ibw-Forschungsbericht Nr. 222



# Zukunft der Lehrlingsausbildung

## Qualitative Befunde aus Perspektive von Industrieunternehmen

Alexander Petanovitsch
Kurt Schmid

ibw
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

**Impressum**

Zukunft der Lehrlingsausbildung
Qualitative Befunde
aus Perspektive von Industrieunternehmen
ibw-Forschungsbericht Nr. 222, Wien 2025
Kurt Schmid (Projektleitung), Alexander Petanovitsch
ISBN 978-3-903520-19-6

Medieninhaber und Herausgeber
ibw
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
ibw Austria - Research & Development in VET
(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)
Rainergasse 38 | 1050 Wien
+43 1 545 16 71-0
www.ibw.at
ZVR-Nr.: 863473670

Bildverweis (Titelseite):
@panuwat – stock.adobe.com

Kontakt:
Kurt Schmid, schmid@ibw.at

Diese Studie wurde durchgeführt im Auftrag von:

WKÖ – Wirtschaftskammer Österreich

Sparte Industrie

# Inhalt

1 Ausgangslage / Aufriss ..... 1
2 Entwicklung der heimischen Ausbildungstätigkeit im produzierenden Sektor ..... 3
3 Internationale Befunde ..... 9
3.1 Allgemeine Trends und Herausforderungen ..... 9
3.2 Kann die Lehre substituiert werden? – Studienergebnisse aus Deutschland ..... 11
3.3 Unterstützende Maßnahmen für Betriebe ..... 15
4 Interviews ..... 19
4.1 Methodologie ..... 19
4.2 Ergebnisse aus den Interviews ..... 19
5 Thesen zur Zukunft der Lehre ..... 25
6 Fazit und Handlungsempfehlungen ..... 33
7 Literatur ..... 35
8 Anhang: Gesprächsleitfaden ..... 37

# 1 Ausgangslage / Aufriss

Die Lehrlingsausbildung sieht sich in den letzten Jahren vor zunehmende Herausforderungen gestellt. Einerseits wurde die Anzahl der potenziellen Ausbildungskandidat*innen aufgrund der demografischen Entwicklung geringer und andererseits nahm die Qualität der Bewerber*innen durch nicht ausreichende Kompetenzen in den Grundfertigkeiten Lesen, Schreiben und Rechnen ab. Darüber hinaus erfreuten sich maturaführende Schulen (AHS-Gymnasien und BHS) nachhaltiger und steigender Beliebtheit. Seitens des Bildungsministeriums angestoßene Reformdiskurse (modulare Oberstufe, Schulautonomie etc.), innerministerielle Reorganisationen (Berufsbildung wurde unter Allgemeinbildung in eine neue Sektion subsummiert[1]) und insbesondere coronabedingte Maßnahmen (erweiterte Aufstiegsklausel und die Leistungsbeurteilungs-Verordnung für Abschlussprüfungen) setzen diese Trends und die Favorisierung in Richtung vollschulischer (Berufs)Bildung (im „Gegensatz" zu dualer betrieblicher Ausbildung/Lehre) fort. Diese Entwicklungen stehen jedoch auch in Widerspruch zu empirischen Befunden eines anhaltenden Fachkräftemangels, insbesondere für (Lehr)Berufe auf der „mittleren Qualifikationsebene" (vgl. Dornmayr und Rechberger 2020).

Um die Interessen der österreichischen Industrie zur Sicherung des Fachkräftebedarfes besser vertreten zu können, ist es erforderlich, die Folgen dieser Entwicklungen für die Unternehmen darzustellen, ggf. und wo möglich (exemplarisch) auch entsprechende (monetäre) Konsequenzen für den Standort Österreich zu verdeutlichen.

Zudem wird in vorliegender Studie diskutiert, welche Alternativen sich zur dualen Berufsbildung aus Sicht der Industriebetriebe überhaupt anbieten, welche Konsequenzen damit verbunden sind und inwieweit österreichische Lehrbetriebe mittel-/längerfristig einen möglichen anhaltenden Rückgang an interessierten/geeigneten Bewerber*innen derzeit bereits antizipieren, darauf vorbereitet sind bzw. aktiv versuchen „gegenzusteuern". Für die weitere interessenpolitische Ausrichtung der WKÖ Sparte Industrie ist es von entscheidender Bedeutung zu wissen, ob sich die Unternehmen auch längerfristig auf die Herausforderungen im Bildungsbereich (bspw. den oftmals mangelhaften Grundkompetenzen von Lehrstellenbewerber*innen) und der Demografie einstellen können und weiterhin Lehrlinge ausbilden, oder ob es über kurz oder lang zu einem fortgesetzten drastischen Rückgang bei der Aufnahme von Lehrlingen kommen wird. Ist absehbar, dass der Fachkräftebedarf stärker über andere Qualifizierungsschienen (BMHS-Absolvent*innen, Hochschul-Absolvent*innen, Weiterbildung, Anlernen, Fachkräftezuwanderung etc.) gedeckt werden wird? Und/oder wird verstärkt auf Automatisierung gesetzt werden? Welche Möglichkeiten und Potenziale, aber auch Grenzen sind laut den Unternehmen, ihre betriebliche Ausbildung betreffend, aktuell gegeben sowie zukünftig erwartbar? Kurz gesagt, welche Zukunftsszenarien zeichnen sich für die Lehre im Produktions-/Industriesektor ab?

***Zur Methodik:***

Aufgrund der komplexen Themenstellung sowie der unterschiedlichen Bedeutung, die die Lehre für die Fachkräfteentwicklung von Industriebetrieben hat, und den unterschiedlichen Reaktionsweisen und Möglichkeiten zu alternativen Formen der Fachkräfterekrutierung und -sicherung wurde für die Studie explizit ein explorativ-qualitatives Forschungsdesign angewandt. Dazu wurden einerseits knapp **20 vertiefende gesprächsleitfadengestützte Interviews mit Personalverantwortlichen und/oder Ausbilder*innen** geführt. Die Auswahl dieser Interviewpartner*innen orientierte sich zum einen am Branchenmix des Industriebereichs, zum anderen wurde versucht, folgende **idealtypischen Konstellationen** abzudecken:

[1] Formal wurden die zuvor separaten Sektionen von Allgemeinbildung und Berufsbildung zusammengelegt, was aufgrund der Zahlenverhältnisse (Lehrer*innen, Ministerialbeschäftigte) de facto eine interne Aufwertung der Allgemeinbildung bedeutet.

- **Lehrbetriebe, die trotz tw. „widriger Settings“ weiter (und ggf. verstärkt) auf die betriebliche Ausbildung setzen:** Welche (zusätzlichen) Aktivitäten werden von diesen Lehrbetrieben unternommen und welche Überlegungen und Erfahrungen stecken dahinter?
- **Unternehmen, die die betriebliche Ausbildung/Lehre beendet bzw. deutlich reduziert haben:** Hier liegt der Fokus des Erkenntnisinteresses einerseits auf den Ursachen/Gründen, warum die betriebliche Ausbildung beendet (bzw. drastisch reduziert) wurde. Andererseits wird herausgearbeitet, welche Auswirkungen die Beendigung/Reduktion der Lehre auf die Fachkräfteentwicklung des Unternehmens hat(te) und welche Alternativen zur Lehre vorlagen bzw. entwickelt wurden.
- **Internationale Konzerne:** Mit diesen Firmen werden schwerpunktmäßig Standortfragen erörtert werden, insbesondere ob und in welchem Ausmaß die Lehre für den Produktionsstandort Österreich als positiver Faktor Relevanz hat und vor welchen Schwierigkeiten diese Firmen in anderen Ländern stehen, wenn es um die nachhaltige Sicherung ihrer Fachkräfteentwicklung vor Ort geht.

Dazu schon vorab ein wichtiges Ergebnis: Trotz intensiver Recherche und Kontaktaufnahme seitens des Auftraggebers mit ihren Mitgliedern konnten keine Industriebetriebe gefunden werden, die sich aus der Lehrlingsausbildung zurückgezogen bzw. diese drastisch reduziert hatten.

***Overview:***

Das Eingangskapitel 2 skizziert kurz die „aktuelle“ Situation bezüglich der Lehrlingsausbildung im produzierenden Bereich anhand des CVTS 2020 sowie einen Zeitvergleich seit dem Jahr 2005. Dieser Datensatz hat den Vorteil, dass auch einige wichtige inhaltliche Aspekte abgefragt werden, wie die Bedeutung der Lehre im Rahmen der gesamten betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie diverse Motive für eine eigene Lehrlingsausbildung. Zudem lassen sich spartenspezifische Auswertungen erstellen.

Kapitel 3 trägt internationale Forschungsbefunde zur Thematik zusammen – insbesondere mit Fokus auf die Frage, ob sich die Lehre durch andere Ausbildungsvarianten substituieren lässt.

Kapitel 4 bildet gewissermaßen die Informationsgrundlage der Studie, indem die Hauptaussagen der Interviews gerafft in Form einer thematisch gebündelten Auflistung dargestellt werden.

Kapitel 5 verdichtet diese Informationen zu 10 Thesen / Argumenten die „Zukunft der Lehre“ betreffend.

Kapitel 6 zieht ein Fazit und präsentiert einige Handlungsempfehlungen.

# 2 Entwicklung der heimischen Ausbildungstätigkeit im produzierenden Sektor

Der „Continuing Vocational Training Survey“ (CVTS) ist eine alle fünf Jahre durchgeführte Stichprobenerhebung zum Aus- und Weiterbildungsverhalten europäischer Unternehmen. Der CVTS umfasst Unternehmen mit zumindest zehn Beschäftigten[2] im verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor. Die Zielpopulation in Österreich besteht aus nahezu 40 000 Unternehmen. Obwohl der Fokus der Erhebung auf der Erfassung von internen und externen Weiterbildungskursen liegt, lassen sich dennoch auch empirische Befunde in Bezug auf die Ausbildungstätigkeit der heimischen Betriebe und deren Entwicklung während der letzten zwei Dekaden ableiten.

Tabelle 2-1 stellt das **Ausmaß der Ausbildung von Lehrlingen in den Betrieben des** Produktionssektors im Zeitvergleich dar. Im letzten Erhebungsjahr des CVTS 2020 haben 62 Prozent bzw. nahezu zwei Drittel aller produzierenden Unternehmen in Österreich Lehrlinge ausgebildet. Vergleichsweise lag dieser Anteilswert bezüglich aller heimischen Unternehmen bei knapp 44 Prozent, im Dienstleistungsbereich bei 35 Prozent. Verglichen mit den Zahlen aus 2015 ist kaum eine Veränderung auszumachen; lediglich die Daten von 2010 und 2005 zeigen eine etwas höhere Ausbildungstätigkeit.

Betrachtet man die Ergebnisse aufgegliedert **nach einzelnen Sparten**, so weist insbesondere der Energiesektor einen deutlichen Rückgang in Bezug auf das Ausmaß der Ausbildung in den Unternehmen auf: Zwischen 2005 und 2020 zeigen die Daten des CVTS einen Unterschied von knapp 17 Prozentpunkten auf obwohl gleichzeitig die Anzahl der Betriebe in diesem Wirtschaftsabschnitt um 340 Unternehmen angestiegen ist.

Auch für das Bauwesen, das bezüglich der Anzahl der Betriebe an der Spitze der heimischen Produktionswirtschaft steht, zeigt sich im Beobachtungszeitraum ein Rückgang der Ausbildungstätigkeit um rund 17 Prozent bei einer ebenfalls steigenden Zahl der Betriebe innerhalb der Sparte. In anderen Sparten fällt diese Entwicklung weniger stark aus bzw. sind teilweise sogar – wenn auch geringe – Zuwächse auszumachen.

Die Absolutzahl der Lehrlinge im produzierenden Bereich ist in den letzten zwanzig Jahren ebenfalls gesunken (siehe Tabelle 2-2): Im Jahr 2005 waren laut CVTS rund 52.500 Auszubildende zu verzeichnen, 2020 lag dieser Wert bei knapp 45.000, was einem Rückgang von etwa 14 Prozent entspricht. Dies ist auch aufgrund der demografischen Entwicklungen nicht weiter verwunderlich:

> „Eine Langzeitbetrachtung seit 1975 … zeigt, dass der Höhepunkt der Lehrlingszahlen in Österreich im Jahr 1980 erreicht wurde (mehr als 194.000 Lehrlinge). In der Folge ist die Zahl der Lehrlinge bis zum Jahr 1996 (weniger als 120.000 Lehrlinge) kontinuierlich gesunken. Vor allem 2004 bis 2008 war wieder – vor allem demografisch bedingt – tendenziell eine Zunahme der Lehrlingszahlen zu beobachten. Allerdings war von 2009 bis 2017 ein weiterer deutlicher Rückgang der Lehrlingszahlen zu konstatieren. … Diese Abnahme der Lehrlingszahlen ist vor allem in Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung (Rückgang der Jugendlichen sichtbar beispielsweise an der Zahl der 15-Jährigen) zu sehen …“ (DORNMAYR 2023, S. 14)

[2] Bei Industriebetrieben handelt sich im Regelfall um Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten, weshalb sich der CVTS gut für (auch spartenspezifische) Auswertungen für eignet.

**Tabelle 2-1: Entwicklung der Ausbildungstätigkeit im produzierenden Bereich**

| Produzierender Bereich | 2005 | | 2010 | | 2015 | | **2020** | | **Veränderung 2005-2020** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Anzahl aller Unter-nehmen | Darunter mit Lehrlingen (in %) | Anzahl aller Unter-nehmen | Darunter mit Lehrlingen (in %) | Anzahl aller Unter-nehmen | Darunter mit Lehrlingen (in %) | Anzahl aller Unter-nehmen | Darunter mit Lehrlingen (in %) | |
| Bergbau | 103 | 10,7 | 108 | 17,6 | 112 | 22,7 | 118 | 18,8 | + |
| Nahrungsmittel und Getränke | 1.399 | 66,5 | 1.386 | 65,6 | 1.369 | 54,9 | 1.286 | 56,8 | - |
| Textilien, Bekleidung, Leder | 308 | 33,4 | 260 | 45,4 | 230 | 45,7 | 194 | 39,3 | + |
| Papier, Pappe, Druckerei-erzeugnisse; Vervielfältigung | 531 | 54,0 | 362 | 65,5 | 321 | 72,5 | 282 | 55,8 | + |
| Kokerei und Mineralölverarbeitung, chemische und pharmazeutische Erzeugnisse, Gummi- und Kunst-stoffwaren, Glas und Glaswaren | 802 | 40,4 | 794 | 45,3 | 772 | 51,9 | 803 | 46,8 | + |
| Metalle, Metallerzeugnisse | 1.141 | 84,9 | 1.143 | 81,6 | 1.109 | 76,5 | 1.109 | 71,8 | -- |
| Maschinenbau, Datenverarbeitungs-geräte, elektronische und optische Erzeugnisse, elektrische Ausrüstungen | 1.334 | 71,1 | 1.193 | 57,8 | 1.233 | 58,3 | 1.302 | 71,6 | + |
| Kraftwagen, Fahrzeugbau | 151 | 66,9 | 144 | 75,0 | 144 | 83,7 | 156 | 70,4 | + |
| Holzwaren, Möbel | 1.189 | 70,6 | 1.200 | 64,4 | 1.132 | 67,7 | 1.137 | 70,3 | - |
| Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung | 137 | 44,5 | 409 | 25,9 | 438 | 31,5 | 477 | 27,9 | -- |
| Bauwesen | 3.909 | 81,5 | 4.164 | 85,5 | 4.277 | 68,2 | 5.627 | 64,8 | -- |
| Produzierender Bereich insgesamt | 11.004 | 70,5 | 11.162 | 70,0 | 11.137 | 63,1 | 12.491 | 62,3 | - |

Quelle: Statistik Austria CVTS 2020 – Betriebliche Weiterbildung

**Tabelle 2-2: Entwicklung der Lehrlingszahlen und -anteile im produzierenden Bereich**

| Produzierender Bereich | 2005 | | 2010 | | 2015 | | 2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Anzahl der Lehrlinge | Lehrlinge pro 1.000 Beschäftigte | Anzahl der Lehrlinge | Lehrlinge pro 1.000 Beschäftigte | Anzahl der Lehrlinge | Lehrlinge pro 1.000 Beschäftigte | Anzahl der Lehrlinge | Lehrlinge pro 1.000 Beschäftigte |
| Bergbau | 35 | 10 | 29 | 6 | 159 | 31 | 99 | 18 |
| Nahrungsmittel und Getränke | 3.118 | 52 | 2.730 | 40 | 2.401 | 32 | 2. 145 | 28 |
| Textilien, Bekleidung, Leder | 625 | 24 | 440 | 24 | 351 | 25 | 289 | 24 |
| Papier, Pappe, Druckereierzeugnisse; Vervielfältigung | 1.732 | 44 | 1.220 | 45 | 1.231 | 47 | 926 | 38 |
| Kokerei und Mineralölverarbeitung, chemische und pharmazeutische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren | 2.505 | 33 | 2.584 | 32 | 2.187 | 28 | 2.373 | 29 |
| Metalle, Metallerzeugnisse | 6.256 | 85 | 6.941 | 68 | 8.007 | 77 | 6.011 | 59 |
| Maschinenbau, Datenverarbeitungsgeräte, elektronische und optische Erzeugnisse, elektrische Ausrüstungen | 10.603 | 76 | 4.728 | 30 | 7.129 | 47 | 8.596 | 50 |
| Kraftwagen, Fahrzeugbau | 1.702 | 70 | 1.686 | 42 | 1.925 | 53 | 1.891 | 50 |
| Holzwaren, Möbel | 3.557 | 76 | 3.181 | 48 | 3.299 | 60 | 3.353 | 56 |
| Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung | 1.514 | 44 | 950 | 29 | 2.153 | 56 | 1.282 | 32 |
| Bauwesen | 20.834 | 134 | 16.961 | 95 | 13.797 | 90 | 18.375 | 89 |
| Produzierender Bereich insgesamt | 52.482 | 77 | 41.450 | 54 | 42.640 | 58 | 45.339 | 56 |

Quelle: Statistik Austria CVTS 2020 – Betriebliche Weiterbildung

Die Entwicklung der Lehranfänger*innen zwischen 2012 und 2022 zeigen für die Industrie – im Gegensatz zum Gesamttrend der heimischen Wirtschaft – wieder einen leichten Anstieg: Die Anzahl der Auszubildenden im ersten Lehrjahr ist in diesem Zeitraum um sieben Prozent gestiegen, und auch die Anzahl der Lehrlinge insgesamt ist in der Industrie in den letzten zehn Jahren um rund zwei Prozent gewachsen.[3]

Die Anteile an Lehrlingen an der Gesamtbeschäftigung haben sich innerhalb des produzierenden Sektors laut CVTS offensichtlich verringert. 2005 weisen die Daten 77 Lehrlinge pro 1.000 Beschäftigte aus, im letzten Erhebungsjahr ist dieser Wert auf 56 Lehrlinge zurückgegangen (siehe Tabelle 2-2).

Die nachfolgende Tabelle 2-3 zeigt die **Bedeutung der Lehrlingsausbildung im Rahmen der gesamten betrieblichen Aus- und Weiterbildung**. Neben der Tatsache, dass praktisch alle produzierenden Unternehmen überaus weiterbildungsaktiv sind, wird auch die Bedeutung der Ausbildung von Lehrlingen ersichtlich: Insgesamt rund sieben Prozent aller heimischen Unternehmen (alle Wirtschaftsabschnitte) setzen in Bezug auf die Deckung des Fachkräftebedarfs ausschließlich auf eine solche Ausbildungstätigkeit, während innerhalb des produzierenden Sektors teilweise weit über zehn Prozent der Betriebe bei der CVTS-Erhebung im Jahr 2020 eine solche Angabe gemacht haben.

**Tabelle 2-3: Unternehmen mit betrieblicher Aus- und Weiterbildung, 2020**

| Produzierender Bereich | Unternehmen mit betrieblicher Bildung | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Gesamt in % | Weiterbildung und Lehrlingsausbildung | Ausschließlich Weiterbildung | Ausschließlich Lehrlingsausbildung |
| Bergbau | 77,2 | 17,6 | 58,3 | 1,3 |
| Nahrungsmittel und Getränke | 89,3 | 37,6 | 32,5 | 19,2 |
| Textilien, Bekleidung, Leder | 79,3 | 35,3 | 40,0 | 3,9 |
| Papier, Pappe, Druckereierzeugnisse; Vervielfältigung | 83,4 | 49,2 | 27,5 | 6,6 |
| Kokerei und Mineralölverarbeitung, chemische und pharmazeutische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren | 90,0 | 41,6 | 43,2 | 5,2 |
| Metalle, Metallerzeugnisse | 95,4 | 64,1 | 23,6 | 7,7 |
| Maschinenbau, Datenverarbeitungsgeräte, elektronische und optische Erzeugnisse, elektrische Ausrüstungen | 98,5 | 64,8 | 26,9 | 6,8 |
| Kraftwagen, Fahrzeugbau | 91,6 | 66,2 | 21,1 | 4,2 |
| Holzwaren, Möbel | 92,9 | 52,8 | 22,6 | 17,5 |
| Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung | 91,3 | 27,9 | 63,3 | - |
| Bauwesen | 84,3 | 49,5 | 19,6 | 15,3 |
| Produzierender Bereich insgesamt | 88,6 | 49,8 | 26,4 | 12,5 |

Quelle: Statistik Austria CVTS 2020 – Betriebliche Weiterbildung

Tabelle 2-4 stellt die **zeitliche Entwicklung dieser Kennzahl** dar: 2005 haben neun Prozent der Industriebetriebe ausschließlich auf die Lehrlingsausbildung fokussiert, während dieser Wert im Jahr 2020 auf nicht ganz 13 Prozent angestiegen ist.

[3] DORNMAYR 2023

**Tabelle 2-4: Unternehmen, die den Fachkräftebedarf ausschließlich über die Lehrlingsausbildung im Betrieb decken**

| Produzierender Bereich | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 |
|---|---|---|---|---|
| Bergbau | 1,0 | 1,9 | - | 1,3 |
| Nahrungsmittel und Getränke | 14,5 | 12,3 | 9,9 | 19,2 |
| Textilien, Bekleidung, Leder | 4,2 | 5,4 | 4,5 | 3,9 |
| Papier, Pappe, Druckereierzeugnisse; Vervielfältigung | 4,9 | 6,4 | 5,2 | 6,6 |
| Kokerei und Mineralölverarbeitung, chemische und pharmazeutische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren | 4,5 | 2,3 | 1,3 | 5,2 |
| Metalle, Metallerzeugnisse | 12,9 | 13,3 | 7,6 | 7,7 |
| Maschinenbau, Datenverarbeitungsgeräte, elektronische und optische Erzeugnisse, elektrische Ausrüstungen | 1,2 | 1,9 | - | 6,8 |
| Kraftwagen, Fahrzeugbau | 4,6 | 2,8 | 3,6 | 4,2 |
| Holzwaren, Möbel | 13,0 | 12,1 | 8,3 | 17,5 |
| Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung | - | - | - | - |
| Bauwesen | 9,8 | 8,0 | 6,3 | 15,3 |
| Produzierender Bereich insgesamt | 9,0 | 7,9 | 5,6 | 12,5 |

Quelle: Statistik Austria CVTS 2020 – Betriebliche Weiterbildung

Interessant ist auch ein Blick auf die **Motive für eine Ausbildungstätigkeit** im Betrieb. Wie die nachfolgende Tabelle 2-5 zeigt, ist der Wunsch, zukünftige Beschäftigte den Anforderungen des Unternehmens entsprechend auszubilden, eines der Hauptmotive. Dieser Beweggrund ist auch in allen der geführten Interviews als ein zentraler Grund genannt worden, um – auch trotz aktuell größerer Herausforderungen bei der Rekrutierung geeigneter Jugendlicher – weiterhin an der Lehrlingsausbildung festzuhalten und diese teilweise sogar auszubauen.

Die Absicht, die ausgebildeten Fachkräfte nach Ende der Ausbildungszeit im Unternehmen zu behalten, hängt mit dem zuvor genannten Motiv zusammen und spielt daher laut den Daten des CVTS auch eine entsprechend große Rolle bei der Entscheidung für eine betriebliche Ausbildungsarbeit.

Die Vermeidung externer Rekrutierungen am Arbeitsmarkt und die damit zusammenhängenden Unwägbarkeiten spielen dagegen eine vergleichsweise geringere Rolle bezüglich der Ausbildung von Lehrlingen: Knapp die Hälfte aller Unternehmen des produzierenden Sektors hat dieses Motiv genannt.

**Tabelle 2-5: Gründe für die Ausbildungstätigkeit, 2020**

| Produzierender Bereich | Unternehmen mit Lehrlingen | Gründe für die Ausbildungstätigkeit* | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | um zukünftige Beschäftigte den Anforderungen des Unternehmens entsprechend auszubilden | um sich danach die Besten der Lehrlinge als Beschäftigte zu behalten | um externe Rekrutierungen zu vermeiden, bei denen man die Personen noch nicht so gut kennt | um die produktiven Kapazitäten der Lehrlinge bereits während ihrer Lehrzeit zu nutzen | andere Gründe |
| Bergbau | 22 | 100,0 | 80,2 | 72,8 | 52,8 | 52,8 |
| Nahrungsmittel und Getränke | 730 | 92,6 | 94,9 | 38,8 | 57,3 | 33,5 |
| Textilien, Bekleidung, Leder | 76 | 93,1 | 93,8 | 42,0 | 69,0 | 47,3 |
| Papier, Pappe, Druckereierzeugnisse; Vervielfältigung | 157 | 100,0 | 89,9 | 62,2 | 56,9 | 50,0 |
| Kokerei und Mineralölverarbeitung, chemische und pharmazeutische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoff-waren, Glas und Glaswaren | 376 | 97,9 | 96,2 | 43,7 | 58,4 | 55,9 |
| Metalle, Metallerzeugnisse | 797 | 97,0 | 89,2 | 52,3 | 57,4 | 60,0 |
| Maschinenbau, Datenverarbeitungs-geräte, elektronische und optische Erzeugnisse, elektrische Ausrüstungen | 932 | 93,9 | 90,1 | 47,5 | 58,8 | 43,1 |
| Kraftwagen, Fahrzeugbau | 110 | 98,3 | 91,5 | 53,8 | 56,1 | 59,1 |
| Holzwaren, Möbel | 799 | 98,4 | 90,0 | 46,4 | 56,7 | 44,7 |
| Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung | 133 | 94,8 | 93,5 | 59,1 | 62,4 | 66,9 |
| Bauwesen | 3.644 | 92,5 | 93,6 | 49,4 | 60,4 | 57,0 |
| Produzierender Bereich insgesamt | 7.777 | 92,5 | 93,6 | 49,4 | 60,4 | 57,0 |

* Zeilenprozent (Mehrfachantworten möglich)

Quelle: Statistik Austria CVTS 2020 – Betriebliche Weiterbildung

# 3 Internationale Befunde

Im Folgenden werden einige Ergebnisse aus der internationalen Forschungsliteratur überblicksartig dargestellt. Dies soll helfen, einige empirische Schlaglichter auf die Lehrlingsausbildung – auch im industriellen Bereich – und ihre aktuellen Herausforderungen und Problemfelder zu werfen.

## 3.1 Allgemeine Trends und Herausforderungen

In der Literatur werden im Zusammenhang mit der Lehrlingsausbildung **fünf große Trends** auf den Arbeitsmärkten sowie in Bezug auf die Wirtschaft identifiziert:

→ **Industrie 4.0, vierte industrielle Revolution und AI:** Diese Entwicklungen können dazu führen, dass die Eingangsqualifikationen bzw. -niveaus von Lehranfänger*innen höher sein müssen als dies bislang der Fall war: „New and higher skills, also for blue-collar workers, present a challenge to apprenticeship systems. The revision of existing occupational profiles, to incorporate compulsory basic ICT skills and optional specialisations, is preferable to the creation of new occupational profiles." (Eurofound 20109b)

→ Es zeigt sich ein Widerspruch zwischen der **lokalen/regionalen Verankerung der Lehrlingsausbildung** und der **Globalisierung der Wirtschaft und Produktion**: „As a greater proportion of companies become global in their operations, the interactions of companies with local apprenticeship systems become complicated." (SMITH 2019)

→ Die **weitere strukturelle Veränderung hin zu Dienstleistungen**

→ Die **Mobilität der Arbeitskräfte**: Dies wirft Fragen über die **Vergleichbarkeit bzw. Anrechnung** von Ausbildungen und Kompetenzen insbesondere in Bezug auf Migrant*innen auf

→ Es entstehen **neue Formen der Beschäftigung – Stichwort „Gig Economy"**

Eine australische Studie legt nahe, dass im Zuge der Industrie 4.0-Entwicklungen auch weiterführende Abschlüsse über eine Form der Lehrlingsausbildung erreicht werden sollten:

> „Extending the concept of apprenticeships to higher-level qualifications, such as diploma and associate degrees, was seen as a logical progression of the model to meet the needs of the fourth wave of industrial development and to ensure we are preparing for the skilled workforce of tomorrow." (COULDREY/LOVEDER 2017)

Die gegenläufige Tendenz bzw. Gefahr wäre eine Abwertung der Lehrlingsausbildung:

> „A significant risk exists that apprenticeship will become, as it has been in some countries in the past, a mechanism solely for securing the labour market integration of lower skilled workers. – 'Apprenticeship as fake'" (CEDEFOP/OECD 2021)

Es ist laut einer Expertise der OECD und CEDEFOPS zu erwarten, dass Lehrlinge in Zukunft älter in eine Lehrlingsausbildung einsteigen und größere Diversität gegeben sein wird:

> „Not only can apprentice learners be expected to be older in the future than in the past, they can be expected to be more diverse" (CEDEFOP/OECD 2021)

Bezüglich des Themas **„Mehr Studienabbrecher*innen in die Lehre"** gehen einige Expert*innen davon aus, dass eine solche Akquise von Studienabbrecher*innen für die duale Berufsbildung die Attraktivität des dualen Systems insgesamt steigert, aber auch dazu beiträgt, dass Betriebe sich weiterhin in der Ausbildung engagieren. Diese Rekrutierungsroute wird vor allem auch für Industriebetriebe als gangbarer Weg bewertet. Die Integration dieser Zielgruppe in die Lehrlingsausbildung kann zudem einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Durchlässigkeit in der Berufsbildung zu erhöhen. Grundvoraussetzung und Hauptschwierigkeit ist jedoch, dass Betriebe und Studienabbrecher*innen zusammenfinden. Es wären in diesem Zusammenhang also bestimmte Modellvorhaben notwendig, die die Kontaktvermittlung zwischen den beiden Zielgruppen zum Gegenstand haben. Die Steuerung solcher Modellvorhaben sollte idealerweise auf Bundesebene erfolgen, an der Umsetzung vor Ort sollten vorrangig Kammern, Wirtschaftsverbände, Hoch- und Berufsschulen sowie die Arbeitsagenturen betei-

ligt werden. Ein Thema ist hier natürlich auch die Anrechnung/Berücksichtigung von Leistungen und Qualifikationen, die Studienabbrecher*innen an den Hochschulen erworben haben.

Eine Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen stellt am Beispiel von Deutschland **drei grundsätzliche Reformdimensionen** für die Lehrlingsausbildung im industriellen Sektor vor:

| Systemische Dimension | Regulatorische Dimension | Individuelle Ebene |
|---|---|---|
| Übergänge von der Berufsbildung in das tertiäre Bildungssystem verbessern | Laufendes Monitoring und permanente Anpassung von Berufsprofilen und Curricula | Modernisierung der Berufsschulen und Investitionsprogramme (bspw. die 2016 gestarteten 1.000 „Berufsschulen 4.0“) |
| Initiativen der Sozialpartner zur Steigerung der Attraktivität der Lehrlingsausbildung in produzierenden und technischen Berufen | Verstärkter Fokus auf Monitoring und Antizipation des Qualifikationsbedarfs (Initiative „Berufsbildung 4.0“) | Aufbau von branchenspezifischen Berufsbildungszentren |
| | | Firmenspezifische Ausbildungszentren, die Schulungen für andere lokale Unternehmen anbieten |

Quelle: EUROFOUND 2018

Das Thema der **„Akademisierung“** und die sich dadurch ergebenden Herausforderungen für die duale Berufsausbildung wird in der Literatur ebenfalls als ein wesentlicher Problemfaktor bewertet:

> „Dies ist das Spiegelbild des Trends zur Akademisierung. Da bereits über 50 % eines Jahrgangs an die Hochschulen gehen, steht der dualen Berufsausbildung nicht mehr die große Gruppe des mittleren Leistungsniveaus zur Verfügung.“
>
> „Ein zukunftsfähiges Modell beruflicher Ausbildung muss daher die dysfunktionale Trennung zwischen dualen beruflichen Ausbildungswegen und vollschulisch-akademischen Bildungsgängen aufheben. Die Forderung nach Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung wurde bisher unter dem Aspekt der Chancengleichheit für breite Bevölkerungsschichten erhoben. Es geht jedoch auch darum, dass mehr beruflich Qualifizierte den Übergang in das akademische System schaffen, um ihre dringend benötigten Fähigkeiten nutzen zu können.“ (VEREINIGUNG DER HESSISCHEN UNTERNEHMERVERBÄNDE E. V. 2018)
>
> „Die gestiegene Studierneigung junger Menschen wird absehbar den Mangel an beruflich qualifizierten Fachkräften verstärken. Um diese Entwicklung zu mildern, müssen die berufliche Bildung gestärkt und die entsprechenden Berufe attraktiver gestaltet werden. Hierzu dient auch die gezielte Verbreitung empirisch belegter Vor- und Nachteile beider Qualifizierungswege, denn die tatsächlichen Einkommens- und Karrierepotenziale von beruflicher Aus- und Weiterbildung werden häufig unterschätzt. Deren Chancen gilt es, durch politische Kommunikation in der gesellschaftlichen Wahrnehmung zu verankern. Dazu gehört es auch, die Berufsschulen besser auszustatten – vor allem mit digitaler Technik, den passenden Lehrplänen und didaktischen Konzepten sowie entsprechend qualifiziertem Lehrpersonal.“ (STIFTUNG FAMILIENUNTERNEHMEN 2018)

In Deutschland existiert seit dem Jahr 2016 das Projekt „Willkommenslotsen“: Diese sind bundesweit im Einsatz und haben zunächst als Ansprechpartner*innen für kleine und mittlere Unternehmen fungiert. Seit September 2017 können auch Großunternehmen das Angebot bei allen Fragen rund um die **Integration von Geflüchteten** in Ausbildung, Praktikum oder Beschäftigung nutzen. Die Willkommenslotsen suchen die Betriebe vor Ort auf, sensibilisieren für das Thema „Fachkräftesicherung“ und beraten zu den rechtlichen Rahmenbedingungen. Sie schlagen interessierten Unternehmen geeignete Bewerber*innen aus dem Kreis der Geflüchteten vor und unterstützen individuell bei bürokratischen und praktischen Fragestellungen – z. B. wie neue Mitarbeiter*innen am ersten Arbeitstag in den Betrieb findet.

Darüber hinaus informieren sie über regionale und nationale Förder- und Unterstützungsangebote und helfen bei den notwendigen Formalitäten.[4]

## 3.2 Kann die Lehre substituiert werden? – Studienergebnisse aus Deutschland

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Jahr 2016 insgesamt 2.200 kleinste, kleine und mittlere Ausbildungsunternehmen in Form standardisierter telefonischer Interviews über mögliche Alternativen zur dualen Berufsausbildung befragt. Inhaltlich wurden verschiedene Aspekte des betrieblichen Vorgehens bei der Rekrutierung von Auszubildenden für Ausbildungsplätze in insgesamt zehn ausgewählten dualen Ausbildungsberufen abgefragt. Zu diesen Berufen zählten:

- Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- Bäcker*in
- Elektroniker*in für Betriebstechnik
- Fachinformatiker*in
- Friseur*in
- Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen
- Kaufmann/-frau im Einzelhandel
- Mechatroniker*in
- Restaurantfachmann-/frau
- Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r

In der Befragung wurden fünf potenzielle Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildungstätigkeit vorgeschlagen. Vier davon betreffen die Rekrutierung von Arbeitskräften vom externen Arbeitsmarkt:

- Einstellung ungelernter Arbeitskräfte,
- Einstellung externer Berufsanfänger*innen,
- Einstellung externer erfahrener Fachkräfte sowie
- Einstellung von Bachelor-Absolvent*innen.

Die fünfte Alternative setzt auf eine betriebsinterne Lösung, und zwar die längere Beschäftigung älterer Fachkräfte, eventuell auch über das Pensionierungsalter hinaus.

Über alle Branchen hinweg betrachtet wird am ehesten die Einstellung von Berufsanfänger*innen, die den betreffenden Beruf in einem anderen Betrieb erlernt haben, als mögliche Alternative zur eigenen Ausbildungstätigkeit gesehen (siehe nachfolgende Tabelle). Nicht ganz 50 Prozent der Unternehmen sieht dies als gangbaren Weg. Die Rekrutierung von akademisch ausgebildeten Fachkräften in Form von Bachelorabsolvent*innen ist für nahezu zwei Drittel der Befragten keine realistische Option.

**Tabelle 3-1: Allgemeine Sicht auf potenzielle Alternativen zur eigenen Ausbildung, alle Branchen, in %**

| Handelt es sich bei der Option für Ihren Betrieb grundsätzlich um eine Alternative zur eigenen Ausbildung? | Ja | Bedingt | Nein |
|---|---|---|---|
| Einstellung von Berufsanfänger*innen | 48 | 38 | 14 |
| Einstellung von Berufserfahrenen | 35 | 36 | 29 |
| Längere Beschäftigung älterer Mitarbeiter*innen | 26 | 31 | 43 |
| Einstellung von Bachelorabsolvent*innen | 14 | 24 | 62 |
| Einstellung von Ungelernten | 11 | 27 | 62 |

Quelle: EBBINGHAUS 2018

[4] https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-gewerbefoerderung/passgenaue-besetzung/willkommenslotsen/

Ein Blick auf die Sektoren Industrie und Handel zeigt im Großen und Ganzen ein ähnliches Ergebnis (Tabelle 3-2). Allerdings ist hier die potenzielle Bereitschaft sowohl der Beschäftigung von Bachelorabsolvent*innen als auch von Ungelernten etwas höher als im Durchschnitt: 47 Prozent dieser Betriebe wählten die Antworten „Ja“ und „Bedingt“ in Bezug auf Bachelors (im Gesamtschnitt waren dies 38 Prozent) und 43 Prozent bezüglich der Kategorie der Ungelernten (ebenfalls 38 Prozent im Durchschnitt).

**Tabelle 3-2: Allgemeine Sicht auf potenzielle Alternativen zur eigenen Ausbildung, Sektor Industrie und Handel, in %**

| Handelt es sich bei der Option für Ihren Betrieb grundsätzlich um eine Alternative zur eigenen Ausbildung? | Ja | Bedingt | Nein |
|---|---|---|---|
| Einstellung von Berufsanfänger*innen | 48 | 39 | 13 |
| Einstellung von Berufserfahrenen | 38 | 36 | 26 |
| Längere Beschäftigung älterer Mitarbeiter*innen | 27 | 32 | 41 |
| Einstellung von Bachelorabsolvent*innen | 17 | 30 | 53 |
| Einstellung von Ungelernten | 13 | 30 | 57 |

Quelle: EBBINGHAUS 2018

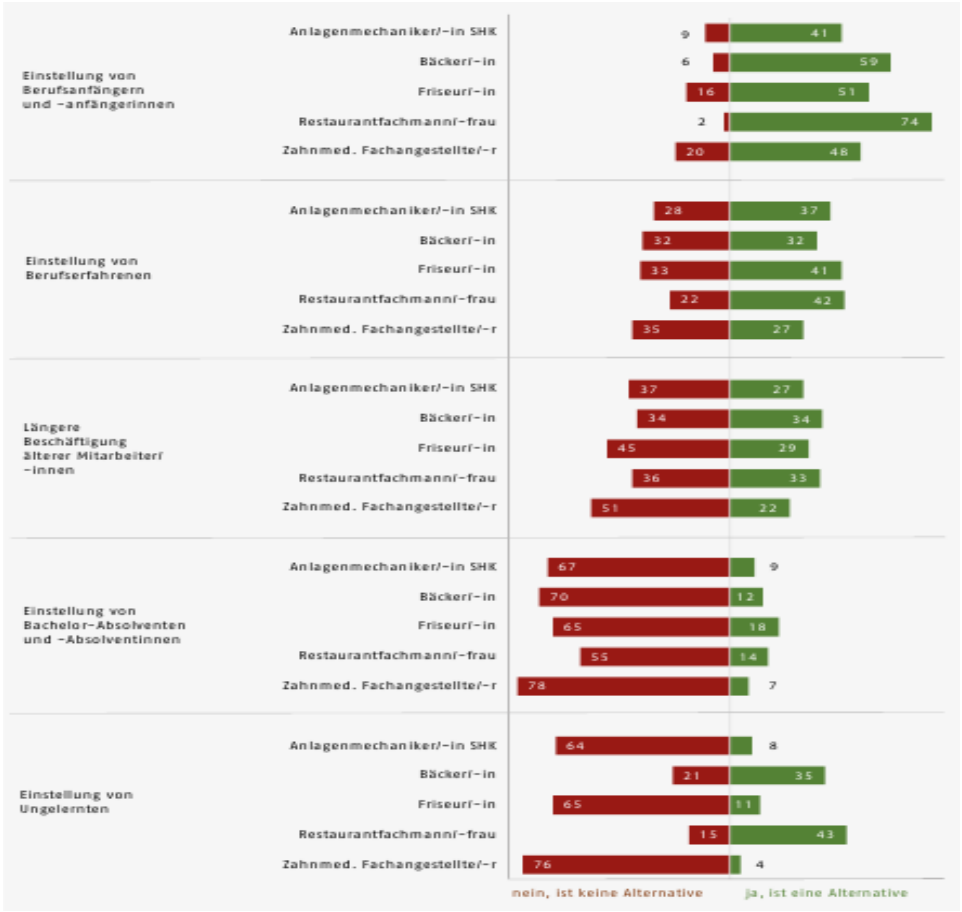
Die beiden nachfolgenden Abbildungen zeigen die **Substitutionseinschätzungen für fünf Ausbildungsberufe** mit hohen und fünf Berufen mit geringen Besetzungsproblemen.

Diese Ergebnisse der Studie zeigen insgesamt, dass die befragten Ausbildungsbetriebe möglichen Alternativen zur eigenen Ausbildung generell eher skeptisch gegenüberstehen. Für ein Drittel der Unternehmen kommt nicht ein einziger, für ein weiteres Viertel lediglich einer der insgesamt fünf zur Diskussion gestellten Personenkreise als Alternative in Betracht. Die eigene betriebliche Ausbildung ist somit offenbar auch unter erschwerten Bedingungen nach wie vor der „Königsweg“, um den eigenen Bedarf an Fachkräften sicherzustellen.

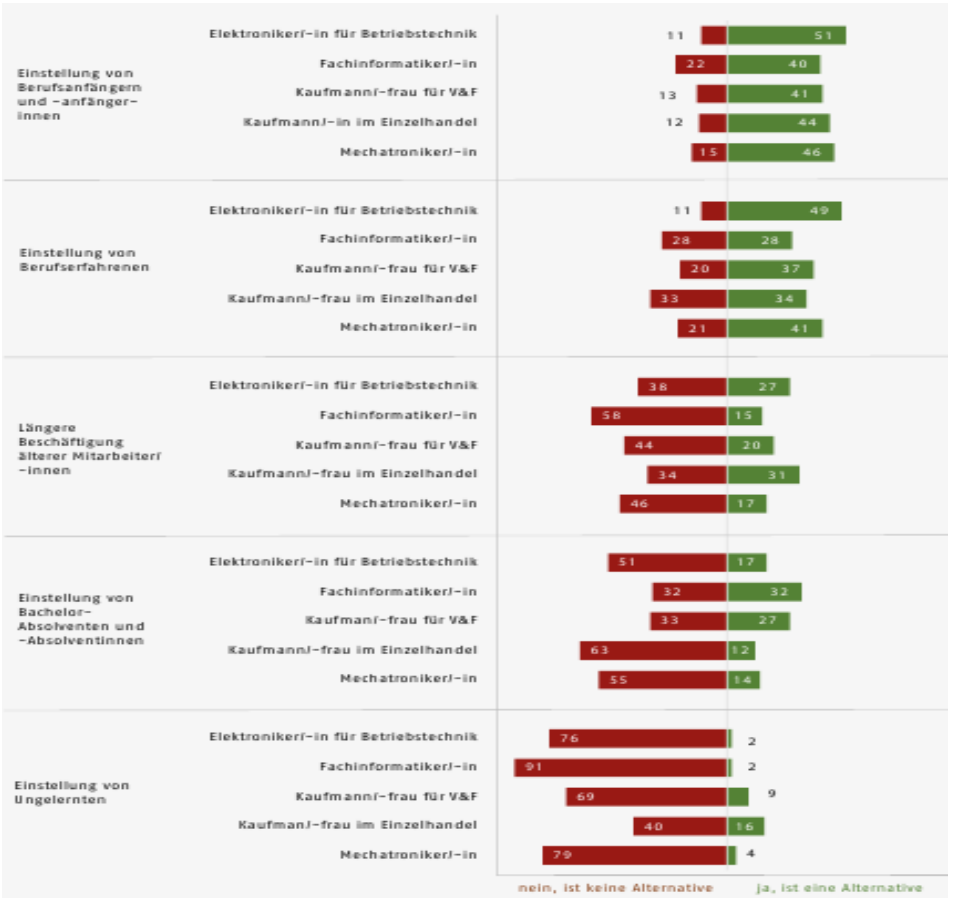
Allerdings sind auch hier Grenzen, vor allem im Hinblick auf schwierig zu besetzende Berufe. Welche Alternativen in solchen Fällen als geeignet erscheinen, unterscheidet sich dabei je nach Beruf. Während insgesamt die Rekrutierung von Fachkräften mit und ohne Berufserfahrung vom Arbeitsmarkt die im Bedarfsfall präferierte Alternative darstellt, so wird bspw. beim Bäckerberuf, im Restaurantfach und im Einzelhandel auch die Anstellung Ungelernter, im Bereich der Fachinformatik und des Versicherungs- und Finanzwesens hingegen eher noch von Bachelor-Absolvent*innen als Ausweichmöglichkeit in Erwägung gezogen.

## Alternativen zur Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung nach Ausbildungsberufen …

### Abb. 3-1: …mit hohen Besetzungsproblemen, alle Branchen, (in %)




### Abb. 3-2…mit geringen Besetzungsproblemen, alle Branchen, (in %)

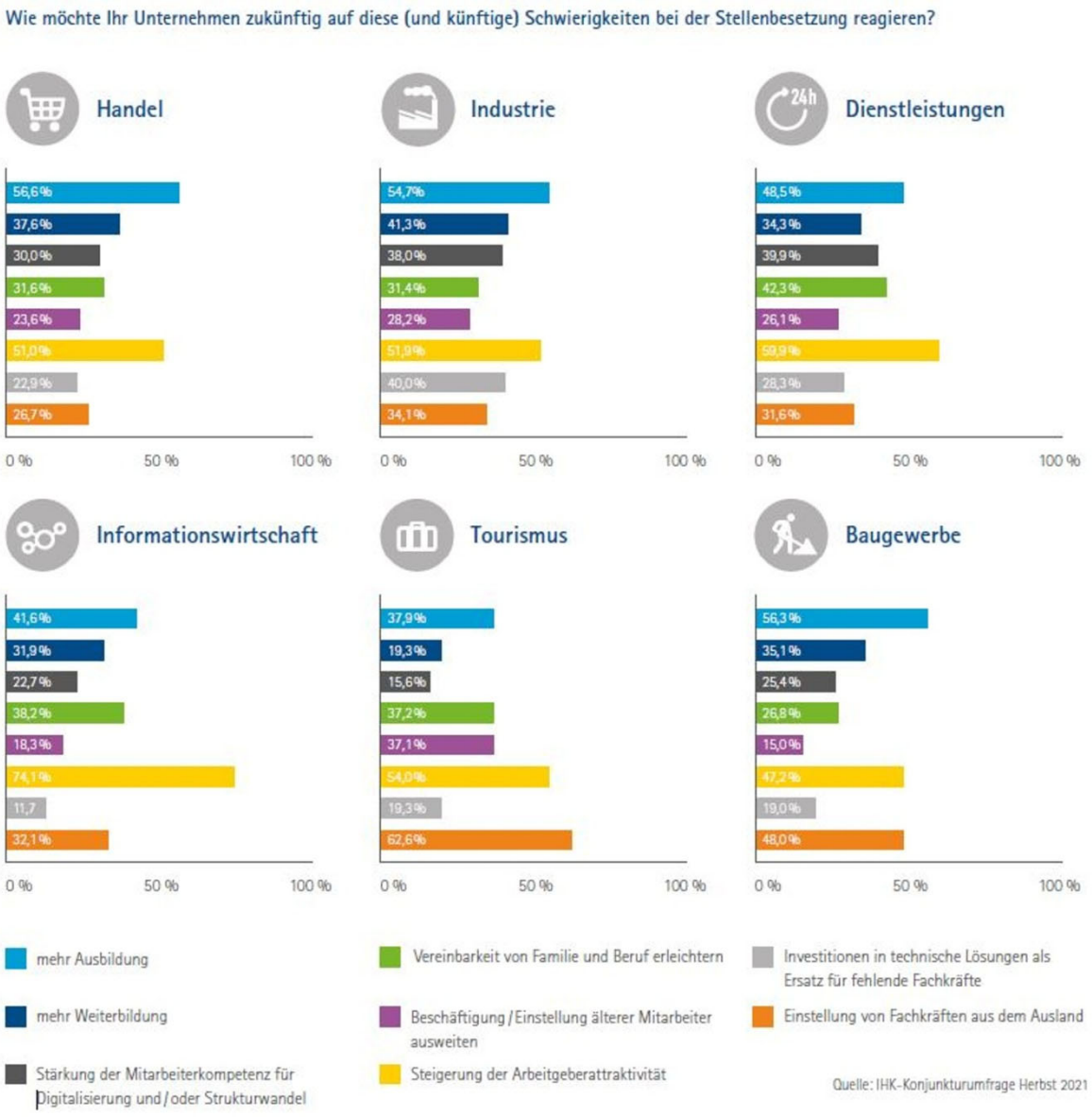



Anmerkung: Differenzen zu 100 Prozent entsprechen den jeweiligen Anteilen an Antworten, die auf die Kategorie „ist bedingt eine Alternative“ entfallen sind.

Quelle: EBBINGHAUS 2018

In einer rezenten Konjunkturumfrage der Deutschen Industrie- und Handelskammer aus dem Jahr 2021 werden auch Auskünfte der Unternehmen über ihre beabsichtigten Strategien bei der Rekrutierung von Fachkräften gegeben. In der Sparte Industrie setzen knapp 55 Prozent der befragten Unternehmen bei Problemen der Stellenbesetzung auf mehr Ausbildung, was die Bedeutung der betrieblichen Ausbildung ein weiteres Mal unterstreicht. Immerhin etwas mehr als ein Drittel der deutschen Industriebetriebe wäre jedoch auch bereit, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. Die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber ist offensichtlich ebenfalls eine wichtige Strategie im Kampf gegen den Fachkräftemangel.

**Abb. 3-3: Ergebnisse der IHK-Konjunkturerhebung nach Sparten, 2021**




Quelle: IHK 2021

## 3.3 Unterstützende Maßnahmen für Betriebe

Österreich verfügt über ein breit ausgebautes Angebot an Instrumenten, wie Lehrbetriebe (aber auch lehrstellensuchende sowie noch nicht ausbildungsreife Jugendliche) unterstützt werden. Zu nennen sind hier finanzielle Förderungen – im Rahmen der Lehrbetriebsförderung und des AMS – sowie die vielfältigen Angebote im Rahmen der Bildungspflicht und nicht zuletzt auch die ÜBA (Überbetriebliche Lehrausbildung). Letztere ist entweder Einstiegsoption in eine Lehre oder schlussendliche Vollausbildung. Zudem gibt es die beiden „Sonderformen" für „benachteiligte Jugendliche mit persönlichen Vermittlungshindernissen": entweder als Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder durch die Vermittlung von Teilqualifikationen, die den Eintritt in den Arbeitsmarkt ermöglichen (sollen). Diese beiden Formen der Lehre werden von einer Berufsausbildungsassistenz unterstützt und begleitet.

Ein Blick in die Nachbarländer Deutschland und Schweiz präsentiert die dort angewandten Modelle, wie der Übergang – insb. für „benachteiligte Jugendliche" – gefördert und unterstützt wird. Einige Ausgestaltungsmodi können dabei durchaus als Anregung für die Weiterentwicklung der Unterstützungsinstrumente in Österreich dienen.

### 3.3.1 Einstiegsqualifizierung (Deutschland)

An einer Einstiegsqualifizierung können Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren teilnehmen, die die Schulpflicht erfüllt haben, noch keinen Ausbildungsplatz gefunden und noch keine Berufsausbildung oder Studium abgeschlossen haben. Die Einstiegsqualifizierung ist ein Langzeitpraktikum, muss bis zu 70 Prozent im Betrieb erfolgen und dauert sechs bis maximal 12 Monate. Wenn Berufsschulpflicht besteht, ist der Besuch der Berufsschule notwendig. Die Maßnahme findet in der Regel in Vollzeit statt, kann aber bei Bedarf auch in Teilzeit absolviert werden. Einstiegsqualifizierungen bieten Chancen für Jugendliche, die noch nicht voll für eine klassische Ausbildung geeignet sind und soll in Zukunft auch verstärkt für Flüchtlinge eingesetzt werden.

Die Jugendlichen erhalten mit der Einstiegsqualifizierung die Möglichkeit, Teile eines Ausbildungsberufes, einen Betrieb und das Berufsleben kennen zu lernen. Die Einstiegsqualifizierung soll als „Türöffner" für Ausbildung oder Beschäftigung dienen. Die Unternehmen schließen mit den Jugendlichen dabei einen Vertrag über die Einstiegsqualifizierung, setzen sie in ihrem Betrieb ein und vermitteln fachspezifische und soziale Kompetenzen.

Die Arbeitsagentur erstattet die Vergütung der Einstiegsqualifizierung mit bis zu 262 Euro monatlich zuzüglich eines Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag von monatlich 131 Euro unabhängig von der tatsächlichen gezahlten Förderung. Die Unternehmen stellen am Ende der Einstiegsqualifizierung ein betriebliches Zeugnis aus und bewerten die Leistungen. Die zuständigen Industrie- und Handelskammern (IHK) vergeben ein Zertifikat, das den Übergang in eine spätere Ausbildung oder Berufstätigkeit erleichtern soll. Wird eine Ausbildung angeschlossen, kann die Ausbildungszeit um bis zu sechs Monate verkürzt werden.

Inzwischen werden in Deutschland von den IHKs mehr als 100 verschiedene Einstiegsqualifizierungen angeboten. Somit besteht eine solche Einstiegsmöglichkeit für eine Vielzahl von Berufen, etwa bei den Metallberufen die Einstiegsqualifizierung Bauteileherstellung, bei den Umweltberufen die EQ Recycling und bei den Berufen des Gastgewerbes die EQ Speisenvorbereitung. Wie die Erfahrungen der letzten Jahre gezeigt haben, hat sich die betriebliche Einstiegsqualifizierung bewährt: Mehr als 60 Prozent der Absolvent*innen erhalten im Anschluss einen Ausbildungsplatz. Gerade für leistungsschwächere Jugendliche ist diese Maßnahme eine ideale Brücke in eine betriebliche Ausbildung.

Aufgrund der demografischen Wende und den Trend zu Matura und Studium wird es für die Unternehmen naturgemäß immer schwieriger, Ausbildungsplätze zu besetzen. Hier bietet die Einstiegsqualifikation die Möglichkeit, auch Jugendliche mit schlechteren Noten zu testen. Zudem müssen sich Betriebe nicht sofort für die Dauer einer kompletten Ausbildung binden und erfahren während einer Einstiegsqualifikationsphase mehr über die Jugendlichen, als bspw. Schulzeugnisse und -noten aussagen. Auch

Betriebe, die noch nicht ausbilden, können mit Hilfe der Maßnahme eine solche Ausbildungstätigkeit beginnen. Nicht zuletzt ist dies auch eine Chance für Unternehmen, die nicht alle Anforderungen an eine komplette Ausbildung erfüllen.

**Tabelle 3-3: Beispiele für Einstiegsqualifizierungen**

| Branche/Sektor | Fachliche Inhalte |
|---|---|
| Bauwesen | • Einrichten und Sichern von Baustellen, Arbeits- und Schutzgerüsten<br>• Handhaben von Bauteilen, Baugruppen und Systemen<br>• Warten von Baugeräten |
| Chemie | • Umgehen mit Arbeitsstoffen<br>• Bestimmung von Stoffkonstanten<br>• Grundlagen verfahrenstechnischer und installationstechnischer Arbeiten |
| Gütertransport | • Kontrollieren, Warten und Pflegen der Fahrzeuge<br>• Vorbereiten der Beförderung<br>• Betriebliche Planung und Logistik |
| KFZ | • Prüfen, Einstellen und Warten von Fahrzeugen<br>• Montieren und Demontieren von Bauteilen<br>• Betriebliche und technische Kommunikation |
| Recycling | • Umweltschutztechnik<br>• Ökologische Kreisläufe<br>• Trennen von Stoffen<br>• Gefahrstoffe<br>• Lagerhaltung |
| Wirtschaft und Verwaltung – Büroassistenz | • Arbeitsplatzorganisation<br>• Bürowirtschaftliche Abläufe<br>• Textverarbeitung<br>• Bürokommunikationstechniken |

Quelle: IHK 2022

### 3.3.2 Assistierte Ausbildung (Deutschland)

Die Assistierte Ausbildung hat zum Ziel, Betriebe zu unterstützen, die Ausbildungsplätze nicht besetzen können, weil sie keine passenden Bewerber*innen finden oder die Kenntnisse der Jugendlichen nicht den betrieblichen Anforderungen entsprechen. Die Maßnahme wird jeweils nach dem individuellen Förderbedarf der angehenden Lehrlinge und den Erfordernissen des Unternehmens zugeschnitten. Eine Assistierte Ausbildung kann auch in Verbindung mit einer Einstiegsqualifizierung genutzt werden.

Im Rahmen der Assistierten Ausbildung wird von Seiten der Agentur für Arbeit beziehungsweise eines Jobcenters ein Auftrag zur Umsetzung an einen Bildungsträger vergeben. Diese Einrichtung stellt dem Betrieb eine Ausbildungsbegleitung zur Seite, welche für die Jugendlichen und das Unternehmen als Ansprechperson zur Verfügung steht. Zudem bieten sie vor und während der Ausbildung Unterstützung bei der Verwaltung und Organisation der Ausbildung an, bspw. indem Vereinbarungen mit den Kammern und der Berufsschule getroffen werden, bei der Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans, in Form einer sozialpädagogischen Betreuung bei Konflikten zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Jugendlichen etc. Bei Lern-, Bildungs- oder Sprachdefiziten kann auch Stütz- und Förderunterricht zum Einsatz kommen. Ziel ist, dass der Ausbildungsaufwand für die Unternehmen reduziert wird und der individuelle Förderbedarf der Jugendlichen adressiert und berücksichtigt wird. Daher gibt es keinen exakten Plan für eine Assistierte Ausbildung, da jede Einzelmaßnahme individuell zugeschnittene Förderungen erhält.

Die Assistierte Ausbildung beginnt mit einer Einstiegsphase: In dieser geht es hauptsächlich darum, den richtigen Ausbildungsberuf zu finden. Diese Vorbereitungsphase dauert sechs Monate und beschäftigt sich mit allen Dingen rund um das Thema Ausbildungsplatzsuche. Ein Bewerber*innentraining und

unterschiedliche Praktika sowie die Suche nach einem Ausbildungsplatz stehen dabei an erster Stelle. Den Jugendlichen stehen hier wöchentlich 39 Stunden Förderung zur Verfügung. Wenn in dieser Zeit keine passende Lehrstelle gefunden wird, so kann dieser Abschnitt um zwei Monate verlängert werden.

Nach dieser Orientierungsphase beginnt die Assistierte Ausbildung im Betrieb. Die Lehrlinge werden vor Prüfungen durch Nachhilfe unterstützt, oder erhalten Sprachunterricht bei Verständnisschwierigkeiten. Sie haben die Möglichkeit, zwischen vier und neun Stunden in der Woche Nachhilfeunterricht oder Beratung in Anspruch zu nehmen. Diese Zeit findet außerhalb ihrer Arbeitszeiten, meist nachmittags oder abends statt. Treten Schwierigkeiten im privaten Umfeld oder im Ausbildungsbetrieb auf, haben die Jugendlichen die Möglichkeit einer sozialpädagogischen Betreuung. Auch gibt es pädagogische Unterstützung in Bezug auf soziale Kompetenzen wie bspw. Kommunikationsfähigkeit oder Selbstvertrauen. Die anfallenden Kosten der Maßnahme werden vollständig von Seiten der Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter getragen.

### 3.3.3 Basislehrjahr (Schweiz)

Das sogenannte Basislehrjahr stellt eine spezielle Form des ersten Lehrjahres dar, bevor die Jugendlichen in die betrieblichen Abläufe eingegliedert werden. Die Auszubildenden verfügen bereits im Basislehrjahr über einen Lehrvertrag, da dieses ein Teil der Lehrlingsausbildung ist. Das Basislehrjahr ist oftmals als Vollzeitschuljahr organisiert oder findet in einem externen Ausbildungszentrum statt. Während der Basisausbildung findet teilweise auch ein Praktikum im Lehrbetrieb statt.

In der Schweiz bestehen Modelle mit und ohne Integration des Berufsfachschulteiles. Das Ausbildungszentrum gilt als Lehrbetrieb, auch wenn es vor allem schulische Bildung vermittelt. Es wird von Beginn an ein „normaler“ Lehrvertrag zwischen der kantonalen Behörde und dem Jugendlichen – bzw. bei Minderjährigkeit – dessen gesetzlicher Vertretung abgeschlossen, in dem alle Bestandteile der eidgenössischen beruflichen Grundbildung enthalten sind. Auf Wunsch des Lehrlings kann diesem Vertrag auch ein Bildungsplan beigefügt werden, um den Ausbildungsfortschritt zu kontrollieren. Zusätzlich unterzeichnen der Lehrbetrieb und die jeweilige Ausbildungseinrichtung eine Vereinbarung, welche die grundsätzlichen Rechte, Pflichten und Dienstleistungen beider Parteien für das Basislehrjahr beinhaltet. Dabei kann individuell auf die spezifischen Bedürfnisse des Betriebs eingegangen werden. Für das Basislehrjahr fallen keine Zusatzkosten an; der Lehrbetrieb ist als Vertragspartner jedoch für sämtliche direkten Kosten (Gehalt, Sozialleistungen, Versicherungen, etc.) sowie allfällige Kosten der Berufsfachschule seiner Lehrlinge verantwortlich.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Struktur und Inhalte eines Basislehrjahres anhand des Ausbildungsberufs „Informations- und Kommunikationstechnologie“. Interessant ist dabei, dass im Rahmen dieses Modells neben fachspezifischen Inhalten auch Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen vermittelt werden. Dies bedeutet für die Ausbildungsbetriebe eine große Entlastung und bereitet die Jugendlichen üblicherweise sehr gut auf die tatsächliche Ausbildung vor Ort im Unternehmen vor.

**Tabelle 3-4: Inhalte des Basislehrjahrs im Ausbildungsberuf „Informations- und Kommunikationstechnologie“ (ICT)**

| Schwerpunkte | Inhalte |
|---|---|
| Fachkompetenz Informatik | • Hard- und Software<br>• Betriebssysteme<br>• Netzwerktechnik<br>• Grundlagen Programmierung |
| Fachkompetenz Mediamatik | • Hard- und Software inkl. Betriebssysteme<br>• Administration und Betriebswirtschaft<br>• Gestaltung und Design<br>• Webtechnologien und Multimedia |
| Methodenkompetenz | • Lerntechnik<br>• Projektmanagement<br>• Support und Helpdesk<br>• Präsentationstechnik |
| Selbstkompetenz | • Persönlichkeitsentwicklung<br>• Flexibilität<br>• Reflexionsfähigkeit<br>• Verantwortungsbewusstsein |
| Sozialkompetenz | • Teamfähigkeit<br>• Kommunikationsfähigkeit<br>• Soziales Netzwerk<br>• Rangordnung und (Unternehmens-)Hierarchien |

Quelle: ZBW

# 4 Interviews

## 4.1 Methodologie

Zwischen Mai und September 2023 wurden insgesamt 17 Personalverantwortliche aus Industriebetrieben interviewt (der Gesprächsleitfaden ist im Anhang wiedergegeben). Die Interviews wurden online geführt, aufgezeichnet und anschließend inhaltlich ausgewertet und zusammengefasst. Die Auswahl der Interviewpartner*innen orientierte sich zum einen am Branchenmix des Industriebereichs, zum anderen wurde versucht die im Kapitel 2 dargestellten idealtypischen Konstellationen – Aufrechterhaltung/Ausbau der Lehre – Reduktion/Beendigung der Lehre – internationale Konzerne – abzudecken.

Den mitwirkenden Firmen – also allen Eigentümer*innen, Geschäftsführer*innen, Ausbildungsverantwortlichen – möchten die Studienautoren an dieser Stelle großen Dank für ihre kostbare Zeit, Unterstützung und Antizipationsbereitschaft aussprechen. Sie haben mit ihren spannenden Einblicken in und Reflexionen aus der unternehmerischen Praxis die Entstehung dieser Studie überhaupt erst ermöglicht.

**Tabelle 4-1: Interviewpartner*innen nach Sparte**

| Branche | Anzahl |
|---|---|
| Chemische Industrie | 2 |
| Metalltechnische Industrie | 3 |
| Holzindustrie | 1 |
| Bauindustrie | 3 |
| Elektro- und Elektronikindustrie | 1 |
| Lebensmittelindustrie | 2 |
| Glasindustrie | 1 |
| Stein- und keramische Industrie | 2 |
| Automation, Manufacturing & Software | 1 |
| Maschinenbau | 1 |
| Gesamt | 17 |

## 4.2 Ergebnisse aus den Interviews

Nachstehend sind die prägnantesten Aussagen aus den Interviews zusammenfassend dargestellt. Die **Aussagen** wurden **überwiegend im Originalwortlaut** zitiert, um möglichst unverfälscht die inhaltlichen Argumente als auch die Konnotationen wiederzugeben.

- Es ist nicht möglich, den Fachkräftebedarf über die Rekrutierung am Arbeitsmarkt zu decken; dies betrifft sowohl den heimischen Arbeitsmarkt, insbesondere jedoch auch die Arbeitsmärkte im nichtdeutschsprachigen Ausland: „Wir könnten die Fachkräfte nicht nachbesetzen, wenn wir nicht die Lehrlinge hätten." „Es ist immer noch schwieriger, am Arbeitsmarkt eine fertige Fachkraft zu rekrutieren als einen Lehrling."
- Im Bundesland Tirol bspw. bilden inzwischen mehr Unternehmen Lehrlinge aus, weil die Situation am Arbeitsmarkt dies einfach erfordert. Auch die bevorstehenden Pensionierungswellen in etwa fünf bis zehn Jahren machen diese verstärkte Ausbildungstätigkeit notwendig.
- Unternehmen, die aktuell weniger ausbilden tun dies nicht aus ausbildungstechnischen Gründen, sondern aufgrund der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens.
- Die Auswahlprozesse, um geeignete Lehranfänger*innen zu akquirieren, ist für die Unternehmen während der letzten zehn Jahre deutlich aufwendiger geworden; dies hat vor allem mit einer von vielen Befragten wahrgenommenen Verschlechterung der Eingangsqualifikationen der Jugendlichen zu tun.

- „Generation Z“ hat ganz andere Erwartungshaltungen bezüglich Ausbildung und Arbeit. Früher ging es bei der Ausbildung vorwiegend um die Vermittlung fachlicher Inhalte. Das hat sich geändert. „Die Ausbildung wird immer individueller.“ Gerade in größeren Betrieben, die in Gruppen ausbilden, kann dies zum Problem werden.
- Diese Probleme bei den Eingangsqualifikationen hängen aber auch mit den demografischen Entwicklungen zusammen: Es ist eben ein Unterschied, ob ich aus 200 oder aus 100 Bewerbungen auswählen kann.
- Lehrlingsausbildung muss vom ganzen Unternehmen getragen werden vom „Ausbilder über den Facharbeiter, Bereichsleiter bis hin zum Hilfsarbeiter“.
- Das Aufzeigen von Karrieremöglichkeiten bzw. die Entwicklung eines Karriereplans für Lehranfänger*innen ist wichtig; an den höheren Schulen ist dies gang und gäbe. Allerdings nennt ein Interviewpartner hier ein mögliches Problem: In seiner Ausbildungstätigkeit hat er seine Lehrlinge danach gefragt, wie lange sie in die Zukunft planen, wobei offensichtlich der große Teil der Jugendlichen eine Planung lediglich bis zum nächsten Wochenende angegeben haben. Mit einem Werbeslogan wie „Karriere mit Lehre“ wird man aus Sicht dieses Experten eher die Eltern und weniger die Jugendlichen erreichen können.
- Das Aufzeigen von Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten über eine Lehrlingsausbildung ist auch bei der Werbung für diese Ausbildungsform unbedingt zu berücksichtigen; viele Menschen wissen darüber nichts oder verbinden eine Lehre vielleicht mit einer beruflichen „Sackgasse“.
- In einem Interview wird moniert, dass von Seiten des Bildungsministeriums kaum Stellungnahmen bzw. Äußerungen zur besseren Bewerbung der Lehrlingsausbildung vorgenommen werden bzw. medial sichtbar sind. In diesem Zusammenhang ist der Wunsch nach einem gemeinsamen Gipfel erwähnt worden, um auch die Positionierung bzw. die Rolle des Bildungsministeriums klarer herauszuarbeiten.
- Maßnahmen rund um die Lehrlingsausbildung sind in den letzten Jahren meist intensiviert worden; früher war es möglich, mit einem geringeren Personal- und Geldaufwand auszubilden: „Da wo man früher schnell hat drübergehen können, da fehlen jetzt einfach die Grundlagen.“ Die Unternehmen müssen die Jugendlichen „dort abholen, wo sie sind“. Diese Intensivierung ist auch notwendig, um die Lehrlinge (länger) im Unternehmen zu halten. In der Industrie ist die Behaltequote relativ niedrig; viele Jugendliche wechseln nicht nur das Unternehmen, sondern oftmals auch die Branche.
- Diese Verschlechterung der Einstiegsqualifikationen ist für die Unternehmen mit einem größeren Aufwand in der Ausbildungstätigkeit verbunden; dennoch halten die Betriebe an dieser Ausbildung fest, da sie immer noch rentabel ist bzw. die einzige Möglichkeit, den Fachkräftebedarf gezielt abdecken zu können
- Ein Unternehmen berichtet von Potentialanalysen, die mit Lehrstellenbewerber*innen gemacht werden; hier gab es bis vor kurzem einen Grenzwert, der nicht unterschritten werden durfte. Wenn dieser Grenzwert immer noch so verwendet werden würde, so könnte das Unternehmen nur deutlich weniger Lehrlinge ausbilden.
- In den Interviews werden vor allem die mathematischen Kompetenzen der Jugendlichen als zunehmend mangelhaft wahrgenommen. So muss bspw. eines der befragten Unternehmen inzwischen einen Grundkurs Mathematik anbieten, da der Schnitt beim bei den Bewerbungen eingesetzten Mathematiktest so stark gesunken ist. Dies war früher nicht notwendig.
- Zeugnisse bzw. Schulnoten scheinen zunehmend nicht mehr aussagekräftig zu sein. Stattdessen werden oft Probezeiten absolviert, um die persönliche und fachliche Eignung der Jugendlichen einschätzen zu können.
- Der Arbeitsmarkt gibt geeignete Arbeitskräfte nicht her. Gäbe es keine (kaum) Lehrlingsausbildung mehr: wie soll Personal eingeschult werden? Sollte es keine strukturierte Lehrlingsausbildung geben, würde dies individuelle Bewertung und Einschulung erfordern. Ein deutlicher Mehraufwand wäre die Folge. Vorteil der Lehrlingsausbildung ist unter anderem eben der einheitliche, klar strukturierte Prozess und die damit einhergehende Verbindlichkeit und Qualität. Ansonsten „zerfranst“ der Ausbildungssektor (siehe bspw. UK) und läuft Gefahr, „beliebig“ zu werden.
- Die Lehrlingsausbildung ist auch ein notwendiger Grundstock um Weiterbildungen, Spezialisierungen etc. zu ermöglichen und in einer Sparte bzw. einem Beruf auch für die Zukunft lernfähig zu sein: „Wenn ich nicht schreiben und rechnen lerne, wie soll ich dann Integrale lösen?“.

- Die zunehmenden Schwierigkeiten zeigen sich auch daran, dass vor zehn bis 20 Jahren Jugendliche sich noch oftmals selbst/eigeninitiativ für eine Lehrstelle beworben haben. Heute müssen Unternehmen viel offensiver rekrutieren und bei der Suche selbst stärker aktiv werden.
- Die Betriebe sind aufgrund des Mangels an geeigneten Jugendlichen insgesamt stärker gefordert (bspw. bezüglich der (Aus-)Gestaltung der Ausbildung, ihrem Image, dem Branding etc.)
- In der Thematik zeigen sich Unterschiede zwischen ländlichen Regionen und Ballungsräumen: So ist die Nähe bzw. die Affinität der Jugendlichen zu handwerklichen Tätigkeiten außerhalb städtischer Zentren offensichtlich noch größer. Im ländlichen Raum sind zudem meist weniger Unternehmen „in Konkurrenz" um – eine auch demografisch bedingt geringer werdende Anzahl – geeignete Jugendliche. Die handwerklichen Fähigkeiten von Jugendlichen scheinen sich generell verringert zu haben.
- In Wien gab es bis vor kurzem eine „Kinderwerkstatt", in der sich schon Kindergartenkinder mit handwerklichen Tätigkeiten beschäftigen konnten. Diese existiert nicht mehr, da sie zu wenig genutzt wurde bzw. nicht besser beworben worden ist. Je früher man das handwerkliche Interesse weckt, desto besser. Hier müsste die Industrie stärker aktiv werden.
- Eine Substitution der Lehrlingsausbildung ist für die befragten Betriebe nicht vorstellbar. Anlernkräfte sind als Ersatz unrealistisch (siehe etwa Beispiel USA), Absolvent*innen vollschulischer Ausbildungen wie BHS oder HTL sind für niederschwelligere Einsätze in der Produktion aufgrund mangelnder Motivation bzw. Bereitschaft, solche beruflichen Tätigkeiten auszuüben nicht wirklich geeignet (Stichwort „Überqualifikation"). Zudem ist zu berücksichtigen, dass „selbst bei vielen HTL-Absolventen Aufschulungen notwendig sind". Dies wird auch damit begründet, dass die Zahl an Schüler*innen und Absolvent*innen solcher Schultypen inflationär zugenommen hat, was auch Auswirkungen auf die Qualität der Absolvent*innen hatte.
- Hingewiesen wird außerdem darauf, dass Produktionsbetriebe „mehr Indianer und weniger Häuptlinge" benötigen. Bei den Diskussionen über Lehre mit Matura oder Lehre nach der Matura etc. besteht demnach die Gefahr, dass sich die „normale" Lehre als Ausbildungsform „unter ihrem Wert schlägt".
- Ein Unternehmen versucht, benötigte Fachkräfte über eine Lehrlingsausbildung im zweiten Bildungsweg „aufzustellen", also bspw. einen Beschäftigten, der als Hilfs- oder Anlernkraft tätig ist und an einer Weiterbildung interessiert ist, auf diese Art höher zu qualifizieren. Dabei wird mit dem WIFI kooperiert.
- Auch eine stärkere Ausrichtung der Polytechnischen Schulen in Richtung der Lehrlingsausbildung bzw. eine bessere Vorbereitung der Schüler solcher Schultypen auf eine mögliche Lehre wird als wünschenswert erwähnt. Allerdings scheitert dies aktuell auch an der schulischen/technischen Ausstattung der PTS.
- Die Erfahrungen mit Maturant*innen ist ambivalent: Einige Unternehmen sehen diese als „besser" geeignet, da sie reifer sind und eine bessere Grundbildung (bspw. Mathematik) mitbringen. In einem anderen Fall war die Einschätzung, dass Maturanten nicht wirklich besser geeignet sind als andere Personengruppen. Allerdings sind Ausbildungsberufe in bestimmten Industriebereichen wie etwa Chemie inhaltlich anspruchsvoll, was die in diesem Fachbereich relativ hohen Anteile an Maturanten im Lehrberuf erklärt (tw. bis zu 25 Prozent aller Lehrlinge).
- Die tertiäre Ausbildung bspw. zum Bachelor Chemietechniker*in dauert drei Jahre, ebenso lang wie der Ausbildungsberuf Labortechniker*in. Bei letzterem hat man in diesen drei Jahren jedoch schon Geld verdient, Pensionszeiten erreicht, betriebliche Praxis durchlaufen etc. In besagtem Unternehmen sind zudem keine Chemie-Bachelor beschäftigt; realistischer ist daher erst eine Anstellung mit einem Master-Abschluss, was eine zusätzliche Ausbildungszeit von mindestens zwei Jahren bedeutet. Ein Lehrling hat in dieser Zeit schon zwei Jahre reguläre Beschäftigung und Entlohnung, vielleicht sogar einen Meisterkurs absolviert. Auch die F&E-Abteilung dieses Unternehmens besteht zu 50 Prozent aus Personen, die im Betrieb ihre Lehrlingsausbildung absolviert haben.
- Ein Unternehmen bietet bspw. ein einjähriges Traineeprogramm unter anderem auch für HTL-Absolvent*innen an; die Erfahrungen damit sind jedoch nicht besonders gut, da nur sehr wenige der Absolvent*innen im Unternehmen verbleiben. Auch ein anderes Unternehmen berichtet davon, dass bei der Einstellung von HTL-Absolvent*innen Ein- und Nachschulungen notwendig sind. Dies wird auch damit begründet, dass an den Schulformen der HTL eine „Inflation der Aufnahmen" stattgefunden hat und ein damit einhergehender Rückgang im Qualitätsniveau dieser Ausbildungen. Durch diese Zusatzschulungen stehen die HTL-Absolvent*innen dann auf dem Niveau der

ausgebildeten Lehrlinge. Als Ersatz für die Lehrlingsausbildung wird diese Option jedoch nicht gesehen.

- Die Zunahme an Schulabsolvent*innen und Absolvent*innen im tertiären Bereich zieht letztlich eine Nivellierung dieser Ausbildungen nach unten nach sich: So hat einer der Interviewpartner angegeben, dass etwa im kaufmännischen Bereich, wo früher Lehrlinge ausgebildet wurden und gearbeitet haben (Bereich Teamassistenz, Projektassistenz, Buchhaltung etc.), inzwischen vermehrt WU-Absolvent*innen tätig sind: „Die nivellieren sich automatisch runter."
- Als eine Idee wurde in den Interviews auch die Flexibilisierung der Lehrlingsausbildung angeregt, etwa die Lehre in Teilzeitform. Diese Option wäre bspw. für Frauen mit Kindern eine interessante Alternative, da diese Zielgruppe nicht 40 Stunden wöchentlich im Unternehmen präsent sein kann. Stichwort: Förderung von Frauen in technischen Berufen. Möglichkeit besteht schon seit 2020!
- In Bezug auf die Digitalisierung ist in einem Interview die Idee genannt worden, in Zukunft eine Art Chat-GPT-App bzw. einen virtuellen Ausbilder zu implementieren, dem die Jugendlichen rund um die Uhr Fragen stellen können. Allerdings wird in diesem Zusammenhang mit Vorsicht argumentiert, da es nichts bringt, „top down" Sachen zu verordnen, die die Jugendlichen vielleicht gar nicht brauchen oder wollen.
- Der Themenkomplex der Digitalisierung kann mitunter problematisch werden: Ausbildungsberufe müssen natürlich zeitgemäß und aktuell sein; auf der anderen Seite müssen die Berufsbilder aber auch in den Unternehmen vermittelt werden können. Eine zu hohe Spezialisierung bzw. zu komplexe Ausbildungsinhalte und Technologien sind für manche Unternehmen dann nicht vielleicht mehr machbar und resultieren in Ausbildungsabstinenz. „Wenn es zehn verschieden Softwarelösungen gibt, kann ich nicht alle beibringen."
- Die Digitalisierung wird nicht als Meilenstein-Prozess gesehen, sondern als kontinuierliche Entwicklung, die man als Unternehmen macht oder nicht macht. Es schon so, dass die Anforderungen an die Lehrlingsausbildung steigen und gerade für kleinere Unternehmen kann dies herausfordernd sein.
- Digitalisierung bedeutet auch, dass sich der Verantwortungsbereich einer Fachkraft immer mehr erweitern wird. So berichtet ein Unternehmen davon, dass vor einigen Jahren im Fachbereich Fräsen, Drehen etc. die Ausbildung überaus detailliert gestaltet war und bis zu einem halben Jahr gedauert hat. Heute ist dieser Ausbildungsbereich auch durch die Digitalisierung auf wenige Wochen zusammengeschrumpft, jedoch ergänzt durch zahlreiche Zusatzschulungen und Zusatztrainings im Bereich Digitalisierung und Automatisierung. Digitalisierung wird als eine Aufgabe und weniger als eine Herausforderung gesehen.
- Viele Lehrlinge durchlaufen inzwischen Trainings in Bezug auf Cybersecurity; dies auch unabhängig vom Ausbildungsfachbereich.
- Der (Lehr)Beruf des/r Technikers/in hat sich offensichtlich grundsätzlich verändert; so ist die Kundenorientierung bzw. die Unterstützung und der Support der Kunden, das Erkennen von Kundenbedarfen, die Persönlichkeitsentwicklung etc. heute von weitaus größerer Bedeutung: „Ein Techniker, der im Schaltraum sitzt und vor sich hin schraubt und mit niemandem redet, der passt da in unser Konzept nicht hinein."
- Es ist auch zu berücksichtigen, dass die Einschulung von Arbeitskräften, die nicht über eine Lehrlingsausbildung erfolgt, mit teilweise sehr hohen Kosten verbunden ist. Auch die Suche nach geeigneten Fachkräften am Arbeitsmarkt ist mitunter sehr kostspielig.
- Die Interviews mit auslandsaktiven Unternehmen haben gezeigt, dass an Standorten etwa in China oder den USA dem österreichischen Modell entsprechende/inhaltlich analoge Lehrlingsausbildungen aufgebaut worden sind, um den regionalen Bedarf an geeigneten Fachkräften decken zu können. Arbeitsmärkte ohne Lehrlingsausbildungen als Qualifizierungsschiene sind von der Qualität des Personals einfach zu schwach, um hier ein entsprechendes Angebot an Mitarbeiter*innen stellen zu können.
- Siemens hat von einem eigenen Trainingszentrum in Indien berichtet, an dem innerhalb der letzten fünf Jahre nach österreichischem Vorbild zwischen 4.000 und 5.000 Jugendliche ausgebildet worden sind.
- Diese mangelnde Qualität resultiert letztlich auch in diversen anderen Problemen: Eine geringe Qualität in der Arbeitsausführung kann zu Folgeschäden führen, was wiederum in Gewährleistungsansprüchen resultiert. Eine mangelnde Dokumentation der geleisteten Arbeit kann sich ebenfalls

negativ auf Gewährleistungsforderungen auswirken etc. Die – qualitativ hochwertige – Lehrlingsausbildung wird in den Interviews daher immer wieder als klarer heimischer Standortvorteil genannt.

- Siemens berichtet von Programmierer*innen an einem indischen Standort des Unternehmens, die aus Unkenntnis Programmierfehler verursacht haben, die dann von österreichischen Fachkräften „repariert“ werden mussten.
- Ebenfalls von Siemens: Standort in Frankreich, an dem rund 400 Jugendliche ausgebildet werden. Diese Jugendlichen werden allerdings nach einem anderen Konzept ausgebildet: Die Lehrlinge sind überwiegend an den Berufsschulen und machen zusätzlich – wie Werkstudierende – einen Ausbildungsteil im Betrieb. Auch in Mexiko wird ein Modell ähnlich dem Werkstudentenmodell umgesetzt.
- Im Vergleich mit dem nicht-deutschsprachigen Ausland zeigt sich die Qualität und Bedeutung der Lehre als Qualifikationsschiene: Es handelt sich dabei um eine umfassende Fachbereichsausbildung, die gleichzeitig eine solide Basis für die später erfolgende berufliche Aneignung von Spezialwissen bietet. Die Lehre bietet also für die Absolventen den Grundstock in einer Sparte bzw. einem Beruf für die zukünftige Lernfähigkeit. Diese Ausbildungsform bildet die Jugendlichen zudem zur Selbständigkeit heran, was es in dieser Form außerhalb des deutschsprachigen Raums eben nicht gibt.
- Insgesamt ist das Image der Lehre sowohl bei den Jugendlichen als auch den Eltern in den letzten Jahren offensichtlich wieder gestiegen, wobei dieses Image auch von der Branche abhängig ist. Das Baugewerbe bspw. hat diesbezüglich immer noch mit gewissen Problemen zu kämpfen.
- Aber auch die Unternehmen können durch qualitativ hochwertige Lehrlingsausbildung einen Beitrag zur Imagesteigerung leisten. Gerade in ländlichen Gebieten sind es oftmals regional gut vernetzte und bereits längerfristig etablierte (Familien-)Betriebe, die sich auch über ihre Lehrausbildung einen Namen gemacht haben und beim Wettbewerb um Fachkräfte im Vorteil sind. Diese immateriellen Aspekte der Ausbildungstätigkeit sind nicht zu unterschätzen.
- Eine Rolle in Bezug auf das Image der Lehre spielen auch die sogenannten „schwarzen Schafe“ unter den Ausbildungsbetrieben, die die Jugendlichen lediglich als billige Hilfsarbeitskräfte einsetzen. Dies ist insofern problematisch, als solche Unternehmen – nach Einschätzung des Interviewpartners – nicht wirklich zur Rechenschaft gezogen werden (können), etwa durch Entzug der Ausbildungsberechtigung. „Das muss ich schon auch mit Schrecken sagen: Lehrlinge ausbilden zu dürfen geht mittlerweile sehr, sehr einfach.“
- Lehrwerkstätten spielen laut Einschätzung einiger Interviewteilnehmer*innen eine wichtige Rolle bezüglich der Qualität der Lehrlingsausbildung. In einem Interview ist berichtet worden, dass eine solche Lehrwerkstatt als Reaktion auf die weiter oben genannten Schwierigkeiten in der Ausbildungstätigkeit gegründet worden ist.
- Die Karrieremöglichkeiten mit einem Lehrabschluss sind offensichtlich besser geworden: Früher gab es viel mehr Facharbeiter*innen mit einem solchen Abschluss in den Unternehmen, wodurch die Konkurrenz entsprechend groß war. Heute stellt sich die Situation anders dar: Aktuell sind unter den Beschäftigten mehrheitlich Schulabsolvent*innen, Lehrabsolvent*innen sind daher betriebsintern wieder sehr gefragt. (Stellvertretende) Abteilungsleiter*innen in der Produktion mit einem Lehrabschluss sind daher keine Seltenheit.
- Stichwort Klimawandel, Dekarbonisierung, Photovoltaik etc.: Viele der einschlägigen technisch-gewerblichen Lehrberufe (etwa im Bau- und Baunebengewerbe) sind aktualisiert/modernisiert und bieten jungen Menschen die Möglichkeit, über ihre berufliche Tätigkeit einen aktiven Beitrag zur Klimaneutralität zu leisten. Dies könnte bei der Bewerbung von Lehrberufen stärker berücksichtigt werden.
- Themen wie Nachhaltigkeit, Sustainability, Dekarbonisierung, CO2-Redutkion und Green Jobs spielen auch im Rahmen der Lehrlingsausbildung eine immer größere Rolle.
- Die Tatsache, dass Unternehmen trotz der größer gewordenen Herausforderungen in der Lehrlingsausbildung trotzdem an dieser Ausbildungsform festhalten und nicht anderweitig Fachkräfte rekrutieren oder ausbilden, spricht für die Lehre. Gäbe es „günstigere“ Alternativen bzw. andere Handlungsoptionen, die monetär günstiger ausfallen, hätten die Unternehmen diese längst genutzt. Die Betriebe halten nicht aus Gewohnheit, Sentimentalität oder aus Loyalität an der Lehrlingsausbildung fest. Wenn es sich nicht rechnet, dann werden aktiv andere Wege gesucht und auch gefunden.
- Auch die Tatsache, dass Betriebe an Auslandsstandorten ohne duale Ausbildung eine solche „simulieren“ bzw. einrichten, unterstreicht die Bedeutung der Lehrlingsausbildung.

- Ohne Lehrlingsausbildung: Mangelhafte Produktion, systematische Nachbesserungen – geringere und qualitativ eingeschränkte Produktivität, vermutlich starke Schwankungen in der Qualität/im Tempo der Produktion insbesondere bei Neubesetzung von Stellen, somit wesentlich stärkere (Planungs-)Unsicherheit, alles letztlich resultierend in höheren Gesamtkosten (siehe Beispiel USA).
- „Erosion“ bzw. Verschwinden der Lehre ist für die befragten Unternehmen nicht am Radar bzw. scheint „denkunmöglich“; es konnte in keinem der geführten Interviews ein schlüssiges „Gegenmodell“ bzw. eine realistische Alternative gezeichnet werden. Die duale Ausbildung ist offensichtlich „Bestandteil der DNA“ der Industrie und des produzierenden Gewerbes.

# 5 Thesen zur Zukunft der Lehre

Im folgenden Abschnitt werden basierend auf den wesentlichen Ergebnissen der Interviews einige zentrale Thesen/Statements aufgestellt, die die Ansichten und Einschätzungen der befragten Industriebetriebe zur „Zukunft der Lehre“ prägnant umreißen sollen. Diese Statements werden mit wörtlichen Zitaten aus den Gesprächen erläutert.

***These/Statement 1: „An der Lehrlingsausbildung führt kein Weg vorbei“***

*Ergebnisse aus den Interviews:*

- → In allen der geführten Interviews wird auf die grundsätzliche Notwendigkeit der Lehrlingsausbildung verwiesen, um den benötigten Fachkräftebedarf zu decken. Keines der Unternehmen hat auf eine ernsthafte Alternativstrategie oder ein schlüssiges „Gegenmodell“ verweisen können – eine solche ist offensichtlich überhaupt nicht „am Radar“ der Betriebe.
- → Die Rekrutierung von geeigneten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt ist keine hinreichende und gangbare Lösung für die Betriebe.
- → Wie auch empirische Studien gezeigt haben, ist die Rekrutierung von Fachkräften über die Arbeitsmärkte zudem mit insgesamt höheren Kosten für die Unternehmen verbunden.

*Zitate aus den Interviews:*

- → „Als Ausbildungsverantwortlicher hat man da momentan eine einfache Situation: Es gibt keine Alternative [zur Lehrlingsausbildung]. … Wenn wir das nicht machen, was sollen wir dann machen?“
- → „Die Lehrausbildung ist nicht wirklich ersetzbar …“
- → „Also die Lehrlingsausbildung ist ein Erfolgskonzept, und ich würde jetzt nicht sagen, aus irgendwelchen banalen Gründen: Das machen wir jetzt anders oder das schaffen wir ab, das brauchen wir nicht mehr …“
- → „Wir können heute sagen, … ohne die Lehrausbildung wäre ein Betrieb in dieser Form … nicht möglich, wäre das Wachstum nicht möglich gewesen und da kann man vielleicht auch ein bisschen mit Stolz sagen aus Sicht der Lehrlingsausbildung wäre das Unternehmen nicht da, wo es ist.“
- → „Wir haben das Szenario „Erosion der Lehre“ eigentlich nicht am Schirm … Wenn die Lehre komplett wegbrechen würde, so würden wir das massiv spüren. Nicht nur, weil der schulische Teil wegfällt, sondern auch der praktische Teil in der Bauakademie, der auch nicht zu unterschätzen ist. Dort bekommen die Jugendlichen sehr viele Dinge mit, und das ist eine sehr gute Ausbildung dort.“
- → „Absolventen von Universitäten und Hochschulen wollen halt nicht an der Anlage arbeiten, die wollen nicht im 3-Schichtbetrieb arbeiten … und das müssen sie ja auch nicht, weil sie andere Jobs bekommen.“
- → „Die Lehre bringt ihnen Grundlagen bei, die sie echt im Beruf, im echten Tun draußen brauchen. Wenn ich jetzt von der HTL komme, da haben sie auch ein bisschen so eine praktische Ausbildung, aber in Wahrheit ist der Schwerpunkt dort schon ganz woanders. Wenn jetzt ein HTLer kommt, und ich vergleiche ihn mit einem Polier, der sehr viel theoretische Ausbildung schon dazu gemacht hat, dann wird ihm der Polier immer überlegen sein.“

***These/Statement 2:***

***„Die Rahmenbedingungen der Ausbildungstätigkeit haben sich insgesamt verändert“***

*Ergebnisse aus den Interviews:*

- → In nahezu allen der geführten Gespräche mit Personalverantwortlichen werden Probleme bei der Rekrutierung geeigneter Jugendlicher genannt, die sich aus Sicht der Befragten die letzten zehn bis 20 Jahre verschärft haben.

→ Insbesondere gewisse grundlegende Fertigkeiten wie etwa im Bereich der Mathematik oder aber auch allgemeine handwerkliche Fähigkeiten werden teilweise kritisch bewertet.

→ In einem Interview ist berichtet worden, dass als Reaktion auf diese Herausforderungen eine eigene Lehrwerkstatt gegründet worden ist.

→ Trotz dieses gestiegenen Aufwands wird weiterhin bewusst an der Ausbildung von Lehrlingen festgehalten.

*Zitate aus den Interviews*:

→ „Wenn man das Niveau der Kandidaten ansieht, so stellen wir jetzt über viele Jahre ein leicht sinkendes Niveau fest im Bereich Mathematik und sinnerfassendes Lesen fest."

→ „Die Intensität an Nachhilfe und an Themen die wir als Firma jetzt investieren müssen, die hat schon massiv zugenommen. … Speziell bei Berufen, die noch etwas mehr theoretischen Hintergrund brauchen, wie Elektrotechniker, haben wir massive Probleme."

→ „Also, das, was wir klar merken, ist: die vier Jahre (wir haben so gut wie nur vierjährige Lehrberufe), das reicht nicht. Also das ist eigentlich unser Hauptproblem. Für die wirklich Talentierten, also den oberen Durchschnitt: Für die reicht's. Aber beim guten Rest, den wir ja auch brauchen und die wahrscheinlich von den Grundskills ja nicht viel schlechter sind, für die reicht's nicht mehr."

→ „Den Mehraufwand [in der aktuellen Lehrlingsausbildung] kann man nicht wirklich monetär bewerten. Es ist eher der persönliche Aufwand und das notwendige Engagement, was hier ins Gewicht fällt. Wenn bspw. eine zusätzliche Berufsmesse besucht wird, so werden diese Kosten nicht hinterfragt – das Gesamtpaket ist wichtig. Wir haben z.B. jetzt auch einen Tag der offenen Tür gemacht; da war nie die Frage „Was kostet das jetzt?"

***These/Statement 3: „Es ist allgemein schwieriger geworden, geeignete Jugendliche zu finden"***

*Ergebnisse aus den Interviews:*

→ Auch dieses Faktum wurde in nahezu allen Interviews zumindest am Rande erwähnt.

→ Die zunehmenden Schwierigkeiten zeigen sich auch daran, dass sich die Jugendlichen vor zehn bis 20 Jahren noch oftmals selbst/eigeninitiativ für eine Lehrstelle beworben haben. Heute müssen Unternehmen viel offensiver rekrutieren und bei der Suche stärker aktiv werden.

→ Teil des Problems sind klarerweise bestimmte demografische Entwicklungen, die auch von den Unternehmen verspürt werden.

*Zitate aus den Interviews:*

→ „Wir müssen jedoch von Jahr zu Jahr viel mehr Anstrengungen unternehmen und mehr ins Recruiting investieren, damit wir die geeigneten Jugendlichen bekommen, die wir gerne hätten."

→ „Die Probleme bei den Eingangsqualifikationen hängen aber auch mit den demografischen Entwicklungen zusammen: Es ist eben ein Unterschied, ob ich aus 200 oder aus 100 Bewerbungen auswählen kann."

→ „Da wo man früher schnell hat drübergehen können, da fehlen jetzt einfach die Grundlagen."

→ „Einen freigestellten Ausbilder gibt es seit dem Jahr 2008, weil ab da Schwierigkeiten bei der Rekrutierung begonnen haben und die Jugendlichen sich nicht mehr von alleine beworben haben, wie dies früher üblich war. Diese Selbstbewerbungen haben sukzessive nachgelassen, wonach das Management gesagt hat: 'OK, jetzt ist der Punkt da, wo die Leute nicht mehr von alleine kommen, wir müssen was tun.'"

→ „Schulzeugnisse haben … für uns nicht mehr die Bedeutung, die sie früher einmal hatten bzw. sind nicht mehr wirklich aussagekräftig. Stattdessen macht man mit den Bewerbern Probezeiten aus, um festzustellen, ob es passt oder nicht."

***These/Statement 4: „Die aktuellen Probleme innerhalb der Lehrlingsausbildung sind NICHT auf die bestehenden Förder- und Unterstützungsstrukturen zurückzuführen."***

*Ergebnisse aus den Interviews:*

- → Alle der befragten Unternehmen sind sowohl mit den finanziellen als auch den institutionellen Unterstützungsmaßnahmen, die derzeit im Rahmen der heimischen Lehrlingsausbildung eingesetzt werden, überaus zufrieden. In keinem der Interviews wurden diesbezüglich Kritik oder spezifische Veränderungswünsche geäußert.
- → In den Gesprächen ist insbesondere auch die Arbeit der Lehrlingsstellen immer wieder als sehr gut und als wertvolle Unterstützung bei der Ausbildungstätigkeit bewertet worden.
- → Auch die finanziellen Förderungen sind für die Betriebe ein starker Anreiz, um trotz größer werdender Herausforderungen weiterhin gezielt eigene Fachkräfte für das Unternehmen auszubilden.

*Zitate aus den Interviews:*

- → „Also, was natürlich hilfreich ist, sind die Förderungen, die wir kriegen. Da brauchen wir gar nicht reden, das ist ein großer Anreiz für … alle Unternehmen, das ist ganz klar, weil damit haben wir auch intern natürlich die Argumentation, zu sagen, wir schauen auch, wenn du im ersten Lehrjahr mehr investierst, auf dem zweiten kann er eh schon sehr gut mitarbeiten. Da werden dir sozusagen deine Aufwendungen, die Kosten, die du hast, zumindest teilweise oder zu einem guten Teil refundiert. Also das ist einmal für uns einmal ein sehr starkes Argument …"
- → „… wo man gut unterstützt werden, sind immer die die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer, also die sind immer sehr kompetent, wenn man irgendwelche Dinge hat, Probleme hat, das funktioniert sehr gut in der Zusammenarbeit. Was auch gut funktioniert, ist von der Wirtschaftskammer selbst zum Beispiel Berufsausbildungsausschuss, den es bei uns gibt, der sich also wirklich mit dem Thema Lehre überbetrieblich in Zusammenarbeit mit den Bauakademien und den Berufsschulen bemüht, da kommen viele Impulse … da kann man sich mit allen Themen hinwenden, die vermitteln dann in der Wirtschaftskammer oder sonst irgendwo, also das ist eine sehr gute Anlaufstelle, die man sehr vermissen würden, wenn wir es nicht hätten."
- → „Finanziell muss ich wirklich sagen: Wenn man einen Lehrling beschäftigt, dass sich ein Unternehmen jetzt glaube ich nicht beschweren kann …"

***These/Statement 5: „Die Suche nach geeigneten Fachkräften in Ländern ohne Lehrlingsausbildung gestaltet sich deutlich schwieriger"***

*Ergebnisse aus den Interviews:*

- → Die Interviews mit auslandsaktiven Unternehmen haben gezeigt, dass an Standorten etwa in China oder den USA dem österreichischen Modell entsprechende Lehrlingsausbildungen aufgebaut worden sind, um den Bedarf an geeigneten Fachkräften decken zu können. Die Arbeitsmärkte ohne Lehrlingsausbildungen sind von der Qualität des Personals einfach zu schwach, um hier ein entsprechendes Angebot an Mitarbeiter*innen stellen zu können.
- → Diese mangelnde Qualität resultiert letztlich auch in diversen anderen Problemen: Eine geringe Qualität in der Arbeitsausführung kann zu Folgeschäden führen, was wiederum in Gewährleistungsansprüchen resultiert. Eine mangelnde Dokumentation der geleisteten Arbeit kann sich ebenfalls negativ auf Gewährleistungsforderungen auswirken etc.
- → Siemens hat von einem eigenen Trainingszentrum in Indien berichtet, an dem innerhalb der letzten fünf Jahre nach österreichischem Vorbild zwischen 4.000 und 5.000 Jugendliche ausgebildet worden sind.
- → Darüber hinaus hat Siemens an einem Standort in Frankreich rund 400 Jugendliche ausgebildet. Diese Jugendlichen werden allerdings nach einem anderen Konzept ausgebildet: Die Lehrlinge sind überwiegend an den Berufsschulen und machen zusätzlich – wie Werkstudierende – einen Ausbildungsteil im Betrieb. Auch in Mexiko wird ein Modell ähnlich dem Werkstudentenmodell umgesetzt.

*Zitate aus den Interviews:*

→ „Wenn wir expandieren wollen – wir sind doch ein sehr technisch getriebenes Unternehmen und bauen ja die Anlagen und alles selber –, dann kommen wir nicht darüber hinweg, in den Ländern, in denen wir produzieren wollen, eine ähnliche [Lehrlings]Ausbildung aufzuziehen. Das Hauptthema in anderen Ländern ist: Das Niveau, das wir an der Anlage haben von unseren Facharbeitern, das bekommen wir vom Markt nicht. Nicht weil die dümmer sind oder was auch immer; sondern das wird bei denen an den Hochschulen und Universitäten unterrichtet und dann diese Absolventen von Hochschulen wirklich an die Anlage zu bekommen, ist nicht möglich."

→ „Für uns ist ein absoluter Standortvorteil das Thema duale Ausbildung. Ich glaube das ist einer der Erfolgsfaktoren. Wir können so an der Basis ausbilden und wir sind sehr flexibel bei den Inhalten, was bei den anderen Ausbildungen und Schulen nicht so ist und das sieht man auch in anderen Ländern. Dementsprechend glaube ich, dass wir das Thema duale Ausbildung nicht zu ersetzen bekommen."

→ „Ein Freund von mir hat damals [in den USA] für eine deutsche Firma da draußen einen neuen Betrieb aufgebaut, und wie funktioniert das dort: Die werden einfach eingeschult auf irgendwelche Handgriffe. Und die Handgriffe die machen sie dann brav, die Mitarbeiter. Aber du kannst ihnen nicht sagen: Geh in die andere Halle rüber, weil die machen ungefähr dasselbe wie du. Der wird sagen: Kann ich nicht, bin ich nicht eingeschult worden. Und das ist schon ein wesentlicher Vorteil, wenn ich jetzt eine wirklich saubere Grundausbildung in einem Fachbereich mache."

***These/Statement 6: „Viele der im öffentlichen Diskurs angerissenen „Lösungsvorschläge" bzw. derzeit schon etablierten Ansätze/Modelle/Initiativen – von der Lehre mit Matura über Teilqualifikation, Studienabbrecher*innen als Quereinsteiger*innen in die Lehre, Kinderwerkstätten etc. – werden als sinnvoll erachtet und auch begrüßt. Man erwartet sich davon aber nicht die durchschlagende Lösung!"***

*Ergebnisse aus den Interviews:*

→ Anlernkräfte als Ersatz für Lehrlinge sind unrealistisch (siehe etwa Beispiel USA).

→ Absolvent*innen vollschulischer Ausbildungen wie BHS oder HTL sind für niederschwelligere Einsätze in der Produktion aufgrund mangelnder Motivation bzw. Bereitschaft für solche beruflichen Einsätze ebenfalls nicht wirklich geeignet (Stichwort „Überqualifikation").

→ Zudem ist zu berücksichtigen, dass selbst bei vielen HTL-Absolvent*innen Aufschulungen notwendig sind; dies wird auch damit begründet, dass die Zahl an Schüler*innen und Absolvent*innen solcher Schultypen „inflationär" zugenommen hat, was auch Auswirkungen auf die Qualität der Absolvent*innen hatte.

→ Auch eine stärkere Ausrichtung der Polytechnischen Schulen in Richtung der Lehrlingsausbildung bzw. eine bessere Vorbereitung der Schüler*innen solcher Schultypen auf eine mögliche Lehre wurde als wünschenswert erwähnt. Allerdings scheitert dies aktuell auch an der schulischen/technischen Ausstattung der PTS.

*Zitate aus den Interviews:*

→ „Die Lehre bringt ihnen Grundlagen bei, die sie echt im Beruf, im echten Tun draußen brauchen. Wenn ich jetzt z.B. von der HTL komme, da haben sie auch ein bissl so eine praktische Ausbildung, aber in Wahrheit ist der Schwerpunkt dort schon ganz woanders. … das Verschränken von Theorie und Praxis … ist in der Lehrausbildung in Österreich perfekt gegeben."

→ „Produktionsbetriebe brauchen mehr Indianer und weniger Häuptlinge. Außerdem muss man aufpassen, dass bei der Diskussion über Lehre mit Matura oder Lehre nach der Matura man nicht die „normale" Lehre an sich als Ausbildungsform unter ihrem Wert schlägt."

→ „Wir waren lange kein großer Vertreter vom Thema Lehre mit Matura, glauben aber inzwischen auch, dass es Sinn macht das zu machen für die High Potentials … Wenn ein junger

Mensch mit 15 arbeiten möchte … und trotzdem schulisch hochtalentiert ist … dann soll er die Matura mitmachen."

→ „Wenn wir uns die HTL-Absolventen anschauen, gibt es einfach Jobs, die machen die nicht. Es wird ein HTL-Absolvent meine Anlagen nicht zusammenbauen, wird nicht auf Montage fahren in diesem Umsatz vielleicht ein bisschen, aber er wird sich immer etwas anderes dann unter Umständen drunter vorstellen … im produktionsnahen Bereich, im Zerspannungstechnikerbereich wird nie ein HTL-Absolvent oder ähnliche … diesen Job in der Schicht machen, das werden sie nicht tun."

→ „In Wien hat es bis vor kurzem eine „Kinderwerkstatt" gegeben, in der schon Kindergartenkinder sich mit handwerklichen Tätigkeiten beschäftigen haben können. Die existiert nicht mehr, da sie zu wenig genutzt worden ist wurde und nicht besser beworben worden ist. Je früher man das handwerkliche Interesse weckt, desto besser. Hier ist Handlungsbedarf."

***These/Statement 7: „Automatisierung/Digitalisierung etc. führt nicht zu einer Erosion der Bedeutung der Lehre als Qualifizierungsschiene… sie verändert zwar Ausbildungsinhalte, mittlere Fachkräfteebene wird aber auch zukünftig das Rückgrat betrieblicher Produktion sein."***

*Ergebnisse aus den Interviews:*

→ Die Digitalisierung wird nicht als Meilenstein-Prozess gesehen, sondern als kontinuierliche Entwicklung. Folge ist jedoch, dass die Anforderungen an die Lehrlingsausbildung steigen; dies kann gerade für kleinere Unternehmen herausfordernd sein.

→ Automatisierung und Digitalisierung ist langfristiger Trend, es wird daher keine spezielle Zunahme erwartet, falls ein „Szenario keine Lehre" eintritt.

→ Der Themenkomplex der Digitalisierung kann mitunter problematisch werden: Ausbildungsberufe müssen natürlich zeitgemäß und aktuell sein; auf der anderen Seite müssen die Berufsbilder aber auch in den Unternehmen vermittelt werden können.

→ Digitalisierung bedeutet auch, dass sich der Verantwortungsbereich einer Fachkraft immer mehr erweitern wird. So berichtet ein Unternehmen davon, dass vor einigen Jahren im Fachbereich Fräsen, Drehen etc. die Ausbildung überaus detailliert gestaltet war und bis zu einem halben Jahr gedauert hat. Heute ist dieser Ausbildungsbereich auch durch die Digitalisierung auf wenige Wochen zusammengeschrumpft, jedoch ergänzt durch zahlreiche Zusatzschulungen und Zusatztrainings im Bereich Digitalisierung und Automatisierung.

→ In Bezug auf die Digitalisierung ist in einem Interview die Idee genannt worden, in Zukunft eine Art Chat-GPT-App bzw. einen virtuellen Ausbilder zu implementieren, dem die Jugendlichen rund um die Uhr Fragen stellen können.

→ Viele Lehrlinge durchlaufen inzwischen Trainings in Bezug auf Cybersecurity; dies auch unabhängig vom Ausbildungsfachbereich.

*Zitate aus den Interviews:*

→ „Digitalisierung ist eine Aufgabe und weniger eine Herausforderung"

→ „Alles kann man ihnen nicht mehr beibringen. Früher hat man gesagt: ein Maurer, was er alles kann. Inzwischen haben wir jetzt den Hochbauer daraus gemacht … und wir haben ihn mit ganz anderen Inhalten befüllt, eben viele digitale Inhalte hineingepackt."

→ „Zum einen „… dass wir in der Lehre eigentlich immer mehr Inhalte bekommen … mit den ganzen Digitalisierungsthemen … wo wir ja Grundsachen als Unternehmen mitgeben müssen. Das nimmt immer mehr Zeit weg und nimmt genau Zeit von den fachlichen und technischen Inhalten. … Aber wir müssen uns dem ganzen auch stellen, und ich glaube wir müssen da auch die Vorteile finden."

→ „Wenn wir das Ganze zu sehr spezialisieren, dann kann es sein, dass manche Unternehmen dann nicht mehr mitkommen. Wenn es zehn verschieden Softwarelösungen gibt, kann ich nicht alle beibringen."

→ „Wir müssen da einfach sicher mehr in diese Richtung denken: Wie können wir ihnen mit Apps etwas vermitteln, wie können wir … direkt übers Handy mit ihnen intensiver kommunizieren, wobei es da natürlich ein paar rechtliche Themen gibt, die man immer wieder aufarbeiten muss."

→ „Wo auch wir in der Pflicht sind: Ihnen den richtigen Umgang mit dieser Digitalisierung beizubringen."

→ „Grad was IT Security angeht, das ist ein Riesenthema, also wir haben mehrere Firmen in unserem Branchenbereich, die in den letzten Jahren gehackt worden sind … also wo man jetzt nicht unbedingt vermutet, dass wahnsinnig viel Geld oder sonst irgendwas zu erpressen ist. Aber das reicht den Leuten schon aus, die das machen und dann muss man die Leute auch so ausbilden."

***These/Statement 8: „Die Lehrlingsausbildung und ihre Anforderungen haben sich stärker individualisiert"***

*Ergebnisse aus den Interviews:*

→ Die Vorstellungen von Ausbildung und Arbeit haben sich teilweise verändert und die Jugendlichen erwarten auch mehr von beiden Bereichen (Stichwort „Candidate Experience").

→ Die Unternehmen müssen die Jugendlichen letztlich „dort abholen, wo sie sind". Diese Intensivierung der Ausbildungstätigkeit ist auch notwendig, um die Lehrlinge (länger) im Unternehmen zu halten. In der Industrie ist die Behaltequote relativ gering; viele Jugendliche wechseln nicht nur das Unternehmen, sondern oftmals auch die Branche.

→ Maßnahmen rund um die Lehrlingsausbildung sind in den letzten Jahren meist intensiviert worden; früher war es möglich, mit einem geringeren Personal- und Investitionsaufwand auszubilden.

*Zitate aus den Interviews:*

→ „Die „Generation Z" hat ganz andere Erwartungshaltungen bezüglich Ausbildung und Arbeit. Früher ging es bei der Ausbildung vor allem um die Vermittlung fachlicher Inhalte. Das hat sich geändert. Die Ausbildung wird immer individueller. Gerade in größeren Betrieben, die in Gruppen ausbilden, kann dies zum Problem werden."

→ „Wichtig ist es auch, die Lehrlingsausbildung für die Jugendlichen im Betrieb attraktiv zu gestalten. Aus meinen persönlichen Kontakten habe ich gemerkt, dass einige Ausbildungsbetriebe einfach zu wenig engagiert in der Sache sind. Wenn über längere Zeit nur Tätigkeiten zu absolvieren sind, die keinen Spaß machen oder langweilig sind und die ich zu Hause nicht herzeigen kann, so werden die Jugendlichen auch entsprechend demotiviert. Gerade auch zu Beginn der Ausbildung müssen gewisse Freiräume geschaffen werden, wo sich der Lehrling selber verwirklichen kann. Dieses „onboarding" ist bei der Lehrlingsausbildung ein ganz ein heikles Thema, dass man von Beginn weg versucht, solche Freiräume bzw. „Highlights" zu schaffen. Das sind die Hausaufgaben für die ausbildenden Unternehmen."

→ „Das „onboarding" wenn man so sagen will von 15-Jährigen ins Arbeitsleben hat sich sicher etwas komplexer gestaltet als wie es vor 20 Jahren war."

***These/Statement 9: „Das Ausmaß der handwerklichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Jugendlichen hat sich verändert bzw. es zeigt sich ein Stadt-Land-Gefälle"***

*Ergebnisse aus den Interviews:*

→ Aus Sicht einiger Interviewpartner scheinen sich die handwerklichen Fähigkeiten von Jugendlichen allgemein tendenziell verringert zu haben.

→ In der Thematik zeigen sich jedoch offensichtlich auch Unterschiede zwischen ländlichen und städtischen Regionen: So ist die Nähe bzw. die Affinität der Jugendlichen zu handwerklichen Tätigkeiten außerhalb städtischer Zentren offensichtlich noch größer. Im ländlichen Raum sind zudem meist weniger Unternehmen „in Konkurrenz" um – eine auch demografisch bedingt geringer werdende Anzahl – geeignete Jugendliche.

*Zitate aus den Interviews:*

→ „Was wir natürlich auch ganz massiv merken, ist, dass dieses grundsätzliche handwerkliche Geschick, diese Feinmotorik bei Jugendlichen – aus meiner Sicht – … nicht in dem Ausmaß geschult herüberkommt beim 14-Jährigen als wie wir es vielleicht vor zehn oder 15 Jahren gewohnt waren."

→ „Viele wachsen in einer Wohnung auf, die haben gar nicht die Möglichkeit, da irgendetwas handwerklich zu tun, irgendwie an einem Moped herumzuschrauben. … Darum sind wir natürlich alle ganz heiß auf Absolventen von einer landwirtschaftlichen Schule, weil da sind die meisten aus irgendeinem Gewerbebetrieb oder handwerklichem Betrieb bzw. Bauernhof, und die können sehr wohl noch arbeiten, die können mit sämtlichen Maschinen umgehen …"

→ „Was uns fast noch mehr Mühen macht, ist, dass das Handwerkliche … die handwerklichen Backgrounds extrem zurückgehen. Und da merken wir jetzt auch den Unterschied von Ballungszentren … da sind die Probleme noch größer als im ländlichen Bereich. Wenn wir Kandidaten und Kandidatinnen aus dem ländlichen Bereich bekommen ist das wieder meistens besser."

***These/Statement 10: „Es ist notwendig, die Karrierechancen mit Lehrabschluss in der Gesellschaft und auch für die Jugendlichen deutlicher sichtbar zu machen und so auch das Image weiter zu steigern"***

*Ergebnisse aus den Interviews:*

→ Die Karrieremöglichkeiten mit einem Lehrabschluss sind offensichtlich besser geworden: Früher gab es viel mehr Facharbeiter*innen mit einem solchen Abschluss in den Unternehmen, wodurch die Konkurrenz entsprechend groß war. Heute stellt sich die Situation anders dar: (Stellvertretende) Abteilungsleiter*innen in der Produktion mit einem Lehrabschluss sind keine Seltenheit.

→ Insgesamt ist das Image der Lehre sowohl bei den Jugendlichen als auch den Eltern in den letzten Jahren offensichtlich wieder gestiegen, wobei dieses Image auch von der Branche abhängig ist. Das Baugewerbe bspw. hat diesbezüglich immer noch mit gewissen Problemen zu kämpfen.

→ Aber auch die Unternehmen können durch qualitativ hochwertige Lehrlingsausbildung einen Beitrag zur Imagesteigerung leisten. Gerade in ländlichen Gebieten sind es oftmals regional gut vernetzte und bereits längerfristig etablierte (Familien-)Betriebe, die sich auch über ihre Lehrausbildung einen Namen gemacht haben und beim Wettbewerb um Fachkräfte im Vorteil sind. Diese immateriellen Aspekte der Ausbildungstätigkeit sind nicht zu unterschätzen.

→ Die Qualität des Berufsorientierungsunterrichts ist aus Sicht einiger Befragter nicht ausreichend und umfassend genug und „vernachlässigt" tendenziell das Thema Lehrlingsausbildung.

*Zitate aus den Interviews:*

→ „Das Aufzeigen von Karrieremöglichkeiten, die Entwicklung eines Karriereplans für Lehranfänger ist wichtig; an den höheren Schulen ist dies Gang und gäbe."

→ „Das Aufzeigen von Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten über eine Lehrlingsausbildung sollte man auch bei der Werbung für diese Ausbildungsform unbedingt berücksichtigen."

→ „Den Sprung „mit der Lehre zum Facharbeiter" – das ist etwas, was uns zum Beispiel die höheren Schulen oder die Universitäten eh schon jahrelang vortanzen. Was wir als Betriebe aber glaube ich noch nicht richtig verstanden haben. Wir haben in unserem Betrieb daher dieses Thema „Perspektiven für die Zukunft" aufgenommen. Wenn sie mit einem Kind an einer höheren Schule anheuern, dann sagen die „Ja, wenn du diese Matura hast, dann

kannst du A, B, C, D machen, die nehmen dich mit Handkuss“. Genauso bei jedem Studium. Die zeigen dir fünf, sechs verschiedene Möglichkeiten auf, was du nachher machen kannst.“

→ „Es gibt ja in der Bauwirtschaft dieses Bild der Karriereleiter … das Plakat gibt es schon lange. Aber wir haben halt versucht, vom Plakat zur echten Leiter zu kommen, das heißt: Aufzeigen, wie kletterst du von Sprosse zu Sprosse. Das klingt so banal, aber das ist eigentlich ein wesentlicher Schritt, dass jede Sprosse angreifbar wird. “

→ „In der Mittelschule beziehungsweise auch in der AHS-Unterstufe, die diesen [Berufsorientierungsunterricht] Auftrag wahrnimmt, wird heute in der Praxis einfach nicht gemacht. Es findet unserer Meinung nach eine Schulorientierung und nicht eine Berufsorientierung statt, sprich die Schulen werden gut vorgestellt und die Lehre ist so das Randthema.“

→ „ … aber es ist generell in höheren Schulen, also Gymnasien, existiert das nicht richtig beziehungsweise es ist schwer, wenn das von Leuten gemacht werden, die selber nur Gymnasium und Studium können, weil was sollen die Lehrer denn dann sagen, den Weg, den ich gemacht habe, bei der war blöd, nein, das ist der beste Weg, den es gibt …“

# 6 Fazit und Handlungsempfehlungen

→ Die Lehre kann nicht wirklich ersetzt werden, die Unternehmen – insbesondere der Industrie – sind auf diese Ausbildungsschiene angewiesen. Dies zeigen auch die Erfahrungen an Auslandsstandorten, an denen in den meisten Fällen der heimischen Lehrlingsausbildung ähnliche Strukturen implementiert werden müssen, um vor Ort den Bedarf an geeigneten Fachkräften decken zu können.

→ Die Lehre ist – nach dem Trend zur Akademisierung der vergangenen zwei Jahrzehnte – aktuell wieder stärker im Trend und hat laut Auskunft der befragten Betriebe an Attraktivität gewonnen. Diese gesellschaftliche Dynamik sollte genutzt werden, um die Lehrlingsausbildung und ihr Image weiter zu bewerben und zu stärken – siehe bspw. *Themenbereich „Green Transition"!*

→ Neben der Bewerbung der Attraktivität der Lehre als wichtige und eigenständige Ausbildung sollten dabei auch verstärkt die vielfältigen Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten in den Fokus gerückt werden. *Stichwort: Im Jahr 2023 hatte laut Mikrozensus der Statistik Austria ein Fünftel der heimischen Führungskräfte als höchsten formalen Bildungsabschluss einen Lehrabschluss.*

→ Die bestehenden finanziellen und institutionellen Unterstützungsstrukturen insbesondere von Seiten der Wirtschaftskammer werden von den Industriebetrieben durchweg als sehr gut eingeschätzt. Aufgrund der gestiegenen Herausforderungen bei der Ausbildung von Lehrlingen benötigen die Unternehmen dennoch darüber hinausreichende Unterstützung. So stellt bspw. eine Verlängerung des ersten Ausbildungsjahres eine Option dar, um diese Herausforderungen besser meistern zu können.

→ Eine wichtige Frage in diesem Zusammenhang ist auch, wie Schulabbrecher*innen besser als bisher in die Lehrlingsausbildung integriert werden könnten. Hier ist aus Sicht der Betriebe ein besserer Austausch – möglicherweise in Form eines institutionalisierten Kontaktforums – anzustreben.

→ Der Berufsschulunterricht ist verbesserungs- und ausbaufähig und muss die Lehrlingsausbildung als Option, sich zu einer gut und umfassend geschulten Fachkraft ausbilden zu lassen, zukünftig noch stärker berücksichtigen. Auch dabei kann auf die zahlreichen Beschäftigungs-, Weiterbildungs- und Karriereoptionen im Rahmen dieser Ausbildungsroute verwiesen werden.

→ Die aktuell offensichtlich schwächeren Eingangsqualifikationen vieler Bewerber*innen erfordern von den Betrieben insbesondere im ersten Lehrjahr deutlich mehr Aufwand in der Ausbildungstätigkeit. Dieser Mehraufwand ist zwar augenblicklich noch zu bewältigen; dennoch stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob ein voraussetzungsloser Zugang zur Lehrlingsausbildung weiterhin noch machbar ist.

→ Eine auch für Österreich interessante Option ist diesbezüglich das in der Schweiz in verschiedenen Ausbildungsberufen implementierte „Basislehrjahr“. Das erste Lehrjahr wird dabei in einem Ausbildungszentrum absolviert, parallel erfolgt an zwei Arbeitstagen ein Besuch der Berufsschule. Neben fachspezifischen Inhalten werden auch Sozial- und Selbstkompetenzen vermittelt. Die weiteren Lehrjahre werden dann in einem Lehrbetrieb absolviert. Durch die schrittweise Einführung in die Arbeitswelt wird den Lernenden der Übertritt vom Schul- in den Berufsalltag erleichtert, sie werden mit den Grundkompetenzen ausgestattet und auf den produktiven Einsatz im Lehrbetrieb vorbereitet. Die Lehrbetriebe werden dadurch von der zeit- und kostenintensiven Berufseinführung entlastet.

→ Das ebenfalls in der Schweizer Industrie übliche Modell der „Ausbildungs- bzw. Lehrbetriebsverbünde“ sollte auch für die heimische Lehrlingsausbildung der Branche zu einem stärkeren Thema werden. In diesem Modell erfolgt die Ausbildung von Lehrlingen in selbständigen Vereinen oder Stiftungen. Diese übernehmen die Auswahl der Lernenden, sind Lehrvertragspartner, betreiben Lehrwerkstätten für die Grundbildung im Rahmen von Basislehrjahren, vermitteln die Lehrlinge anschließend für kürzere oder längere Einsätze an Unternehmen und betreuen sie während der ganzen Lehre.

→ Unternehmen plädieren zudem für eine gewisse „Flexibilisierung“ des Grundmodells der Lehre: Optionen und Bedarf gäbe es für eine Lehre in Teilzeitform sowie eine für den zweiten Bildungsweg.

→ Die handwerklichen Fähigkeiten der Jugendlichen – insbesondere in den urbanen Zentren – sind laut der Auskunft einiger Interviewpartner*innen nicht mehr auf dem Stand wie noch vor ein oder zwei Dekaden. Aus diesem Grund wäre die Einrichtung bspw. von Kinderwerkstätten, in denen Kinder bereits im Kindergartenalter an handwerkliche Tätigkeiten herangeführt werden können, ein sehr wichtiger Schritt. Auch aufsuchende Angebote etwa für Kindergärten und Volksschulen sind in diesem Zusammenhang von Interesse: Je früher man Kinder und Jugendliche diesbezüglich erreichen kann, desto erfolgversprechender sind solche Maßnahmen.

# 7 Literatur

Berth, Rhandi; Dresser, Laura; Ubert, Emanuel: Moving Apprenticeship into Manufacturings's Future, Industrial Manufacturing Technician, University of Wisconsin-Madison, Februar 2017.

Beyer, Kristin: Zukunft der Berufsausbildung, DGFP-Praxispapiere, Studien 02/2015, Düsseldorf, 2015.

Buchmann, Manuel; Wunsch, Conny: Der Zusammenhang zwischen demografischem Wandel und Fachkräftemangel. Auswertung einer Unternehmensbefragung, Februar 2019.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Exzellenz fördern. Berufsbildung stärken. Wie die InnoVET-Projekte die berufliche Bildung in Deutschland voranbringen, Bonn, Mai 2021.

CEDEFOP/OECD (Hrsg.): The next steps for apprenticeship, Luxemburg, 2021.

Couldrey, Margo; Loveder, Phil: The future of Australian apprenticeships, Report of the stakeholder forum, Canberra, Oktober 2016.

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung, Düsseldorf, 2015.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (Hrsg.): Einstiegsqualifizierung mit IHK-Zertifikat. Azubi auf Probe, Berlin, Dezember 2022.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (Hrsg.): Fachkräfteengpässe schon über Vorkrisenniveau. DIHK-Report Fachkräfte 2021, Berlin, November 2021.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (Hrsg.): Ausbildung 2019. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin, August 2019.

Dornmayr, Helmut: Lehrlingsausbildung im Überblick 2023. Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 217, Wien, 2023.

Dornmayr, Helmut; Rechberger, Marlis: Fachkräfteradar 2020; ibw-Forschungsbericht Nr. 204, Wien 2020.

Ebbinghaus, Margit: Gibt es für Betriebe (k)eine Alternative zur eigenen Ausbildung? Ergebnisse einer Befragung von Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben zu zehn dualen Ausbildungsberufen, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2018.

Ebbinghaus, Margit; Bahl, Anke; Flemming, Simone; Gei, Julia; Hucker, Tobias: Rekrutierung von Auszubildenden. Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, Mai 2017.

Euler, Dieter; Severing, Eckart: Berufsbildung für eine digitale Arbeitswelt. Fakten, Gestaltungsfelder, offene Fragen, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, März 2019.

Eurofound (Hrsg.): Adaptation of national apprenticeship systems to advanced manufacturing, Luxemburg, 2018.

Eurofound (Hrsg.): Company initiatives to align apprenticeships to advanced manufacturing, Luxemburg, 2019a.

Eurofound (Hrsg.): The future of manufacturing in Europe, Luxemburg, 2019b.

Grollmann, Philipp; Blöchle, Sara-Julia; Jansen, Anika; Baues, Patrick: Duale Ausbildung als betriebliche Strategie der Fachkräftesicherung – Fallstudien zu Motivation und Organisation im internationalen Vergleich. Abschlussbericht, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, Dezember 2018.

Industriellenvereinigung Steiermark; WKO Steiermark (Hrsg.): Anforderungen an EinsteigerInnen in die berufliche Bildung. Gefragte Kompetenzen und Qualifikationen zu Ausbildungsbeginn aus Sicht steirischer Unternehmen, Graz, 2017.

Klee, Günther; Kleimann, Rolf: Veränderungen des betrieblichen Ausbildungsverhaltens im Zusammenhang mit strukturellen Veränderungen und der Corona-Pandemie. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, IAW Kurzbericht Nr. 1/2021, Tübingen, 2021.

Langenkamp, Karin; Linten, Markus: Industrie 4.0 – Wirtschaft 4.0 – Berufsbildung 4.0, Auswahlbiografie, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, Mai 2020.

Mohr, Sabine; Troltsch, Klaus; Gerhards, Christian: Rückzug von Betrieben aus der beruflichen Ausbildung: Gründe und Muster, BIBB Report 4/2015, Bonn, 2015.

Smith, Erika: Apprenticeships and 'future work': are we ready? erschienen in: International Journal of Training and Development, Jänner 2019.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (Hrsg.): Fachkräftemangel in der Schweiz. Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage, Bern, 2016.

Statistik Austria (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung 2005, Wien, 2008.

Statistik Austria (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung 2010, Wien, 2013.

Statistik Austria (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung 2015, Wien, 2018.

Statistik Austria (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung 2020, Wien, 2023.

The Council of State Governments (Hrsg.): The Future of Apprenticeship: Inclusion, Expansion, and the Post-Pandemic World of Work, Lexington, September 2021.

Zentrum für berufliche Weiterbildung (ZBW) (Hrsg.): Basislehrjahr ICT. Gemeinsam einen Schritt in die Zukunft, Kurzinformation, St. Gallen, o. D.

Ziegler, Birgit; Tenberg, Ralf (Hrsg.): Berufsbildung 4.0. Steht die berufliche Bildung vor einem Umbruch? Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2020.

# 8 Anhang: Gesprächsleitfaden

## 1. ***Trends in der Lehrlingsausbildung im Unternehmen während der letzten 10 Jahre***

→ Wie haben sich die Lehrlingszahlen in diesem Zeitraum (nach Berufsgruppen?) verändert?
→ Wie haben sich die Eingangsqualifikationen der BeweberInnen in diesem Zeitraum verändert?
→ Hat sich in der letzten Dekade das Ausmaß der betrieblichen Ausbildungsinvestitionen verändert?
→ Haben sich die Übernahmequoten von LehrabsolventInnen im Betrieb verändert?
→ Kann man Gründe für diese Veränderungen bzw. Trends ausmachen?

## 2. ***Aktuelle Bedeutung der Lehre für das Unternehmen***

→ Wie viele Lehrlinge werden aktuell im Betrieb ausgebildet? Ist eine Differenzierung nach Berufsgruppen möglich?
→ Wie hoch ist der Anteil der Lehrlinge an den Fachkräften zurzeit insgesamt? Ist eine Differenzierung nach Berufsgruppen möglich?
→ Wie schätzen Sie die Kosten-Nutzen-Relation der Ausbildungstätigkeit ein? Ist eine Differenzierung nach Berufsgruppen möglich?
→ Welchen allgemeinen Stellenwert hat die Lehrlingsausbildung im Unternehmen?
→ Wird die Lehre in allen Arbeitsbereichen im Unternehmen eingesetzt oder nur in bestimmten Beschäftigungssegmenten? Falls letzteres zutrifft: Um welche Unternehmens- bzw. Einsatzbereiche handelt es sich dabei?

Je nach idealtypischer Konstellation, der das Industrieunternehmen zugeordnet werden kann, schließt sich hier ein kurzer Frageblock an, der speziell darauf eingeht:

**TYP A:** Lehrbetriebe, die trotz tw. „widriger Settings“ weiter (und ggf. verstärkt) auf die betriebliche Ausbildung setzen:

→ Wie reagiert das Unternehmen auf die Probleme in Zusammenhang mit der Lehrlingsausbildung (Demografie, Eingangsqualifikationen etc.)?
→ Weshalb wird trotz dieser Probleme weiterhin an der Lehrlingsausbildung festgehalten? Bestehen keine Alternativen bzw. Möglichkeiten der Substituierung? Falls nein: Wieso nicht?
→ Ist die Rekrutierung von geeigneten Fachkräften am Arbeitsmarkt nicht (in ausreichender Zahl) möglich?

**TYP B:** Unternehmen, die die betriebliche Ausbildung/Lehre beendet bzw. deutlich reduziert haben

→ Aus welchen Gründen werden im Betrieb aktuell weniger Lehrlinge als bislang ausgebildet?
→ Wie wird der Fachkräftebedarf im Unternehmen stattdessen gedeckt?
→ Können andere Qualifizierungsschienen wie etwa die BMHS die betriebliche Ausbildung ersetzen (Stichwort: Substituierbarkeit der Lehre)? Was konkret sind die Alternativen?

**TYP C:** Internationale Konzerne

→ Sehen Sie die Ausbildung von Lehrlingen als Standortvorteil in Österreich?
→ Wie gestaltet sich die Situation in Ländern, in denen keine vergleichbare Lehrlingsausbildung stattfindet? Wie wird der Fachkräftebedarf in diesen Ländern gedeckt?
→ Wären solche Alternativen auch für die Industrie in Österreich realistisch bzw. umsetzbar? Wären solche Alternativen für Österreich sinnvoll?

## 3. *Erwartbare Megatrends*

→ Wie sehen Sie den zukünftigen Stellenwert der Lehrlingsausbildung für die Sicherung des betrieblichen Fachkräftebedarfs im Unternehmen bzw. in der Industriebranche?
→ Können Sie Gründe für diese zu erwartenden Entwicklungen ausmachen (Demografie, Attraktivität der Lehre etc.)?
→ Welche Rolle spielt die Technologisierung bzw. Digitalisierung in Bezug auf die Fachkräfte in der Industrie (Kompetenzen, Arbeitsaufgaben etc.)? Welche Folgen ergeben sich dadurch für die Lehrlingsausbildung?

## 4. *Szenario „Erosion der Lehre“*

→ Welche AbsolventInnen (BMHS, Hochschule) sind aus Ihrer Sicht als „Ersatz“ für Lehrlinge geeignet?
→ Wo sehen Sie mögliche Problemfelder in diesem Zusammenhang (Rekrutierungsschwierigkeiten, Einschulungs- und Suchkosten etc.)?
→ Könnten verstärkte Investitionen (bspw. in betriebliche Weiterbildung, Technologisierung etc.) einen Lehrlingsrückgang ausgleichen?
→ Wie schätzen Sie mögliche Auswirkungen einer Substituierung auf das Unternehmen ein (Qualifikationsstruktur, Einstiegslöhne, Beschäftigtenumschlag, Arbeitsproduktivität, Verlagerung von Produktionsstandorten etc.)?
→ Wie rasch würden sich aus Ihrer Sicht diese Effekte zeigen? Sind diese monetär bewertbar?
→ Welche Unterstützung/Maßnahmen von Seiten der politischen und sozialpartnerschaftlichen AkteurInnen werden aus Ihrer Sicht benötigt, um auch weiterhin in der Lehrlingsausbildung aktiv zu bleiben?

## 5. *Strukturdaten*

→ Wie viele MitarbeiterInnen sind in Ihrem Unternehmen aktuell in etwa beschäftigt? Differenzierung Inland – Ausland?
→ Wie sieht die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten differenziert nach Qualifikationsniveaus in Ihrem Unternehmen aus? Differenzierung Inland – Ausland?
→ Über wie viele Produktionsstandorte im In- und Ausland verfügt Ihr Betrieb?
→ Falls es Produktionsstandorte im Ausland gibt: Wie würden Sie die Bedeutung dieser Standorte für die Produktionsprozesse und den Beschäftigtenumfang bewerten?
→ Branche
→ Grad an Internationalisierung der Produktion