Dornmayr et. al.*, 2019).

Auf fachlicher Ebene versuchen viele der befragten Betriebe die fehlenden Grundkenntnisse ihrer Lehrlinge mittels gezielter Aufbautrainings, Workshops und Ausbildungsangeboten zu kompensieren und sie in der Berufsschule zu unterstützen. In Hinblick auf die sozialen Kompetenzen ist aus betrieblicher Sicht jedoch auch stark das Elternhaus gefragt, das entsprechende Tugenden, wie Verantwortungsgefühl oder Leistungsbereitschaft, vorleben sollte.

Mit der Ausbildung von Lehrlingen übernehmen Betriebe nicht nur soziale Verantwortung, sondern erfüllen damit auch einen wichtigen gesellschaftlichen Auftrag. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Lehrausbildung in eine schwierige Lebensphase stattfindet. Die Jugendlichen durchleben die (Post-)Pubertät mit vielerlei privaten und sozialen Höhen und Tiefen. Daher müssen die Betriebe auch eine gewisse Akzeptanz und Toleranz mitbringen, wenn sie mit Jugendlichen in dieser Lebensphase arbeiten. Wenn den Jugendlichen, gerade auch mit schwierigeren Voraussetzungen, eine Chance gegeben wird, kann dies aber auch für den Betrieb sehr bereichern sein.

4.9 | Erwartungen der Lehrlinge an die Ausbildung

Nicht nur die Lehrbetriebe stellen immer höhere Erwartungen an die Auszubildenden, sondern auch die Anforderungen der Lehrlinge werden immer höher. Bei der Suche nach einer Lehrstelle ist es vielen Jugendlichen sehr wichtig, einen Beruf zu finden, der ihnen Spaß macht. Viele potenzielle Lehrlinge wollen sich daher detailliert und teilweise auch immer genauer über ihre Berufsmöglichkeiten informieren. Dementsprechend werden die zahlreichen Schnupperangebote unterschiedlicher Unternehmen gerne in Anspruch genommen. So können junge Menschen auch eine Vorstellung entwickeln, ob der jeweilige Berufe eine attraktive Option für sie darstellt oder nicht.

Die derzeitige Lehrlingsgeneration wird viel selbstbewusster beschrieben, wie auch folgende Aussage verdeutlicht: *„Sie wollen schon relativ früh mitreden und mitgestalten können. Sie wollen sehen, wofür sie arbeiten und was das Produkt ist.“* Gleichzeitig setzen sie sich stärker für ihre Rechte ein und erfüllen nicht alle Aufträge widerspruchlos. Diese Entwicklung wird auch von einem Vertreter der Ausbildungseinrichtungen beschrieben: *„Fakt ist, dass die Jugendlichen ein hohes Maß an Bedürfnissen haben. Sie stellen hohe Ansprüche an Betriebe und den Umgang in den Betrieben.“*

Außerdem scheint für junge Menschen das Thema Work-/Life-Balance immer wichtiger zu werden; dementsprechend sind auch flexible Arbeitszeiten für die potenziellen Lehrlinge wichtig. In diesem Kontext wurde auch das Thema Schichtarbeit angesprochen, dass für viele Jugendliche in den vergangenen Jahren stark an Attraktivität verloren hat. Viele junge Leute bemessen der Freizeit mehr Wert bei als einem etwaigen höheren Verdienst im Zwei- oder Drei-Schichtbetrieb. Auch im Handel wird verstärkt der Wunsch beobachtet, die Lehre in Teilzeit zu absolvieren. Die Generation hat das Bedürfnis, Work-Life-Balance zu leben und so hören Betriebe immer wieder: *„Ich will gar nicht so viel verdienen, gib mir dafür mehr Freizeit.“* Auch der Wunsch der Jugendlichen *„ein gutes Wochenende zu verbringen“* ist vor allem in der Gastronomie und dem Tourismus ein Thema und führt dazu, dass die Lehrausbildungen in diesen Branchen für die Zielgruppe weniger attraktiv sind.

Dennoch spielt bei den Jugendlichen ein gutes Einkommen eine Rolle. Auch das Thema (Arbeitsplatz-) Sicherheit hat insbesondere im Zuge der Corona-Pandemie wieder an Bedeutung gewonnen. Die Jugendlichen orientieren sich bei ihren Bewerbungen verstärkt an starken und sicheren Arbeitgeber_innen und streben nach einer gewissen Zukunftssicherheit und Beständigkeit. In diesem Zusammenhang gewinnen auch die Entwicklungsmöglichkeiten in den Unternehmen immer weiter an Relevanz. D. h. die Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten sowie auch die berufliche Flexibilität, auch noch andere Ausbildungen beispielsweise in akademischer Richtung anschließen zu können, werden von Seiten der Jugendlichen immer mehr zum Thema.

4.10 | Entwicklung der Lehrberufe, Digitalisierung und Qualität in der Lehre

Ein weiterer bedeutender Themenbereich in Zusammenhang mit der Lehrausbildung betrifft die Gestaltung der Lehre, die Vielfalt der Lehrberufe und die Notwendigkeit der kontinuierlichen Anpassung der Berufsbilder, um u. a. die fortschreitende Digitalisierung bereits in der Ausbildung mit zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang wird beispielsweise problematisiert, dass in einigen Berufsbildern noch Elemente enthalten sind, die in der heutigen Berufspraxis kaum mehr eine Rolle spielen. Auch in Bezug auf die Voraussetzungen, die Lehrbetriebe zu erfüllen haben, wird versucht, einen eher niedrigen gemeinsamen Nenner zu finden, um möglichst vielen Betrieben die Ausbildung von Lehrlingen zu ermöglichen.

Die Lehre selbst stellt ein sehr breites Ausbildungsangebot mit mehr als 200 Lehrberufen dar. Die Entwicklung neuer Lehrberufe erfolgt sehr dynamisch und es kommt laufend zu Änderungen der Lehrberufsbezeichnungen. Auch die Arten an Lehrberufen unterliegen einem kontinuierlichen Wandel. 2021 werden neben 166 Einfachlehren 28 Schwerpunktlehrberufe, 11 Modullehrberufe und 6 Gruppenlehrberufe angeboten. Die Möglichkeit der Modularisierung von Lehrberufen besteht seit 2006 und gliedert sich in ein Grundmodul, um eine einheitliche Ausbildungsbasis zu schaffen, sowie in verschiedene Haupt- und vertiefende Spezialmodule. (vgl. *BMAF*, 2020)

Die Vielfalt dieser Ausbildungsmöglichkeiten ist jedoch nur einer Minderheit bekannt. Für die 15-Jährigen ist es schwierig, einen Überblick über die vielen verschiedenen Lehrberufe mit verschiedenen Schwerpunkten und Modulen zu gewinnen. Sie können sich unter gewissen Lehrberufsbezeichnungen nichts vorstellen und kaum mehr eine Berufsentscheidung für sich fällen. Die zusätzlichen Angebote, Kurse und Module erscheinen oftmals kompliziert, „dann steigen vor allem die Zielgruppen aus, die wir erreichen wollen, wie z.B. Jugendliche mit Migrationshintergrund, die dann so schon nicht verstehen, was eine Tischler-Lehre ist und dann fange ich noch mit Modulen an.“ D.h. die fortschreitende Modularisierung der Lehrberufe muss eng mit einer Beratungs- und Aufklärungsarbeit für die Jugendlichen und deren Eltern verbunden werden.

In Zusammenhang mit der Modularisierung wird auch aus der Berufspraxis berichtet, dass zwar innerhalb eines Berufsfelds ein Wechsel der Lehrberufe möglich ist, aber nicht zwischen verwandten Berufen, wie z.B. zwischen Elektrotechnik und Maschinentechnik.

Tabelle 4 | Anzahl der Lehrberufe nach Lehrberufsarten

Lehrberufsarten	Anzahl der Lehrberufe
Einzellehrberufe	166 Lehrberufe
Schwerpunktlehrberufe	28 Lehrberufe mit 94 Schwerpunkten
Gruppenlehrberufe	6 Lehrberufen in 2 Gruppen
Modullehrberufe	11 Lehrberufe mit 42 Hauptmodulen und 33 Spezialmodulen
Insgesamt	211 Lehrberufe

Quelle: <https://lehrberufsliste.bic.at/>

Ein Problem in diesem Zusammenhang ist auch die Berufsorientierung, die je nach Schultyp und Engagement der Lehrer_innen unterschiedlich umfangreich gestaltet ist. Insbesondere die polytechnischen Schulen, deren Absolvent_innen großteils eine Lehrausbildung anstreben, zeigen sich laut Einschätzung der befragten Betriebe oftmals bei den Berufsorientierungsaktivitäten sehr engagiert, während andere Schulformen sich in diesem Bereich weniger stark einbringen. Vor allem in allgemeinbildenden höheren Schulen wird der Berufsorientierung oftmals nur ein geringer Stellenwert eingeräumt. Die Mängel bei der beruflichen Orientierung führen dazu, dass viele Jugendliche keine Lehrausbildung beginnen oder Lehrberufe wählen, die nicht ihren Wunschberufen entsprechen oder sich nach kurzer Zeit als für sie nicht passend herausstellen.

Der Lehrlingsmonitor 2020 zeigt beispielsweise, dass zwar mehr als 70 % der Lehrlinge ihren engeren Berufswunsch verwirklichen können. Ein Drittel ist jedoch in Berufen tätig, an die sie ursprünglich nicht gedacht hatten, die eine Notlösung bzw. Folge des unklaren Berufswunsches waren. (vgl. ÖGJ, 2020) Bei der Berufswahl kommt auch das unterschiedliche Image von Lehrberufen zum Tragen. Es gibt sehr beliebte, attraktive Lehrberufe (wie z. B. in der Industrie), während andere Lehrberufe (wie z. B. in der Gastronomie und im Tourismus) mit Imageproblemen zu kämpfen haben.

Die Lehrausbildung ist auch durch eine große Diversität im Bereich der Qualität der Ausbildung geprägt, einerseits in den Betrieben, von Seiten der Ausbilder_innen und andererseits im Bereich der Berufsschulen und den dort tätigen Pädagog_innen. Die Ausbildung im Betrieb ist eine wichtige pädagogische Aufgabe. Es reicht nicht nur, den Jugendlichen die für die Arbeit erforderlichen Handgriffe zu vermitteln, sondern einen guten Draht zu ihnen in der schwierigen Phase der Pubertät zu finden und ihnen auf Augenhöhe zu begegnen. Daher gilt es auf die kontinuierliche Ausbildung dieser Personengruppe zu achten.

Tätigkeiten, die nicht im Betrieb vermittelt werden (können), sollen in den Berufsschulen erlernt und nachgeholt werden. Die Berufsschulen unterscheiden sich jedoch hinsichtlich ihrer Ausstattung markant. Während manche auf dem neuesten Stand der Technik sind, müssen andere auf Maschinen, Werkzeuge und Werkbänke von vor 30 Jahren zurückgreifen. Auch bei der Fokusgruppe in Oberösterreich sorgt die oft unterschiedliche Ausstattung der Berufsschulen, die zu einem hohen Qualitätsunterschied der Schulen führen kann, für Unmut. In diesem Zusammenhang wird von einer Vielzahl der befragten Unternehmen gefordert, mehr in die Ausstattung der Berufsschulen zu investieren. Andererseits müssen aber auch die Lehrinhalte besser aufeinander abgestimmt werden, um allen Lehrlingen die gleichen Lernbedingungen bieten zu können. Auch von den Jugendvertreter_innen wird darauf hingewiesen: *„Auch wie Berufsschulen teilweise anschauen. Man merkt, dass sie Schülerinnen/Schüler zweiter Klasse teilweise sind, wenn man sich den Zustand der Schulen anschaut.“* Auch die regionalen Standorte der Berufsschulen für gewisse Lehrberufe stellen viele Jugendliche vor mobilitätsbezogene Herausforderungen. In diesem Zusammenhang wird auch der Zustand der Berufsschulinternate thematisiert, die anschauen von *„teilweise von recht nett renoviert bis wirklich grindig abgeranzt“*.

Ein weiterer Problembereich in Zusammenhang mit der Ausbildung in Berufsschulen ist, dass wenn ein Jugendliche/r die Berufsschule negativ abschließt, ihre/seine Lehrzeit weiterläuft.

Der/die Jugendliche ist dann bereits im zweiten Lehrjahr, muss aber in der Berufsschule das erste Lehrjahr wiederholen. Diese Vorgehensweise wird in der Praxis auch nicht als optimal eingestuft.

Das Thema Digitalisierung wird zwar durch die Schaffung neuer Lehrberufe und Integration digitaler Inhalte in die Lehrberufsbilder aufgenommen, aber das ist für manche Betriebe noch zu wenig. Die befragten Unternehmen kritisieren beispielsweise, dass die Digitalisierung in den Berufsschulen noch zu wenig Berücksichtigung findet und die Programmierung von Maschinen kaum gelehrt wird. *„Im Produktionsbereich gibt es keine Maschine mehr, die nicht in irgendeiner Form programmiert werden muss. Oder bei der ich mich in der Betreuung oder in der Instandhaltung zumindest in irgendeiner Form mit Elektronik und Programmierung auskennen muss.“* Basis-Know-how im Bereich der Digitalisierung ist vor allem in der Produktion unerlässlich und wird in Zukunft noch weiter an Bedeutung gewinnen. Gerade der technische Sektor unterliegt permanenten Veränderungen, die sich auch im Lehrplan widerspiegeln müssen. Manche Unternehmen haben hier selbst die Initiative ergriffen und haben den Lernstoff (z.B. Fachkunde) der Berufsschule im Betrieb für die Lehrlinge aufbereitet und zur Verfügung gestellt.

Auch in der Gestaltung der Lehrabschlussprüfung wird nach Ansicht der befragten Expert_innen eine gewisse Hürde gesehen, da diese nicht in den Lehrbetrieben, sondern extern bei den Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer durchgeführt wird. Die Lehrlinge können selbst zu keiner Lehrabschlussprüfung gehen, um zu sehen, wie der Ablauf gestaltet ist. Das führt dazu, dass sich viele Lehrlinge zur Lehrabschlussprüfung anmelden, aber dann aus Angst vor der Prüfung und einem möglichen Scheitern, nicht antreten. Diese Nicht-Antritte zu Lehrabschlussprüfungen sind ein Problem, das eventuell durch ein offeneres Prüfungsprozedere entschärft werden könnte.

Von den Jugendvertreter_innen wird auch thematisiert, dass die Inhalte der Lehrabschlussprüfungen teilweise veraltet erscheinen. In vielen Lehrberufen wird im Betrieb ausschließlich am Computer gearbeitet, die Lehrabschlussprüfung ist aber noch mit Papier und Bleistift zu absolvieren. In einzelnen Lehrberufen müssen die Jugendlichen auch das Material für die Lehrabschlussprüfungen selbst bezahlen, wie beispielsweise die Zahntechniker_innen, die für das Gold für Plomben und Verzierungen bei Prüfungen selbst aufkommen müssen. Von Seiten der Ausbildungseinrichtungen wird auch der Wunsch geäußert, die Lehrabschlussprüfungen objektiver und von Prüfer_innen unabhängiger zu gestalten. Zumindest ein Baustein des Prüfungsprozederes sollte sich möglichst objektiv auf das fachliche Können der Jugendlichen beziehen.

5 | Lehre in Zeiten der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie, die in Österreich ab März 2020 zu mehreren Lockdowns und massiven Einschränkungen im beruflichen, schulischen und gesellschaftlichen Leben geführt hat, wirkte sich auch auf die Lehrausbildung aus. Dadurch entstanden einerseits neue Herausforderungen, andererseits wurden bereits bestehende Trends noch weiter verschärft. Im Folgenden werden die wichtigsten Auswirkungen der Einschränkungen aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus auf die Lehre beleuchtet.

Einfluss auf die (praktische) Berufsorientierung

Ein großer Problembereich im Zuge der Corona-Pandemie stellten die fehlenden praktischen Berufsorientierungsmöglichkeiten für Jugendliche dar. Auch von Seiten des AMS (2021) wird darauf hingewiesen, dass in der Corona-Krise die Möglichkeiten sich beruflich zu orientieren oder Unternehmen kennenzulernen sehr gering waren. Ebenso weist die Befragung von Schüler_innen, Eltern und Lehrkräften von *zukunft.lehre.österreich/market 2021* auf eine suboptimale Berufsvorbereitung in der Corona-Zeit hin. Junge Menschen hatten pandemiebedingt kaum Chancen, Lehrberufe und -betriebe kennenzulernen. Schnuppertage in den Betrieben konnten – wenn überhaupt – nur unter erschwerten Bedingungen stattfinden. Diese Schnuppermöglichkeiten haben sich für die Ausbildungsbetriebe vor der Pandemie zu einem sehr wichtigen Rekrutierungstool entwickelt. Zu Beginn der Corona-bedingten Einschränkungen ist diese Kennenlernoption nahezu gänzlich weggefallen. Manche Betriebe führten fallweise Schnuppertage nur für konkrete Bewerber_innen durch, Berufsorientierungstage für ganze Schulklassen konnten jedoch nicht stattfinden. Im Laufe der Zeit wurden in den Betrieben Covid-Präventionskonzepte für ein problemloses Schnuppern geschaffen und auch Online-Bewerbungen und digitales Recruiting etabliert. Diese Informationen haben jedoch die interessierten Schüler_innen und Eltern häufig nicht erreicht, die oftmals der Meinung waren: *„Im Moment hat es keinen Sinn, sich für eine Lehre zu bewerben.“* Bei den Jugendlichen war auch eine gewisse Lethargie zu beobachten und es gestaltete sich schwieriger, Bewerber_innen für Online-Vorstellungstermine zu finden. Ein Unternehmen berichtet beispielsweise: *„Was sich gezeigt hat ist, dass digitale Angebote absolut nicht angekommen sind, weil bereits in den Schulen nur Distance Learning gemacht wurde.“* Auch der Kontakt mit den Eltern der Jugendlichen gestaltete sich aus betrieblicher Sicht als schwierig.

Zudem sind die Berufsorientierungsangebote in den Berufsinformationszentren (BIZ) des AMS und die Berufsinformationsmessen ausgefallen. Sowohl für das AMS als auch für die Jugendcoaches war es schwierig, in Kontakt mit den Jugendlichen zu bleiben bzw. Kontakt aufzunehmen. Selbst wenn die Kontaktaufnahme gelungen ist, wurden häufig aufgrund der Kontaktbeschränkungen Beratungen telefonisch abgehalten, was nicht dieselbe Qualität hat wie persönliche Gespräche. Als Ersatz wurden daher auch digitale Formate ausprobiert, die Zielgruppe konnte damit jedoch nicht so gut erreicht werden, wie zuvor. Der Ausfall der bereits etablierten BIZ-Besuche der Schüler_innen verhinderte eine frühzeitige Auseinandersetzung mit der Berufswahl und eine erste positive Kontaktaufnahme mit dem AMS. Die Einschränkungen bei der Berufsinformation engten auch den Personenkreis mit Interesse für eine Lehrausbildung und das Spektrum der gewählten Berufe noch weiter ein. Die Jugendlichen neigten dazu *„auf Nummer sicher zu gehen“*

und Berufe zu wählen, die ihnen bekannt sind. Trotz dieser Schwierigkeiten gab es auch Jugendliche und Eltern, die sich gezielt über Berufsorientierungsmöglichkeiten während der Corona-Zeit informiert und trotz der vorherrschenden Einschränkungen intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt haben.

Tendenz zum Verbleib in der Schule

Die Corona-Pandemie und die unsichere wirtschaftliche Situation haben dazu geführt, dass sich die Jugendlichen seltener für eine Lehrausbildung entscheiden. Die Ersteintritte in eine Lehre sind während der Corona-Krise im Jahr 2020 um 7 % gesunken, auch im Jahr 2021 ist von einem weiteren Sinken der Ersteintritte um 2 % im Vergleich zum Vorjahr auszugehen (vgl. *Synthesis Forschung*, 2021). Beim AMS wurde im September 2021 beobachtet, dass sich 2021 wieder mehr Lehrstellensuchende melden als 2020, insgesamt die Summe der Zugänge aber noch hinter den Werten 2019 liegt (vgl. *AMS*, 2021). Auch die Betriebe beklagen, dass sie weniger Lehrstellenbewerbungen haben als im Vorjahr, wie eine Befragung im Jänner/Februar 2021 zeigt, in welcher knapp vier Zehntel der Unternehmen angeben, durchschnittlich nur etwa halb so viele Bewerber_innen als im Jahr zuvor zu haben (vgl. *zukunft.lehre.österreich/market*, 2021).

Grund dafür ist, dass die Jugendlichen dazu tendieren, vermehrt an den Schulen zu verbleiben, da sie die vergleichsweise schlechteren Ausbildungschancen antizipieren und sich nach Alternativen zu einer dualen Ausbildung umschaun (vgl. *Maier*, 2020). Aufgrund der Einschränkungen bei der Berufsorientierung und dem Kontakt mit AMS und BIZ tendierten sie dazu, in den Schulen zu bleiben und einen Wechsel der Ausbildungsformen zu vermeiden. Auch von Seiten der Eltern war eine deutliche Tendenz zur Schule zu beobachten.

Die modifizierte Aufstiegs Klausel an den Schulen, die den Klassenaufstieg bei negativen Leistungsbeurteilungen in einzelnen Fächern erleichterte, hat sich ebenfalls stark bemerkbar gemacht. Viele Schulabbrecher_innen aus berufsbildenden höheren und mittleren Schulen sind als Lehranfänger_innen (vorläufig) weggefallen. Es wird jedoch von den Expert_innen erwartet, dass sich diese Problematik auf das nächste Jahr verschieben wird. In den Betrieben sind jedoch die qualitativ besseren Bewerber_innen weggefallen, wie folgende Aussage verdeutlicht: „*Uns fehlt das beste Drittel, weil es in Schulen das Sitzenbleiben nicht gibt. Diese Personen fehlen uns heuer fast komplett wegen der Aufstiegs Klausel.*“ Für die kommenden Monate werden daher vermehrt Schulabbrüche erwartet.

Einschränkungen bei der Ausbildung im Betrieb

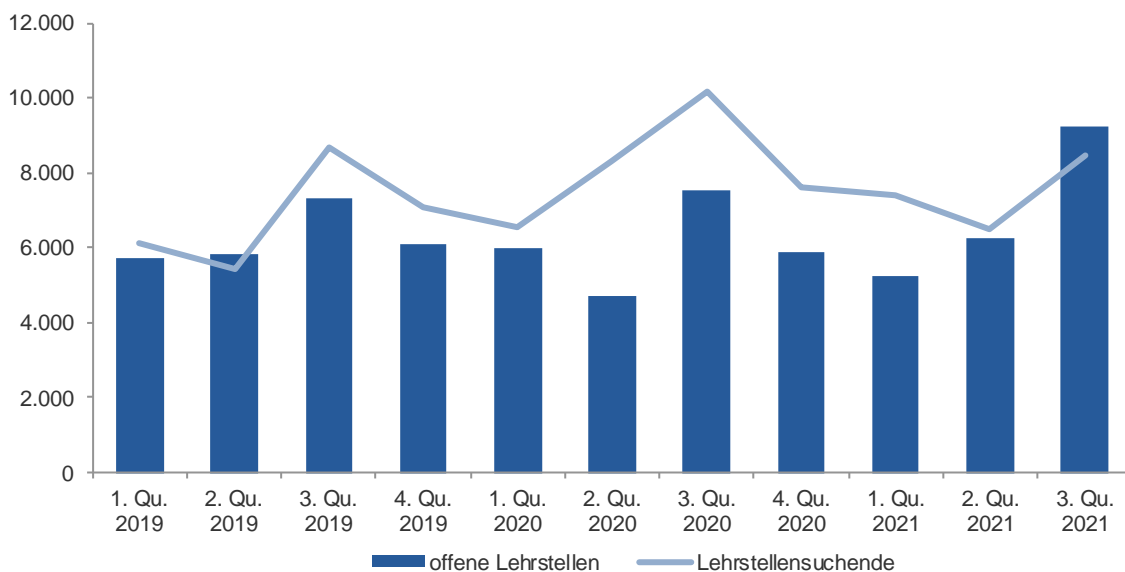
Auch die Betriebe waren aufgrund der erforderlichen Maßnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus von unterschiedlich starken Einschränkungen bei der Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit betroffen. Besonders deutliche und lange Beschränkungen zeigten sich im Bereich von Gastronomie und Tourismus, während Lehrbetriebe z. B. in der Industrie, in der Bauwirtschaft, im Handel oder im öffentlichen Dienst relativ rasch den regulären Arbeitsbetrieb wiederaufnehmen konnten. In diesen Wirtschaftsbereichen waren die Phasen, in denen die Lehrlinge zu Hause sein

mussten, überschaubar und die Lehrausbildungen waren von weniger Einschränkungen betroffen. Die Ausbildung ist in den meisten Betrieben relativ normal weitergegangen, wenn auch unter Sicherheitsauflagen.

Auch Betriebsbefragungen in Deutschland zeigen, dass die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf bestehende Auszubildungsverhältnisse vergleichsweise milde ausgefallen sind und sich die betriebliche Ausbildung als robuster als erwartet erwiesen hat. Die Bereitschaft, neue Auszubildungsverhältnisse einzugehen, hat hingegen nachgelassen. (vgl. *Ebbinghaus*, 2021) Ein Zehntel der deutschen Betriebe wird infolge der Corona-Krise weniger oder gar keine Ausbildungsplätze besetzen. Insbesondere kleine Betriebe und Betriebe, die von der Krise besonders stark betroffen sind (z. B. im Gastgewerbe) wollen ihr Angebot an Ausbildungsplätzen zurückfahren. (*IAB-Forum* 2021) Auch Erhebungen in Österreich bestätigen diese Tendenz. Beispielsweise ist aus einer Befragung von Lehrbetrieben im Mai 2020 ersichtlich, dass ein Viertel Änderungen bei den Einstellungsplänen für das Lehrjahr 2020/2021 vornehmen und im Durchschnitt 1,5 Lehrstellenplätze weniger als vor der Corona-Krise anbieten wollten. Bei einer Befragung im Jänner/Februar 2021 lagen die Einstellpläne bereits mit durchschnittlich plus 2,7 Lehrlingen knapp über dem Niveau des Vorjahres. (vgl. *zukunft.lehre.österreich/market*, 2021 und 2020)

Auch die Entwicklung der Anzahl der offenen Lehrstellen und der Lehrstellensuchenden im Zeitraum vom 1. Quartal 2019 bis zum 3. Quartal 2021 zeigt die Auswirkungen der Corona-Krise. Vor allem im 2. Quartal 2020 ist das Angebot an offenen Lehrstellen zurückgegangen und es zeigt sich eine deutliche Lehrstellenlücke, während die Zahl der Lehrstellensuchenden bis zum 3. Quartal markant angestiegen ist. Im 3. Quartal 2021 hat sich die Situation bereits gedreht. Mittlerweile sind mehr offene Lehrstellen verfügbar als potenzielle Lehrlinge. Bereits seit Mai 2021 liegt der Bestand an offenen Lehrstellen über dem Niveau des Vorkrisenjahres (vgl. *AMS*, 2021).

Grafik 14 | Anzahl der offenen Lehrstellen und der Lehrstellensuchenden vom 1. Quartal 2019 bis zum 3. Quartal 2021



Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich

Großteils wurde aber in den Betrieben Wege gefunden, um die Lehrlinge weiter zu beschäftigen und die Ausbildung inhaltlich fortzusetzen. In manchen Branchen mussten aufgrund der notwendigen wirtschaftlichen Einschränkungen auch Lehrlinge in Kurzarbeit geschickt werden. Dadurch konnte jedoch der Fortbestand der Lehrausbildung für die betroffenen Personen gesichert werden. Das Angebot der Kurzarbeit führte zu weniger Lösungen von Lehrverträgen. Auch die Möglichkeit für Home-Office wurde für Lehrlinge geschaffen. In Deutschland wurden beispielsweise in 35 % der befragten Industrie- und Handelsbetriebe Homeoffice Möglichkeiten für Auszubildende geboten (vgl. DIHK, 2020).

Dennoch litt oftmals die Qualität der betrieblichen Ausbildung in dieser Phase. In den Betrieben standen häufig andere, existentielle Sorgen im Vordergrund und die Lehrausbildung rückte aus dem Fokus. Aufgrund der Einschränkungen der Geschäftstätigkeit konnten die Lehrlinge weniger Berufspraxis erwerben. Es haben sich zwar einige Betriebe auch während der Schließzeiten intensiv mit ihren Lehrlingen auseinandergesetzt und sie geschult, aber dies ist mit der regulären Geschäftstätigkeit nicht zu vergleichen, wie auch folgende Aussage zeigt: *„Aber es ist natürlich ein Unterschied, ob ich diese Dinge während der Arbeit mache oder ob ich sie in einer künstlichen Situation mache.“* Insbesondere, wenn die Phasen der Kurzarbeit besonders lange dauerten, sind Qualitätseinbußen bei der praktischen Berufserfahrung zu befürchten, wie folgender Einwand verdeutlicht: *„Wie soll das funktionieren, wenn z. B. der Kochlehrling ein Jahr nicht in der Küche war?“* Bei Jugendlichen, die lange von Kurzarbeitsphasen betroffen waren, kam es auch zu einer gewissen Perspektivenlosigkeit. Sie fürchteten, dass der Betrieb insolvent wird, dass sie ihre Lehre nicht abschließen können und danach nicht übernommen werden. Auch die Geschäftsführer konnten ihnen oftmals nicht weiterhelfen, da sie selbst nicht wussten, wie es weitergehen wird.

Viele Betriebe haben den Jugendlichen eine virtuelle Ausbildung angeboten und mit fiktiven Produkten und Aufträgen die betriebliche Ausbildung fortgesetzt. In diesem Zusammenhang wird von den Jugendvertreter_innen in den Gewerkschaften darauf hingewiesen, dass viele Betriebe sehr gute digitale Lösungen gefunden und innovative Ideen zur Fortsetzung der Lehrausbildung entwickelt haben. Damit wurde auch ein Sprung in Richtung Digitalisierung der Lehrausbildung gemacht, da viele neue, vielversprechende Lehransätze erprobt wurden. Andererseits werden auch bei den digitalen Varianten Einbußen bei der Qualität der Ausbildung befürchtet, wie folgende Aussage zeigt: *„Die Lehre lebt ja von dem „learning by doing“ und da leidet die Qualität sicher darunter, wenn man das virtuell machen muss.“* Ein Problem dabei war auch, dass die Jugendlichen, die sich für eine Lehre entschieden haben, praktisch arbeiten und sich nicht den Stoff schulisch alleine von Zuhause aneignen wollten. Es ist daher zu befürchten, dass die Qualität in Lehrberufen, die stark von Corona-bedingten Einschränkungen betroffenen waren, gelitten hat, da insbesondere die praktische Ausbildung in einem bestimmten Zeitraum fehlte.

Auswirkungen auf den Berufsschulunterricht

Die Corona-Pandemie wirkte sich auch stark auf die Gestaltung des Berufsschulunterrichts aus. Für einige systemrelevante Lehrberufe wurde sogar der Berufsschulunterricht zeitweise ausgesetzt, da die Arbeitskraft der Lehrlinge benötigt wurde, um die Infrastruktur, z. B. im Einzelhandel oder in Apotheken, aufrechtzuerhalten.

Berufsschule im Fernunterricht gestaltet sich systemisch betrachte schwierig. Die Lehrausbildung zu einem handwerklichen Beruf erfordert praktisches, handwerkliches Tun, das im Rahmen von Distance Learning kaum zu vermitteln ist. Daher war es insbesondere bei jenen Berufen, die eine praktische Ausbildung an den Berufsschulen erfordern, eine zusätzliche Herausforderung, diese Tätigkeiten zu vermitteln, da diese auch nicht in den Betrieben erlernt werden konnten. Den Jugendlichen fehlte somit der komplette Praxisbezug. Auch von Seiten der *OECD* (2020) wird darauf hingewiesen, dass die berufsbildenden Bildungsgänge von der Pandemie am härtesten getroffen wurden, weil der praktische Unterricht sowohl bei schulischen als auch bei kombinierten schulischen und betrieblichen Bildungsgängen einen wichtigen Teil des Lehrplans darstellt, der im Fernunterricht schwierig zu vermitteln ist.

Ein weiteres wichtiges Thema, das die Berufsschulen betrifft, ist die Wertigkeit dieser Schulform in der Corona-Krise. Berufsschulen sind im Vergleich zu den höherbildenden Schulen in Zeiten der Corona-Pandemie viel zu wenig miteinbezogen und beachtet worden. Diese mangelnde Medienpräsenz der Berufsschulen und der Lehrlinge hatte auch negative Auswirkungen auf die Befindlichkeit der betroffenen Jugendlichen. Die Lehrlinge fühlten sich vergessen oder als „*Schüler_innen zweiter Klasse*“. Das hat bei der Zielgruppe viel Frustration erzeugt. Manche Berufsschullehrer_innen haben sich auch zu wenig um ihre Schüler_innen gekümmert, sie allein gelassen und sie nicht ausreichend beim Erlernen des erforderlichen Lehrstoffs unterstützt. Im Rahmen einer Fokusgruppe in Niederösterreich wird beispielsweise berichtet: *„Aber es war dieses Jahr doch schwierig für die Schüler und die Ausbilder, dass dieses neue Konzept des Distance Learning angenommen, verstanden und korrekt durchgeführt wird. Viele Lehrlinge vor allem im ersten Lehrjahr brauchen noch diesen Rahmen, der ihnen da teilweise gefehlt hat.“*

Auch in der Bewältigung der Corona-Krise wurden große Qualitätsunterschiede zwischen den Berufsschulen und den verantwortlichen Lehrer_innen deutlich. Während einige Lehrer_innen auf digitalen Unterricht umstellten, haben andere nur Arbeitsblätter ausgeschickt, die die Lehrlinge selbstständig zu bearbeiten hatten. Auch der Lernumfang war sehr unterschiedlich. Manche Lehrlinge waren an einem Schultag nur zwei Stunden beschäftigt, während andere so viel Aufgaben bekommen haben, dass sie zwölf Stunden daran arbeiten mussten. Problematisch war teilweise auch die schlechte technische Ausstattung der Jugendlichen, wie von den Ausbildungseinrichtungen thematisiert wird: *„Also speziell das Problem dabei war eher die IT-Infrastruktur, die die Jugendlichen oft nicht gehabt haben. Wo wir dann mit Notebooks eingesprungen sind.“* Auch die mangelnden Rückzugsmöglichkeiten der Jugendlichen für Lernaktivitäten wirkten sich hinderlich auf die Bewältigung des Berufsschulstoffes aus.

Einfluss auf Psyche und Kompetenzerwerb

Die Corona-Krise hat das psychische Wohlbefinden der Jugendlichen negativ beeinflusst. Die befragten Expert_innen beobachteten vermehrt Depressionen, Ängste und Sozialphobien bei den Jugendlichen und jungen Lehrlingen. Die befragten Unternehmer_innen beobachten auch, dass die Jugendlichen schwerer zu erreichen und zu motivieren waren. Auch den Tagesrhythmus aufrecht zu erhalten, war für einige junge Menschen schwierig. Für die junge Zielgruppe war es daher wichtig, die reguläre Ausbildung in Präsenzformaten wiederaufzunehmen und den Online-

Unterricht zurückzufahren, um Tagesstrukturen zurückzugewinnen und ihnen Unterstützungsangebote zukommen zu lassen. In einer Fokusgruppe wird beispielsweise erzählt: *„Wir kriegen viel mehr psychische Belastungen mit und auf diese müssen wir reagieren. Wobei wir noch gut davongekommen sind, weil wir die Lehrwerkstätte nicht geschlossen haben. Wir haben immer versucht, den Kontakt mit Maske und Distanz noch zu halten, weil wir festgestellt haben, wir verlieren sie sonst. Sie brauchen einen Rhythmus, Arbeit, Beschäftigung.“* Manche Betriebe beobachten auch ein verändertes Sozialverhalten der jungen Menschen. Einige Jugendliche (speziell im ersten Lehrjahr) sind viel mehr für sich allein und halten sich weniger in Gruppen mit anderen Lehrlingen auf. Dem wird mancherorts mit Team-Building Maßnahmen entgegengewirkt.

Die Jugendlichen haben aber nicht nur unter den Corona-Einschränkungen gelitten, sondern auch neue Kompetenzen erworben. Ihre Resilienzfähigkeit wurde gesteigert, denn sie mussten zum ersten Mal in ihrem Leben mit einer Krise zurechtkommen. Aufgrund des Distance Learnings an den Berufsschulen und teilweise in den Betrieben haben sie an digitalen Kompetenzen gewonnen und den Umgang mit verschiedenen digitalen Tools und Online-Formaten (z. B. auch für Bewerbungsprozesse) erlernt und neue Kommunikationsfähigkeiten erworben. Auch die verschiedenen Möglichkeiten, Dinge zu lernen und zu vermitteln, wurden an die Jugendlichen weitergegeben. Damit hatte die Corona-Krise nicht nur negative Auswirkungen auf die Jugendlichen, sondern auch positive Effekte durch den erweiterten Einsatz verschiedener Lern- und Digitalisierungsoptionen. Gleichzeitig haben sie auch mehr Selbstständigkeit erworben.

6 | Spezifische Trends und Herausforderungen

Neben den allgemeinen Trends und Herausforderungen, die am Lehrstellenmarkt bzw. in Hinblick auf die Lehrausbildung in Österreich identifiziert wurden, gibt es unterschiedliche Problembereiche bei Betrachtung von verschiedenen Regionen und Branchen(gruppen). Im Rahmen der Studie wurden dafür beispielhaft einige Regionen bzw. Branchengruppen ausgewählt und näher analysiert (Tourismus in Tirol und Wien, Industrie und Technik in einigen Regionen in Wien, Nieder- und Oberösterreich sowie der Handel und persönliche Dienstleistungen). Dabei zeigte sich in den Gesprächen und Diskussionen mit relevanten Expert_innen und Unternehmen, dass doch in weiten Bereichen die Probleme ähnlich gelagert sind und daher in Kapitel 4 zusammengefasst wurden. Dennoch kamen auch spezifische Themenbereiche zur Sprache. Dabei können zum einen allgemeinere regional- bzw. Bundesland-übergreifende Disparitäten (Kap. 6.1), zum anderen branchenspezifische Besonderheiten mit teilweise regionalspezifischen Ausprägungen unterschieden werden (Kap. 6.2 – 6.4).

6.1 | Disparitäten

6.1.1 | Stadt versus Land und Mobilitätsaspekte

Der Lehrstellenmarkt gestaltet sich in Österreich in urbanen und regionalen Gebieten sehr unterschiedlich. Während in Ballungsräumen die Bevölkerungszahl steigt, sinkt in ländlichen Regionen die Erwerbsbevölkerung. Betriebe in ländlichen peripheren Regionen, wie z. B. dem Waldviertel, haben daher teilweise mehr Schwierigkeiten, Lehrlinge zu finden. Vor allem die Mobilität stellt in ländlichen Regionen eine große Herausforderung dar. Von Unternehmer_innen aus dem Waldviertel wird beispielsweise berichtet: *„Wenn die Jugendlichen kein eigenes Moped haben, dann ist es schwierig, dass sie zu einem Betrieb hinkommen. Vor allem, wenn sie keine Eltern haben, die sie hinbringen können.“* Auch ein Tischlerbetrieb erzählt: *„Das Einzugsgebiet ist beschränkt. Die öffentlichen Verbindungen sind bescheiden. Das muss alles mit einem Moped zu erreichen sein. Sonst hat der Jugendliche keine Möglichkeit, dass er zu mir kommt.“*

Die Situation war jedoch früher nicht anders. Der Betrieb hatte oftmals den gleichen Standort, aber es wohnten noch mehr Jugendliche in den umliegenden Ortschaften und so konnte leichter eine Mitfahrgelegenheit gefunden werden. Ein weiterer Aspekt im Vergleich zu vorigen Jahrzehnten sind gesellschaftspolitische Veränderungen. Viele Eltern wollen ihre Kinder heutzutage nicht mehr über weite Strecken mit dem Moped fahren lassen, während dies früher kaum ein Problem darstellte. Aber engagierte Eltern erklären sich heute noch bereit, ihre Kinder regelmäßig mit dem Auto in den Lehrbetrieb zu führen.

Die Lehrlingsakquise im ländlichen Raum muss jedoch nicht immer mit Nachteilen verbunden sein, wie auch bei einer Fokusgruppe berichtet wird: *„Wobei ich sagen muss, dass wir uns im Waldviertel bei der Lehrlingssuche leichter tun als in den Ballungsräumen. Nicht von der Menge der Bewerbungen, sondern eher in der Qualität. Die, die eine Lehre machen wollen, sind sehr*

engagiert und motiviert.“ Im ländlichen Raum ist auch der Realitätssinn, eine bestimmte berufliche Karriere einzuschlagen, viel stärker gegeben. Auch die Verbindlichkeit ist am Land größer. Jene, die sich für eine Lehre bei einem Betrieb entschieden haben, bleiben zumeist dabei.

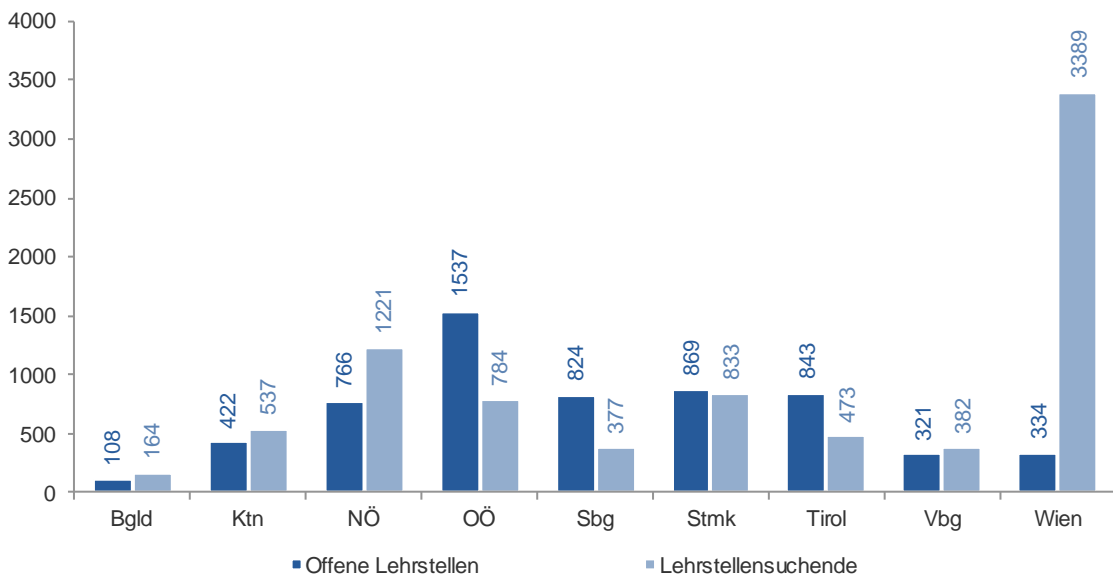
Aufgrund der kleinräumigen Strukturen sind die Leitbetriebe in der Region bekannt und werden für Bewerbungen genützt. Nach dem Motto: *„Wenn ich in der Region bleiben will, dann orientiere ich mich auch danach.“* Diese regionale Orientierung wird auch von anderen Expert_innen beobachtet: *„Also unserer Erfahrung nach ist es für Jugendliche sehr wichtig, in der Region zu bleiben. Gerade den Lehrstellensuchenden ist es wichtig, natürlich auch aufgrund des Alters und der Mobilität schon in der Nähe etwas zu finden. Also nahe am Wohnort ist ein ganz wesentlicher Faktor, den man unabhängig von der Art des Lehrberufs nicht vergessen darf.“* Auch die Betriebe konzentrieren sich auf Rekrutierungsaktivitäten in der Region, weil sie oftmals kein betreutes Wohnen oder keine Schlafmöglichkeiten für die Jugendlichen anbieten können.

Um den regionalen Bedarf zwischen Angebot und Nachfrage an Lehrlingen und Schulabsolvent_innen besser abzustimmen, wären daher aus Expert_innensicht verstärkte Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen wünschenswert. *„Es bringt nichts, wenn ich junge Leute „produziere“, die in ihrer Region keine Jobs finden.“* Eine stärkere Vernetzung zwischen Schulen und Wirtschaft wäre hilfreich, um regionale Fachkräftebedarfe besser zu erfüllen. Im Bundesland Oberösterreich wurden beispielsweise laut einigen befragten Unternehmen in den vergangenen Jahren viele neue Bundesschulzentren geschaffen; mittlerweile befindet sich in fast jeder Bezirkshauptstadt eine HTL. Dies entspricht laut einigen befragten Unternehmen jedoch in Zeiten des Fachkräftemangels nicht den lokalen Arbeitsmarktbedürfnissen. Umgekehrt scheint es auch mit zunehmender Zahl an Schulen immer schwerer zu sein, die Klassen zu füllen. Die Betriebe müssen mit den höherbildenden Schulen um die Jugendlichen wetteifern. Oft ziehen die Unternehmen gegenüber den Schulen den Kürzeren, was einerseits am bereits erwähnten Imageproblem der Lehre und andererseits an der Art und Weise liegt, wie höherbildende Schulen Selbstwerbung betreiben. Die Unternehmen sind jedoch der Meinung: *„Wir wollen nicht Konkurrent zur Schule sein, sondern wir wollen Partner der Schule sein.“* Es wäre daher wichtig, die produktive Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben zu intensivieren.

6.1.2 | Ost- und Westösterreich

Das Lehrstellenangebot zwischen Ost- und Westösterreich ist von deutlichen Unterschieden geprägt. Während in Wien eine deutliche Lehrstellenlücke vorliegt, suchen Betriebe in Westösterreich und in großen Industriegebieten, wie in Oberösterreich, Tirol und Salzburg nach Lehrlingen. Vor allem im Westen bleiben viele Lehrstellen unbesetzt, wobei dies vor allem gewisse Branchen und Berufe (wie z.B. Gastronomie und Tourismus, siehe Kap. 6.2) betrifft. In diesem Zusammenhang ist aber auch zu beachten, dass in Wien nicht wenige Lehrlinge ausgebildet werden. Viele Jugendliche aus anderen umliegenden Bundesländern pendeln auch hierhin, um in der Bundeshauptstadt ihre Lehrausbildung zu absolvieren.

Grafik 15 | Jahresdurchschnittsbestand an offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden nach Bundesland, 2020



Quelle: Bundesministerium für Arbeit (BMA), Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Dieser regionale „Mismatch“ von Angebot und Nachfrage zeigt sich nicht nur bei der Lehrausbildung, sondern auch am allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei steht einer noch relativ hohen Arbeitslosigkeit in Wien ein deutlicher Fachkräftemangel in den (vor allem westlichen) Bundesländern gegenüber. Diese Diskrepanz zeigt sich, obwohl die Bedeutung und Inanspruchnahme der Lehrlingsausbildung in den westlichen Bundesländern viel höher ist als im Osten Österreichs (vgl. Dornmayr/Löffler, 2020).

Jugendliche im Alter von 15 Jahren zu einer Lehrausbildung nach Westösterreich zu schicken kommt jedoch nur selten infrage. Die jungen Menschen haben Familie und Freunde an ihrem Wohnort und wollen diese nicht verlassen. Umgekehrt sind auch die Betriebe oftmals nicht auf die Unterbringung und Betreuung dieser jungen Zielgruppe ausgerichtet. Viele Betriebe stehen den Initiativen, junge Menschen für eine Lehre vom Elternhaus wegzuholen, skeptisch gegenüber. Bei den jungen Lehrlingen ist aufgrund der weiten Entfernung vom Elternhaus dann auch Heimweh ein Thema und die Betriebe müssen die Verantwortung für die Jugendlichen übernehmen (rechtzeitig zu Bett gehen etc.). Diese Verantwortung stellt eine große Herausforderung und ein Mehraufwand für die Betriebe dar. Manche der befragten Unternehmen stehen diesen Initiativen daher sehr skeptisch gegenüber und zweifeln an deren Sinnhaftigkeit: *„Wenn die Leute nicht weg wollen, wo sie grad sind, dann kriegt man sie glaub ich auch nicht weg. Weiß nicht, ob Initiativen da wirklich Sinn machen, weil jemand der wirklich weg will, der informiert sich heutzutage in sozialen Netzwerken oder sonst im Internet. Wenn er einen Saisonlehrstellplatz will, dann findet er den auch. Und wenn er nicht weg will, dann bringt ihn eine Initiative auch nicht dazu, glaub ich.“* Um den Betrieben nicht diese Verantwortung aufzubürden, wird von Seiten der befragten Ausbildungseinrichtungen der Wunsch geäußert, betreute Lehrlingsheime zu schaffen, um Jugendliche gezielt in Regionen, die Lehrlinge suchen, entsenden zu können. Dennoch wird befürchtet, dass

diese Gruppe nach absolvierter Lehrausbildung wieder an ihren Heimatort zurückkehrt und damit nicht zur Lösung der Fachkräfteproblematik in Westösterreich beiträgt.

Um diesem Problem zu begegnen, rückt auch die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Fokus. Für diese wurde zum Beispiel das Projekt „b.mobile – Fachkräftepotenzial nutzen“ von der Wirtschaftskammer Österreich und dem Arbeitsmarktservice Österreich in Kooperation mit dem Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort und dem Bundesministerium für Arbeit ins Leben gerufen.³ Dabei werden junge, asylberechtigte Flüchtlinge, die beim AMS Wien gemeldet sind, überregional in freie Lehrstellen in Westösterreich vermittelt. Ziel des Projekts ist, Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt in Österreich besser in Einklang zu bringen. Das Projekt beinhaltet einen Vorbereitungskurs in Wien und ermöglicht ein Praktikum im potenziellen Lehrbetrieb. Vor Ort werden die Jugendlichen von einem Lehrlingscoach bei beruflichen und privaten Fragestellungen unterstützt. Auch der Betrieb kann die Unterstützungsleistungen der Lehrlingscoaches in Anspruch nehmen. Erste Erfahrungen zeigen jedoch, dass – auch wenn die Zielgruppe noch weniger am Wohnort Wien verwurzelt ist und daher leichter überregional zu vermitteln sein sollte – die Vermittlung aufgrund der unterschiedlichen Mindestsicherungsbezüge, der Herausforderung bei der Suche nach neuen Wohnmöglichkeiten etc. nicht immer einfach zu realisieren ist.

6.1.3 | Groß- und Kleinbetriebe

Die Lehrausbildung findet immer häufiger in größeren Betrieben statt. Es kommt zu Konzentrationstendenzen in der Lehrausbildung, die Bewerber_innenströme fokussieren immer stärker auf Großbetriebe, die sich sehr offensiv der werbe- und kostenintensiven Lehrlingsrekrutierung widmen. (vgl. *Dornmayr/Nowak, 2020*)

Das Recruiting von Lehrlingen ist in vielen größeren Unternehmen zu einem zentralen Thema geworden. Auch in den Fokusgruppen wurde thematisiert, dass die größeren Betriebe immer stärker um das immer kleiner werdende Potenzial an Lehrlingen buhlen. Dazu werden kreative Ansätze und Ideen entwickelt und die Branding- und Recruitingaktivitäten verstärkt. Um Jugendliche anzuwerben, bieten sie beispielsweise verschiedenste Zusatzleistungen und Goodies (wie z. B. Mopeds, Handys etc.) für eine erfolgreich absolvierte Lehre in ihren Unternehmen an. Die potenziellen Lehrlinge entscheiden sich dann in der Folge häufig für den Betrieb, der ihnen vor diesem Hintergrund am attraktivsten erscheint und/oder am meisten Benefits bietet.

Das führt dazu, dass die größeren Betriebe deutlich mehr Bewerbungen erhalten, als sie benötigen. In diesem Zusammenhang wird beispielsweise berichtet: *„Die Jugendlichen versuchen bei großen Betrieben einen Platz zu bekommen. Wir wissen von sehr großen bekannten Unternehmen – da bewerben sich 1.000 Personen auf eine Lehrstelle.“* Die jungen Leute neigen dazu, sich bei Großbetrieben zu bewerben, die sie kennen und die viel Werbung machen. Aufgrund der Vielzahl an Bewerbungen haben die größeren Betriebe auch die Möglichkeit, sich die „besten Köpfe“ auszusuchen. Dazu werden häufig umfangreiche Bewerbungsprozesse mit verschiede-

³ Siehe auch: https://www.wko.at/site/fachkraeftepotenzial/b_mobile.html

nen Testverfahren, Gesprächen und praktischen Schnuppertagen durchgeführt, wie die interviewten Unternehmer_innen berichten: *„Dann gibt es die Möglichkeit im Rahmen der Schnupperwoche ins Haus zu schauen und wir bekommen auch die Möglichkeit, die Persönlichkeiten besser kennen zu lernen. Dann gibt es ein Gespräch mit den Eltern. Das ist ein engmaschiges Sieb, aber der Erfolg gibt uns Recht, wir haben am Ende immer sehr gute Leute.“*

Die Selektion der besten Lehranfänger_innen führt aber auch zu vielen Frustrationserlebnissen auf Seiten der Jugendlichen, wie folgende Erfahrung zeigt: *„Und die sagen dann zu Recht: „ich habe 20 Bewerbungen weggeschickt, aber ich bin nicht genommen worden.“ Weil sie sich bei den 20 Großbetrieben beworben haben. Und wenn sie ein schlechtes Zeugnis haben, haben sie dort natürlich keine Chance, weil dort die Besten genommen werden. Und ich vermute, dass ihnen niemand sagt, sie sollen sich doch mal bei den Kleinbetrieben ums Eck bewerben, weil die haben oft überhaupt keine Bewerbung mehr.“* Die Bewerbung bei Kleinbetrieben ist für die Jugendlichen jedoch mit mehr Aufwand verbunden, weil die potenziellen Lehrbetriebe erst individuell recherchiert werden müssen.

Aufgrund dieser Entwicklungen haben Kleinbetriebe immer mehr Schwierigkeiten, Lehrlinge zu finden. Auch eine Befragung von Lehrbetrieben zeigt, dass knapp ein Drittel besorgt ist, nicht ausreichend geeignete Lehrstellenbewerbungen zu erhalten, wobei vor allem die kleinen Betriebe diese Befürchtung teilen (vgl. *zukunft.lehre.österreich/market*, 2021). Einige erhalten überhaupt keine Bewerbungen und steigen daher gänzlich aus der Lehrlingsausbildung aus, wie auch der Inhaber eines kleinen Tischlerbetriebs berichtet: *„Ich rekrutiere keine Lehrlinge, weil keiner mehr kommt. Die letzten 2-3 Jahre habe ich nichts mehr gemacht, aber davor war ich immer aktiv, bin in die Schulen gegangen, habe Rätselrallys veranstaltet, aber es kommt niemand. Daher haben wir das alles eingestellt.“*

Das Problem für die Kleinbetriebe ist die Konkurrenz und das umfangreiche Angebot größerer Betriebe, wie auch folgende Schilderung zeigt: *„In unserem Bezirk gibt es nur so mittelgroße Industriebetriebe, die auch sehr aggressiv sind in der Bewerbung. Was man dort nicht alles machen kann, welche Aufstiegschancen man hat. Die saugen auch sehr viel weg. Aber mit denen können wir nicht konkurrieren.“* Auch Expert_innen problematisieren diese Situation: *„Wenn ich jetzt den Tischler nehme, der seine 2-3 Leute beschäftigt hat, der muss eine eigene HR Abteilung haben, damit er das bewerkstelligen kann. Der hat keine Zeit. Der fährt zur Kundschaft und muss nebenbei einen Lehrling einstellen. Der braucht Hilfe.“*

Für Kleinbetriebe sind einerseits Unterstützungsangebote bei den Rekrutierungsaktivitäten gefragt, andererseits ist auch eine gewisse Eigeninitiative von Seiten der Kleinunternehmer_innen erforderlich. Um Jugendliche für eine Lehre im Betrieb zu begeistern, ist das Commitment und Engagement der Lehrbetriebe entscheidend. Auch hier muss bei Kleinbetrieben eine Bewusstseinsänderung stattfinden. In einer Fokusgruppe wird dazu thematisiert: *„Ich glaube, dass der Trend generell dorthin geht, zu den größeren Betrieben, die einfach den Lehrlingen ein Angebot machen. Sehr viele Kleinbetriebe sind damit überfordert. Bei manchen hat man das Gefühl, sie sind in Erwartung, dass sich die Lehrlinge einfach so bei Ihnen melden.“* Aber auch die Kleinbetriebe wären gefordert, ihre Vorteile, wie beispielsweise das familiäre Klima, die größere Flexibi-

lität etc., aktiv aufzuzeigen. Auch diese Unternehmergruppe muss proaktiv an die jungen Menschen herantreten, um bei ihrer Zielgruppe mehr präsent zu sein. Die heranwachsende junge Generation hat immer höhere Ansprüche, sie wollen die Unternehmen vorab unverbindlich kennenlernen. Daher stellen Exkursionen und Schnuppertage hilfreiche Rekrutierungstools dar, wie auch folgende Aussage zeigt: *„Wir haben sehr viele Beispiele, die gesagt haben: „Wir waren einmal in der 1. Klasse auf einer Exkursion und das war so beeindruckend mit dem Stapler.“ und die bewerben sich 3-4 Jahre später für eine Lehrstelle, weil ihnen das so positiv im Hinterkopf geblieben ist.“*

Kontakte zu Eltern, Schulen und Lehrern sowie eine verstärkte Social Media Präsenz gewinnen auch für kleinere Betriebe für die Rekrutierung von Lehrlingen an Bedeutung. Ebenso bieten Berufsinformations- und Schnuppertage kleineren Unternehmen die Möglichkeit, ihren Betrieb und die Lehrberufe vorzustellen und sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Dabei können bereits bestehende Lehrlinge Hilfestellungen geben, wie folgender Unternehmensvertreter berichtet: *„Wir hatten ein Gespräch mit einem Lehrling im dritten Jahr, wo wir bewusst gesagt haben, sag uns, was dich interessiert. Wenn du ein Video siehst und dich für eine Lehrstelle bewirbst, was möchtest du darin erfahren? Er hat uns super Input gegeben, auch Dinge, von denen wir nicht gewusst haben, dass Jugendliche sie interessant finden.“* Um diesen Wettbewerbsnachteil von Klein- gegenüber Großbetrieben zu reduzieren wären daher sowohl verstärkte Eigeninitiative von Seiten der Kleinbetriebe sowie Unterstützungsleistungen zur Steigerung der Präsenz dieser Unternehmergruppe, z. B. durch regionale Plattformen oder Lehrlingsmessen, hilfreich.

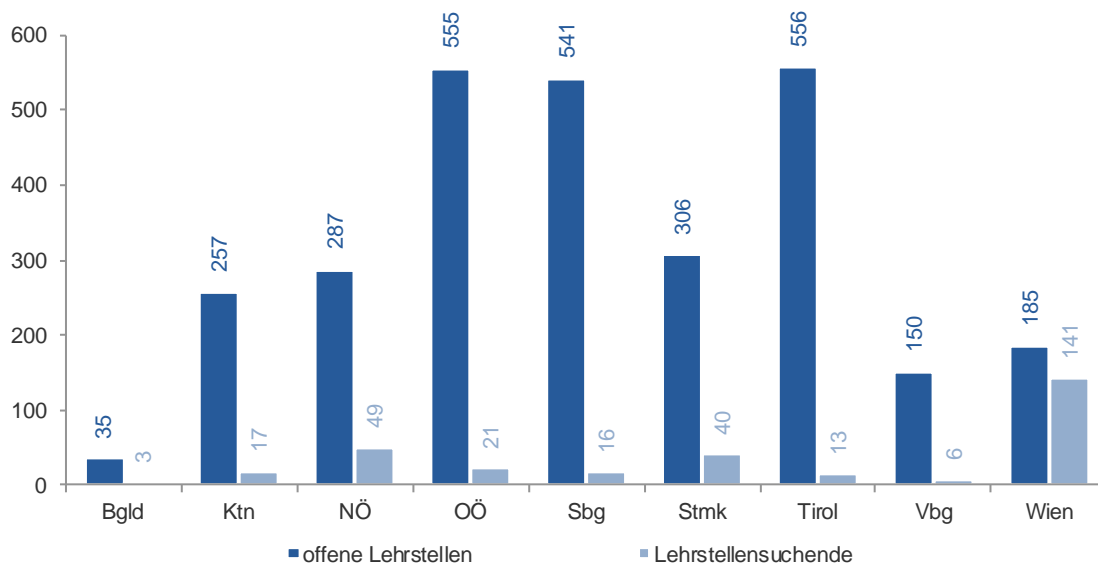
Die größeren Betriebe haben in den letzten Jahren aber nicht nur die Anwerbung, sondern auch die Ausbildung der Lehrlinge stark professionalisiert. Diese bieten umfangreiche Ausbildungsmöglichkeiten durch eigene Werkstätten, zusätzliche Workshops etc. an, während die Lehrausbildung bei Kleinbetrieben oft nur nebenbei mitläuft. Hier erfolgt die Ausbildung vorwiegend direkt bei der Arbeit durch Learning by doing, auch bei den Kund_innen, während größere Betriebe umfangreichere und vielfältigere Lernmöglichkeiten anbieten können.

6.2 | Tourismus

Der Tourismus ist ein Berufsbereich, der mit einem besonderen Mangel an Lehrlingen zu kämpfen hat, obwohl die Tourismusbranche vielfältige Lehrberufe von Koch/Köchin und Restaurantfachmann/-frau, Hotel- und Gastgewerbeassistent bis hin zu Reisebüroassistent_in und Fitnessbetreuer_in & Sportadministrator_in anbieten kann. In allen Bundesländern sind zum Teil deutlich mehr offene Lehrstellen verfügbar, als es Lehrstellensuchende gibt. Besonders dramatisch stellt sich die Lücke an Lehrstellensuchenden in Tirol, Oberösterreich und Salzburg dar. Dagegen ist die Situation in Wien deutlich entspannter.

Dieser Trend von Seiten der Jugendlichen, seltener eine Lehre in der Tourismusbranche anzustreben, ist schon länger zu beobachten, die Corona-Krise und die umfangreichen und langwierigen Schließungen in Hotellerie und Gastronomie haben diese Problematik noch weiter verschärft.

Grafik 16 | Anzahl der offenen Lehrstellen und der Lehrstellensuchenden der Berufsabteilung Fremdenverkehr nach Bundesland, Stand Sept. 2021



Quelle: Bundesministerium für Arbeit (BMA), Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Um ein umfassendes Bild im Tourismus zeichnen zu können, wurde daher beispielhaft die Ferienhotellerie in Tirol sowie die Stadthotellerie mit Schwerpunkt Wien in den Fokus genommen und Gespräche mit dort angesiedelten Hotels sowie relevanten Expert_innen geführt.

6.2.1 | Regionale Herausforderungen im Tourismus

Tirol ist eines der Bundesländer, das von einem besonders großen Mangel an Lehrlingen geprägt ist. Es sind mehr als 10 % aller Lehrlinge im Tourismus tätig, dennoch gab es in den letzten 30 Jahren kein Jahr, indem das Lehrlingsangebot im Bundesland ausreichend gewesen wäre. Es wird daher problematisiert, dass u. a. aufgrund der geburtenschwachen Jahrgänge immer weniger Lehrstellensuchende am Markt sind. Daher wird es für die Betriebe immer schwieriger, passende Lehrlinge zu finden. In diesem Zusammenhang wird auch thematisiert, dass viele Jugendliche aufgrund schulischer oder gesundheitlicher Probleme nicht fit genug für eine Lehre im Tourismus sind. Dabei werden einsatzfähige Lehrlinge vor allem in der Hauptsaison im Wintertourismus, aber auch zunehmend in der Sommersaison benötigt.

Wien ist das einzige Bundesland, indem sich der Mangel an Lehrstellensuchenden im Tourismus nicht so dramatisch darstellt. Auch im Zuge der Corona-Pandemie war der Lehrstellenmarkt in Wien von einer atypischen Entwicklung gekennzeichnet, da viele traditionelle, größere Wiener Hotels trotzdem Lehrlinge aufgenommen haben. Daher ist der Lehrstellenmarkt nicht komplett eingebrochen, auch aufgrund aktiver Bemühungen der Hotelleriebetriebe, wie auch folgende Aussage zeigt: „Bis vor 1 ½ Jahren gab es einen extremen Fachkräftemangel, in Wien konnten wir uns noch glücklich schätzen aufgrund des Ballungsraums, aber in anderen Regionen war es sehr schwierig. Wir haben versucht dem aktiv entgegenzuwirken.“ Trotz Corona-Krise wurde auf

die Lehrlingsausbildung gesetzt, um für die Zukunft mit ausgebildeten Fachkräften gut gerüstet zu sein.

Die Suche nach Lehrlingen bereitet für den Lehrberuf Hotel- und Gastgewerbeassistenten kaum Probleme, hier sind in den befragten Wiener Hotels genügend qualitativ passende Lehrstellensuchende vorhanden. Für die Berufe der Köche / Köchinnen wie auch der Gastronomie- und Restaurantfachkräfte ist es hingegen deutlich schwieriger, Lehrlinge zu rekrutieren. Ein Problem dabei ist, dass Wiener Betriebe keinen attraktiven Standort für Lehrlinge außerhalb Wiens darstellen im Vergleich zur Ferienhotellerie in den Bundesländern, u. a. auch weil es keine Unterkünfte für Lehrlinge aus den Bundesländern gibt.

Die befragten Unternehmer_innen beobachten auch, dass die Lehrlinge in Wien die im Tourismus mögliche Mobilität wenig nutzen wollen, wie auch folgende Erfahrung zeigt: *„Die Wiener möchten gar nicht mal den Vorteil haben, den die Hotellerie und Gastronomie bietet, nämlich raus reisen, woanders hin, das Internationale, die Auslandserfahrung, die ja wirklich spannend ist, die ganz viel bringt, das ist jetzt gar nicht mehr so. Man möchte eigentlich bei Familie und Freunden bleiben.“* D. h. die Jugendlichen wechseln nur innerhalb Wiens *„von einem Haus zum anderen“* und verbleiben in der Bundeshauptstadt anstatt die Reisemöglichkeiten in der Branche zu nutzen.

6.2.2 | Branchenspezifische Besonderheiten

Anforderungen an Lehrstellensuchende

Vielen der befragten Betriebe, die Lehrlinge ausbilden, ist vorrangig das Interesse, die Motivation, der Spaß an der Tätigkeit sowie eine grundlegende Lernbereitschaft der Jugendlichen wichtig. Überdies sind noch allgemeine Umgangsformen wie eine freundliche Ausstrahlung, Höflichkeit, Serviceorientierung und der Dienstleistungsgedanke für eine Lehre im Tourismusbereich zentral. Manche Unternehmen sehen neben der Lehrausbildung auch einen Erziehungsauftrag und legen in der Ausbildung viel Wert auf ein gutes Zeitmanagement (z. B. Pünktlichkeit), ordentliche Kleidung, gute Manieren und ein Beherrschen der „Business-Etikette“. Auch die Teamfähigkeit spielt in der täglichen Arbeit eine große Rolle. Schulische Zeugnisse sind hingegen weniger ausschlaggebend, denn *„auch jemand mit schlechten Noten kann z. B. ein toller Koch sein“*.

Unattraktive Arbeitsbedingungen und schlechtes Image

Für Jugendliche ist eine Lehre im Tourismus v.a. wegen der ungünstigen Arbeitszeiten (abends, an Wochenende, feiertags etc.) nicht attraktiv. Jugendliche müssen arbeiten, wenn ihre Freunde frei haben und feiern gehen. Auch von den Jugendvertreter_innen wird darauf hingewiesen: *„Wenn die Arbeit an sich nicht attraktiv ist, dann ist auch die Lehre nicht attraktiv.“* Problematisch sind die schwierigen Arbeitsbedingungen, die durch teilweise schwere körperliche Arbeit, Hitze und lange Arbeitszeiten gekennzeichnet sind, als auch die häufige Notwendigkeit Überstunden zu übernehmen. In Tourismus und Freizeitwirtschaft absolvieren rd. zwei Drittel der befragten Lehrlinge, freiwillig oder unfreiwillig, Überstunden im Unternehmen (vgl. ÖGJ, 2020). Auch von Seiten der Betriebe wird berichtet, dass Überstunden und ein scharfer Ton untereinander (aufgrund von Zeitmangel) üblich sind.

Ein weiterer Problembereich stellt die geringe Entlohnung in diesem Berufsfeld dar. Die Lehrlingsentschädigung fällt niedriger aus als in anderen Branchen: *„Ein Maurerlehrling kriegt im ersten Lehrjahr doppelt so viel wie ein Kochlehrling im dritten“*. Vor allem die Entlohnungsperspektiven nach absolvierter Lehre sehen nicht immer attraktiv aus. Teilweise verdienen Hilfskräfte nach einigen Jahren sogar mehr als Lehrabsolvent_innen. Aufgrund dieser schwierigen Rahmenbedingungen sind die Tourismusberufe oft auch mit einem schlechten Image verbunden und daher für die Jugendlichen unattraktiv. Auch die befragten Betriebe unterstreichen, dass es schwierig ist, Lehrlinge zu finden: *„Es gibt nicht viele Bewerber und es ist nicht leicht, die Jugendlichen für diesen Job zu begeistern.“*

Zudem ist zu beachten, dass Berufe im Tourismus Dienstleistungsberufe sind, bei denen der Kontakt zu den Kund_innen im Vordergrund steht, wie auch folgende Aussage zeigt: *„Wir sind demnach mehr oder weniger ein Dienstleister und das ist in den Köpfen der Lehrlinge noch nicht drin. Sie verstehen nicht, dass wenn ein Gast reinkommt, er bedient gehört.“* Die Betriebe haben den Eindruck, dass den Lehrstellensuchenden ein entsprechendes Vorwissen über die Tourismusberufe fehlt. Dieses Defizit hat sich während der Corona-Krise noch weiter vergrößert. Von betrieblicher Seite wäre es daher wichtig, die Jugendlichen vorab über diese Rahmenbedingungen zu informieren und praktische Erprobungen durchzuführen, damit sie wissen, worauf sie sich bei der Lehrausbildung einlassen.

Laut unternehmerischer Erfahrung hat sich die persönliche Akquise und Ansprache der Jugendlichen am effektivsten erwiesen, wie folgende Aussage verdeutlicht: *„Wir bewerben uns bei den Lehrlingen. Man muss sich als Lehrbetrieb aktiv positionieren und kommunizieren. Man muss den Jugendlichen von heute auch mehr bieten als die reine Ausbildung im Job.“*

Qualität der Lehrausbildung

In Hinblick auf die Qualität der Lehrausbildung wird die Kritik geäußert, dass fast jede Person im Gastronomiebereich eine Konzessionsprüfung machen und Lehrlinge ausbilden kann. Dadurch fehlt es oft an Qualität in der Ausbildung und Lehrlinge werden in manchen Betrieben nur für Hilfsdienste herangezogen. Andererseits ist es Gastronomiebetrieben mit spezifischem Speisenangebot (z. B. ausschließlich vegan) nicht möglich, Lehrlinge auszubilden. Nicht zuletzt aus diesem Grund wird dafür plädiert von Betrieben mehr zu verlangen, als nur eine Konzessions- bzw. Ausbildungsprüfung, um die Qualität der Lehrausbildung garantieren zu können. Auch regelmäßige Kontrolle (vonseiten der Wirtschaftskammer) sind in diesem Kontext wichtig, um die Ausbildungsqualität zu gewährleisten.

In Bezug auf den Berufsschulbesuch wird im Tourismus beklagt, dass Lehrlinge häufig in Zeiten der Hauptsaison, in denen sie in den Betrieben dringend benötigt werden, die Berufsschule besuchen müssen. Andere Betriebe weisen darauf hin, dass sie ihren Lehrlingen mittlerweile sagen: *„Wenn du in die Schule gehst, dann in der Nebensaison.“* Hier ist auch eine bessere Abstimmung der Berufsschulzeiten gefragt.

Besondere Betroffenheit durch die Corona-Krise

Das Interesse der Jugendlichen an einer Lehre und einer Tätigkeit im Tourismus ist im Zuge der Corona-Krise noch weiter gesunken. Die wirtschaftliche Unsicherheit dieser Branche aufgrund der Einschränkungen im Zuge der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie hat dazu maßgeblich beigetragen. Die Branche war von den Einschränkungen der (inter-)nationalen Reisetätigkeit stark betroffen. Zudem gab es Ausfälle von Berufsinformations- und Schnupperangeboten sowie den Trend zum Verbleib und der Fortsetzung schulischer Ausbildungen. Auch die mangelnden Zukunftsperspektiven und die labile Arbeitsmarktsituation spielen eine Rolle. Die befragten Expert_innen meinen dazu: *„Ich fürchte schon, dass die Tourismusberufe durch die Corona-Krise in ihrer Attraktivität weiter geschmälert werden.“*

Auch die Lehrausbildung an sich gestaltete sich in Corona-Zeiten sehr schwierig. Für eine gute Ausbildung ist die Anwesenheit der Lehrlinge im Betrieb erforderlich. Reines E-Learning kann Praxiserfahrungen im direkten Kund_innenkontakt nicht kompensieren. Im Zuge der Corona-Krise war es für viele Lehrbetriebe auch wichtig, die Motivation der Lehrlinge und eine gewisse Tagesstruktur mit geregelten Arbeitszeiten für die Jugendlichen aufrecht zu erhalten. Sie berichten zum Beispiel: *„Die Umgangsregeln sind bei manchen aufgrund des Distance Learnings verlorenen gegangen. Aufgrund des Distance Learnings war es selten so, dass die Lehrlinge wirklich 8 Stunden am Tag arbeiten mussten. Das müssen sie sich wieder angewöhnen.“* Von vielen Betrieben fehlte jedoch die Initiative Lösungen zu finden. *„Es hätten trotz Lockdown und Schließungen Wege gefunden werden können, um die Lehre zu gestalten. Daher hat natürlich die Praxis gelitten.“*

Einige Betriebe befürchten daher auch, dass ihre Lehrlinge (in den Bereichen Koch_Köchin, Kellner_in bzw. Gastronomiefachmann_fachfrau) bei der Lehrabschlussprüfung durchfallen könnten, da einige Lehrlinge im 3. Lehrjahr aufgrund der Corona-Pandemie wenig bis gar keine Zeit im Betrieb verbracht haben und deswegen die Praxis (in der Küche, an der Rezeption, im Service) fehlt. Diese Zeit könne laut einigen Betrieben aber nicht mehr oder nur schwer wieder aufgeholt werden. Einige Lehrlinge wünschen sich daher auch eine Lehrzeitverlängerung, die derzeit aber nicht vorgesehen ist. *„Wir haben jetzt für unsere Lehrlinge in der Coronazeit eine riesige interne Lehrlingsschulung gemacht, um sie nochmal auf Kurs zu bringen. Aber sie [Lehrling] sagt trotzdem, sie hat einfach Angst, dass sie das nicht schafft, dadurch das ihr wirklich ein halbes Jahr fehlt.“*

Andere Unternehmen haben trotz Corona-Pandemie versucht, die durch das Home-Schooling entstandenen Wissenslücken durch Workshops und Praxisübungen zu kompensieren, wie auch folgende Schilderung zeigt: *„Die Lehrlinge lernen auch die Theorie im Betrieb und der Lehrlingsausbildner geht mit ihnen die wichtigsten Dinge nochmals dezidiert für die Lehrabschlussprüfung durch (...) Die Lehrlinge halten zudem wöchentlich Referate über die einzelnen Themengebiete – Ende März hatten wir eine sehr coole Schulung mit unseren Lehrlingen zur Business-Etikette (...). Wir haben die Zeit genutzt.“* Ein anderes Wiener Gastronomieunternehmen hat beispielsweise eine Online-Akademie für ihre Mitarbeiter_innen geschaffen, die als Weiterbildungsplattform, Kommunikationstool und zum Teilen von Inhalten konzipiert wurde. Diese Plattform wird

seit der Corona-Krise auch zunehmend für die Lehrlingsausbildung genutzt: so finden etwa Produktschulungen oder Vorbereitungskurse für die Lehrabschlussprüfung online statt und theoretische Inhalte werden in Form von Schulungsunterlagen online zur Verfügung gestellt. Um den Lehrlingen aber auch das praktische Arbeiten zu ermöglichen, wurden die Lehrlinge in Kleingruppen zusammengefasst und konnten die Inhalte der Lehrabschlussprüfung im leeren Lokal durchgehen und praktisch üben.

Um die Lehrausbildung auch während der Corona-Krise sicherzustellen, wurde von einigen Hotels auf das Modell der Ausbildungsverbände zurückgegriffen oder versucht, gemeinsam mit Partnerbetrieben, Lehrlinge auszubilden. Dabei schlossen sich beispielsweise Betriebe aus Hotellerie und Gastronomie zusammen und sagten: *„OK, wir haben zwar keine Gäste, die betreut werden können, aber es gibt trotzdem so viele Positionen, die man trotzdem üben kann, während dieser Zeit.“* Auch überbetriebliche Ausbildungsmöglichkeiten boten Möglichkeiten, die Lehrausbildung in Ausbildungseinrichtungen fortzusetzen. Dabei kam es auch vor, dass nach der Wiedereröffnung manche Hotels Lehrlinge aufgenommen haben, die ihre Ausbildung in der überbetrieblichen Lehre begonnen haben. *„Ich glaube solange es den Betrieb noch gibt, gibt es auch eine Möglichkeit den Lehrling auszubilden – es ist auch eine Frage des Willens. Ein Lehrling ist immer billiger als eine andere Arbeitskraft und ich investiere ja auch in meine Zukunft. Wir haben beispielsweise Lehrlinge (insg. zwei) von Unternehmen aufgenommen, die aufgrund der Pandemie Insolvenz anmelden mussten.“* Es gibt auch ein Auffangnetz durch Betriebe, denen die Ausbildung wichtig ist. Darüber hinaus wird der Wunsch geäußert, dass jene Betriebe, die ihre Lehrlinge nicht mehr ausbilden können, aktiv einen Lehr- oder Ausbildungsplatz suchen, um die Fortsetzung der Ausbildung sicherzustellen.

Zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten und Erwachsenenbildung

Ausbildungsverbände sind bei den befragten Expert_innen und Unternehmen in Tirol auch unabhängig von der Corona-Pandemie ein Thema. Dort bieten manche Betriebe den Jugendlichen in der Zwischensaison die Möglichkeit, in andere Lehrberufe (Rezeption, Social Media, Gärtnerei etc.) hinein zu schnuppern. Angestrebt wird auch eine Partnerschaft mit branchenfremden Firmen, wo Lehrlinge branchenverwandte Tätigkeiten lernen können (z.B. Gestaltung von Tischkarten, Dekorieren für eine Hochzeit, Küchenkräuter pflanzen und ernten). Voraussetzung dafür ist jedoch eine branchenübergreifende Zusammenarbeit von Betrieben.

Um zusätzliche Fachkräfte in Gastronomie und Tourismus zu gewinnen, ist die Schulung von Erwachsenen ein großes Thema. In diesem Zusammenhang wird beispielsweise das Programm „Talents for Tourism“ das am WIFI Tirol eine kompakte und praxisnahe Möglichkeit bietet, den Lehrabschluss zum_zur Restaurantfachmann_frau, Koch_Köchin oder Hotelkaufmann_frau in einem Zeitraum von 18 Monaten zu erwerben. Die Ausbildung findet in Ausbildungsbetrieben sowie am WIFI Tirol mit einem Blended-Learning-Konzept statt. Während der Ausbildung erhalten die erwachsenen Auszubildenden jedoch nicht nur eine Lehrlingsentschädigung, sondern ein etwas höheres Gehalt. *„Das ist sicher ein Punkt, wieso das auch Viele in Anspruch nehmen.“* Die Auszubildenden im Erwachsenenalter werden als besser informiert und motiviert beschrieben. Es gibt viel positives Feedback für diese Ausbildungsinitiativen. Auch das AMS Tirol bietet seit Jahrzehnten Vorbereitungskurse für außerordentliche Lehrabschlussprüfungen für Koch_Köchin und

Kellner_in an. Die Ausbildung wird in den Zwischensaisonen angeboten und richtet sich an Personen, die eine Lehre abgebrochen oder noch Lehrabschlussprüfung erworben haben. Auch diese Ausbildungsangebote am zweiten Bildungsweg sind in der Praxis sehr erfolgreich.

Vorteile der Lehre im Tourismus hervorheben

Um die Lehre im Tourismus zu attraktivieren und dem schlechten Image entgegenzuwirken, sollten auch die positiven Seiten, wie die Kameradschaft und der Fun-Faktor der Tourismusberufe hervorgehoben werden, wie auch folgende Aussage verdeutlicht: *„Hotellerie /Gastronomie ist absoluter Fun-Faktor, es macht unheimlich viel Spaß, wenn man da so ein bisschen Leistungsbereitschaft hat, bisschen rumkommen will, neue Leute kennen lernen will, es ist ein ganz, ganz toller Beruf.“* Auch diese Vorteile müssen gezielt aufgezeigt werden. Berufe in Hotellerie und Gastronomie können eine erfüllende Aufgabe darstellen und auch Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven bieten. Für die Attraktivierung der Arbeit im Tourismus ist aber auch die Entlohnung entscheidend.

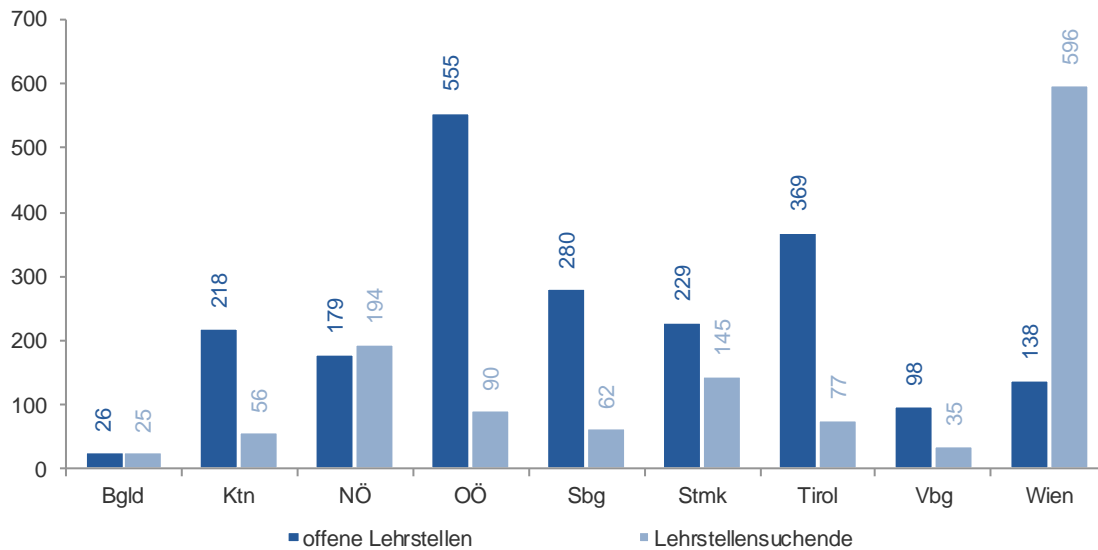
6.3 | Handel und persönliche Dienstleistungen

Der Berufsbereich Handel nimmt im Rahmen der Lehrausbildung einen bedeutenden Stellenwert ein und ist durch den vielfältigen Tätigkeitsbereich und unterschiedliche Handelsbranchen gekennzeichnet. Viele verschiedene Unternehmen unterschiedlichster Größe bieten zahlreiche Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche, insbesondere auch für leistungsschwächere Zielgruppen an.

Um auf die Lehrausbildung im Handel und in den persönlichen Dienstleistungen näher eingehen zu können, wurden neben Expert_innen verschiedenste Handelsunternehmen mit den Schwerpunkten Lebensmittel, Bücher und Möbel befragt ebenso wie eine Drogeriemarktkette inklusive Friseur- und Kosmetikstudio sowie ein mittelgroßer Friseurbetrieb.

In einigen Bundesländern, wie zum Beispiel in Oberösterreich, Tirol, Salzburg, der Steiermark und Kärnten, ist der Handel von einem Mangel an Lehrlingen geprägt, während in Wien ein deutlicher Überhang an Lehrstellensuchenden für Handelsberufe vorliegt. Auch im Rahmen der Fokusgruppe wurde unterstrichen, dass es für Handelsunternehmen in urbanen Räumen nicht schwierig ist, Lehrlinge zu rekrutieren, während es problematischer wird, wenn das Einzugsgebiet nicht mehr so groß ist.

Grafik 17 | Anzahl der offenen Lehrstellen und der Lehrstellensuchenden in der Berufsobergruppe Handel nach Bundesland, Stand Sept. 2021



Quelle: Bundesministerium für Arbeit (BMA), Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Gerade die großen Handelsketten werden von den Jugendlichen als starke und sichere Arbeitgeber_innen wahrgenommen, was einen Vorteil bei der Lehrlingsakquise darstellt. Dennoch weisen die Unternehmen darauf hin, dass die Suche nach Bewerber_innen für sie mit immer mehr Aufwand verbunden ist. In diesem Zusammenhang betonen sie: *„Wir haben noch nie so viel Geld in die Hand nehmen müssen, dass uns die Jugendlichen interessant finden. Noch nie so viel Attraktivität bieten müssen, dass sie sich wohlfühlen oder dass wir Aufmerksamkeit von den Jugendlichen bekommen. Das ist früher ein bisschen leichter gegangen.“* Jetzt müssen sich die Unternehmer_innen bemühen, zu den Jugendlichen zu kommen. Neben Besuchen von Schulen und Berufsmessen ist auch der Kontakt über Social Media immer mehr gefragt.

Hintergrund für die immer schwieriger werdenden Bewerber_innensuche ist nach Ansicht der Jugendgewerkschaftsvertreter_innen, dass ein Beruf im Handel oftmals nicht als sehr prestigeträchtig und attraktiv erscheint. Viele Jugendliche landen in diesem Berufsfeld, weil sie nichts Anderes gefunden haben und sich aus Mangel an alternativ verfügbaren Lehrstellen für den Handel entscheiden.

Aus betrieblicher Sicht scheitert es oft weniger an der Anzahl der Bewerbungen als an der Qualität der Bewerber_innen, *„die nicht so ist, wie wir uns das wünschen würden.“* Die Lehrlingsverantwortlichen in den Betrieben haben den Eindruck, dass sich viele Jugendlichen nur aufgrund der Empfehlungen ihrer Eltern für den Einzelhandel bewerben und sich selbst nicht wirklich für diesen Lehrberuf interessieren. Teilweise besteht der Eindruck, dass der Lehrberuf Einzelhandelskaufmann_frau im Moment keinen besonders guten Ruf bei den Jugendlichen genießt. Das dürfte jedoch sehr branchenabhängig sein, Buch- und Möbelhandel erfreuen sich beispielsweise

größerer Beliebtheit. Neben den 15-Jährigen versuchen die Handelsunternehmen und persönlichen Dienstleister_innen verstärkt ältere Zielgruppen, wie Maturant_innen oder Berufswechsler_innen für eine Lehrausbildung in ihren Unternehmen zu gewinnen.

Unabhängig vom Alter steht für eine Ausbildung im Handel und in den persönlichen Dienstleistungen im Vordergrund, dass die Bewerber_innen das Interesse für den Beruf und die gewählten Produktbereiche mitbringen, wie auch folgende Aussage verdeutlicht: *„Auf jeden Fall sollen sie sich wirklich für den Beruf begeistern und den Beruf wirklich machen wollen, weil dann machen sie ihn auch gut.“*

In diesen Branchen spielt die Persönlichkeit eine große Rolle. Auch die Kommunikationsfähigkeiten und der Umgang mit den Kund_innen sind ein großes Thema. Insbesondere im Möbelhandel läuft der Kontakt zu den Kund_innen auf einer anderen Ebene ab und erfordert umfangreichere Beratungskennnisse. Generell gestaltet sich der Kundenkontakt im Handel und bei den persönlichen Dienstleistungen nicht immer einfach. Auch sind die Lehrlinge exponierter, da die Lehrausbildung direkt auf der Verkaufsfläche bzw. im direkten Kund_innenkontakt stattfindet und nicht in einem geschützteren Raum wie im Büro oder in der Werkstatt.

In der praktischen Lehrausbildung werden daher oft Mängel bei den Kommunikationsfähigkeiten der Lehrlinge beobachtet. Auch mangelnde Deutschkenntnisse bei Lehrlingen mit Migrationshintergrund stellen ein Problem dar. Manche Jugendlichen weisen Defizite bei den sozialen Umgangsformen auf und ihnen fehlen die Kund_innenorientierung und der Respekt. Daher bietet beispielsweise ein Unternehmen eigene Workshops an, um kommunikative und soziale Kompetenzen gezielt zu trainieren und Probleme schon vorab in der hauseigenen Akademie abzufangen.

In der Lehrausbildung ist auch ein gewisses Durchhaltevermögen gefragt. Neben dem hohen Aufwand, um an Lehrlinge zu kommen, müssen sich die Unternehmen immer mehr bemühen, diese zu halten. Die Unternehmen sind damit konfrontiert, dass sich Lehrlinge schon nach dem ersten Lehrjahr verabschieden, weil sie glauben, es woanders besser zu haben. Daher werden finanzielle, technische oder freizeitbezogene Anreize gesetzt, beispielsweise, dass *„man sich bei uns nach einem Lehrjahr ein iPad erarbeiten kann“*.

Auch der verstärkte Wunsch nach Freizeit ist in diesem Berufsfeld ein Thema. Die junge Generation möchte ihre Freizeit genießen und nicht am Wochenende arbeiten, obwohl zumindest am Samstag sowohl im Einzelhandel als auch bei vielen persönlichen Dienstleistungen gearbeitet werden muss. Auch nach einer Lehre in Teilzeit wird immer häufiger gefragt.

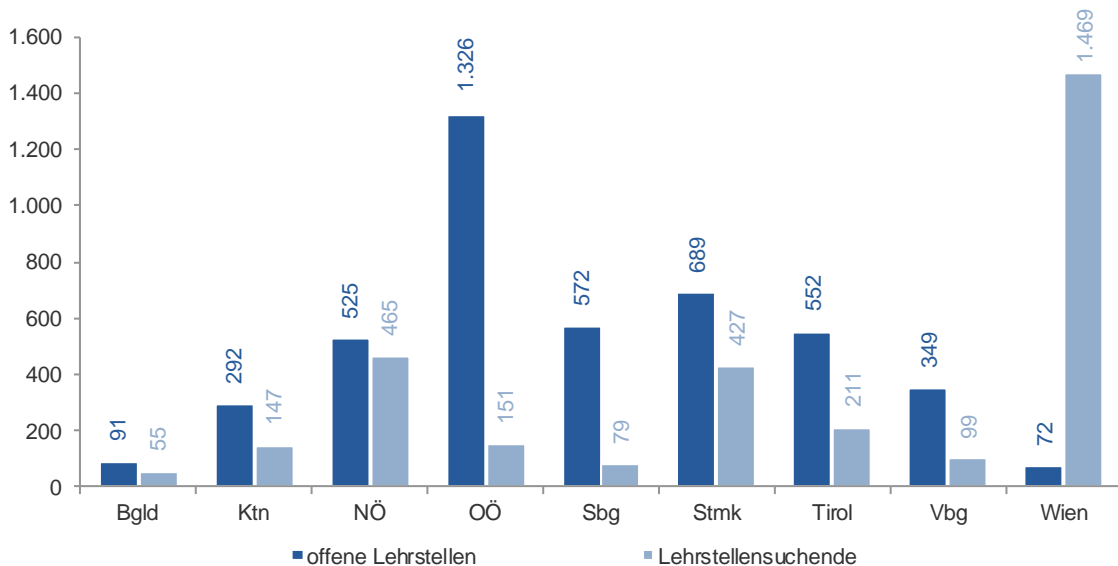
Ein weiterer wichtiger Punkt bei der Lehrausbildung im Handel und den persönlichen Dienstleistungen sind die Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen. Gerade die großen Ketten und Konzerne bieten den Jugendlichen nach ihrer Lehrausbildung vielfältige Karrieremöglichkeiten. In gewissen Handelsbranchen, wie dem Möbelhandel, sind die Lehrlinge beispielsweise nicht nur Verkäufer_innen, sondern auch Planer_innen und Designer_innen. Daher wird hier auch eine neue Ausbildung im „Wohnraumdesign“ überlegt. Generell erscheint es hilfreich, die Entwicklungs- und Karriereperspektiven im Handel stärker aufzuzeigen. Eine Lehrlingsverantwortliche aus Niederösterreich berichtet: *„Wir haben das schon erlebt, dass die Kinder mit Ihren Eltern bei*

unserem Stand gestanden sind und dann gar nicht weiter zu uns gekommen sind, weil die Mutter dann meinte "Nein, im Handel machst du keine Lehre, da hast du keine guten Aussichten.". Aber gerade in dieser Branche gibt es zahlreiche Personen, die sich als Lehrling in hohe Führungspositionen hinaufgearbeitet haben.

6.4 | Industrie und Technik

Die Berufsobergruppen Industrie und Gewerbe zählen zu dynamischen Bereichen, die von einem Fachkräftemangel geprägt sind. Daher engagieren sich hier die Betriebe stark in der Lehrlingsausbildung, um ihren Bedarf an Fachpersonal abdecken zu können. Insbesondere in Oberösterreich, aber auch in Salzburg, Tirol und Vorarlberg liegt die Zahl der offenen Lehrstellen in Industrie und Gewerbe deutlich über jener der Lehrstellensuchenden in diesem Bereich. Wien ist das einzige Bundesland, in dem deutlich mehr Lehrstellensuchende als offene Lehrstellen verfügbar sind.

Grafik 18 | Anzahl der offenen Lehrstellen und der Lehrstellensuchenden in den Berufsobergruppen Industrie/Gewerbe nach Bundesland, Stand Sept. 2021



Quelle: Bundesministerium für Arbeit (BMA), Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Für eine technische Lehre sollen die Jugendlichen nach Meinung der befragten Betriebe folgende Kompetenzen mitbringen: Motivation und Interesse am Lehrberuf, handwerkliches Geschick und technisches Grundverständnis, soziale Kompetenzen, die richtige Arbeitseinstellung (Wille zum Arbeiten und „Anpacken“) sowie Teamfähigkeit.

Besteht Nachholbedarf hinsichtlich der technischen Grundkenntnisse, wird in den befragten Betrieben häufig Nachhilfe und Unterstützung für die Lehrlinge angeboten. Besonderes Augenmerk gilt aber auch Jugendlichen, die hochmotiviert und interessiert sind, jedoch gewisse Lernschwierigkeiten zu überwinden haben. Bei hoher Motivation und hohem Interesse findet sich auch bei

schwierigen Voraussetzungen gemeinsam mit den Lehrlingsausbildner_innen häufig ein Weg, die Lehre bzw. Berufsschule erfolgreich zu meistern. Manche Betriebe sprechen sogar davon, die Lehrlinge, wenn nötig „*durch die Berufsschule zu tragen*“.

6.4.1 | Oberösterreich

Oberösterreich ist im Österreichvergleich das Bundesland mit der höchsten Zahl an Lehrlingen wie auch an Lehrbetrieben in ganz Österreich. Die Lehre stellte 2020 in Oberösterreich die beliebteste Ausbildungsform der Jugendlichen im Bundesland dar und der Lehrausbildung kommt ein besonders hoher Stellenwert zu.

Für die nähere Analyse wurde einerseits der Zentralraum (Dreieck der Städte Linz, Wels und Steyr) und andererseits mit dem Innviertel die westlichste Region in Oberösterreich ausgewählt und entsprechende Gespräche mit dort angesiedelten Unternehmen und regionalen bzw. branchenspezifischen Expert_innen geführt. Sowohl im Zentralraum wie auch in den (teilweise abgelegenen) Betriebsstandorten im Innviertel ist der Fachkräftemangel hoch, wenngleich nicht immer aus denselben Gründen. Der oberösterreichische Zentralraum zeichnet sich durch eine besonders hohe Dichte an Industrie- bzw. Produktionsbetrieben, vor allem im metallverarbeitenden Gewerbe, aus. In den dicht besiedelten Gebieten des Zentralraums konkurrieren dementsprechend viele Betriebe um wenige Lehrlinge. Im Innviertel gibt es rund um die Bezirksstadt Ried im Innkreis ebenfalls eine hohe Dichte an Industrieunternehmen. Einige befragten Unternehmen, die den Betriebsstandort in abgelegenen Gegenden des Innviertels haben, klagen ebenfalls über zu wenige Lehrlinge, hier ist jedoch weniger die hohe Konkurrenz durch andere Firmen in der näheren Umgebung als vielmehr eine exponierte Lage der Grund dafür, warum viele Lehrstellen unbesetzt bleiben.

Allgemeine Herausforderungen im Bundesland

Der große Konkurrenzkampf um potenzielle Lehrlinge bzw. Lehrstellensuchende ist ein zentraler Punkt, der die befragten oberösterreichischen Betriebe beschäftigt. Alle Unternehmen sind sich einig, dass es kreativer Lösungen und Initiativen bedarf, um Lehrlinge für eine Lehre zu begeistern bzw. für das eigene Unternehmen anzuwerben. Die Lehrstellensuchenden im Bundesland haben bis zu vier Betriebe zur Auswahl, wenn es darum geht, sich für eine Lehrstelle zu entscheiden. Dies hängt vielerorts damit zusammen, dass sich sehr viele Industrie- und Produktionsstandorte im Bundesland befinden. Völlig anders stellt sich beispielsweise die Situation in Wien, aber auch in Teilen Niederösterreichs, dar: hier suchen potenzielle Lehrlinge oft vergeblich nach einer Lehrstelle. In Wien befinden sich viele Headquarter, aber wenig Produktionsbetriebe, wodurch das Angebot an Lehrstellen dementsprechend gering ist.

In den oberösterreichischen Betrieben werden die Lehrlinge häufig aus den polytechnischen Lehrgängen und höherbildenden Schulen wie HTLs („Schulabbrecher_innen“) rekrutiert. Zudem kommen immer wieder auch Jugendliche aus landwirtschaftlichen Fachschulen der Umgebung und im Bundesland in die Unternehmen, die durch ihre Vorbildung bereits über höhere technische Praxisfähigkeiten verfügen, was für die Betriebe einen erheblichen Vorteil darstellt.

Die befragten Unternehmen gehen auch vermehrt dazu über, die Einzugsgebiete, aus denen die Lehrlinge kommen, immer weiter auszudehnen. Was das Bundesland Oberösterreich anbetrifft, so kommen im Zentralraum oder etwa im Innviertel immer mehr Lehrlinge nicht mehr aus dem unmittelbaren regionalen Umfeld, sondern beispielsweise aus dem Mühlviertel, aus anderen Bundesländern bis hin zu Lehrlingen aus dem Ausland, beispielsweise dem Nachbarland Tschechien. Für diese Lehrlinge werden seitens einiger Betriebe private Wohnmöglichkeiten organisiert oder in manchen Fällen sogar Lehrlingsheime geschaffen. Jugendliche aus dem Mühlviertel scheinen auch hinsichtlich der Vorkenntnisse und Eignung eine Ausnahme zu sein: diesen wird aufgrund der noch eher landwirtschaftlichen Struktur in der Region noch mehr technisches Grundwissen bzw. eine andere Arbeitseinstellung bzw. Mentalität attestiert, da diese jungen Leute noch häufig in den heimatlichen landwirtschaftlichen Betrieben mithelfen.

Zu Rekrutierungszwecken arbeiten zahlreiche Betriebe eng mit den Bildungseinrichtungen bzw. Schulen der Umgebung zusammen, manche beginnen sogar schon im Kindergarten Kinder für eine technische Lehre zu interessieren. Einige, vor allem größere, Betrieben bieten überdies Techniklabore für junge Schüler_innen an, um sie an die Technik heranzuführen und idealerweise schon in jungen Jahren dafür zu begeistern. Ein anderes Unternehmen versucht über die Übernahme von Patenschaften einzelner Schulklassen in einer NMS Lehrlinge der Zukunft zu rekrutieren. Besonderes Augenmerk soll auch auf Kinder und Jugendlichen gelegt werden, in deren Familien keine technischen Berufe ausgeübt werden, um ihnen die Vorzüge einer Lehre in diesem Bereich zu vermitteln.

In der Rekrutierungspraxis hat sich herausgestellt, dass es für die Unternehmen erfolgsversprechender ist, Schüler_innen bzw. potenzielle Lehrlinge z.B. im Rahmen von Berufsinformations- oder Schnuppertagen ins Unternehmen zu holen und sich nicht - wie noch vor einigen Jahren üblich - in den Schulen vorzustellen. Viele Jugendliche wissen oft gar nicht, was in welchen Unternehmen in der Region produziert wird und so wird häufig der Weg gewählt, den Jugendlichen gleich vor Ort ein Gefühl dafür zu vermitteln, was eine Lehre im jeweiligen Betrieb konkret bedeutet.

Wenn Lehrlinge für die Ausbildung gefunden wurden, ist es den befragten Unternehmen sehr wichtig, den Lehrling_innen ab Betriebseintritt eine qualitativ hochwertige Lehrausbildung zu ermöglichen und ihnen eine Ausbildung auf Augenhöhe zu bieten. Vielerorts werden Lehrlinge bereits „wie vollwertige Mitarbeiter_innen“ behandelt und in den Betrieb integriert. Einige Unternehmen beklagen den Trend, den angehenden Lehrlingen allerlei Angebote (z.B. Führerschein, Tablet, Moped, Motorrad etc.) zu unterbreiten, um eine Unterschrift auf dem Lehrvertrag zu bekommen. Eine Prämie bei gutem Berufsschulabschluss ist jedoch in einigen Betrieben durchaus üblich. Damit versuchen sie, dem hohen Qualitätsanspruch bei der Lehrlingsausbildung gerecht zu werden.

Besondere regionale Herausforderung

Einige Unternehmen im **Innviertel** befinden sich in sehr exponierten (abgelegenen) Orten, was die Rekrutierung von Lehrlingen erschwert. Wenn es sich zusätzlich noch um einen unattraktiven Lehrberuf handelt (z.B. in der Holzproduktion) haben es diese Firmen doppelt schwer gute

und ausreichend viele Lehrlinge für ihr Unternehmen zu gewinnen bzw. die Qualität und Quantität der benötigten Lehrlinge zu gewährleisten. Manche Firmen überlegen aus diesem Grund sogar das Zentrum der Lehrlingsausbildung bzw. eine Lehrwerkstätte an einen etwas zentraler gelegenen Ort zu verlegen.

Die Unternehmen, die in der Nähe der Bezirksstädte Ried im Innkreis und Grieskirchen angesiedelt sind, haben mit ähnlichen Schwierigkeiten zu kämpfen wie Unternehmen im Zentralraum. Hier befinden sich viele Unternehmen, die in ähnlichen technischen Bereichen (v.a. metallbearbeitende Betriebe) tätig sind und so um eine begrenzte Zahl an potenziellen Lehrlingen buhlen.

Dabei scheinen bei den Lehrlingen in der Region Innviertel die beliebtesten Berufe jene zu sein, die mit Elektronik, Konstruktion oder Metall verbunden sind. Schwierig zu besetzen sind häufig eher handwerkliche Berufe wie beispielsweise Tischlerei, Tischlereitechnik, Stahlbau, Schlosserei aber auch Berufe wie Betriebslogistik.

Eine größere Herausforderung scheint es hingegen in der Betreuung und Beratung von Lehrstellersuchenden in den Städten des **Zentralraums** (Wels, Steyr, Linz, Traun) zu geben. In diesem (klein-)städtisch geprägten Räumen befinden sich einige Brennpunktschulen mit vielen Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In dieser Region scheinen also die benötigten Fachkenntnisse noch niedriger zu sein als andernorts. „*Je weiter von Wels weg, desto besser die Qualität der Lehrlinge*“ formuliert es ein Betrieb.

6.4.2 | Niederösterreich und Wien Umgebung

In Niederösterreich kommt der Lehrausbildung insgesamt, aber auch insbesondere im Bereich von Gewerbe und Handwerk und in der Industrie eine hohe Bedeutung zu. Die Industrie und das technische Gewerbe zählen auch hier zu den dynamisch wachsenden Bereichen mit zukünftigem Bedarf an Fachkräften. Daher wurden Unternehmen aus dem Bereich Industrie und technisches Gewerbe im städtischen Umfeld von Wien/Umgebung und St. Pölten sowie in ländlichen Regionen und in peripherer Lage im Waldviertel befragt.

Allgemeine Entwicklungen und Herausforderungen

In Niederösterreich herrscht bei den befragten Expert_innen und Unternehmer_innen der Eindruck vor, dass das Image der Lehre etwas verbessert und eine Lehrausbildung für die Jugendlichen und deren Eltern immer mehr zur Alternative wird. Die Tendenz zur Lehre wird wieder etwas stärker.

Auch die Qualität der Lehrausbildung nimmt in allen befragten Betrieben unabhängig von Größe und Standort einen hohen Stellenwert ein. Die Unternehmer_innen unterstützen ihre Lehrlinge durch Nachhilfe und exzessive Betreuungsangebote, denn „*ohne dem würde es, glaub ich, nicht gehen.*“ Andere widmen sich neben der fachlichen und der persönlichen Ausbildung gezielt dem Thema Talente, um die Talente der Jugendlichen herauszuarbeiten, zu bestärken und den Lehrlingen konkrete Weiterentwicklungsperspektiven zu bieten.

Besondere regionale Herausforderungen

Bei der Suche nach geeigneten Lehranfänger_innen haben Unternehmen in Ballungsräumen, wie z. B. im Großraum St. Pölten, zwar ein größeres Einzugsgebiet an potenziellen Lehrlingen zu Verfügung als Unternehmen in peripheren Lagen, wie z. B. im Waldviertel. Vorteil der Unternehmen in peripheren Lagen ist jedoch, dass die Jugendlichen, die sich für eine Lehre interessieren, oftmals höhere Qualifikationen mitbringen, motivierter und engagierter sind. Die Eltern stehen stärker hinter einer Lehre als im städtischen Umfeld und auch die Verbindlichkeit ist am Land größer. Ein Unternehmer berichtet: *„Ich glaube gegenüber Wien sind wir immer noch in einem gelobten Land. Andere Ausbildungsbetriebe erzählen mir zum Teil Sachen: Die rekrutieren 40 Lehrlinge und am ersten Tag sind nur mehr 20 da. Das haben wir noch nicht erlebt, da sind wir noch verbindlicher.“*

In Ballungsräumen, wie in Wien/Umgebung bewerben sich immer mehr Personen mit Migrationshintergrund für eine Lehrstelle. Eine Unternehmerin aus Wien berichtet beispielsweise: *„Einheimische Kinder ohne Migrationshintergrund melden sich so gut wie gar nicht mehr.“* Auch eine andere Unternehmerin aus Wien erzählt, dass sie häufig Lehrlinge mit Migrationshintergrund und ehemalige Flüchtlinge aufnehmen und mit dieser Zielgruppe gute Erfahrungen gemacht haben.

Darüber hinaus wird eine zunehmende Konkurrenz zwischen größeren und kleineren Lehrbetrieben wahrgenommen. Für Kleinbetriebe in peripheren Lagen, wie dem Waldviertel, wird es immer schwieriger, Lehrlinge zu rekrutieren. Das Waldviertel ist eine handwerklich orientierte Region, in der viele Betriebe, wie z. B. Tischlereien, mit Nachwuchsproblemen zu kämpfen haben. Größere Industrieunternehmen, die über breitangelegte Recruiting- und Aufnahmeverfahren verfügen und diverse Zusatzleistungen und Karriereperspektiven anbieten können, ziehen hingegen deutlich mehr Bewerber_innen an. Diese nutzen auch alle möglichen Kanäle, machen Vorträge in Schulen, kooperieren mit Mittelschulen und polytechnischen Schulen, nutzen Social Media etc., um Lehrlinge zu bekommen. Dabei arbeiten Wiener Unternehmen auch gerne mit Schulen in Niederösterreich zusammen, wie eine Unternehmerin berichtet: *„Einen Teil der Lehrlinge rekrutiere ich auch übers Poly Himberg. Ich gehe da einmal im Jahr im Frühjahr hin und präsentiere da den Beruf. Die niederösterreichischen Schulen schlagen diesbezüglich auch die Wiener Schulen. In der Poly Himberg sind sie wirklich dahinter, dass die Kinder alle einen Job haben.“*

In diesem Zusammenhang wird in den Fokusgruppen auch die starke Konkurrenz zwischen der Lehrausbildung und weiterführenden Schulen betont, wie auch folgende Aussage zeigt: *„Wir haben in Niederösterreich eine sehr ausgeprägte Schullandschaft, was weiterführende Schulen betrifft, ob das im BMS- oder BHS-Bereich ist. Wir stellen fest, dass ein enormer Kampf um die Jugendlichen ausgebrochen ist.“* Um den Fachkräftemangel in der Holzbranche zu begegnen, werden im Waldviertel beispielsweise Handelsakademien mit Holzschwerpunkten angeboten. Das geht jedoch nach Ansicht der Expert_innen am Bedarf der Wirtschaft vorbei: *„Wenn jemand einen Holztechniker will, dann nimmt er einen Tischler oder jemanden, der eine HTL absolviert hat, aber auf keinen Fall einen HAK Schüler, der 1-2 Stunden in der Woche Holz in der Hand hatte. Das sind nicht die gesuchten Fachkräfte der Wirtschaft.“*

7 | Lösungsansätze

Neben der Untersuchung der Entwicklungen und des Status quo am Lehrstellenmarkt sowie der Darstellung der großen Herausforderungen für die Lehrausbildung und die involvierten Akteursgruppen, wurden im Rahmen der Studie auch Lösungsoptionen thematisiert, wie diesen Entwicklungen und Herausforderungen begegnet werden kann, damit die Lehrausbildung auch weiterhin ein Ausbildungsweg mit Zukunft ist und zur Fachkräftesicherung beitragen kann.

7.1 | Image der Lehrausbildung

Der mit Beginn der 80er Jahre des vergangenen Jahrhunderts entstandene Imageverlust der Lehre konnte bis dato noch nicht wieder gut gemacht werden, obwohl sich die Ausbildungsbedingungen laut Unternehmen wesentlich verbessert haben und die Betriebe vielerorts ein hohes Engagement an den Tag legen, um geeignete Lehrlinge zu finden. Ein wesentlicher Ansatzpunkt, um die Attraktivität der Lehre zu steigern, ist daher das Image der Lehre zu verbessern. Auch eine 2019 durchgeführte Befragung von betrieblichen Lehrlingsausbilder_innen zeigt, dass für sie der Wunsch nach einer Verbesserung des Images und einer Aufwertung der Lehre an oberster Stelle steht (vgl. *Dornmayr et al.*, 2019).

Zur Aufwertung der Lehre werden bereits Werbekampagnen und öffentlich wirksame Medienauftritte gesetzt. Ein Beispiel für eine unabhängige branchenübergreifende Initiative ist „zukunft.lehre.österreich“, die sich zum Ziel gesetzt hat, die Vorteile und Chancen einer Lehrausbildung hervorzuheben und damit ihr Ansehen in der Gesellschaft zu verbessern. Diese führt Kampagnen zur Zukunft der Lehre, Veranstaltungen sowie Medienaktivitäten durch und bietet Weiterbildungs- und Vernetzungsmöglichkeiten für die Unternehmen und die Lehrlinge z. B. in einem Absolventenverband & Alumni-Klub an. Für die Lehrlinge ist geplant, nach dem Vorbild der Maturareisen, Lehrlingsreisen nach bestandenen Lehrabschlussprüfungen zu organisieren, denn *„wenn man eine Lehrausbildung macht, soll man genauso feiern wie nach der Matura.“* Weitere solche Aktivitäten sind gefragt, um die Attraktivität der Lehre für Jugendliche zu steigern. In diesem Zusammenhang wird auch auf den Einsatz neuer Medien hingewiesen, um das Thema der Lehrausbildung und der Lehrstellensuche attraktiv für junge Menschen zu vermitteln.

Ein anderes Beispiel ist die Kampagne „Lehre stärken#schaffen wir“, welche die Wirtschaftskammer Österreich gemeinsam mit Ö3 umsetzt und erfolgreiche Lehrlinge und Ausbildungsbetriebe vorstellt. Role Models und Erfolgsgeschichten aufzuzeigen, wird auch von den befragten Expert_innen als sehr wichtig erachtet. Auch die österreichischen Staatsmeisterschaften (Austria Skills), die Europameisterschaften der Berufe (EuroSkills) und die Berufsweltmeisterschaften (WorldSkills) heben herausragende Leistungen von Lehrlingen in verschiedenen Berufsfeldern hervor. Diese Bewerbe werden als ein gutes, öffentlich wirksames Instrument gesehen, um die Leistungen der Lehrlinge aufzuzeigen.

Es wäre auch wichtig, dass die Unternehmen „*die Lehre hochhalten und diese gut verkaufen*“. Hier sind die Betriebe gefordert, die erfolgreichen Karrierewege ehemaliger Lehrlinge darzustellen. Gerade in Branchen, die von einem Mangel an potenziellen Lehrlingen und Fachkräften geprägt sind, wie beispielsweise im Tourismus, gilt es verstärkt gastronomische Leuchtturmprojekte und Role Models berühmter Köch_innen hervorzuheben. Auch die Vorteile untypischer Arbeitsbedingungen, wie die Nutzung von Freizeitangeboten zu weniger frequentierten Zeitpunkten, könnten im Tourismus aufgezeigt werden.

Darüber hinaus gilt es, die Lehrbetriebe und deren Engagement und Einsatz bei der Lehrausbildung beispielsweise durch Best-Practices-Beispiele hervorzuheben. In diesem Zusammenhang lohnt es sich aus Expert_innensicht einen Blick nach Vorarlberg zu werfen, wo die Lehrausbildung ein hohes Ansehen und einen starken Zulauf der Jugendlichen hat. Dort haben sich 120 Unternehmen der Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie im Rahmen von Technikland Vorarlberg zusammengeschlossen, um sich gemeinsam der Ausbildung von Nachwuchskräften zu widmen.

Außerdem ist es relevant, den Jugendlichen Perspektiven zu geben und die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, die mit einer Lehrausbildung realisierbar sind, aufzeigen. Dabei sollen nicht nur die Top-Erfolgsgeschichten nach dem Motto vom „Lehrling zum_r Generaldirektor_in“ erläutert, sondern gängige und realistische Entwicklungsoptionen, nämlich vom Lehrling zum_r Teamleiter_in, Abteilungsleiter_in oder Fachexpert_in, präsentiert werden. Auch die Vorteile am Arbeitsmarkt gilt es herauszustreichen: „*Wenn ich eine Lehrlingsausbildung habe oder eine Lehre abgeschlossen habe, dann habe ich wahrscheinlich mehr einen garantierten Arbeitsplatz, als wenn ich ein Studium habe.*“ Aus betrieblicher Sicht ist es wichtig, mehr Jugendliche für Lehrberufe zu begeistern, da die Unternehmen Fachkräfte suchen und keine Schul- oder Studienabsolvent_innen. Darüber hinaus könnte auch aufgezeigt werden, dass viele Personen mit einem Lehrabschluss im beruflichen und privaten Leben sehr zufrieden mit ihrem Bildungs- und Berufsweg sind, wie folgende Schilderung zeigt: „*Wenn man die Leute fragt, die selber eine Lehre gemacht haben, die haben überhaupt kein Problem mit dieser Ausbildung, die sind glücklich damit, die haben in vielen Fällen eine bessere Work-Life-Balance als sozusagen jemand, der studiert hat oder eine schulische Ausbildung gemacht hat usw., die können ihr Erlerntes im privaten Bereich viel öfter einsetzen/umsetzen und sind auch glücklich damit.*“

Weitere Personen, die bei der Entscheidung für eine Lehrausbildung eine bedeutende Rolle spielen, sind die engsten Bezugspersonen der Jugendlichen, zumeist Eltern, Lehrer_innen und Freunde. Im Jugendalter werden junge Menschen sehr stark von der Einstellung der Eltern und Lehrer_innen geprägt und beeinflusst, dementsprechend müssen auch diese beiden Zielgruppen ausreichend über die Vorteile und Nachteile einer Lehre informiert werden. Mehr Informationsarbeit für Eltern wird als wichtiger Ansatzpunkt gesehen. Hierbei gilt es, die Lehre als gleichwertige Ausbildung wie z. B. die Matura in der Gesellschaft zu platzieren und nicht als „Bildungsweg 2. Klasse“ darzustellen. Es soll der Eindruck vermieden werden, dass bei schlechteren Noten im Schulzeugnis „nur“ mehr die Lehre überbleibt. Dem liegt laut manchen Befragten auch die weitverbreitete Meinung zugrunde, dass man es „*im Leben nur zu etwas gebracht hat, wenn man Matura oder studiert hat*“. Dem halten einige Lehrlingsausbildner entgegen, dass die Lehre derzeit die durchlässigste Ausbildungsform in Österreich darstellt und für junge Menschen zahlreiche Karrierechancen in alle möglichen Richtungen bietet.

7.2 | Berufsorientierung und Zugang zur Lehre

Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt ist, die Berufsorientierungsangebote auszubauen und weiter zu verbessern. Berufsinformation und Aufklärungsarbeit sind essentiell, um die Möglichkeiten der Lehre und der anschließenden Karriere- und Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen. Dabei gilt es auch bereits vorhandene Berufsinformationssysteme besser zu bewerben, um den Zugang für Jugendliche zu diversen Beratungsleistungen und Projekten zu erleichtern. Die Informationsarbeit ist erforderlich, weil vielen Jugendlichen und auch deren Eltern die Vielfalt der Lehrberufe nicht bekannt ist. Sie haben keine Vorstellung darüber, wie viele interessante und spannende Berufe es gibt und fokussieren ausschließlich auf die klassischen Berufsrichtungen. In diesem Zusammenhang wird problematisiert: *„Wenn mir die vielen verschiedenen beruflichen Möglichkeiten halb verborgen bleiben, dann wird es auch schwierig sein, das Interesse dafür zu wecken.“* Daher wird auch angeregt, die Kleinteiligkeit bei den Lehrberufen aufzubrechen und diese wieder zusammenzuführen, um so einen besseren Überblick über die Berufsfelder zu gewährleisten.

Die Berufsorientierungsprozesse an den Schulen werden laut Meinung von Expert_innen und Unternehmer_innen bisher sehr unterschiedlich gestaltet. Auch zwischen den verschiedenen Schultypen sind große Unterschiede zu beobachten, wobei vor allem bei allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS) Defizite bei Berufsorientierungsangeboten wahrgenommen werden. Vor allem in der 4. Klasse AHS-Unterstufe bzw. Mittelschule wäre eine Intensivierung der Berufsorientierung gefragt, da zu diesem Zeitpunkt berufliche und schulische Weichenstellungen erfolgen. Polytechnische Schulen räumen der Berufsorientierung bereits einen größeren Raum ein, aber auch hier wird beispielsweise vorgeschlagen, das Angebot an berufspraktischen Tagen noch zu erweitern, um verstärkt bei Betrieben hineinschnuppern und sich so ein besseres Bild von den Berufsmöglichkeiten machen zu können. Laut Expert_innen sollte die Berufsvorbereitung im schulischen Rahmen so individuell und strukturiert wie möglich erfolgen. Dabei sollte es im Idealfall eine Zusammenarbeit der Ausbildungsbetriebe und der Schulen geben und den Schüler_innen in der 7./8./9. Schulstufe im Rahmen der Berufsorientierung ein Kennenlernen von Lehrbetrieben im Rahmen von Exkursionen oder Vorstellbesuchen von Ausbilder_innen ermöglichen. Auch Besuche von Berufsberater_innen in den Schulen werden als sehr hilfreich beschrieben, da diese eine umfassende Expertise in diesem Bereich mitbringen. Einen besonders guten Einblick in die Lehrausbildung können jedoch Lehrlinge oder bereits ausgebildete Fachkräfte selbst geben, wenn sie ihren Werdegang erzählen. Dieses sogenannte Peer-Coachings, wo *„wirklich junge Menschen kommen und erzählen, wie das ist“*, wird als sehr wichtig eingeschätzt.

Darüber hinaus wird angeregt, mit der Berufsorientierung möglichst früh, beispielsweise schon im Rahmen der Volksschule, zu beginnen und die Stärken der jungen Menschen auszuloten. Eine frühe Berufsorientierung verhindert auch, dass falsche Ausbildungswege eingeschlagen werden, die oftmals Frustrationserlebnisse und Verluste von Zeit und Geld mit sich bringen, wie auch folgende Aussage zeigt: *„Also das berichten uns ganz viele Schülerinnen und Schüler aus den HTLs – wenn sie das gewusst hätten, dass die Schule für sich nicht passend ist bzw. eine Lehre für sie passender wäre, dann hätten sie da keine Zeit verloren.“*

7.3 | Schulische Vorbildung

Ein Problembereich der Lehre ist, dass die schulische Vorbildung der 15-Jährigen sehr heterogen ist und bei Anwärter_innen für eine Lehrausbildung oftmals Defizite bei schulischen Vorkenntnissen vorliegen. Die Betriebe können sich daher nicht darauf verlassen, dass die Jugendlichen nach neun Jahren Schulpflicht ein Mindestmaß an Fähigkeiten erfüllen. Hier würde ein standardisierter Schulabschluss helfen, der für die Erfüllung der Schulpflicht gewisse Deutsch- und Mathematikkenntnisse voraussetzt (vgl. *Agenda Austria*, 2016). Auch nach Meinung der befragten Expert_innen ist das Bildungssystem gefordert, bestimmte Mindestqualifikationen zur Verfügung zu stellen, damit die Jugendlichen bereits bestimmte Voraussetzungen mitbringen, wenn sie sich für einen Lehrberuf bewerben. Hier wird noch Potenzial gesehen und das frühzeitige Ausscheiden aus der Pflichtschule nach Absolvierung der neun Pflichtschuljahre als fragwürdig eingeschätzt, weil damit leistungsschwächeren Jugendlichen weitere Bildungschancen genommen werden.

In Zusammenhang mit der schulischen Vorbereitung auf eine Lehre werden auch die polytechnischen Schulen erwähnt, die ein Teil der Jugendlichen vor ihrer Lehrausbildung absolvieren. Im Schuljahr 2018/19 traf dies nur auf weniger als ein Drittel der Berufsschüler_innen (29 %) in den ersten Klassen zu, obwohl diese als spezifische Vorbereitung auf eine duale Berufsausbildung konzipiert sind (vgl. *Dornmayr / Nowak*, 2020). Dieser Schultyp dient dazu, die Lücke zwischen dem Ende der Sekundarstufe I nach der 8. Schulstufe und dem Ende der Schulpflicht nach 9 Schuljahren zu schließen. Die polytechnischen Schulen werden jedoch teilweise kritisiert, weil die Grundfähigkeiten, die für eine Lehrausbildung erforderlich sind, nur unzureichend vermittelt werden. Andere polytechnische Schulen werden wieder lobend hervorgehoben, weil sie sich intensiv der beruflichen Orientierung widmen und die Jugendlichen gut auf einen etwaigen beruflichen Werdegang mit einer Lehre vorbereiten. Dennoch verzeichnen berufsbildende Schulen mehr Zustrom als die polytechnischen Schulen. Daher gibt es Überlegungen, die polytechnischen Schulen in die Berufsschulen zu integrieren, um Berufsrealitäten besser vermitteln und gleichzeitig schulische Ressourcen sparen zu können. Dafür müsste jedoch die Entscheidung für einen Berufsbereich schon vorher gefällt werden, bevor die konkrete Auswahl der Lehrberufe in diesem Berufsfeld erfolgt. Laut Expert_innen wäre es wichtig, das 9. Schuljahr noch einer genaueren Betrachtung zu unterziehen, da zu diesem Zeitpunkt eine bedeutende schulische und berufliche Weichenstellung erfolgt.

Darüber hinaus wird auch problematisiert, dass in den Schulen generell viel Wissen vermittelt, jedoch zu wenig Bezug zu den Lebensrealitäten und der Arbeitswelt hergestellt wird. Ein Unternehmer meint dazu: *„Die Kinder müssen Dinge lernen, wo man sich selbst als Erwachsener fragt, warum sie das lernen. Sie verschwenden Zeit mit Dingen, die sie überhaupt nicht interessieren und wo ihnen selbst der Lehrer nicht vermitteln kann, wozu sie das brauchen.“* Es wäre wichtig, den jungen Menschen weniger Lehrstoff, aber dafür eine solide Basisausbildung zu vermitteln, wie auch folgende Aussage zeigt: *„Mir ist lieber, die Leute wissen weniger breit Dinge. Weniger, das aber gut, als mehr in einer schlechten Qualität.“* Die Schulen müssen den jungen Leuten Sinnstiftung bieten und bei den einzelnen Fächern und Themenbereichen auf die konkreten Anwendungsbereiche verweisen.

Diesbezüglich rückt auch der Stellenwert des Pädagog_innenberufs in den Fokus, dem als gesellschaftsrelevanter Beruf mehr Beachtung geschenkt werden sollte. In der Ausbildung und bei der Selektion der zukünftigen Lehrer_innen müssen die pädagogischen und sozialen Kompetenzen eine bedeutende Rolle spielen. Aus Expert_innensicht „*brauchen wir die Besten*“. Dabei gilt es das Lehrer_innenbild neu zu denken, entsprechende Persönlichkeiten heranzubilden und den Beruf gut zu bezahlen. Um einen stärkeren Bezug zur Wirtschaft herzustellen, sollte das Sammeln von Berufserfahrung stärker forciert werden. Dafür wäre es hilfreich, wenn Lehrer_innen z. B. Sabbaticals in verschiedenen Berufen absolvieren, um die Arbeitspraxis direkt mitzuerleben und danach den Schüler_innen praxisnah vermitteln zu können.

7.4 | Forcierung spezifischer Zielgruppen

Um die Lehrausbildung weiter zu forcieren, wäre es hilfreich, gezielt bestimmte Zielgruppen, die bisher bei dieser Ausbildungsform noch unterrepräsentiert sind, anzusprechen. Dies betrifft insbesondere junge Mädchen und Frauen, die generell bei der Lehrausbildung, aber vor allem bei technischen Lehrberufen wenig vertreten sind, und Personen mit Migrationshintergrund, die sich auch deutlich seltener für eine Lehrausbildung entscheiden.

Mädchen und junge Frauen

Es gilt generell mehr junge Mädchen und Frauen für eine Lehre zu begeistern und ihr Berufsspektrum bei der Berufswahl zu erweitern. Im Rahmen der Fokusgruppen und der Expert_inneninterviews wird darauf hingewiesen, dass „*wir noch viel mehr Frauen als Zielgruppe ansprechen müssen, insbesondere für die MINT-Thematik*.“ Dafür ist es wichtig, traditionelle Rollenbilder aufzubrechen, damit junge Mädchen vermehrt technische Berufe in Betracht ziehen. Hierfür sind Role Models von Frauen, die erfolgreich eine technische Lehre absolvieren, relevant, wenn sie sehen: „*Ok, das Mädchen schaut aus wie ich und trägt ein Kopftuch und arbeitet trotzdem in einer Werkstatt. Aha, ok, dann könnte ich das vielleicht auch machen.*“, dann werden sie auch eher zu einer frauenuntypischen Berufswahl ermutigt. Insbesondere das öffentliche Sichtbarmachen erfolgreicher Techniker_innen, wie der Straßenbahnfahrerin oder der Automechanikerin, und das Bewusstmachen der technischen Unterstützung bei der Berufsausübung sind hilfreich, wie auch folgende Aussage zeigt: „*Ich hab dieses Bild von einer Werkstatt, aber in echt war ich noch nie dort und dann seh ich: Wow, da sitzt eine ganz zierliche Frau und macht das alles, weil alles mechatronisch gesteuert ist.*“ Viele Berufsbilder haben sich geändert und erfordern deutlich weniger körperliche Anstrengung. Aber diese Veränderungen der Berufsbilder sind häufig nicht in den Köpfen der Zielgruppe und deren Eltern präsent. Daher ist das Aufbrechen alter Bilder und Traditionen bedeutend, ebenso wie den Mädchen und jungen Frauen Raum zu geben, sich zu entfalten und auszuprobieren.

Dornmayr et al. (2021) weisen neben der hohen Bedeutung unmittelbarer praktischer Erfahrungen für die Berufswahl auch auf die hohe Relevanz von Kindheitserfahrungen hin. Der Mangel an frühen, unmittelbaren, technisch-handwerklichen Erfahrungen lässt sich jedoch später durch gezieltes Berufsmarketing nur schwer kompensieren. Es wird daher vorgeschlagen, Mädchen verstärkt von Kindheit an mit handwerklich-technischen Tätigkeiten vertraut zu machen.

Aber nicht nur bei Mädchen und jungen Frauen ist anzusetzen, sondern auch die Betriebe sind zu ermutigen, diese Zielgruppe als potenzielle Lehrlinge wahrzunehmen und gezielt zu unterstützen. Betriebliche Vorbilder und Role Models werden durch Preise und Auszeichnungen, wie beispielsweise den AmaZone-Award, hervorgehoben. Mit diesem Award gewinnen die Betriebe nicht nur Prestige, sondern durch die Integration weiblicher Lehr- und Arbeitskräfte auch ein Arbeitsumfeld, das für alle förderlich und angenehm ist. Auch Bewusstseinsarbeit und Diversity Trainings sowie Initiativen wie der Girls Day in den Betrieben sind hilfreich, um der Zielgruppe den Zugang zu technischen Berufen zu erleichtern.

Personen mit Migrationshintergrund

Ebenso gilt es Jugendliche mit Migrationshintergrund verstärkt in die Lehrausbildung zu integrieren, da diese Zielgruppe bei dieser Form der Berufsausbildung noch unterrepräsentiert ist. Um eine erfolgreiche Integration sicherzustellen, erscheint zunächst eine gewisse interkulturelle Kompetenz bei den Auszubildenden erforderlich.

Ein weiteres Hemmnis bei dieser Zielgruppe ist, dass das Modell der Lehre in vielen Kulturen und Communities nicht verankert ist, weil sie in ihren Heimatländern andere berufsbildende Zugänge haben. Hier müsste die Berufsorientierung ansetzen und den Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie deren Eltern vermitteln, dass die Lehre eine attraktive Berufsausbildung darstellt. Die befragten Expert_innen beobachten beispielsweise: „*Wir haben oft festgestellt, dass in gewissen Communitys nur der Gewerbezugang von Interesse ist, aber nicht die Qualifizierung. Da haben wir das Problem des Qualifikations- und Qualitätsbewusstseins, welches wir in die Communitys hinbringen wollen.*“ Bei dieser Zielgruppe ist oft weniger eine höhere schulische oder universitäre Ausbildung die Konkurrenz, sondern der Wunsch, sofort arbeiten zu gehen, da ein reguläres Einkommen in diesen Familien von Bedeutung ist. Die Konkurrenz für die Lehre durch Hilfsarbeiterjobs in jungen Jahren hat aufgrund der Implementierung der Ausbildungspflicht bis 18 jedoch an Relevanz verloren, da alle Jugendlichen bis 18 verpflichtet sind, eine schulische oder berufliche Ausbildung zu absolvieren.

Von Seiten der befragten Expertinnen und Experten wird auch überlegt, dass Problem des regionalen Mismatch zwischen Lehrstellenangebot und -nachfrage mit Hilfe der Zielgruppe der Migrant_innen zu lösen. Gerade bei Personen, die erst relativ kurz in Österreich sind, könnte die Mobilitätsbereitschaft noch höher ausgeprägt sein als bei bereits hier aufgewachsenen Jugendlichen.

Unabhängig von der Region ist auch Sensibilisierungsarbeit bei den Betrieben gefragt, damit sie Personen mit Migrationshintergrund verstärkt eine Chance bei der Lehrausbildung geben. Gleichzeitig könnten auch ethnische Ökonomien stärker für die Ausbildung von Lehrlingen gewonnen werden.

Leistungsschwächere Jugendliche

Die Lehre ist eine sehr heterogene Ausbildung, die in weniger anspruchsvollen Berufen eine Chance für die Integration leistungsschwächerer Jugendlicher darstellt. Diese Ausbildungsvariante wird im Rahmen der Ausbildungspflicht bis 18 sowie durch das Angebot der integrativen Lehre gezielt forciert, um die berufliche Integration dieser Zielgruppen zu erleichtern. Die Lehre soll aus Expert_innensicht auch bewusst ein Angebot für praktisch orientierte Jugendliche sein, um diese mit Unterstützung an den Lehrabschluss heranzuführen. In diesem Zusammenhang wird überlegt, für einfachere Lehrausbildungen eigene formale Abschlüsse, z. B. 2-jährige Lehrberufe für Montagetischler_innen oder Regalbetreuer_innen, zu schaffen. Das inklusive Ausbildungsangebot für schwächere Jugendliche wird grundsätzlich als eine Stärke und als Erfolg der Lehrausbildung gesehen. Dabei sind noch weitere Förder- und Unterstützungsangebote für Betriebe gefordert, um sie bei der herausfordernden Ausbildung dieser Zielgruppe zu unterstützen, die mehr Zeit, Aufmerksamkeit und Zuwendung erfordert.

Lehrausbildung für Erwachsene

Die bewusste Ansprache älterer Jugendlichen kann ein Weg sein, um die Zielgruppen für eine Lehrausbildung zu erweitern. Auch die Schaffung flexiblerer Übergänge zwischen Lehrberufsausbildungen durch das Angebot von Modullehrberufen und eine größere Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Ausbildungsformen erleichtert älteren Jugendlichen den Zugang zur Lehre.

Bei der Lehrausbildung gilt es jedoch nicht nur Jugendliche anzusprechen, sondern auch Ausbildungen für etwas ältere Personen zu überlegen und mehr Optionen für eine Lehre im Erwachsenenalter – abseits der Facharbeiterintensivausbildungen des AMS – zu schaffen. Neben Verkürzungen der Lehrzeit wären zudem höhere Lehrlingsentschädigungen und eigene Berufsschulklassen erforderlich, um den Bedürfnissen und Vorkenntnissen älterer Zielgruppen besser gerecht zu werden.

7.5 | Matching

Aufgrund der Vielfalt der Zielgruppen und der Heterogenität der Lehrstellenanfänger_innen kommt dem Matching eine besondere Bedeutung zu. Jugendliche werden bei der Wahl ihres Lehrberufs stark von ihrem näheren sozialen Umfeld beeinflusst. „*Man macht das, was die besten Freunde auch machen.*“ Dabei haben die meisten Jugendlichen nicht das ganze Spektrum an Lehrberufen auf dem Radar und orientierten sich an den „bekannteren“ und oft überlaufenen Lehrberufen. Hier ist Berufsorientierung gefragt (siehe Kap. 7.2). Aber selbst unter populären Lehrberufen gibt es in einigen Bereichen, wie z. B. im Tourismus, viel zu wenige Interessent_innen, während andere wie z.B. Friseur_in oder Kfz-Techniker_in einen Überhang an interessierten Lehrlingen aufweisen. Daher gilt es, den Jugendlichen ihren Interessen entsprechende (weniger bekannte) Lehrberufe mit freien Lehrstellen aufzeigen. Denn, wenn die Berufswünsche der Jugendlichen nicht mit dem Angebot an Lehrstellen in der Wirtschaft übereinstimmen, erschwert dies die Suche für beide Seiten. Um das Matching zwischen Lehrlingen und Lehrbetrieben zu

verbessern, werden bereits verschiedene Aktivitäten gesetzt. Dabei muss sowohl beim Lehrstellenangebot – den Unternehmen – angesetzt werden, um hier teils veraltete Vorstellungen von betrieblicher Seite aufzubrechen und damit mehr Chancengleichheit für die Jugendlichen zu etablieren, als auch bei den Jugendlichen, damit sie offener für weniger bekannte Berufe oder Unternehmen werden.

Ein Beispiel, um den Kontakt zwischen Lehrbetrieben und Lehrlingen zu verbessern, ist die Vermittlungsinitiative *„Lehrlingsmatching – get connected“*, das vom Team der Unternehmensberatung Mayerhofer-Trajkovski seit Jänner 2019 durchgeführt wird. Diese Vermittlungsinitiative in Niederösterreich, die in Zusammenarbeit mit einer polytechnischen Schule und der Unterstützung der regionalen AMS Geschäftsstelle, der Wirtschaftskammer NÖ und der Arbeiterkammer NÖ erfolgt, bringt bei einem Speeddating⁴ interessierte Lehrbetriebe und angehende Lehrlinge zusammen. Ziel der Veranstaltung ist es, jungen Menschen die Chance auf Vorstellungsgespräche zu geben und Lehrverhältnisse für die Schüler_innen herzustellen. Zusätzlich wird den Jugendlichen die Möglichkeit von Bewerbungstrainings geboten. Die Vermittlungsquote liegt zwischen 85 % und 90 % und die Zufriedenheit der teilnehmenden Unternehmen und Schüler_innen ist groß (siehe auch *Mayerhofer-Trajkovski/Soukup*, 2020 und 2021 bzw. Vortrag Lehrlingsmatching: Forum 2021: Bildung und Arbeitsmarkt). Die Vermittlungsinitiative weist auf die hohe Bedeutung der regionalen Vernetzung zwischen Schulen und Betrieben hin, die gerade von Seiten kleiner und mittlerer Betriebe noch stärker ausgebaut werden könnte.

Eine weitere Möglichkeit, um das Matching zu optimieren, kann aus Unternehmersicht das Forcieren von Schnuppertagen sein. Eine Unternehmerin berichtet dazu: *„Ich finde diese Berufsschnuppertage ganz gut. So bekommt man eine bessere Vorstellung.“* Durch das praktische Ausprobieren der zukünftigen Tätigkeiten bekommen sowohl die Lehrbetriebe als auch die Jugendlichen selbst einen besseren Eindruck, was sie von einer möglichen gemeinsamen Lehrzeit erwarten können. Generell wird das Schnuppern für die Betriebe ein immer bedeutenderes Rekrutierungstool, da die Firmen direkt am Arbeitsplatz herzeigen können, was die Jugendlichen von einem bestimmten Lehrberuf zu erwarten haben. Auch von Expert_innenseite wird auf die Bedeutung der persönlichen Ebene beim Auswahlprozess hingewiesen. Ihrer Meinung nach ist es wichtig, das Matching auf einer persönlichen Ebene zu forcieren und direkt zu überprüfen, ob die Zusammenarbeit funktioniert.

Ein anderes Unternehmen weist auf die Plattform „whatchado“ hin, die Videostories zu verschiedenen Berufsbildern und Arbeitgeber_innen anbietet. *„Das finde ich echt gut, dieser Austausch mit Leuten, die erzählen „Wie schaut denn mein Tag aus“.“* Dadurch können sich die Jugendlichen besser vorstellen, wie der berufliche Alltag konkret gestaltet ist. Solche Aktivitäten könnten verstärkt werden, um das Matching zu verbessern, da durch präzisere Vorstellungen von den Lehrberufen weniger falsche Berufswahlentscheidungen getroffen werden.

Um auch Kleinbetrieben, die üblicherweise gegenüber Großbetrieben in punkto Anzahl der Bewerbungen im Nachteil sind, mehr Auswahl bei den Bewerbungen zu ermöglichen, könnte beispielsweise ein Talentepool mit überzähligen Bewerber_innen von Großbetrieben eingerichtet

⁴ Coronabedingt wurde zeitweise auf Video-Speed-Dating umgestellt.

werden. Damit werden die Bewerber_innen, die bereits umfangreiche Testverfahren bei Großunternehmen absolviert haben und grundsätzlich für den Beruf geeignet scheinen, aber nicht für die begrenzten Lehrstellen ausgewählt wurden, an kleinere Unternehmen weitergegeben. Die Kleinbetriebe könnten diese Jugendlichen, die von sich aus den Weg zu solchen Betrieben nicht finden würden, gezielt ansprechen. In Deutschland wird etwa für diese Vermittlung von Lehrlingen eine Vermittlungsprämie bezahlt. Ein derartiges System könnte auch in Österreich die kleinen und mittleren Betriebe bei ihren Rekrutierungsaktivitäten unterstützen. Gleichzeitig kämen die Jugendlichen zu Ausbildungsplätzen, die sie sonst nicht gefunden hätten. Ein anderer Vorschlag zur Forcierung der Lehrausbildung in kleineren Betrieben ist, diese bei der Vermarktung ihrer Lehrstellen zu unterstützen.

7.6 | Durchlässigkeit der Bildungswege

Um die Attraktivität der Lehre zu steigern und diese Ausbildungsvariante gut qualifizierten Zielgruppen näherzubringen, ist es von großer Bedeutung die Durchlässigkeit zu weiteren beruflichen und akademischen Qualifizierungen zu erhöhen. Es muss transparent gemacht werden, dass der Aufstieg über Bildung auch über die Lehre möglich ist. Daher wurden die Meisterprüfungen auf Level 6 im nationalen Qualifikationsrahmen klassifiziert und auch die Möglichkeit der Berufsreifeprüfung geschaffen. Dadurch wird eine berufspraktische Tertiärausbildung ermöglicht, diese sollte aber noch stärker systematisiert werden. Zudem wird an neuen anspruchsvolleren Lehrberufsbildern auf Level 5 anstelle von Level 4 im nationalen Qualifikationsrahmen gearbeitet.

Auch die Schaffung zusätzlicher Bildungsangebote wie der „Lehre mit Matura“ und der dualen Akademien im Anschluss an die Matura tragen dazu bei, andere, leistungsorientiertere Zielgruppen für die Lehre anzusprechen. Dabei gilt es klarmachen, „*dass die Lehre keine Sackgasse ist*“. Mit einer Lehre stehen sämtliche Entwicklungschancen in Richtung Weiterbildung und höhere Bildung offen. Hierfür lohnt es sich auch einen Blick nach Deutschland und in die Schweiz zu werfen, wo beispielsweise die Kombination von Lehre und Matura deutlich mehr Anklang findet.

Lehre mit Matura

Seit 2008 können Lehrlinge kostenfrei die Reifeprüfung (Berufsmatura) absolvieren. Drei der vier Teilprüfungen (Deutsch, lebende Fremdsprache, Mathematik und ein Fachbereich aus dem jeweiligen Lehrberuf) können bereits vor der Lehrabschlussprüfung abgelegt werden, die letzte nach Vollendung des 19. Lebensjahres. (vgl. *BMAF*, 2020) Das Angebot der Lehre mit Matura stellt für leistungsorientierte Jugendliche eine attraktive, aber auch herausfordernde Ausbildungsvariante dar. Die befragten Expert_innen sehen diese als eine attraktive Chance für leistungsstarke Jugendliche, die dazu beiträgt das Image und die Attraktivität des Lehrberufs zu steigern. Vor allem in anspruchsvolleren Lehrberufen, wie z.B. der pharmazeutisch-kaufmännischen Assistenz oder in technischen Lehrberufen, stellt dies eine gute Kombination dar.

Die Kombination von Lehre und Matura ist aber in der Praxis für die Jugendlichen sehr herausfordernd. Denn diese müssen Vollzeit arbeiten und dann in der Freizeit lernen. Das erfordert ein

hohes Maß an Disziplin, das selbst viele Erwachsene nicht haben. Ein Unternehmer meint beispielsweise dazu: *„Da bin ich mir nicht sicher, ob man junge Leute nicht überfordert in ihrer Entwicklung, wenn sie beides machen müssen.“* Ein anderer Experte weist darauf hin: *„Es gibt schon Jugendliche, die das locker schaffen. Aber das ist an einer Hand abzuzählen.“* Auch organisatorisch ist diese Kombination sehr herausfordernd. Ein Tourismusbetrieb berichtet beispielsweise, dass es für den Betrieb sehr schwierig ist, wenn der Lehrling einmal pro Woche einen oder zwei bestimmte Tag/e für die Matura frei haben muss, da er dann immer einen bestimmten Dienst zuzuteilen ist. *„Diese Einteilung, dieser Aufwand, der damit einhergeht, das ist schon etwas Anderes. Denn erstens ist es für den Lehrling belastender. Zweitens es ist für den Betrieb belastender, weil der Lehrling vom Kopf oft nicht so sehr im Betrieb ist, weil er noch in der Maturaschule hängt. Oder er kann sich weder auf das Eine noch auf das Andere konzentrieren.“* Aber nicht nur die Kombination mit der Arbeit im Betrieb ist herausfordernd, sondern auch den Berufsschulbesuch mit den Vorbereitungslehrgängen für die Matura in Einklang zu bringen, ist manchmal organisatorisch schwierig, da diese auch zeitgleich stattfinden können.

Die erfolgreiche Absolvierung dieser Ausbildungsform hängt damit sehr stark davon ab, ob der Betrieb darauf Rücksicht nimmt oder Ausbildungsbetriebe und Schulen eng zusammenarbeiten. Beispielsweise wenn die Jugendlichen die Lehre mit Matura in der Arbeitszeit absolvieren können, wie dies in den Betrieben der Stadt Wien der Fall ist, indem ein Arbeitstag für die Berufsmatura zur Verfügung gestellt wird. Ein anderes erfolgreiches Beispiel ist die KTLA, die Kremstaler Technische Lehrakademie, die eine HTL-Ausbildung in der Fachrichtung Maschinenbau und Automatisierungstechnik mit einem Lehrberuf in den Bereichen Prozesstechnik, Kunststofftechnik, Metalltechnik oder Mechatronik kombiniert. Die Lehrbetriebe sind Ausbildungspartner der KTLA und bieten den Jugendlichen einen Lehrplatz, an dem sie drei Tage pro Woche im Betrieb ausgebildet werden. Die restlichen zwei Tage verbringen die Jugendlichen im Schulbetrieb der KTLA.

Für Unternehmen bringt die Kombination von Lehre und Matura die Gefahr mit sich, dass die Jugendlichen auf die Hochschulen drängen und nicht im Betrieb bleiben. Aber gerade diese Perspektive einer möglichen Hochschulreife ist für die Zielgruppe oft ausschlaggebend, damit sie sich für eine Lehre entscheiden. Ein Experte meint dazu: *„Wir erschließen uns damit neue Zielgruppen, nämlich die, die studieren wollen, die einen Bachelor und eine Lehrausbildung machen und werten damit das Image weiter auf.“* Denn auch für die Betriebe können diese Zielgruppen sehr interessant sein, *„wenn ich mir praxisorientierte Menschen in den Betrieb hole, die einerseits die Theorie in der Breite mitbringen, die sie in der Uni lernen, und gleichzeitig das Fachliche im Unternehmen.“*

Duale Akademien (DA) – Lehre nach der Matura

Neben der Lehre mit Matura steht als weitere Ausbildungsoption die Lehre nach der Matura zur Verfügung. Hintergrund für die Schaffung dieser Ausbildungsvariante ist der sinkende Wert der Matura am Arbeitsmarkt. Früher ebnete die Matura automatisch den Weg an eine Universität oder Fachhochschule. Aufgrund von Beschränkungen der Teilnehmer_innenzahlen und den Einstiegstests für zahlreiche Studienrichtungen hat die Matura diesbezüglich ihre Bedeutung verloren. Vor allem eine Matura einer allgemeinbildenden höheren Schule (AHS) vermittelt aber häufig nicht ausreichende Kompetenzen, um unmittelbar auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die AHS

ist arbeitsmarkttechnisch eher als eine Zwischenstufe zu sehen und nicht als Abschluss einer Qualifikation. Das bietet natürlich Chancen für die Lehre, die konkrete berufliche Perspektiven eröffnet und auch vielfältige Weiterentwicklungsmöglichkeiten bietet, wie auch folgende Aussage verdeutlicht: *„Da die Lehre ein Einstieg ist, auch in die Selbstständigkeit, ist auch kein Karriereende nach oben. Man lernt permanent im Beruf und je selbstständiger und souveräner man in seinem Berufsfeld ist, desto mehr kann man sich natürlich auch entwickeln.“*

Eine Lehrausbildung nach der Matura kann im Rahmen der dualen Akademien absolviert werden. Diese Ausbildungsvariante wurde von der Wirtschaftskammer Oberösterreich in enger Abstimmung zwischen der Wirtschaft und AHS-Schüler_innen entwickelt, um speziell AHS-Maturant_innen, die nicht sofort ein Studium anstreben, aber auch für Studierende ohne Studienabschluss oder Berufsumsteiger_innen eine berufliche Ausbildung anzubieten. In einer Ausbildungsdauer von maximal 3 Jahren werden Lehrberufe in ausgewählten, gefragten Berufsbereichen (wie z. B. Technik, Handel, IT und Software, Logistik) erlernt. Dabei ist die Lehre grundsätzlich um ein Jahr verkürzt, es werden nach Möglichkeit eigene Berufsschulklassen, ein Auslandspraktikum sowie Weiterbildungen in Zukunftskompetenzen (Teamfähigkeit, Führungsaufgaben, digitale Kompetenzen etc.) angeboten. Neben dem Lehrabschluss kann nach einem Jahr Berufspraxis und nach Abschluss des Traineeprogramms der dualen Akademie eine Zertifizierung zum wirtschaftlich anerkannten Abschluss „DA Professional“ erfolgen. Das Modell der dualen Akademie ist in Oberösterreich seit Herbst 2018 im Einsatz und wird mittlerweile auch in Salzburg, Vorarlberg und in Wien angeboten. Ab Herbst 2022 sollen auch die restlichen Bundesländer folgen. Absolvent_innen der dualen Akademie werden im nationalen Qualifikationsrahmen auf Stufe fünf – und damit gleichwertig mit einer HTL- oder HAK-Matura – eingestuft.

Auch die befragten Expert_innen schätzen die dualen Akademien als ein erfolgversprechendes Ausbildungsangebot ein. Vor allem nach der AHS-Matura wird eine zusätzliche praktische, berufsorientierte Ausbildung als sehr wertvoll eingeschätzt, weil mit der AHS-Matura alleine kaum am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen ist. Die folgende Aussage verdeutlicht die Wichtigkeit der dualen Akademien: *„Gerade für Maturanten ist die beruflichen Ausbildung im Anschluss eine viel bessere Wahl als irgendein Studium.“* Es wird auch darauf hingewiesen, dass diese Ausbildungsvariante nicht nur von Maturant_innen, sondern auch häufig von Studienabbrecher_innen genutzt wird.

Bei den dualen Akademien könnten aus Sicht von Unternehmen und Expert_innen noch weitere Berufsbilder in das Ausbildungsangebot integriert werden. Auch weitere Diversifikationen mit anderen Ausbildungsmodellen für bestimmte Berufe und Branchen wären denkbar.

7.7 | Förderungen und finanzielle Aspekte

Nicht nur Maßnahmen zur Verbesserung des Images der Lehre werden als wesentlich erachtet, sondern auch Förderungen und finanzielle Aspekte spielen eine bedeutende Rolle zur Attraktivierung der Lehrausbildung. Zur Förderung der Lehre in den Betrieben stehen bereits eine Reihe an Fördermöglichkeiten, wie z. B. Prämien zur Übernahme von Lehrlingen, zur Teilnahme an Ausbildungsverbänden, für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten etc., zur Verfügung. Im Zuge der

Corona-Pandemie wurde zusätzlich ein Lehrlingsbonus für neu angenommene Lehranfänger_innen geschaffen.⁵ Dieser wurde für 84 % der in diesem Zeitraum neu abgeschlossenen (und nicht während der Probezeit gelösten) Lehrverhältnisse im ersten Lehrjahr gewährt (vgl. *Dornmayr, 2021*). Kritik an diesem Förderinstrument bezieht sich auf die relativ bedingungslose Auszahlung des Lehrlingsbonus an die österreichischen Unternehmen, während in Deutschland im Rahmen des Programms „Ausbildungsplätze sichern“, kleine und mittlere Unternehmen nur pro abgeschlossenem Ausbildungsvertrag eine Prämie erhielten, wenn sie ihr Ausbildungsniveau stabil hielten oder steigerten (vgl. *Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021*). Im Gegensatz zu Österreich war die Fördermaßnahme in Deutschland an eine Zusätzlichkeit beim Angebot an Lehrstellen gebunden. Generell wird daher für Österreich eine zielgerichtete Förderpolitik gewünscht. Dabei gilt es, vor allem kleinere Betriebe anzusprechen und diese über die vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren.

Neben den Lehrbetrieben besteht auch bei den Lehrlingen Bedarf nach finanzieller Unterstützung. Im Rahmen der Fokusgruppen wird deutlich, dass eine höhere Lehrlingsentschädigung eine Schraube sein könnte, an der gedreht werden kann, um Lehrberufe für junge Menschen attraktiver zu machen. In diesem Zusammenhang wird auch die Änderung der Bezeichnung der Lehrlingsentschädigung auf Lehrlingseinkommen angeregt. Dabei kommen auch deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Lehrberufen zum Tragen. Vor allem Lehrberufe im Bauwesen und in der Technik sind gut bezahlt, wie auch folgende Aussage verdeutlicht: *„Lehrlinge im Hochbau im 4. Lehrjahr verdienen mehr als Akademiker“*. Auf diese Gehaltsvorteile während und im Anschluss an die Lehrausbildung (inklusive möglicher Zulagen) gilt es in gewissen Berufsfeldern explizit hinzuweisen. Das Gehaltsthema wird häufig verschwiegen, obwohl es zu einer Attraktivierung dieser Ausbildungsvariante beitragen könnte. Denn viele Jugendlichen sind *„natürlich beim Finanziellen abzuholen“*. Hier kann auch hervorgehoben werden, dass bei einem späteren Verdiensteintritt die Lebensverdienstsumme von Lehrlingen, die bereits mit 15 Jahren zu arbeiten begonnen haben, oft nur schwer zu erreichen ist.

In manchen Berufsfeldern, wie z. B. im Tourismus wirken sich die tendenziell niedrigeren Gehaltsperspektiven hinderlich aus. Hier wird als besonders problematisch wahrgenommen, dass ausgebildete Fachkräfte oftmals nicht besser bezahlt werden als ungelerntes Personal. Auch von der Agenda Austria (2016) werden beispielsweise in der Gastronomie höhere Kollektivvertragslöhne und damit höhere Lehrlingsentschädigungen angeregt, damit mehr Jugendliche in Betracht ziehen, Koch_Köchin oder Kellner_in zu werden. Für die befragten Expertinnen und Experten sowie Unternehmer_innen ist es generell wichtig, die *„Ausbildung eines Handwerkers und Lehrberufs so zu honorieren, dass es für Jugendliche, die im Leben etwas erreichen wollen, ein Anreiz ist.“* Der drohende Fachkräftemangel wird als eine Chance für die Lehre gesehen, wobei sich dieser langfristig auch in den Einkommen der Fachkräfte widerspiegeln muss.

⁵ Ausbildungsbetriebe erhielten für Lehnanfänger_innen € 2.000,- Lehrlingsbonus, wobei Kleinst- und Kleinunternehmer einen Zusatzbonus von bis zu € 1.000 beantragen konnten. Für die Inanspruchnahme des Lehrlingsbonus musste der Lehrvertrag zwischen 16.3 und 31.10.2020 unterzeichnet worden sein, die Übernahmefrist für Lehrlinge aus überbetrieblichen Ausbildungen ging bis 31.3.2021 (siehe auch: https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Gesamtuebersicht_Foerderarten_lehre.html)

Um vielfältigere Zielgruppen für eine Lehrausbildung zu gewinnen und regionale Disparitäten am Lehrstellenmarkt auszugleichen, wäre es aus Expert_innensicht auch hilfreich, ein Stipendien-system für Lehrlinge einzuführen, das zum Beispiel Wohnbeihilfen oder finanzielle Unterstützungsangebote für erwachsene Lehrlinge mit Familie enthält. In Deutschland wird beispielsweise mit der Berufsausbildungsbeihilfe der Bundesagentur für Arbeit Jugendlichen, deren Ausbildungsbetrieb zu weit von zu Hause entfernt ist und jungen Erwachsenen ab 18 Jahren mit Partner_in und/oder Kind ein monatlicher Zuschuss gewährt.⁶ Laut eines Experten hätte so eine Förderung Vorteile: *„Das wäre ja auch eine Anerkennung für die Lehre: „du bist uns was wert und du bekommst auch ein Stipendium, damit du davon leben kannst.““* Auch für die Zielgruppe der Zuwanderer und Flüchtlinge wäre ein solches Stipendienwesen interessant, um sich während der Lehrausbildung eine Wohnmöglichkeit finanzieren zu können. Damit könnte auch die Lehre am zweiten Bildungsweg attraktiver gestaltet werden.

7.8 | Zukunftsorientierte Gestaltung der Lehre

Es ist wichtig, dass die Lehrausbildung zukunftsfit bleibt. Durch die Integration von Zukunftsthemen in die Lehrausbildung kann auch insgesamt die Aufwertung der Lehre gelingen. Die beruflichen Weiterentwicklungen müssen sich auch in der Ausbildung widerspiegeln, sagen Expert_innen. Daher sollen weiterhin Lehrpläne durchforstet, Berufsbilder überarbeitet und Lehrberufe geschaffen werden, die auch in Zukunft ihre Berechtigung haben. Beispiele dafür sind die neuen digitalen Lehrberufe im Bereich Informationstechnologien mit den Schwerpunkten Systemtechnik und Betriebstechnik sowie im Bereich von Applikationsentwicklung - Coding. Auch an der weiteren Modularisierung der Lehrberufe sollte gearbeitet werden. Insbesondere im Einzelhandel, aber auch im kaufmännischen Bereich, würden sich fachspezifische Module im Anschluss an eine allgemeine Ausbildungseinheit anbieten. So könnte zuerst für jeden Berufsbereich eine inhaltliche Basisausbildung erworben werden und anschließend eine Spezialisierung auf einzelne Fachbereiche erfolgen. Dadurch wären auch Umschulungen und Änderungen der fachspezifischen Schwerpunkte leichter möglich.

In Hinblick auf die Integration von Zukunftsthemen wird vor allem digitalen Kompetenzen eine besondere Bedeutung zugeschrieben. Diese werden zukünftig noch stärker zu einem maßgeblichen Schlüsselfaktor werden. Daher sollte die Vermittlung dieser digitalen Fähigkeiten bei allen Ausbildungswegen gestärkt werden. Doch gerade im Zuge der Corona-Pandemie wurden in Hinblick auf die Digitalisierung häufig veraltete Schulinfrastrukturen beobachtet. Daher braucht es die entsprechende Ausstattung der Schulen mit zusätzlicher Hard- und Software sowie Qualifizierungsaktivitäten für Pädagog_innen und Ausbilder_innen, damit diese entsprechende Fähigkeiten vermitteln können. Eine andere Überlegung wäre, die Berufsschulen enger mit den höheren technischen Lehranstalten (HTLs) zusammenzubringen, um Synergien und Ausstattungen von Bildungseinrichtungen besser zu nutzen. Unabhängig von der Art des digitalen Ausbaus ist es für die Expert_innen wichtig, dass *„Jugendliche mit einem großen Werkzeugkoffer ausgestattet werden, um hier auch noch in 30 Jahren (wenn sich der Arbeitsmarkt verändert) etwas mit*

⁶ Siehe auch: <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsausbildungsbeihilfe-bab>

dem *Werkzeugkoffer tun zu können*.“ Digitalisierung und Modernisierung der Lehrberufe sind kontinuierlich gefragt, und auch das Thema Nachhaltigkeit könnte noch stärker in die Lehrlingsausbildung integriert werden.

Neben den inhaltlichen Aspekten der Ausbildung sind auch pädagogische Kompetenzen insbesondere im Umgang mit Jugendlichen in der Pubertätsphase gefragt. Daher ist eine kontinuierliche Weiterbildung der Ausbilder_innen wesentlich. Auch diverse Unterstützungsangebote, wie das Programm *„Lehre statt Leere“* sind bemüht, die hohe Ausbildungsqualität zu erhalten und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Dieses bietet beispielsweise individuelles Coaching für Lehrlinge und/oder Ausbilder_innen bei Herausforderungen in Zusammenhang mit der Lehrausbildung an. Generell sollte kontinuierlich an der Qualität der Lehrausbildung gearbeitet werden und eine Qualitätssicherung der Ausbildung erfolgen.

Um die Qualität der Lehrausbildung in kleineren Betrieben sicherzustellen, kann laut Expert_innenmeinung eine stärkere Vernetzung der Ausbildungsbetriebe hilfreich sein. Vernetzungsmöglichkeiten werden beispielsweise im Rahmen des Netzwerks *„Lehrlingspower“*, das den Austausch von Ausbilder_innen forciert, oder bei der Initiative *„zukunft.lehre.österreich“* geboten. Auch Ausbildungsverbände könnten sich insbesondere für kleinere Betriebe vorteilhaft erweisen, wenn sie beispielsweise nicht das gesamte Spektrum des Berufsbilds selbst abdecken können. Aufgrund der zunehmenden Arbeitsteilung in vielen Branchen, könnten laut *Frasch (2020)* solche Verbände in Zukunft noch weiter an Bedeutung gewinnen. Für Lehrlinge ermöglichen die Ausbildungsverbände einen Blick über den Tellerrand, erweitern ihren Wissenshorizont, ihre sozialen Kontakte und erhöhen ihre Berufschancen, wie auch folgende Schilderung zeigt: *„Und das Schönste, was wir immer von den Lehrlingen hören, wenn sie in Riesenunternehmen lernen, dass sie dann in jede Abteilung mal reinschnuppern können. Sie kennen jeden und sind super vernetzt. Das ist einfach ein super Benefit von einer dualen Ausbildung; das wäre vor allem für kleine Betriebe eine super Unterstützung; auch für die Lehrlinge – die könnten da so viel mehr mitnehmen.“* Aber auch die Betriebe können ihre Sichtbarkeit und Präsenz durch solche Kooperationen stärken. Darüber hinaus werden Ausbildungsverbände als ein gutes Instrument gesehen, um verstärkt Zukunftstechnologien z.B. im Bereich Klimaschutz zu implementieren. Die Lehrlinge könnten durch ihre externen Ausbildungsaktivitäten zu Innovationskräften in ihren Unternehmen werden. Den Ausbildungsverbänden wird somit zukünftig noch eine stärkere Bedeutung zuzumessen sein.

8 | Resümee

Vorliegende Studie hatte zum Ziel, den Lehrstellenmarkt in Österreich zu beleuchten. Dabei galt es nicht, die umfassenden quantitativen Analysen des Lehrstellenmarkts, die regelmäßig erstellt werden, zu duplizieren, sondern sich dem Thema in erster Linie qualitativ zu nähern und auch subjektive Eindrücke der Situation zu gewinnen. Methodische Basis bildeten daher Interviews und Fokusgruppen mit Stakeholdern und Expert_innen – Lehrbetriebe, Ausbildungseinrichtungen, Sozialpartner_innen, AMS, Jugendvertreter_innen der Gewerkschaften sowie Organisationen, die sich der Förderung der Lehre widmen.

So konnten Trends und Herausforderungen am Lehrstellenmarkt identifiziert werden und regionale und branchenspezifische Besonderheiten in ausgewählten Regionen und Bereichen herausgearbeitet werden. Dabei zeigte sich, dass bei aller Heterogenität am Lehrstellenmarkt die Problembereiche doch oftmals ähnlich gelagert sind und die Unterschiede vor allem darin liegen, dass bestimmte Faktoren in einigen Regionen bzw. Branchen relevanter sind und verstärkt auftreten. Auch wurde sichtbar, dass die Lehre stark von exogenen und gesellschaftlichen Entwicklungen (z. B. der demographischen Entwicklung, der schulischen Bildung oder der Konkurrenz am Bildungsmarkt) geprägt wird, die von den Akteuren im System Lehre im engeren Sinn nur teilweise beeinflussbar sind. Dennoch gibt es auch viele endogene Probleme (z. B. Erwartungshaltungen, konservative Suchstrategien, mangelnde Flexibilität, Informationsdefizite), die sowohl bei Lehrbetrieben als auch bei potenziellen Lehrlingen zu finden sind.

Trotz der vielfältigen Herausforderungen und „Baustellen“, der sich die Ausbildungsform Lehre und ihre Stakeholder stellen müssen, so sind doch alle Befragten von der Relevanz und Stärke dieser Ausbildung überzeugt. Auch gibt es zahlreiche – zum Teil auch bereits erfolgreich erprobte – Lösungsansätze, wie den verschiedenen Problembereichen begegnet werden kann, damit die Lehre in quantitativer und qualitativer Sicht an Bedeutung gewinnt und zukunftsfit gemacht wird. Denn angesichts des drohenden und vielerorts bereits bestehenden Fachkräftemangels hat die Lehre nicht nur ihre Berechtigung, sondern wird an Wichtigkeit gewinnen. Damit die Lehre aber auch weiterhin eine Ausbildung mit Zukunft bleibt, bedarf es verstärkter Aufmerksamkeit und einer permanenten Weiterentwicklung dieser Ausbildungsform.

9 | Anhang

Grafikverzeichnis

Grafik 1 Anzahl der Lehrlinge in Österreich nach Geschlecht, 2010 bis 2020 (Stichtag 31.12.)	13
Grafik 2 Entwicklung der Anzahl der Lehrbetriebe, 2010 bis 2020 (Stichtag 31.12.)	14
Grafik 3 Anzahl der Lehrbetriebe und Lehrlinge nach Bundesländern, 31.12.2020	14
Grafik 4 Anzahl der Lehrbetriebe nach Sparten, 2010 und 2020 (Stichtag 31.12.)	15
Grafik 5 Durchschnittliche Anzahl der Lehrlinge pro Lehrbetrieb nach Sparten, 31.12.2020	16
Grafik 6 Anteil der Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung nach Bundesland, 31.12.2020, in Prozent	17
Grafik 7 Entwicklung der Anzahl der offenen Lehrstellen und der Lehrstellensuchenden, 2010-2020.....	18
Grafik 8 Entwicklung und Prognose der Anzahl der 15-Jährigen von 2010 bis 2025	19
Grafik 9 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an allen 15-Jährigen, 2010 bis 2020, in Prozent	20
Grafik 10 Entwicklung der Anzahl der Lehrbetriebe nach Sparten, 2010 bis 2020 (Stichtag 31.12.)	21
Grafik 11 Anteil der Lehrlinge nach Lehrberufsgruppen 2010 und 2020 (Stichtag 31.12.), in Prozent.....	22
Grafik 12 Frauenanteil bei den Lehrlingen von 2010 bis 2020 (Stichtag: 31.12.), in Prozent.....	25
Grafik 13 Anteil der ausländischen Staatsbürger_innen an allen Berufsschüler_innen, 2010 und 2020 (Stichtag: 31.12.), in Prozent.....	29
Grafik 14 Anzahl der offenen Lehrstellen und der Lehrstellensuchenden vom 1. Quartal 2019 bis zum 3. Quartal 2021	42
Grafik 15 Jahresdurchschnittsbestand an offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden nach Bundesland, 2020	48
Grafik 16 Anzahl der offenen Lehrstellen und der Lehrstellensuchenden der Berufsabteilung Fremdenverkehr nach Bundesland, Stand Sept. 2021	52
Grafik 17 Anzahl der offenen Lehrstellen und der Lehrstellensuchenden in der Berufsobergruppe Handel nach Bundesland, Stand Sept. 2021	58
Grafik 18 Anzahl der offenen Lehrstellen und der Lehrstellensuchenden in den Berufsobergruppen Industrie/Gewerbe nach Bundesland, Stand Sept. 2021	60

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Anzahl der befragten Personen.....	12
Tabelle 2 Die 10 häufigsten Berufen der weiblichen Lehrlinge, 2020 im Vergleich zu 2010	26
Tabelle 3 Die 10 häufigsten Berufen der männlichen Lehrlinge, 2020 im Vergleich zu 2010.....	27
Tabelle 4 Anzahl der Lehrberufe nach Lehrberufsarten	37

Literaturverzeichnis

Agenda Austria (2016): Warum die duale Ausbildung in Österreich ein Problem hat – und wie es zu lösen wäre. Wien: Policy Brief der Agenda Austria

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2021): Spezialthema zum Arbeitsmarkt: Der Lehrstellenmarkt im Jahr 2020 und aktuell. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2020): Spezialthema zum Arbeitsmarkt: Die Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen in der aktuellen Covid-19-Krise. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ) (2020): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2019/2020. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2020): Ausbildung 2020: Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Berlin

Dokumentation Forum 2021 Bildung und Arbeitsmarkt der Nationalagentur Erasmus+ Bildung / OeAD-GmbH und des AMS Österreich

Dornmayr, H. (2021): Evaluierung Lehrlingsbonus Inanspruchnahme und Wirkungsabschätzung, ibw-Forschungsbericht Nr. 205, Wien Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW)

Dornmayr, H. / Fibi, B. / Rechberger, M. / Seyer-Weiß, S. (2021): Mädchen in technischen Berufen. ibw-Forschungsbericht Nr. 206. Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)

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

Dornmayr, H. / Rechberger, M. (2020): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel Fachkräftebarometer 2020. ibw-Forschungsbericht Nr. 204, Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), Wirtschaftskammer Österreich

Dornmayr, H. / Nowak, S. (2020): Lehrlingsausbildung im Überblick. Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 203, Wien 2020

Dornmayr, H. / Nowak, S. (2019): Lehrlingsausbildung im Überblick. Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 200, Wien 2019

Dornmayr, H. / Lengauer, B. / Rechberger, M. (2019): Betriebliche AusbilderInnen in Österreich Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche ibw-Forschungsbericht Nr. 196 im Auftrag des BMDW, Wien

Ebbinghaus, M (2021): Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Betriebe und Ausbildung : Ergebnisse einer zwischen September und Oktober 2020 durchgeführten Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Frasch R. (2020): Ausbildungsverbände als Good Practice für duale Ausbildungsprogramme Robert Frasch, Experte für duale Ausbildung, im Gespräch. FokusInfo 167, Wien: Arbeitsmarktservice Österreich

IAB Forum (2021): Jeder zehnte ausbildungsberechtigte Betrieb könnte im kommenden Ausbildungsjahr krisenbedingt weniger Lehrstellen besetzen.

Maier, T. (2020): Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung: Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Mayerhofer-Trajkovski C. / Soukup, I. (2021): „Lehrlingsmatching – get connected“ Video-Speed Dating in der Polytechnischen Schule Ternitz in Niederösterreich. FokusInfo 173, Wien: Arbeitsmarktservice Österreich

Mayerhofer-Trajkovski C. / Soukup, I. (2020): Die Vermittlungsinitiative „Lehrlingsmatching – get connected“ bringt angehende Lehrlinge und Unternehmen aus den verschiedensten Branchen zu einem Speed Dating der anderen Art zusammen. FokusInfo 171, Wien: Arbeitsmarktservice Österreich

OECD (2020): Education at a Glance 2020: OECD Indicators, Paris: OECD

Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) (2020): Wie geht's unseren Lehrlingen? Lehrlingsmonitor 3. Ausgabe 2018/19. Wien: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung im Auftrag von ÖGJ, ÖGB, AK

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021): Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“, Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg

Synthesis Forschung (2021): Lehrlingsausbildung: Vorschau auf Angebot und Nachfrage 2021, AMS-Arbeitsmarktprognosen

WIFO (2021): Prognose für 2021 und 2022: Vierte Covid-19-Welle bremst kräftigen Aufschwung, Oktober 2021

zukunft.lehre.österreich / market (2021): Lehre in Österreich in Zeiten der Pandemie: Zielgruppen Lehrbetriebe, SchülerInnen, Eltern und Lehrkräfte. Linz: Market Marktforschungs GmbH & CoKG

zukunft.lehre.österreich / market (2020): Die Auswirkungen von Covid-19 auf die Lehre: Ergebnisse Ergebnisse einer Repräsentativbefragung bei Lehrbetrieben in Österreich. Linz: Market Marktforschungs GmbH & CoKG

