ibw-Forschungsbericht Nr. 224

Volkswirtschaftlicher Nutzen der Lehrlingsausbildung

Kurt Schmid
Alexander Petanovitsch

ibw
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Impressum

Volkswirtschaftlicher Nutzen der Lehrlingsausbildung
ibw-Forschungsbericht Nr. 224, Wien 2025
Kurt Schmid, Alexander Petanovitsch
ISBN 978-3-903520-22-6

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

Foto (Titelseite):
© Romolo Tavani – stock.adobe.com

Kontakt:
schmid@ibw.at

Diese Studie wurde durchgeführt im Auftrag der

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Inhalt

1 Executive Summary 5
2 Studienaufriss 11
3 Modellierung von (volkswirtschaftlichen) Nutzeneffekten der Lehre 14
3.1 Öffentliche Ersparnis 14
3.1.1 Öffentliche Bildungsausgaben & Lehrstellenförderungen 14
3.1.2 Öffentliche Einnahmen: Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge seitens der Lehrlinge 15
3.1.3 ÜBA 16
3.1.4 Saldo: „Einsparungen“ der öffentlichen Hand durch die Lehre 16
3.2 PPP-Governance der Lehrlingsausbildung 17
3.2.1 Beitrag der WKO für ihre Leistungen in der Lehre (im Rahmen ihres übertragenen Wirkungsbereichs sowie seitens der Lehrlingsstellen). 18
3.2.2 Beitrag der AK 18
3.2.3 Ausgaben der öffentlichen Hand für die Governance und Verwaltung der dualen Berufsbildung im Vergleich zur vollzeitschulischen Berufsbildung (BMHS) 18
3.3 Idealtypische Ausbildungskosten für eine Fachkraft 21
3.4 Rekrutierungskosten für eine Fachkraft 22
3.5 Arbeitsmarktpassung und Übertritte von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt 23
3.5.1 Internationale Vergleiche zur (Jugend)Arbeitslosigkeit 24
3.5.2 Fiskalische Kosten höherer Arbeitslosigkeit: Szenarien 26
3.5.3 Übergang in den Arbeitsmarkt 28
3.5.4 Erwerbsbeteiligung 31
3.5.5 Beschäftigtenumschläge 34
3.6 Zugang zur Selbstständigkeit 39
3.7 Ausbildungstypische Lebenseinkommen 40
3.8 Produktqualität 47
3.9 Regionale Effekte 48
4 Ergebnisse aus der ibw-WKO-Unternehmensbefragung 52
4.1 Befragungsdesign 52
4.2 Ergebnisse der Online-Befragung zum Nutzen der Lehre 53
4.2.1 Qualifikationsstruktur der Beschäftigten & Bedeutung der Lehre 53
4.2.2 Ausbildungsmotive 57
4.2.3 Zentrale Aspekte der aktuellen Lehrlingsausbildung 57
4.2.4 Lehrbetriebsförderung 59
4.2.5 Lehrlingsausbildung: Arbeitsproduktivität 62
4.2.6 Lehrlingsausbildung und eigene Lehrwerkstätten 63
4.2.7 Übernahme und betrieblicher Verbleib selbst ausgebildeter Lehrlinge 64
4.2.8 Investitionen durch die Lehrbetriebe 65
4.2.9 „Ehemalige“ Lehrbetriebe 66
4.2.10 Betriebe ohne jegliche Erfahrung in der Lehrlingsausbildung 67
4.2.11 Zur Bedeutung der Lehre – Szenario „es gäbe keine Lehre mehr“ 68
4.2.12 Engagement der Firmen in der Berufsorientierung 70

4.2.13 Personal-/Fachkräfterekrutierung 71
4.2.14 Lehrlingsausbildung und Personal-/Fachkräfterekrutierung 74

5 Forschungsstand 77

Literatur 86

Anhang I: Zusatzinformationen zu den Schätzmodellen 89

Anhang II: Zusatzinformationen, Tabellen, Grafiken 90

Anhang III: Fragebogen 95

1 Executive Summary

Durchforstet man die **einschlägige (inter)nationale Forschung zum Nutzen der Lehrlingsausbildung,** dann wird schnell klar, wie spärlich eigentlich die empirischen Befunde sind. Zumeist geht es in diesen Studien auch nicht explizit um die Lehrlingsausbildung, sondern um die Berufsbildung generell, d.h. um vollzeitschulische Berufsbildung (ähnlich der österreichischen BMHS). Das spiegelt das Faktum wider, dass die Lehre in den meisten Ländern entweder nicht existiert oder nur von einem kleinen Segment der Jugendlichen durchlaufen wird. Studien mit Fokus auf die Lehre in einem österreichischen (bzw. dem deutschsprachigen Modell folgenden) Verständnis gibt es nur in etwa 30 (aus den DACH-Ländern). Von diesen versucht lediglich eine Makroeffekte der Lehre zu schätzen, konkret den Effekt der Einführung einer Ausbildungsgarantie auf das Wirtschaftswachstum in Deutschland. Alle anderen Studien haben die **Mikroebene der Akteure**, also der Individuen bzw. Betriebe, im Fokus und hier Einkommenseffekte/Bildungsrenditen, Übertrittsdauern von der Ausbildung in den Beruf, Arbeitslosigkeitsrisiko, alternative Rekrutierungskosten sowie als eigener Forschungsstrang die Kosten-Nutzen-Konstellation von Lehrbetrieben. Zumeist zeigen sich positive Effekte der Lehre. Die Einschätzung darüber ist aber insofern auch schwierig, als in den Studien die Lehre zumeist lediglich mit „Nicht-Ausbildung“ (also Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss) verglichen wird. Der relevantere Vergleich mit alternativen berufsbildenden Wegen (wie in Österreich die BMHS bzw. sogar Tertiärbildung) kommt nur ansatzweise vor.

Als Fazit aus dem Literaturreview lässt sich festhalten, dass in den vorliegenden Studien überwiegend Teilaspekte aus Perspektive der Mikroebene (Akteure) behandelt wurden. Vorliegende Studie versucht hier einen Schritt weiterzugehen, indem einerseits der Fokus auf dem expliziten Vergleich der Lehre mit anderen beruflichen (d.h. vollzeitschulischen) Ausbildungsformen der Sekundarstufe II (sowie ggf. auch des Tertiärsektors) gelegt wird und andererseits Themenfelder behandelt werden, die bislang empirisch noch nicht bzw. nur ansatzweise – auch aus einer Perspektive der „Gesamtschau“ – Gegenstand der Forschung waren. In der Studie werden sie thematisch separat behandelt und für das Executive Summary aus Zwecken der Übersichtlichkeit als **Meta-Outcomes im Sinne von „Wirkbündeln“** zusammenfassend dargestellt. Methodisch wurden in den behandelten Themenfeldern eigens konzipierte ibw-Schätzmodelle (basierend auf offiziellen Datenbeständen und Informationen) angewandt. Zudem wurde qualitative Informationen und Einschätzungen zur Lehre sowie zur Relevanz von Fachkräften mit Lehrabschluss für die betrieblichen Produktionsprozesse anhand einer für diese Studie durchgeführten Unternehmensbefragung (n = 2429) ermittelt.

Wirkbündel I: Lehre und Staatshaushalt („Einsparung“ öffentlicher Bildungsausgaben, fiskalische Effekte)

Die **duale Ausbildung ist die kostengünstigste Variante im Berufsbildungssystem**. Die öffentlichen Ausgaben für Berufsschule und Lehrstellenförderung lt. § 19c BAG sind mit aktuell 7.688 Euro pro Lehrling und Jahr in der betrieblichen Ausbildung wesentlich niedriger als für einen Platz in der Überbetrieblichen Ausbildung (für Berufsschule, AMS-Kosten, Landesmittel) mit 23.039 Euro oder für Schulkosten an einer BMS und BHS mit 11.947 Euro.

Darüber hinaus fließen in der betrieblichen Ausbildung pro Lehrling 1.616 Euro an SV-Beiträgen und Lohnsteuer an den Staat zurück. Somit betragen die realen Kosten für die öffentliche Hand knapp 6.700 Euro pro Lehrling und Jahr. Für die ÜBA sowie die vollzeitberuflichen Schulen fallen keine öffentlichen Einnahmen an (da diese Jugendlichen kein Einkommen erzielen) sondern sogar Mehrausgaben aufgrund der Mitversicherung bei den Eltern/Erziehungsberechtigten.

Gäbe es keine Lehrlingsausbildung…

… und würden alle Lehrlinge vollzeitschulisch in einer BMHS unterrichtet werden, dann würden jährliche Mehrkosten für die öffentliche Hand von 372 Mio. Euro anfallen.

… und würden alle Lehrlinge in einer ÜBA unterrichtet werden, dann würden jährliche Mehrkosten für die öffentliche Hand von ~1,13 Mrd. Euro anfallen.

Die **Governance und Administration** der Lehre kann als Paradebeispiel für eine PPP (Public-Private-Partnership) aufgefasst werden, da wesentliche Agenden von den Sozialpartnern und hier wiederum von der Arbeitgeberseite getragen werden. Viele dieser Aufgaben sind sogar im übertragenen Wirkungsbereich angesiedelt[1]. Aus Perspektive öffentlicher Finanzen ergibt sich durch die Übernahme dieser Agenden durch die Sozialpartner ein „Einsparungseffekt" für die öffentliche Hand, die ansonsten diese Aufgaben durchzuführen und somit zu finanzieren hätte.

Hinsichtlich dieser Ausgaben liegen jedoch **keine validen Informationen** vor, weder seitens der Sozialpartner (für die Lehre) noch seitens des Bildungsministeriums (und der Bildungsdirektionen der Länder) für die Berufsschulen sowie im Vergleich dazu für die BMHS (also die vollzeitschulische Berufsbildung). Nur für die Lehrstellenförderung der öffentlichen Hand gibt es jährlich dezidiert ausgewiesen Informationen. Für die Lehrstellenförderung laut § 19c des BAG beträgt das Fördervolumen jährlich rund 260 Mio. Euro – seitens des AMS werden jährlich in etwa 53 Mio. Euro ausgegeben. Aus einer Forschungs- und insbesondere Governanceperspektive gibt es keine laufend und systemisch angelegtes Monitoring über die Treffsicherheit dieser Förderungen, sondern lediglich ad hoc beauftragte Evaluierungen.

Wirkbündel II: Lehre und Wertschöpfung (Beitrag zum BIP, Unternehmensbiografie/-nachfolge, Innovation)

Zum **Effekt der Lehre auf das Wirtschaftswachstum** kann lediglich auf die Ergebnisse der Studie der Bertelsmann-Stiftung für Deutschland verwiesen werden. Sie kommt zu deutlich positiven – insbesondere mittel- und langfristigen – Effekten auf die Volkswirtschaft. Auslöser und Treiber davon ist die Zufuhr zusätzlicher, durch die Lehre/Ausbildungsgarantie qualifizierter Fachkräfte, die mittel- und langfristig sowohl Arbeitsproduktivität als auch Arbeitsnachfrage erhöhen – mit entsprechend positiven Effekten auf (eine sinkende) Arbeitslosenquote sowie erhöhter effektiver Beschäftigung, Erhöhung der unternehmerischen Investitionen und somit des Wirtschaftswachstums. Dieses wirkt sich positiv auf die Haushaltseinkommen aus, regt den privaten Konsum an und führt zu höheren Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträgen[2].

Fasst man die Befunde und Hinweise zum Ausbildungsangebot sowie zur Einschätzung der Unternehmen hinsichtlich der Bedeutung der Fachkräfte mit einem Lehrabschluss für die aktuelle Produktion als auch für das Potenzial zukünftiger betrieblicher Entwicklung zusammen, so kann man durchaus davon ausgehen, dass der **Lehre als Qualifizierungsschiene, als Fachkräftepool und als Rückgrat der betrieblichen Produktion aus regionaler Perspektive** eine eminente Bedeutung zukommt – eine Bedeutung, die noch höher einzustufen ist als für Firmen mit (Haupt)sitz in (Groß)Städten.

Die Lehre hat auch große Bedeutung als Qualifizierungsschiene für die **Selbstständigkeit** und für die Unternehmensnachfolge. Sie ist außerdem wesentliches Qualifizierungspool für Führungspositionen. 30% aller Selbständigen haben eine Lehre als formalen höchsten Bildungsabschluss (jene mit Arbeitnehmer*innen sogar 34%, jene ohne – also Einpersonenunternehmen – 28%). Rund ein Fünftel aller Führungskräfte (nach der ISCO-08-Berufsgruppenzuordnung) haben einen Lehrabschluss als höchste formale Ausbildung.

[1] Als wesentliche Agenden sind unter anderem zu nennen: Akkreditierung von Lehrbetrieben (sogenanntes Feststellungsverfahren), Organisation von Ausbilderkursen, Erstellung von Berufsbildern und Ausbildungsordnungen sowie das gesamte Aufgabenportfolio der regionalen Lehrlingsstellen (bspw. Information und Beratung der Lehrbetriebe und Lehrlinge, Organisation der Lehrabschlussprüfungen, Abwicklung der Lehrbetriebsförderungen).

[2] Zu den konkreten Schätzergebnissen vergleiche die Kurzdarstellung im Anhang.

Wirkbündel III: Lehre und Beschäftigungseffekte (Arbeitsmarktpassung, (Lebens)Einkommen) sowie gesellschaftliche Integration (Jugend-Arbeitslosigkeit)

Aus Perspektive der öffentlichen Hand **wird für eine Fachkraft, die eine vollzeitschulische Ausbildung (BMHS[3]) durchläuft, in etwa das Doppelte ausgegeben als für eine/n Lehrabsolvent*in**. Die **kumulierten Bildungsausgaben** für Fachhochschulabsolvent*innen liegen beim Drei- bis Vierfachen (je nachdem ob Bachelor- oder Master-Abschlüsse betrachtet werden) und jene von Universitäts-Absolvent*innen sogar beim Vier- bis Fünffachen einer Lehrlingsausbildung (würde man die üblicherweise längeren Studiendauern berücksichtigen, dann würden die Unterschiede zur Lehrlingsausbildung noch deutlicher ausfallen). Diese doch sehr beträchtlichen Unterschiede an öffentlichen Bildungsausgaben für die diversen Ausbildungsschienen werfen auch Fragen hinsichtlich der Gerechtigkeit aus einer Gleichheitsperspektive auf.

Für Österreich liegen keine offiziellen Daten zu **Lebenseinkommensprofilen** im Sinne chronologischer biografischer Informationen vor. Als Näherung (und der internationalen Forschungspraxis folgend) wurden daher ausbildungsspezifische Alters-Einkommensprofile (Age-Earnings-Profiles) geschätzt, die auf Einkommensinformationen aus Querschnittsdaten basieren. Es zeigte sich, dass ein Lehrabschluss durchaus die realistische Chance bietet, auch hohe und höchste Einkommenslagen zu erzielen. Und dies über das ganze Erwerbsleben hinweg. „Die Nase vorne“ haben sie in den „frühen“ Erwerbsjahren – im zentralen und insbesondere im späten Erwerbsleben schließen zwar viele Hochschulabsolvent*innen auf bzw. „überholen“, gleichwohl sind bis ins späte Erwerbsleben hinein die Chancen für Personen mit einem Lehrabschluss unvermindert intakt, ebenfalls hohe und höchste Einkommen zu erzielen. Ein Blick auf das absolute Mengengerüst der Einkommensverteilung verdeutlicht Überraschendes: Es gibt rund 200.000 Personen mit Lehrabschluss, die mehr als 3.760 Euro (also Dezil9+) verdienen – bei den Personen mit Tertiärabschluss sind dies rund 300.000. Mit einem Lehrabschluss hat man aus individueller Perspektive somit im Vergleich zu einem Tertiärabschluss eine geringere Wahrscheinlichkeit, ein Top-Einkommen zu erzielen – aufgrund der Größenstruktur der beiden Gruppen gibt es aber in Absolutzahlen annähernd so viele Top-Verdiener*innen unter den Lehrabsolvent*innen als unter den Akademiker*innen[4].

Aus einer international vergleichenden Perspektive zeigt sich, dass Länder mit einer etablierten Lehrlingsausbildung, wie etwa Österreich, zur Gruppe der Staaten zu zählen sind die (deutlich) besser abschneiden, was das strukturelle langfristige Niveau der **(Jugend-)Arbeitslosigkeit** als auch die Sensibilität auf ökonomische Krisen/Schocks betrifft[5]. Eine um 1%punkt höhere Arbeitslosigkeit würde einen fiskalischen Mehraufwand von jährlich etwa 860 Mio. Euro bedeuten. Die fiskalische Bedeutung dieser günstigen Situation kann anhand folgendes Schätzmodells skizziert werden: Würde das übliche Niveau der Arbeitslosigkeit in Österreich beim Vorkrisen-OECD-Schnitt von 7,3% liegen, würde dies einen **finanziellen jährlichen Mehraufwand** (im Vergleich zum österreichischen Vor-Krisenniveau von 4,7%) von 3,6 Mrd. Euro bedeuten. Läge es beim OECD-Peak (14%) würden 13 Mrd. Euro Mehrkosten anfallen und wäre es auf Höhe der „worst countries“ (22%), würden jährlich bis zu 24 Mrd. Euro an Mehrkosten anfallen.

Eine Betrachtung der **qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten im Zeitverlauf** seit dem Jahr 2011 zeigt, dass die Quoten zwar mit einer gewissen Verzögerung der konjunkturellen Entwicklung folgen, sich an ihrer Grundstruktur jedoch wenig ändert. Es ist somit für Jugendliche, deren berufliche **Qualifizierung über die Lehre erfolgt, auch im Zeitverlauf weder eine Besser- noch einen**

[3] Anhand der vorliegenden Informationen zu den Bildungsausgaben kann nicht zwischen Fachschulen (BMS) und den BHS (Berufsbildenden Höheren Schulen) differenziert werden.

[4] Insbesondere wenn man berücksichtigt, dass hier nur die Einkommen der unselbstständig Beschäftigten betrachtet werden.

[5] Selbstredend ist die Lehre nur ein Faktor, der Ausmaß und Dynamik der Arbeitslosigkeit (mit)beeinflusst. Gerade für Länder, deren berufliche Erstqualifizierung prägend von der Lehre getragen ist, kann aber logisch gefolgert werden, dass eben diese Qualifizierungsschiene eine gute Arbeitsmarktpassung gewährleistet, da ja ansonsten die Arbeitslosigkeit strukturell deutlich höher hätte sein müssen.

Schlechterpositionierung im Vergleich zu den anderen Ausbildungsschienen beobachtbar. Auch in Zeiten eines beträchtlichen Wandels des Arbeitsmarktes (Stichworte Automatisierung, Digitalisierung und Wissensgesellschaft) ist demnach die Lehre offensichtlich durchaus und nach wie vor in der Lage, die dafür notwendigen Kompetenzen zu vermitteln, sowohl was deren beruflichen als auch transversalen Zuschnitte betrifft.

Für Österreich gibt es keine empirischen Informationen zur Anzahl der Arbeitgeberwechsel während des bisherigen Berufslebens. Im Mikrozensus (ad-hoc Modul zur AKE) ist jedoch eine Frage enthalten, die als **Indikator für den Beschäftigtenumschlag** genützt werden kann, nämlich die Dauer der Betriebszugehörigkeit („jetzige Arbeit seit“) beim aktuellen Arbeitgeber. Demnach haben – aus Perspektive der aktuellen Beschäftigung – **Erwerbstätige mit einem Lehrabschluss** durchwegs **mit die längsten (durchschnittlichen) Betriebszugehörigkeitsdauern**. Dieses Muster zeigt sich sowohl auf berufsgruppen- als auch branchenspezifischer Ebene und ist somit für die meisten beruflichen Settings beobachtbar. Die berufliche Qualifizierung durch eine Lehrlingsausbildung muss demnach folglich sehr wohl mit einer adäquaten Passung der beruflichen/betrieblichen Kompetenzanforderungen/-nachfrage einhergehen, ansonsten wären deutlich kürzere Zugehörigkeitsdauern – insbesondere im Vergleich zu den andern Qualifizierungsschienen – wahrscheinlich.

Wirkbündel IV: Lehre und Unternehmen (Fachkräftesicherung, Wettbewerbsfähigkeit, Unternehmenskultur, Beschäftigtenumschlag, Relevanz der kompetenten Umsetzer etc.)

Der **Effekt einer eigenen Lehrlingsausbildung** im Unternehmen schlägt deutlich auf den Qualifikationsmix der Belegschaft durch: In derzeit ausbildenden Betrieben sind im Schnitt rund 70% der Belegschaft berufliche Fachkräfte und nur 11% Akademiker*innen sowie 18% Un-/Angelernte. Demgegenüber ist der Anteil der berufliche qualifizierten Fachkräfte in Unternehmen, die noch nie selbst Lehrlinge ausgebildet haben, mit rund 51% deutlich niedriger. Entsprechend höher ist der Anteil der Akademiker*innen in diesen Unternehmen (27%). Ehemalige Lehrbetriebe nehmen eine Zwischenposition ein: Im Schnitt sind 60% ihrer Beschäftigten beruflich qualifiziert und 16% Akademiker*innen. Sehr konstant ist der Anteil der un-/angelernten Beschäftigten: Unabhängig vom Ausbildungsengagement der Firmen liegt er bei rund einem Fünftel. Die **Bedeutung der Lehrlingsausbildung** wird auch sichtbar, wenn man sich die durchschnittlichen Anteile der Lehre an den beruflich qualifizierten Fachkräften ansieht: Rund zwei Drittel aller Fachkräfte haben eine Lehre absolviert. In aktuell ausbildenden sowie ehemaligen Lehrbetrieben liegen diese Anteile um 10 Prozentpunkte über jenem in Firmen, die noch nie ausgebildet haben. In aktuell ausbildenden Betrieben wurden im Schnitt rund ein Drittel der Fachkräfte selbst ausgebildet – in ehemaligen Lehrbetrieben sind es rund ein Viertel. Diese Zahlen verdeutlichen sowohl die Relevanz der Lehrlingsausbildung für die eigene Fachkräftesicherung als auch die Bedeutung der Lehre als Qualifikationspool für anderen Unternehmen.

Hinweise zum **positiven Einfluss der Lehre auf die Qualität der erstellten Produkte/ Dienstleistungen** zeigen sich anhand der ibw-WKO-Online-Unternehmensbefragung, konkret zur Frage, welche Folgewirkungen für das eigene Unternehmen erwartet werden, falls es keine Lehre mehr gäbe. Eine monetäre Bewertung ist anhand dieser Informationen nicht möglich. Zudem ist auch der partielle kausale Einfluss der Lehre schwer abschätzbar, da Produktqualität von einer Vielzahl an intervenierenden Faktoren mitbeeinflusst wird, wie bspw. Arbeitsorganisation, Kommunikations- und Fehlerkultur, Qualitätsmanagementprozesse etc. Dennoch zeigt sich anhand dieser Befragung die hohe Bedeutung beruflich durch eine Lehre qualifizierter Fachkräfte sowohl für den betrieblichen Produktionsprozess an sich (Produkt- und Produktionsqualität, Instandhaltung, Kundenorientierung, Produktivität) als auch für die zukünftigen Potenziale (Wettbewerbsfähigkeit, Innovation, Geschäftsfeldausweitung, Exportpotenzial, technologisch Adaptabilität). Für all diese Aspekte bekunden die Unternehmen, dass sie **massive Probleme erwarten würden**, sollte es zukünftig keine Fachkräfte mit einer Lehrlingsausbildung geben.

Weitere Backgroundinfos zur Lehre:

In der **Unternehmensbefragung** wurden **mannigfache Aspekte mit Bezug zur Lehre** erhoben, wie bspw. Motive und Argumente für und gegen eine eigene Lehrlingsausbildung, Übernahmewahrscheinlichkeiten selbst ausgebildeter Fachkräfte, der produktive Beitrag der Lehrlinge zum Produktionsprozess, Anteil der Lehrbetriebe mit eigenen Lehrwerkstätten, Ausmaß und Formen der Kooperation zwischen Firmen in der Lehre, das Engagement der Unternehmen in der Berufsorientierung u.v.m. Was sich insbesondere auch zeigt und wozu es bislang keine breit abgesicherten Informationen gab, ist, dass viele Lehrbetriebe insbesondere schon bei **Lehrbeginn** vor **beträchtlichen Herausforderungen** stehen. Österreichs mäßiges Abscheiden bei Schüler*innenleistungstest wie PISA und insbesondere der hohe Anteil der Risikogruppe der Low-Performer stellt Lehrbetriebe demnach vor große Schwierigkeiten, insbesondere was die die **Ausbildungsreife** (mangelhafte soziale Kompetenzen und/oder Grundkompetenzen beim Lehranfang) und den **Ausbildungserfolg** (Schwierigkeit erfolgreicher Ausbildungsverläufe sowie Übernahmen ins Beschäftigungsverhältnis) betrifft. Ein Drittel der befragten Lehrbetriebe gab an, dass sie dezidiert vor diesen Herausforderungen stehen und dass ca. 60% (!) ihrer Lehranfänger*innen einen derartigen zusätzlichen Qualifizierungsbedarf haben. Die **dadurch verursachten Mehrkosten liegen bei durchschnittlich rund 2.300 Euro pro zu unterstützendem Lehrling**. Lehrbetriebe leisten somit einen großen Beitrag zur Integration auch leistungsschwächerer Jugendlicher, was deren fundierte Berufsqualifizierung und einen schlussendlich gelungenen Arbeitsmarkteinstieg betrifft.

Warum bilden Unternehmen eigentlich aus? Passgenaue Qualifizierung, Identifikation mit der Firma, kontinuierlicher junger Nachwuchs für eine ausgeglichen Altersstruktur sowie die Minderung des Fachkräftemangels sind wesentliche Motive für die eigene Ausbildung von Fachkräften und somit für entsprechende finanzielle Investments laut der ibw-Studie.

Für rund 40% der Lehrbetriebe ist das Investitionsmotiv ausschlaggebend, wonach sich die Lehrlingsausbildung für sie nur dann rentiert, wenn der Lehrling auch übernommen werden kann. Für weitere 50% trifft dies zumindest teilweise zu. Lediglich etwa ein Fünftel der Lehrbetriebe erreicht nämlich schon zum Ausbildungsende den Breakeven-Point, bei dem die produktive Arbeit des Lehrlings grosso modo dessen Ausbildungsinvestitionen/-kosten abdeckt. Für die meisten Lehrbetriebe ist demnach von entscheidender Bedeutung, dass der Lehrling nach Ausbildungsende auch übernommen wird. Die Lehrbetriebsförderung fungiert also nicht nur als Anreiz überhaupt auszubilden, sondern auch als Instrument der Abmilderung des Ausfallsrisikos. Die Studie verdeutlicht, dass es **ohne die Lehrbetriebsförderung** (Basisförderung, also der teilweisen Refundierung des Bruttolehrlingseinkommen) **empirisch abgesichert weniger Lehrbetriebe** gäbe (15% würde definitiv nicht ausbilden und bei weiteren 37% würde die Ausbildung in Frage gestellt werden). Dies trifft insbesondere für kleinere Lehrbetriebe zu[6].

Wie viel investieren nun Lehrbetriebe in die Ausbildung? Der Unternehmensbefragung zufolge sind es pro Lehrling und Lehrjahr ca. 25.500 Euro. Rechnet man diese Durchschnittswerte hoch auf die Gesamtzahl der Lehrbetriebe in Österreich so kommt man auf **einen grob geschätztes** Investitionsvolumen von rund 2,5 Mrd. Euro, das die Lehrbetriebe für die Ausbildung ihrer Lehrlinge aufbringen. In diesen Werten nicht berücksichtigt sind die erhaltenen Lehrbetriebsförderungen sowie der produktive Beitrag der Lehrlinge für die Produkterstellung. Es handelt sich somit um eine Schätzung der Bruttokosten der Lehrlingsausbildung aus betrieblicher Sicht. Die Schätzgrößen der Bruttoinvestitionen laut

[6] Eine Faktorenanalyse verdeutlichte zudem: Je ausgeprägter die Herausforderungen (bei der Lehrlingsrekrutierung, zur Ausbildungsreife, zum Lernfortschritt, zum Übernahmerisiko) sind bzw. vom Lehrbetrieb wahrgenommen werden, desto relevanter auch die Lehrbetriebsförderung. Zum einen als finanzielles Unterstützungsinstrument, das diese Risken abfedert bzw. die zusätzlich zur „normalen Lehre“ notwendigen finanziellen Aufwendungen (bspw. zur Kompensation von mangelhaften Einstiegskompetenzen) zumindest teilweise abdeckt, zum anderen als – aus betrieblicher Sicht – unverzichtbares Förderinstrument, da ansonsten die Lehrlingsausbildung eingestellt würde. Die Relevanz der Lehrbetriebsförderung hängt aber noch von weiteren Einflussparametern ab: Zum einen davon, ob die Lehre eher einer Produktions- oder einer Investitionslogik folgt, wie stark sie als von Kosten-Nutzen-Relation von der Übernahme der eigens ausgebildeten Lehrlinge abhängt. Zum anderen aber auch davon, wie zentral und unumgänglich die Lehre zur Fachkräftesicherung des Betriebs beiträgt bzw. als wie zentral sie angesehen wird.

ibw-WKO-Befragung liegen deutlich (um knapp ein Drittel) unter jenen, die in der jüngsten Kosten-Nutzen-Analyse des öibf ermittelt wurden Löffler et al. (2024, S. 5)[7]. Hochgerechnet auf Basis der öibf-Schätzwerte würde sich ein jährliches Gesamtinvestitionsvolumen von 3,2 Mrd. Euro ergeben. Fazit: Als Hauptergebnis kann jedenfalls festgehalten werden, dass **Lehrbetriebe beträchtliche Investitionen in die Ausbildung ihrer Lehrligen tätigen**. Die seitens der Wirtschaft aufgewendeten **Bruttokosten für die gesamte Lehrlingsausbildung dürfte im Bereich von jährlich rund 3.Mrd. Euro** liegen.

Abschließend noch ein paar Ergebnisse zum **Zusammenhang zwischen Fachkräftemangel, Rekrutierungsschwierigkeiten und eigene Lehrlingsausbildung**: Drei Viertel der befragten Firmen haben angeben, dass sie während der letzten drei Jahre neue Mitarbeiter*innen eingestellt haben. Im Schnitt dauerte es ca. 13 Wochen also **rund drei Monate, bis das eine offene Stelle besetzt werden konnte**. Einerseits spiegeln sich hier sowohl Qualifikationsanforderungen als auch das Ausmaß an berufsadäquater Ausbildung wider – andererseits offensichtlich auch aktuelle Nachfrage- und Angebotssituationen. So dauert die typische Suche nach Fachkräften mit fundierter Berufsbildung um drei Wochen länger als nach Personen mit hochschulischer Qualifikation, was als Indiz für den aktuellen Fachkräftemangel interpretiert werden kann. Für einfache Tätigkeiten muss demgegenüber nicht so lange gesucht werden. Die **Suchkosten** lagen im Schnitt bei ca. 1.840 Euro je Stelle[8] und die durchschnittliche **Einarbeitungszeit betrug 12 Wochen[9].** Erwartungsgemäß variiert die Einarbeitungszeit in Abhängigkeit von den Stellenanforderungen. Bemerkenswerterweise gaben 63% der Firmen mit offenen Stellen an, dass sie diese schlussendlich besetzen konnten. Somit konnten ganze 37% der Firmen zumindest eine ihrer offenen Stellen dauerhaft nicht besetzen!

Lassen sich gewisse **strategische bzw. grundsätzlich unterschiedliche Ansätze der Personalbedarfsdeckung** seitens der Firmen beobachten? Anhand einer Faktorenanalyse zeigt sich folgendes prägnante Bild: Betriebsinterne Maßnahmen wie interne Weiterbildung, informelles Lernen und interne Reorganisation von Arbeitsabläufen lassen sich als einen ersten, eigenen strategischen Faktor extrahieren, der verfolgt wird. Als zweiter Faktor lässt sich die Rekrutierung berufserfahrener Personen über dem Arbeitsmarkt (inklusive deren Ein- bzw. Umschulung) festmachen. Der dritte Faktor umfasst überregionale bzw. internationale Rekrutierungsoptionen/-versuche. Die Einstellung von Ausbildungsabgänger*innen ist ebenfalls eine dezidierte Rekrutierungsoption – nicht nur von (hoch)schulisch ausgebildeten jungen Personen, sondern auch von Lehrabsolvent*innen aus anderen Unternehmen. Als fünfte und eigene strategische Option fungiert schlussendlich die Ausbildung und Übernahme (sic) von Lehrlingen.

Abschließend noch ein **Hinweis**: Für das empirische, evidenzbasierte Wissen um Outcome-Effekte der Lehre liefert die Studie wichtige Inputs und neue Ergebnisse und behandelt wenig erforschte Fragestellungen. Es ist aber festzuhalten, dass nach wie vor beträchtliche Lücken im Wissen über den Nutzen der Lehre bestehen bleiben, einerseits aufgrund der Kausalität, andererseits weil schlichtweg die empirischen Informationsgrundlagen/Daten fehlen (bspw. Informationen zu Erwerbsverläufen, Arbeitslosenphasen und Einkommen aus einer biografischen/Lebenslaufperspektive oder aber auch Informationen zum Nutzen der Lehre im unternehmerischen Kontext anhand von Unternehmenspanels).

[7] Zur Einordnung der Ergebnisse im Vergleich zur öibf-Studie siehe die Ausführungen auf Seite 66.

[8] Die abgefragten Suchkosten sind folgendermaßen definiert: Suchkosten sind die finanziellen Aufwendungen, die in Unternehmen pro Stellenbesetzung im Durchschnitt anfallen – von der Ausschreibung über den gesamten Bewerbungsprozess bis hin zur besetzten Stelle (jedoch ohne Einarbeitungszeit!).

[9] Ganz wenige Firmen (3%) konnten neue Mitarbeiter*innen sofort im avisierten Tätigkeits-/Berufsfeld einsetzten. Bei fast der Hälfte der Firmen (40%) betrug die typische Einarbeitungszeit für neu eingestellte Mitarbeiter*innen bis zu fünf Wochen. Rund ein Fünftel schätzt die Dauer der Einarbeitungszeit auf zwischen sechs bis zehn Wochen und beim restlichen Drittel dauerte die Einarbeitungszeit (teilweise deutlich) länger als drei Monate.

2 Studienaufriss

Die Bedeutung der Lehrlingsausbildung für die österreichische Wirtschaft ist hinlänglich bekannt. Auch die öffentliche Einschätzung dieser Ausbildungsroute hat sich – nach Jahrzehnten der Fokussierung auf akademische Bildungskarrieren – in den letzten Jahren wieder stärker zum Positiven gewandelt. Die Argumentationslinien pro Lehrlingsausbildung sind allerdings nach wie vor auf dünnem empirischen Terrain: Verwendet werden bspw. häufig die niedrigen Jugendarbeitslosenzahlen oder etwa der rasche Berufseinstieg von Lehrabsolvent*innen. Was bislang jedoch fehlt, ist die Möglichkeit, das tatsächliche Potenzial und den Beitrag der Lehre für die heimische Wirtschaft und Gesellschaft anhand von soliden wissenschaftlichen Daten realistischer einzuschätzen und zu belegen.

Die wissenschaftlichen Publikationen, die sich mit den Nutzeneffekten von Bildung im Allgemeinen und der dualen Lehrlingsausbildung im Besonderen beschäftigen, können unterschiedliche positive Auswirkungen nachweisen: So belegen zahlreiche Studien, dass Absolvent*innen dualer beruflicher Ausbildungsgänge zum Teil deutlich höhere Monats- sowie Lebenseinkommen lukrieren können als Personen ohne berufliche Erstqualifikation. Auch die günstigen Effekte betrieblicher Ausbildungstätigkeit auf die rasche und passgenaue Berufseinmündung und somit die Vermeidung von hohen Jugendarbeitslosenzahlen (wie sie etwa in Südeuropa zu beobachten sind) sind inzwischen empirisch belegt.

Die Betriebe können ebenfalls von ihrer Ausbildungstätigkeit profitieren, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Was die Literaturanalyse nebenbei auch verdeutlicht, sind die Unterschiede im Ausmaß der Kosten und Nutzen innerhalb der DACH-Region: Obwohl die dualen Berufsbildungssysteme dieser Länder durchaus vergleichbar sind, profitieren etwa die heimischen Unternehmen nicht im gleichen Umfang von den produktiven Leistungen der Lehrlinge wie die eidgenössischen Ausbildungsbetriebe. In der Schweiz orientiert man sich offenkundig stärker an kurzfristigen Kosten-Nutzen-Effekten (Produktivitätsansatz), wohingegen für Ausbildungsbetriebe in Österreich (und Deutschland) gerade auch langfristige Effekte eine entscheidende Rolle spielen (Investitionsansatz).

Anhand eines für diese Studie erstellten Reviews zu Publikationen zum Thema verdeutlicht, dass die einschlägige Forschung zwar Teilaspekte dieser Nutzeneffekte der dualen Ausbildung wie individuelle, betriebliche und teilweise auch volkswirtschaftlich-fiskalische Erträge beleuchtet, ***ABER:***

Was jedoch bislang nicht vorliegt, ist ein holistischer Ansatz, der möglichst viele dieser relevanten Teilaspekte berücksichtigt, sie bündelt und quasi ein analytisches „Gesamtpaket" liefert. Was es gibt: den „Blick auf die Mikroebene (Akteure)". Was fehlt: Eine „Gesamtschau" in Form einer Berücksichtigung und Kalibrierung verschiedenster Indikatoren und Schätzwerte.

Vorliegende Studie stellt den Versuch dar, ansatzweise eine derartige „Gesamtschau" zu liefern.

Zielsetzung

In der vorliegenden Studie zum (volkswirtschaftlichen) Nutzen der Lehre wird eine derartige Gesamtschau versucht. Folgende Inhalte, Aspekte und Dimensionen werden behandelt:

- **Öffentliche Ersparnis** durch die Lehre (im Sinne reduzierter öffentlicher Bildungsausgaben) aufgrund der Investitionsleistungen der ausbildenden Betriebe im Vergleich zur vollzeitschulischen Berufsbildung (BMHS) sowie der ÜBA => Schätzung der theoretischen Mehrbelastung der öffentlichen Haushalte, wenn die duale Berufsbildung ausschließlich vollzeitschulisch durchgeführt werden würde; Darstellung der vergleichsweise sehr hohen ÜBA-Kosten.
- **Beitrag der WKO (sowie der AK) zur Lehrlingsausbildung**
- **Kosten der Ausbildung einer Fachkraft**: Vergleich zwischen Lehre, (ggf. Meister), BMS, BHS und Akademiker*innen inkl. unterschiedlicher Suchkosten bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter*innen. Was kosten somit alternative Bildungswege für eine Fachkraft?

- **Bessere Arbeitsmarktpassung** und friktionsfreierer Übertritt von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt von Lehrabsolvent*innen im Vergleich zu anderen Ausbildungsformen sowie Reduktion des Arbeitslosigkeitsrisikos (insb. im Vergleich zu Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss) und daher reduzierte Ausgaben („Einsparungen“) für soziale Absicherung (Arbeitslosegeld, Notstand, Sozialhilfe):
  - Schätzung des Einsparungseffektes anhand eines internationalen Vergleichs mit Ländern ohne dualer Berufsbildung
  - Schätzung basierend auf Veränderungen der Jugendarbeitslosigkeit in ausgewählten Ländern (mit und ohne dualer Berufsbildung) vor, während und nach der letzten globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09
- **Lebenseinkommen & Erwerbskarriere**: Vergleich der ausbildungstypischen Lebenseinkommen zwischen Absolvent*innen der Lehre, einer BMS sowie einer BHS (sowie von Akademiker*innen); inklusive Schätzung von Steuerleistungen und SV-Beitragszahlungen (sowie ggf. von Pensionshöhen und -summen)
- Vergleich der branchentypischen **Beschäftigtenumschläge** nach Ausbildungsformen
- Bedeutung der Lehre als Qualifizierungsschiene für die **Selbstständigkeit** und für die Unternehmensnachfolge
- Indikatoren zur Bedeutung der Lehre als Qualifizierungsschiene aus regionaler Perspektive
- Beitrag der Lehre zur **Produktionsqualität**: geringer Ausschuss, Innovation, durch Lehre qualifizierte Fachkräfte als kompetente Umsetzer etc.

Ableitung und Darstellung von Meta-Outcomes

Die dargestellten Aspekte beschreiben, zu „Wirkbündeln“ zusammengefasst, den Einfluss der Lehre …

… auf den Staatshaushalt („Einsparung“ öffentlicher Bildungsausgaben, fiskalische Effekte)

… zur Wertschöpfung (Beitrag zum BIP, Unternehmensbiografie/-nachfolge, Innovation)

… auf die Beschäftigungseffekte (Arbeitsmarktpassung, (Lebens)Einkommen)

… bzgl. gesellschaftlicher Integration (Jugend-Arbeitslosigkeit)

… auf die Unternehmen (Fachkräftesicherung, Wettbewerbsfähigkeit, Unternehmenskultur, Beschäftigtenumschlag, Relevanz der kompetenten Umsetzer etc.)

Methodische Anmerkungen

Zur Abschätzung der diversen Aspekte und Dimensionen wurden unterschiedliche Berechnungs- und Schätzansätze verwendet. Zum einen wurden Schätzmodelle basierend auf *öffentlich zugängigen Daten* (bspw. BibER, bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring, CVTS), öffentliche Bildungsausgaben und Einkommen (StatCube der Statistik Austria) berechnet.

Zum anderen wurde eine *Online-Unternehmensbefragung* durchgeführt, um insbesondere Informationen, die anhand öffentlicher Datensätze nicht vorliegen, zu erheben. Dazu gehören etwa Informationen zum Beitrag der Lehre zur Produktqualität und Innovation oder zu den Such- und Rekrutierungs- und Einschulungskosten von BMHS- sowie Hochschulabsolvent*innen. Anhand dieser Erhebung lassen sich auch wertvolle empirische Hinweise zur möglichen Kausalität von Lehrlingsausbildung (sowie Rekrutierung von Lehrabsolvent*innen als Fachkräfte) und diversen Output-/Outcome-Indikatoren

eruieren[10]. Damit wird auch empirisches und forscherisches Neuland betreten, da gerade Kausalität in empirischen Studien zumeist nur implizit angenommen bzw. hypostasiert wird bzw. werden kann.

Für all jene Nutzenaspekte, zu denen keine Informationen zur Kausalität von Lehre und dem dadurch begründeten Nutzen vorliegen, kann lediglich im Sinne eines „educated guess" („wohlbegründete Vermutung") argumentiert werden. Diese Schätzmodelle basieren im Wesentlichen auf Korrelationen. In diesen Fällen soll und wird explizit darauf hingewiesen werden.

***Grundsätzlich** ist darauf hinzuweisen, dass die Lehre im direkten Vergleich zu anderen Qualifizierungsschienen (Fachschulen, berufsbildende höhere Schulen, hochschulische Bildung) in machen Aspekten besser (bspw. Einsprung bei öffentlichen Bildungsausgaben, Arbeitsmarkteinstieg), in manchen in etwa gleich gut (bspw. Einkommen während erstem Erwerbslebensdrittel) und in anderen schlechter (bspw. Lebenseinkommen[11]) abschneiden wird. Im Vergleich zu Personen mit lediglich Pflichtschulabschluss sind durchwegs deutlich bessere Outcomes für die Lehre gegeben. Für die mediale Dissemination der Studie bzw. deren Ergebnisse wird abzuwägen sein, welche Aspekte man wie einer breiten Öffentlichkeit vermitteln möchte.*

Für das empirische, evidenzbasierte Wissen um Outcome-Effekte der Lehre liefert die Studie wichtige Inputs und neue Ergebnisse und behandelt wenig erforschte Fragestellungen. Es ist aber festzuhalten, dass nach wie vor beträchtliche Lücken im Wissen über den Nutzen der Lehre bestehen bleiben, einerseits aufgrund der Kausalität, andererseits weil schlichtweg die empirischen Informationsgrundlagen/Daten fehlen (bspw. Informationen zu Erwerbsverläufen, Arbeitslosenphasen und Einkommen aus einer biografischen/Lebenslaufperspektive oder aber auch Informationen zum Nutzen der Lehre im unternehmerischen Kontext anhand von Unternehmenspanels).

[10] Es werden sowohl Lehrbetriebe aus auch „Nicht-Lehrbetriebe" befragt werden; letztere fungieren als Quasi-Kontrollgruppe. Bei ausreichend großer Teilnahme an der Befragung können ggf. anhand sogenannter matched-pairs betriebs- und/oder branchenspezifische Verzerrungen minimiert werden.

[11] Ein Blick auf die Einkommensverteilung verdeutlicht jedoch, dass auch Personen mit einem Lehrabschluss höchste Einkommen erzielen können, und dass es im Einkommensdezil 9+ umfangmäßig in Absolutzahlen sogar deutlich mehr Top-Verdiener*innen unter den Lehrabsolvent*innen als unter den Akademiker*innen gibt.

3 Modellierung von (volkswirtschaftlichen) Nutzeneffekten der Lehre

In einem ersten Analyseschritt werden in diesem Kapitel die Modellrechnungen und Schätzungen diverser Nutzeneffekte der Lehre dargestellt und diskutiert. Das Folgekapitel wird dann, wie schon im Studienaufriss angemerkt, diese Effekte im Sinne der skizzierten Meta-Outcomes zu „Wirkbündeln" zusammenfassen.

3.1 Öffentliche Ersparnis

Bei der Schätzung der öffentlichen Ersparnis durch die Lehrlingsausbildung sind mehrere Komponenten zu berücksichtigen. Zum einen, und dies ist die umfangmäßig am bedeutendste, ergibt sich eine Ersparnis aus den durchschnittlich deutlich niedrigeren öffentlichen Bildungsausgaben für die Lehre (verglichen mit einer vollzeitschulischen Berufsbildung in der BMHS). Zum anderen generieren Lehrlinge öffentliche Einnahmen, indem sie Sozialversicherungsabgaben und Lohnsteuer entrichten. Dem gegenzurechnen sind allfällige Förderungen (der Lehrstelle sowie im Vergleich zu Angestellten die reduzierten Sozialversicherungsabgaben für Lehrlinge). Nachstehend folgen die Details der Schätzungen zu den einzelnen Komponenten.

3.1.1 Öffentliche Bildungsausgaben & Lehrstellenförderungen

Im Vergleich zur vollzeitschulischen Berufsbildung auf der oberen Sekundarstufe (BMHS) sind die öffentlichen Bildungsausgaben für die Lehre deutlich niedriger. Hauptgrund ist der hohe Anteil (rund 80%) der Ausbildungszeit in den Betrieben. Somit entfallen auf die öffentlich finanzierten Berufsschulen deutlich geringere Stundenkontingente pro Schüler*in.

Laut aktueller Schätzung in Dornmayr (2024, S/135f) betragen die öffentlichen Ausgaben pro Jahr und Schüler*in für die Berufsschule 5.733 Euro. Im Vergleich dazu wendet die öffentliche Hand pro BMHS-Schüler*in knapp 12.000 Euro auf. Eine vollzeitschulische Berufsausbildung ist somit aus Perspektive der öffentlichen Bildungsausgaben in etwa doppelt so teuer wie eine duale Berufsqualifizierung (vgl. dazu Tabelle 3-I).

Legt man die Differenz von knapp 6.200 Euro nunmehr auf die rund 100.000 Lehrlinge um, erhält man eine Schätzgröße dafür, um wie viel teurer es für die öffentliche Hand wäre, wenn die Lehrlinge nicht dual, sondern vollzeitschulisch im Rahmen einer BMHS ausgebildet werden würden. Als **Schätzgröße** ergeben sich **rund 630 Mio. Euro**.

Eine alternative Schätzung basierend auf den Informationen aus dem nationalen Bildungsbericht 2024 (BMBWF 2024, S/229) ergibt sogar knapp 800 Mio. Euro. Der Unterschied zu den auf den Daten von Dornmayr (2024) basierenden Schätzgröße ergibt sich primär daraus, dass laut Nationalem Bildungsbericht (BMBWF (2024) die Ausgaben pro BMHS-Schüler*in um rund 2.000 Euro höher geschätzt werden.

Seit dem Budgetjahr 2023 wird die **Lehrstellenförderung (gemäß § 19c des BAG)** nicht mehr aus Mitteln des Insolvenzentgeltfonds (IEF), sondern aus dem öffentlichen Haushalt finanziert[12]. Grundsätzlich sind sie in beiden Fällen als öffentliche Ausgaben anzusehen (wenngleich sich die Mittelaufbringung unterschieden hat) und bei der Schätzung mit zu berücksichtigen. Für das Jahr 2022 betrug laut Dornmayr und Löffler (2024, S/58) das Fördervolumen (inkl. der Verwaltungs- und Internatskosten) **261 Mio. Euro**. Die **AMS-Ausgaben** im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden ebenfalls aus öffent-

[12] Da sich der IEF aus Arbeitgeberbeiträgen speist (in Form eines prozentuellen Zuschlags zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag – dem Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrag (IESG-Beitrag)), wurde die Lehrstellenförderung bis 2022 de facto „von den Firmen selbst" bezahlt und es wurden somit damals keine öffentlichen Mittel verwendet.

lichen Mittelzuweisungen finanziert. Für die **Förderung für Lehrlinge und Lehrbetriebe**[13] wurden im Jahr 2022 **52,6 Mio. Euro** aufgewendet (Dornmayr und Löffler 2024, S/62). Pro Lehrling sind dies in Summe 2.560 Euro.

Die obige Schätzgröße der Einsparung bei den öffentlichen Bildungsausgaben der öffentlichen Hand durch die Lehrlingsausbildung ist um diese beiden Beträge zu reduzieren. Somit ergibt sich schlussendlich eine **Ersparnis der öffentlichen Hand in Höhe von jährlich rund 372 Mio. Euro.** Anders formuliert: Würde die berufliche Erstausbildung nicht auch dual sondern zur Gänze vollzeitschulisch durchgeführt werden, dann wären dafür seitens der öffentlichen Hand per Saldo jährlich knapp 370 Mio. Euro mehr aufzuwenden.

Tabelle 3-I **Schätzmodell „Einsparung öffentlicher Bildungsausgaben“: Parameter und Schätzgrößen** (Schuljahr 2022/23 bzw. Bezugsjahr 2022)

	Lehre	BMHS	Differenz
Parameter			
Öffentl. Jährl. Bildungsausgaben für (Berufs)Schüler*in	5.733,-	11.947,-	6.214,-
Anzahl Lehrlinge	101.857		
=> geschätzte Mehrkosten falls alle Lehrlinge vollzeitschulisch ausgebildet würden			**633 Mio.**
Förderungen			
Lehrstellenförderung gemäß § 19c des BAG inkl. Verwaltungs- u. Internatskosten (2022)	261 Mio.		
AMS-Förderungen für die Lehre (2022)*	52,6 Mio.		
Saldo „öffentliche Ersparnis“			**372 Mio.**

Quelle: Dornmayr 2024, Dornmayr und Löffler 2024

Anmerkung: Details zu den Parametern siehe Seite 89; * laut Dornmayr und Löffler (2024, S/62)

3.1.2 Öffentliche Einnahmen: Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge seitens der Lehrlinge

Lehrlinge zahlen Einkommenssteuer und entrichten Sozialversicherungsbeiträge und generieren somit öffentliche Einnahmen.

Laut Statistik der Lohnsteuer 2022 (S/114) entrichteten Lehrlinge im Jahr 2022 in Summe rund 146 Mio. Euro an Sozialversicherungsbeiträgen sowie 18,6 Mio. Euro an Lohnsteuer. Insgesamt ergeben somit 165 Mio. Euro, was im Durchschnitt ca. 1.600 Euro „öffentliche Einnahmen“ pro Lehrling entspricht.

Exkurs: Reduktion der Sozialversicherungsbeiträge für Lehrlinge

Die Lehrlingsausbildung wird auch dadurch gefördert, dass die Sozialversicherungsbeiträge niedriger im Vergleich zu unselbstständig Beschäftigten sind oder sogar gänzlich entfallen, wie jene zur Unfallversicherung.

Für Lehrlinge gelten seit 2016 folgende begünstigte Beitragsregelungen für die Sozialversicherung:

[13] Einen Überblick über die aktuellen Fördermöglichkeiten und -modi gibt https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/foerderungen/foerderung-der-lehrausbildung

- Krankenversicherungsbeitrag: Der Krankenversicherungsbeitrag fällt vom ersten bis zum letzten Lehrjahr an. Der Beitragssatz beträgt während der gesamten Lehrzeit 3,35%. Der Lehrling hat davon 1,67% und der Dienstgeber 1,68% zu tragen.
- Unfallversicherungsbeitrag: Für Lehrlinge ist kein Unfallversicherungsbeitrag zu entrichten. Der Lehrling ist trotzdem unfallversichert.
- Pensionsversicherungsbeitrag (entspricht Normalsatz für Beschäftigte): Der Beitragssatz für die Pensionsversicherung beträgt während der gesamten Lehrzeit 22,80%. Davon entfallen auf den Lehrling 10,25% und auf den Dienstgeber 12,55%.
- Arbeitslosenversicherungsbeitrag: Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag fällt vom ersten bis zum letzten Lehrjahr an. Der Beitragssatz beträgt während der gesamten Lehrzeit 2,40% (Dienstnehmer- und Dienstgeberanteil jeweils 1,20%).

Quelle: BMWA 2023. S/35

Würden für Lehrlinge dieselben Sozialversicherungsbeitragssätze angewandt werden wie für Angestellte, dann ergäben sich Mehreinnahmen für die Sozialversicherungen in Höhe von jährlich rund 354 Mio. Euro. Als Berechnungsbasis wurde ein durchschnittliches jährliches Brutto-Lehrlingseinkommen in Höhe von 12.698,- Euro angenommen (Wert laut Statistik Austria für das Jahr 2022; ermittelt aus Lohnsteuer- und SV-Daten; https://www.statistik.at/fileadmin/pages/333/14_brutto-_und_nettojahreseinkommen_der_lehrlinge_2023_019350.ods).

Wenn man nur jene Abgabekategorien berücksichtigt, die für Lehrlinge anfallen (also Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge), dann reduziert sich obige Schätzgröße um 43 Mio. Euro auf immerhin noch **311 Mio. Euro**. Den Sozialversicherungsträgern entgehen damit aufgrund der für die Lehrlinge begünstigten Beitragsregelungen jährlich rund 300 Mio. Euro.

Im Vergleich zu einer vollzeitschulischen Ausbildung kann diese Form der indirekten Förderung jedoch nicht miteinbezogen werden da Vollzeitschüler*innen keine Einkommen erzielen und somit auch keine Sozialversicherungsbeiträge entrichten.

3.1.3 ÜBA

Ergänzend sei angeführt um wie viel teurer es für die öffentliche Hand wäre, würden die Lehrlinge in Form der **ÜBA (Überbetriebliche Berufsausbildung** im Auftrag des AMS (gem. § 30b BAG)) ausgebildet werden. Derzeit wendet die öffentliche Hand für einen ÜBA-Lehrling laut Dornmayr 2024 jährlich rund 23.000 Euro auf. Würden alle Lehrlinge eine ÜBA machen, würden öffentliche Bildungsausgaben in Höhe von zusätzlich jährlich rund 1,1 Mrd. Euro anfallen.

3.1.4 Saldo: „Einsparungen“ der öffentlichen Hand durch die Lehre

Verglichen mit BMHS-Schüler*innen muss für einen Lehrling deutlich weniger an öffentlichen Bildungsausgaben aufgewandt werden. Eine vollzeitschulische Berufsausbildung ist in etwa doppelt so teuer wie eine duale Berufsqualifizierung. Darüber hinaus entrichten Lehrlinge Sozialversicherungsabgaben und Lohnsteuer. Gegengerechnet werden müssen jedoch die (nunmehr aus öffentlichen Mitteln finanzierten) Lehrstellenförderungen.

Die nachstehende Tabelle stellt die Schätzwerte gegenüber und weist auch aus, was es kosten würde, wenn alle Lehrlinge entweder in einer BMHS vollzeitschulisch ausgebildet würden bzw. eine ÜBA besuchen würden. Diese Werte können auch als durch die Lehrlingsausbildung erzielte jährliche Einsparung der öffentlichen Haushalte interpretiert werden. Berufsbildung im aktuellen Ausmaß ausschließlich in einer vollzeitschulischen BMHS würde Mehrkosten von jährlich 370 Mio. Euro bedeuten. Würden alle Lehrlinge eine ÜBA durchlaufen, dann wären sogar 1,1 Mrd. Euro mehr aufzuwenden.

Tabelle 3-II Schätzgrößen zu Bildungsausgaben, Förderungen und Einnahmen (pro Person) und Volumina öffentlicher Mehrausgaben im Fall alternativer beruflicher Qualifizierung

	Lehre	BMHS	ÜBA
Pro Person			
Öffentliche jährliche Bildungsausgaben	5.733,-	11.947,-	23.039,-
+ Förderungen jährlich*	2.562,-		
- SV-Beiträge & Lohnsteuer jährlich	1.616,-		
Saldo = de facto Ausgaben der öffentlichen Hand	**6.679,-**	**11.947,-**	**23.039,-**
Öffentliche Mehrausgaben falls alle Lehrlinge BMHS/ÜBA machen würden		**372 Mio.**	**1.130 Mio.**

Quelle: ibw-Berechnungen anhand von Schätzmodellen

* Jährliche Förderungen pro Lehrling: 1.955,- lt. § 19c BAG + 516,- lt. AMS = 2.562,-

** lt. Statitik der Lohnsteuer 2022, Tabelle 2.1., S. 114

Die duale Ausbildung ist die kostengünstigste Variante im Berufsbildungssystem. Die öffentlichen Ausgaben (für Berufsschule und Lehrstellenförderung lt § 19c BAG) sind mit 7.688 Euro pro Lehrling und Jahr in der betrieblichen Ausbildung wesentlich niedriger als für einen Platz in der überbetrieblichen Ausbildung (für Berufsschule, AMS-Kosten, Landesmittel) mit 23.039 Euro oder (für Schulkosten) an einer BMS und BHS mit 11.947 Euro.

Darüber hinaus fließen in der betrieblichen Ausbildung pro Lehrling 1.616 Euro an SV-Beiträgen und Lohnsteuer an den Staat zurück. Somit betragen die realen Kosten für die öffentliche Hand knapp 6.700 Euro pro Lehrling und Jahr. Für die ÜBA sowie die vollzeitberuflichen Schulen fallen keine öffentlichen Einnahmen an (da diese Jugendlichen kein Einkommen erzielen), sondern sogar Mehrausgaben aufgrund der Mitversicherung bei den Eltern/Erziehungsberechtigten.

Gäbe es keine Lehrlingsausbildung…

… und würden alle Lehrlinge in BMHS unterrichtet werden, dann würden für die öffentliche Hand jährliche Mehrkosten von 372 Mio. Euro anfallen.

… und würden alle Lehrlinge in einer ÜBA unterrichtet werden, dann würden für die öffentliche Hand jährliche Mehrkosten von ~1,13 Mrd. Euro anfallen.

3.2 PPP-Governance der Lehrlingsausbildung

Die Governance und Administration der Lehre kann als Paradebeispiel für eine PPP (Public-Private-Partnership) aufgefasst werden, da ganz wesentlich Agenden von den Sozialpartnern und hier wiederum von der Arbeitgeberseite getragen werden. Viele dieser Aufgaben sind sogar im übertragenen Wirkungsbereich angesiedelt. Als wesentliche – wenngleich nicht alle – Agenden sind zu nennen: Akkreditierung von Lehrbetrieben (sogenanntes Feststellungsverfahren), Organisation von Ausbilderkursen, Erstellung von Berufsbildern und Ausbildungsordnungen sowie das gesamte Aufgabenportfolio der regionalen Lehrlingsstellen (bspw. Information und Beratung der Lehrbetriebe und Lehrlinge, Organisation der Lehrabschlussprüfungen, Abwicklung der Lehrbetriebsförderungen).

Aus Perspektive öffentlicher Finanzen ergibt sich durch die Übernahme dieser Agenden durch die Sozialpartner ein „Einsparungseffekt“ für die öffentliche Hand, die ja ansonsten diese Aufgaben durchzuführen und somit zu finanzieren hätte.

3.2.1 Beitrag der WKO für ihre Leistungen in der Lehre (im Rahmen ihres übertragenen Wirkungsbereichs sowie seitens der Lehrlingsstellen).

Leider gibt es keine monetären Informationen darüber, wie viel die Sozialpartner – und insbesondere die WKO – für die Governance und Administration der Lehre aufwenden. Ihre Bedeutung lässt sich aber schon an den diversen Agenden bzw. den involvierten Institutionen erkennen. So sind folgende WKO-Teilorganisationen mit der Lehre „befasst“:

- **Neun Lehrlingsstellen** in den Bundesländern (eine pro Bundesland) als federführende Teilorganisation, die den Großteil der betrieblichen Ausbildungskomponente „abdeckt“. Sie fungieren als Berufsausbildungsbehörde erster Instanz, prüfen die Eignung der Lehrbetriebe in sachlicher und personeller Hinsicht, sind für die Prüfung und Protokollierung der Lehrverträge zuständig, sind Anlaufstelle für alle Fragen der Lehrlinge und der Lehrbetriebe und wickeln die Lehrabschlussprüfungen und die Förderungen für Lehrbetriebe ab.
- Die **bildungspolitischen Abteilungen** in den Ländern und in der Bundes-WKO als interessenspolitisches Sprachrohr der Arbeitgeber.
- Alle **Fachorganisationen** (7 Bundessparten sowie die Branchen/Innungen) sind wesentliche Akteure der Konzeptionierung von Berufsprofilen und Ausbildungsordnungen.
- Die WIFIs mit ihren LAP-Vorbereitungskursen
- Die diversen in den Bundesländern etablierten **Berufs- und Bildungsberatungen** der Wirtschaftskammern und WIFIs[14]
- Durchführung der **Berufswettbewerbe**: Landes- und Bundeslehrlingswettbewerbe sowie AustrianSkills, EuroSkills und WorldSkills
- AWO, Außenwirtschaftszentren sowie Go International im Segment der Unterstützung des internationalen Know-how-Transfers dualer Bildung.

3.2.2 Beitrag der AK

Für die Arbeiterkammer (und die Gewerkschaften) liegt ebenfalls keine Abschätzung vor, ihr Engagement ist jedoch jedenfalls auch in Betracht zu ziehen. Grundsätzlich sind die Arbeitnehmer*innen-Vertretungen stärker in der Steuerung und Governance (bspw. B-BAP & L-BAB) und wenig in der Verwaltung und Umsetzung involviert (Ausnahme Lehrbetriebsakkreditierung und Lehrabschlussprüfung).

3.2.3 Ausgaben der öffentlichen Hand für die Governance und Verwaltung der dualen Berufsbildung im Vergleich zur vollzeitschulischen Berufsbildung (BMHS)

In öffentlicher Hand liegen neben der grundsätzlichen politischen Verantwortlichkeit (BMAW für den betrieblichen Teil der Lehre sowie BMBWF für die Berufsschulen) auch etliche administrative Agenden (bspw. (Lehr)Personalagenden der Berufsschulen), Schul(neu)bau und -instandhaltung sowie Aufsichts-/Evaluierungs- und Forschungsagenden. Im Vergleich zur Lehre ist das Aufgabenportfolio der öffentlichen Hand in der **vollzeitschulischen Berufsbildung auf Sekundarstufe II (BMHS)** viel umfangreicher. Im Kern ist sie es, die praktisch alle Agenden der Steuerung, der Investitionen (Schul(neu)bau, -erhaltung), Aufsicht, Monitoring und Evaluation (Schulinspektion, IQS) und Entwicklung (Curriculum) auf sich vereint, wenngleich auch in einer eigens zu diskutierenden föderalen Zuständigkeitskonstellation (Bund, Länder, Gemeinden, ausgelagerte Institutionen etc.).

[14] Im Bereich der Lehre bieten die WIFIs LAP-Vorbereitungskurse und Ausbilderkurse an. Da das WFI-Kursangebot als Business-Modell konzipiert ist, werden die genannten Kurse nicht als Beitrag der WKO zur Governance der Lehre gezählt, da damit seitens der WKO kein eigenes finanzielles Engagement verbunden ist.

Anhand der Bildungsausgabenstatistik kann folgende Differenzierung zwischen Berufsschulen und den BMHSen getroffen werden:

Tabelle 3-III Öffentliche Bildungsausgaben 2023 (in Mio. Euro)

Ausgabenarten	Berufsschulen	BMS, BHS*
Personalaufwand	479,24	2.048,78
Sachaufwand	176,78	560,47
Investitionen	16,03	38,09
Steuern	-	-
Transfers an private Haushalte	0,78	8,19
Transfers an private gemeinnützige Einrichtungen	4,77	5,81
Transfers an Unternehmungen	6,09	5,67
Transfers an Sozialversicherungsträger	0,08	0,52
Zinsen und sonstige Ausgaben	-	-
Ausgaben insgesamt	**683,77**	**2.667,53**

Quelle: Statstik Austria, Bildungsausgabenstatistik für 2023; ibw-Auswertungen

Die Relation der Bildungsausgaben zwischen den Berufsschulen und den BMHSen beträgt in Summe 20%. Ein Fünftel der für Berufsbildung aufgewandten öffentlichen Bildungsausgaben werden demnach für die Berufsschulen – und somit für die Lehrlingsausbildung – aufgewandt. 38% aller sich in Berufsbildung befindlichen Schüler*innen sind jedoch Berufsschüler*innen und 21% aller berufsbildenden Schulen sind Berufsschulen. Vergleicht man diese Relationen, dann wird deutlich, wie kostengünstig die duale Berufsbildung für die öffentliche Hand ist: Für 38% aller sich in Berufsbildung befindlichen Schüler*innen – das sind die Berufsschüler*innen – (und 43% der Schulklassen, also den Berufsschulklassen) werden lediglich 20% aller auf die Berufsbildung fallenden Bildungsausgaben verwendet. Nimmt man als Bezugskategorie die Anzahl der Schulen, dann ist das Verhältnis in etwa ausgewogen (21% Schulen zu 20% Bildungsausgaben).

Tabelle 3-IV Anteil der Berufsschulen an öffentliche Bildungsausgaben 2023 in Relation zu jenen der BMHS

Ausgabenarten	Anteil Berufsschulen
Personalaufwand	19%
Sachaufwand	24%
Investitionen	30%
Steuern	-
Transfers an private Haushalte	9%
Transfers an private gemeinnützige Einrichtungen	45%
Transfers an Unternehmungen	52%
Transfers an Sozialversicherungsträger	13%
Zinsen und sonstige Ausgaben	-
Ausgaben insgesamt	**20%**
Schüler*innen	38%
Schulen	21%
Klassen	43%

Quellen: Statstik Austria, Bildungsausgabenstatistik für 2023 sowie schulstatistik 2023; ibw-Auswertungen

Als weitere Differenzierung grob zugeordnet werden können Schul(neu)bau und bauliche Instandhaltung (unter der Kategorie Investitionen) sowie der laufende administrative Betrieb (Kategorie Sachaufwand[15]) exkl. den Personalkosten für Verwaltung, Aufsicht und Governance.

Beim Sachaufwand liegt die Relation für die Berufsschulen im Bereich des Anteils der Schulen (24% vs. 21%) – bei den Investitionen schneiden die Berufsschulen bezogen auf die Schulrelationen etwas besser ab (30% vs.21%), bezogen auf die Schüler*innen jedoch schlechter (30% vs. 38%).

Der in der Tabelle ausgewiesene Personalaufwand umfasst überwiegend die Kosten für das Lehrpersonal. Eine gesonderte Auswertung nach den administrativen Aufwänden (Personal-/Schulverwaltung, Aufsichts-/Evaluierungs- und Forschungsagenden) liegt nicht vor. Für diese Ausgabenkategorie wurde versucht, anhand einer Sichtung der auf den Homepages der Bildungsdirektionen zugängigen Informationen herauszufinden, wie viele Beschäftigte grob den beiden Ausbildungsformen zuzuordnen wären. Aufgrund schulformenüberschneidender Aufgabengebiete sowie nur rudimentärer Informationen zu den Aufgabenzuschnitten der Mitarbeiter*innen der Bildungsdirektionen konnten jedoch keine aussagekräftigen Ergebnisse erzielt werden. Ähnlich verhält es sich mit den Informationen aus dem jährlichen **IQS-Bildungscontrolling**-Bericht. Dieser beinhaltet zwar vielfältige Informationen zum Bildungscontrolling sowie periodisch verlaufenden Planungs- und Berichtskonzepten auf Ebene der Bildungsdirektionen, die ausgewiesenen Informationen zum Personal und dessen Verwendung lassen sich jedoch nicht nach Schulformen zuordnen. Und auch das für externe Evaluierung federführende IQS hat dem Ministerium zwar jährliche Tätigkeitsberichte und Jahresabschlüsse vorzulegen, diese sind jedoch öffentlich nicht zugängig. Auch zu den aufgewendeten Ausgaben für die Durchführung der Matura bzw. der **Reife- und Diplomprüfungen** an berufsbildenden höheren Schulen gibt es keine gesonderten Informationen.

Lediglich auf Ebene der beiden Ministerien BM für Bildung sowie BM für Arbeit und Wirtschaft lassen sich einzelne Abteilungen zuordnen. Im BM für Bildung sind dies die Abteilung I/7 „Berufsschulen“ sowie die Abteilung II/7 mit zusammengenommen sechs Mitarbeiter*innen. Im BMAW sind es die Abteilung VI/7 „Berufsausbildung, Fachkräfte“ sowie die Abteilung VI/7a „Innovation der Lehre“ mit zusammengenommen 14 Mitarbeiter*innen. Für viele Aufgaben/Agenden in der Governance der dualen Berufsbildung wie Schulaufsicht, Lehrplanentwicklung, Qualitätskontrolle, IT, Personalverwaltung/Abrechnung etc. lassen sich jedoch keine relevanten Informationen zum Beschäftigtenstand eruieren.

Nur für die **Lehrstellenförderung der öffentlichen Hand** gibt es jährlich dezidiert ausgewiesene Informationen. Für die Lehrstellenförderung laut § 19c des BAG beträgt das Fördervolumen jährlich rund 260 Mio. Euro – seitens des AMS werden jährlich in etwa 53 Mio. Euro ausgegeben. Aus einer Forschungs- und insbesondere Governanceperspektive gibt es kein laufendes und systemisch angelegtes Monitoring über Treffsicherheit/Zielgenauigkeit dieser Förderungen, sondern lediglich ad hoc beauftragte Evaluierungen[16].

[15] „Der Sachaufwand beinhaltet größtenteils Material (Lehrmittel, Büromaterial), Energie und sonstige Betriebsstoffe (Heizung), Instandhaltung, Schülerfreifahrten, Schulbücher, Aufwendungen für Rechts-, Betriebs- und Steuerberatungskosten, Bankspesen, Post- und Telekommunikationsgebühren, Müllabfuhr, Kanal- und Wassergebühren. Auch Mieten für Sachanlagen, EDV usw. gehören zum Sachaufwand. Zahlungen des Bundes an die Bundesimmobiliengesellschaft mbH (BIG) für Mieten von Schulgebäuden, werden ebenfalls als Sachaufwand verbucht.“ https://www.statistik.at/fileadmin/shared/QM/Standarddokumentationen/VW/std_v_bildungsausgabenstatistik.pdf, S. 20)

[16] Dornmayr H., Petanovitsch A., Winkler B. (2016). Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“. Wien: ibw

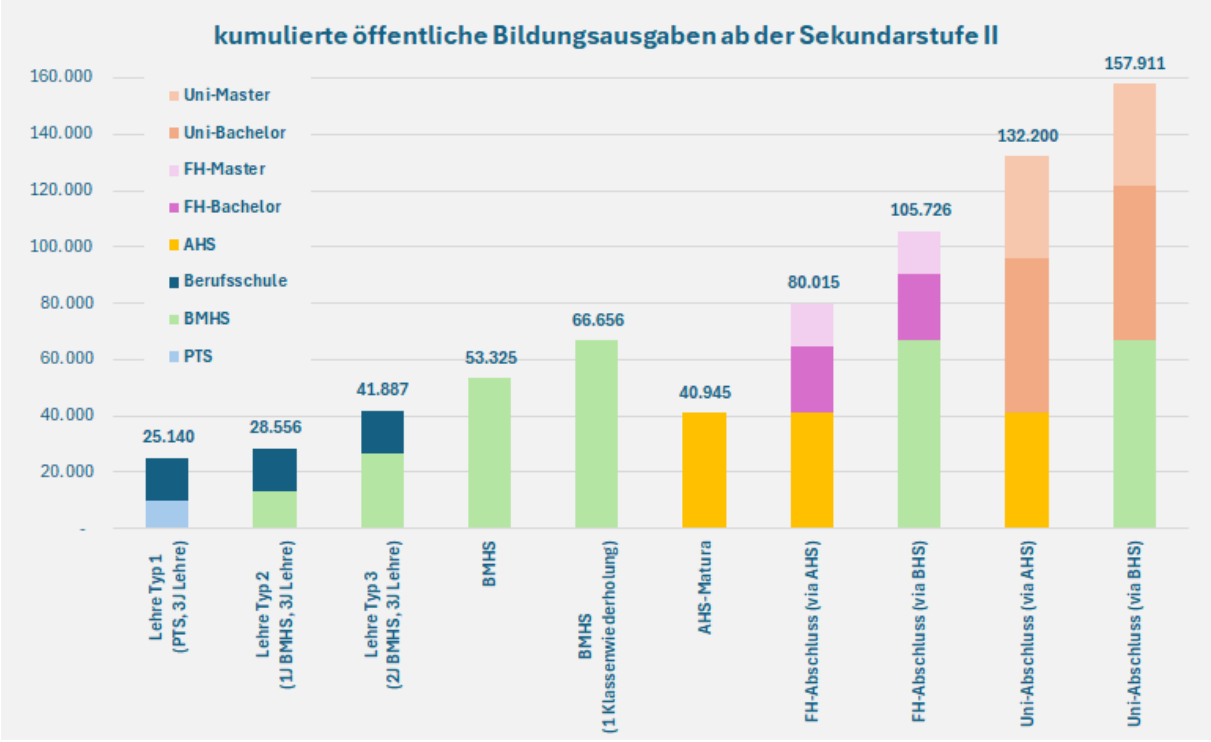
3.3 Idealtypische Ausbildungskosten für eine Fachkraft

Was kostet es, eine Fachkraft auszubilden? Anhand der Informationen zu den jährlichen öffentlichen Bildungsausgaben pro Kopf (also Schüler*in bzw. Student*in) lassen sich näherungsweise idealtypische Ausbildungskosten für eine Fachkraft schätzen.

Wie die nachstehende Grafik verdeutlicht, sind hier beträchtliche Unterschiede feststellbar. Die kumulierten Ausgaben über eine Bildungslaufbahn lassen sich auf zwei Parameter zurückführen: Erstens die schul-/ausbildungsformspezifischen Pro-Kopf-Kosten und zweitens, wie lange eine Schul-/Ausbildungsform im Regelfall (also unter Annahme eines schlussendlichen erfolgreichen Bildungsabschlusses) besucht wird. Die Werte beziehen sich auf die Bildungsausgaben ab der 9. Schulstufe, da die Ausgaben davor (also für die Primarstufe sowie die Sekundarstufe I) fast ident sind.

Eine idealtypische Bildungslaufbahn für Lehrabsolvent*innen ist mit geschätzten Bildungsausgaben zwischen 25.000 und 42.000 Euro (je nachdem ob in der 9. Schulstufe eine PPTS Polytechnische Schule oder eine BMHS besucht wurde bzw. ob ein BMHS-Abbruch erst nach der 10. Schulstufe erfolgte) pro Person zu veranschlagen.

Grafik 3-1 Kumulierte öffentliche Pro-Kopf-Bildungsausgaben für idealtypische Ausbildungslaufbahnen (ab der Sekundarstufe II)



Quelle: ibw-Berechnungen basierend auf Angaben zu den Pro-KopfBildungsausgaben laut Statistk Austria 2023 (Bildung in Zahlen 2021/22: Schlüsselindikatoren und Analysen, S/91-93). Für hochschulische Ausbildungen wurde angenommen, das diese in der Regelstudiendauer erfolgreich abgeschlossen werden.

Aus Perspektive der öffentlichen Hand wird pro Kopf für Fachkräfte, die eine vollzeitschulische Ausbildung (BMHS[17]) durchlaufen, in etwa das Doppelte ausgegeben als für Lehrabsolvent*innen. Die kumulierten Bildungsausgaben für Fachhochschulabsolvent*innen liegen beim Drei- bis Vierfachen (je nachdem ob Bachelor- oder Master-Abschlüsse betrachtet werden) und jene von Universitäts-Absolvent*innen sogar beim Vier- bis Fünffachen einer Lehrlingsausbildung (würde man die üblicherweise

[17] Anhand der vorliegenden Informationen zu den Bildungsausgaben kann nicht zwischen Fachschulen (BMS) und BHS (berufsbildenden höheren Schulen) differenziert werden.

längeren Studiendauern berücksichtigen, dann würden die Unterschiede zur Lehrlingsausbildung noch deutlicher ausfallen). Diese doch sehr beträchtlichen Unterschiede bei den öffentlichen Bildungsausgaben für die diversen Ausbildungsschienen werfen auch Fragen hinsichtlich der Gerechtigkeit aus einer Gleichheitsperspektive auf.

3.4 Rekrutierungskosten für eine Fachkraft

In der aktuellen Kosten-Nutzen-Studie von Löffler et al. (2024, S. 51f) wurden explizit auch Kosten der Rekrutierung von Fachkräften über den Arbeitsmarkt erhoben. Diese fallen beträchtlich aus. An die 5.000 Euro sind demnach pro offener Stelle allein für das Bewerbungsverfahren anzusetzen. Aufgrund unterschiedlicher Definitionen sind die in der ibw-Unternehmensbefragung ermittelten Suchkosten (von knapp 2.000 Euro) zwar nicht direkt damit vergleichbar, größenordnungsmäßig liegen sie aber im Bereich der öibf-Werte (Inserierungskosten + Bewerbungsverfahren), da in ihnen zumindest teilweise auch Aufwände für das Bewerbungsverfahren miteingeflossen sein dürften.

Laut öibf summieren sie die **Such-/Bewerbungs- und Einarbeitungskosten auf rund 34.000 Euro pro neu eingestellter Fachkraft**.

Tabelle 3-V Rekrutierungskosten pro neu eingestellter Fachkraft (Mittelwerte in Euro)

Dimensionen	Kosten	Absolut*	Relativ
Bewerbungsverfahren	Inserierungskosten	1.344	4%
	Aufwand Bewerbungsverfahren	4.481	13%
	Externe Beratung	362	1%
Einarbeitungskosten	Minderleistung während Einarbeitungszeit	7.848	23%
	Aufwand Einführung durch Mitarbeiter*innen	16.329	48%
	Lehrganskosten	3.682	11%
Gesamte Rekrutierungskosten		**34.046**	**100%**

Quelle: Löffler et al. (2024, S. 51)

Dass diese seitens des öibf-Studie geschätzten Kosten durchaus realistische Werte sein dürften, kann anhand eines alternativen Schätzansatzes, dem **Cost-of-Vacancy/Umsatzentgang,** gezeigt werden. Dieser Ansatz schätzt den potenziellen Verlust am betrieblichen Umsatz, der dem **Unternehmen während der Dauer einer nicht-besetzten Stelle** entsteht. Die implizite Annahme ist, dass Beschäftigte gemäß ihrer Arbeitsproduktivität entlohnt werden.

Formel des Schätzmodells:
Jahresgehalt / Ø Arbeitstage * Faktor * Ø Recruitingzeit = Fehlender Gesamtumsatz (Cost-of-Vacancy)

Bei einem angenommen durchschnittlichen Jahresbruttogehalts von 50.000 Euro, 250 Arbeitstagen, einer vergleichsweise wichtigen Bedeutung der Stelle (Faktor 2; Annahme eine Fachkraft soll ersetzt werden) und einer durchschnittlichen Besetzungsdauer von 13 Wochen laut ibw-Befragung ergibt sich ein **geschätzter Umsatzentgang von 26.000 Euro**.

Man kann diese Formel auch modifizieren, um den **Umsatzentgang während der Einarbeitungs-/Einschulungszeit** zu schätzen. Adaptierte Formel des Schätzmodells…

… je Person, die mit Einschulung der neuen Arbeitskraft befasst ist
Jahresgehalt / Ø Arbeitstage * Faktor * Ø Einarbeitungszeit * Anteil Arbeitszeit für Einschulungsaufwand der neuen Arbeitskraft = Fehlender Gesamtumsatz (Cost-of-Vacancy). Bei einer durchschnittlichen zwölfwöchigen Einarbeitungs-/Einschulungszeit und unter der Annahme, dass pro einzuschulender Person ein Vollzeitäquivalent von 20% der Arbeitszeit einer Fachkraft für die Einschulung des neuen Teammitglieds aufwendet wird, ergibt sich ein potenzieller Umsatzentgang von rund 4.800 Euro.

… je neuer Arbeitskraft aufgrund der Minderleistung während der Einarbeitungszeit (aufgrund der noch geringeren Arbeitsproduktivität der neu eingestellten Person):
Jahresgehalt / Ø Arbeitstage * Faktor * Ø Einarbeitungszeit * Minderleistung (als Anteil und somit im Vergleich zu einer Fachkraft) = Fehlender Gesamtumsatz (Cost-of-Vacancy). Angenommen die Arbeitsproduktivität bei Arbeitsantritt der neu einzuschulenden Person liegt bei etwa zwei Drittel einer Fachkraft, dann würde damit ein Umsatzentgang von rund 8.000 Euro im Vergleich zu einer Fachkraft einhergehen (was in etwa der geschätzten Minderleistung während der Einschulungszeit laut öibf entspricht).

Zusammengenommen wären dies typsicherweise **fast 40.000,- Euro an Umsatzentgängen**.

Tabelle 3-VI Potenzielle Umsatzentgänge während Such- und Einschulungs-/Einarbeitungszeit (Mittelwerte in Euro)

Pro neuer Fachkraft	Umsatzentgänge (in Euro)
Umsatzentgang infolge Suchdauer	26.000,-
Umsatzentgang während der Einschulungs-/Einarbeitungszeit …	
… für einzuschulende Person („Minderleistung“)	8.000,-
… für einschulende Mitarbeiter*innen	4.800,-
Summe der Umsatzentgänge	**38.800,-**

Quelle: ibw-Schätzmodell auf Basis der ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante

Grundsätzlich muss angeführt werden, dass es insbesondere in der HRM-Literatur vielfältige und breit divergierende Schätzansätze und -ergebnisse gibt. So kommt eine aktuelle Studie für Österreich (bezogen auf das Jahr 2019) auf geschätzte Rekrutierungskosten von 14.900 Euro (neben den direkten Kosten für Personalsuche und Onboarding, also der Einarbeitung/Einschulung, inkludiert diese Schätzung auch disruptive Teamdynamiken (bspw. durch erhöhte Arbeitsbelastung während der Suchzeit) und Verluste aufgrund unterbrochener Projektabwicklungen (vgl. https://www.philipp-parzer.at/en/news/detail/cost-of-staff-turnover)).

3.5 Arbeitsmarktpassung und Übertritte von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt

Hauptargument (und grundlegende Hypothese) positiver Effekte der Lehrlingsausbildung am Arbeitsmarkt ist ihre **„Arbeitsmarktpassung“.** Dies zeigt sich bzw. sollte sich am friktionsfreieren Übertritt von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt, am niedrigen Arbeitslosigkeitsrisiko (insb. im Vergleich zu Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss) und den daher reduzierten Ausgaben („Einsparungen“) für soziale Absicherung (Arbeitslosegeld, Notstand, Sozialhilfe) sowie an den Betriebszugehörigkeitsdauern zeigen.

Indizien für das Zutreffen dieser Hypothese lassen sich sowohl aus international vergleichender Perspektive (zu Ausmaß und Reagibilität) als auch anhand nationaler Befunde anführen. Folgende Indizien werden in diesem Kapitel behandelt:

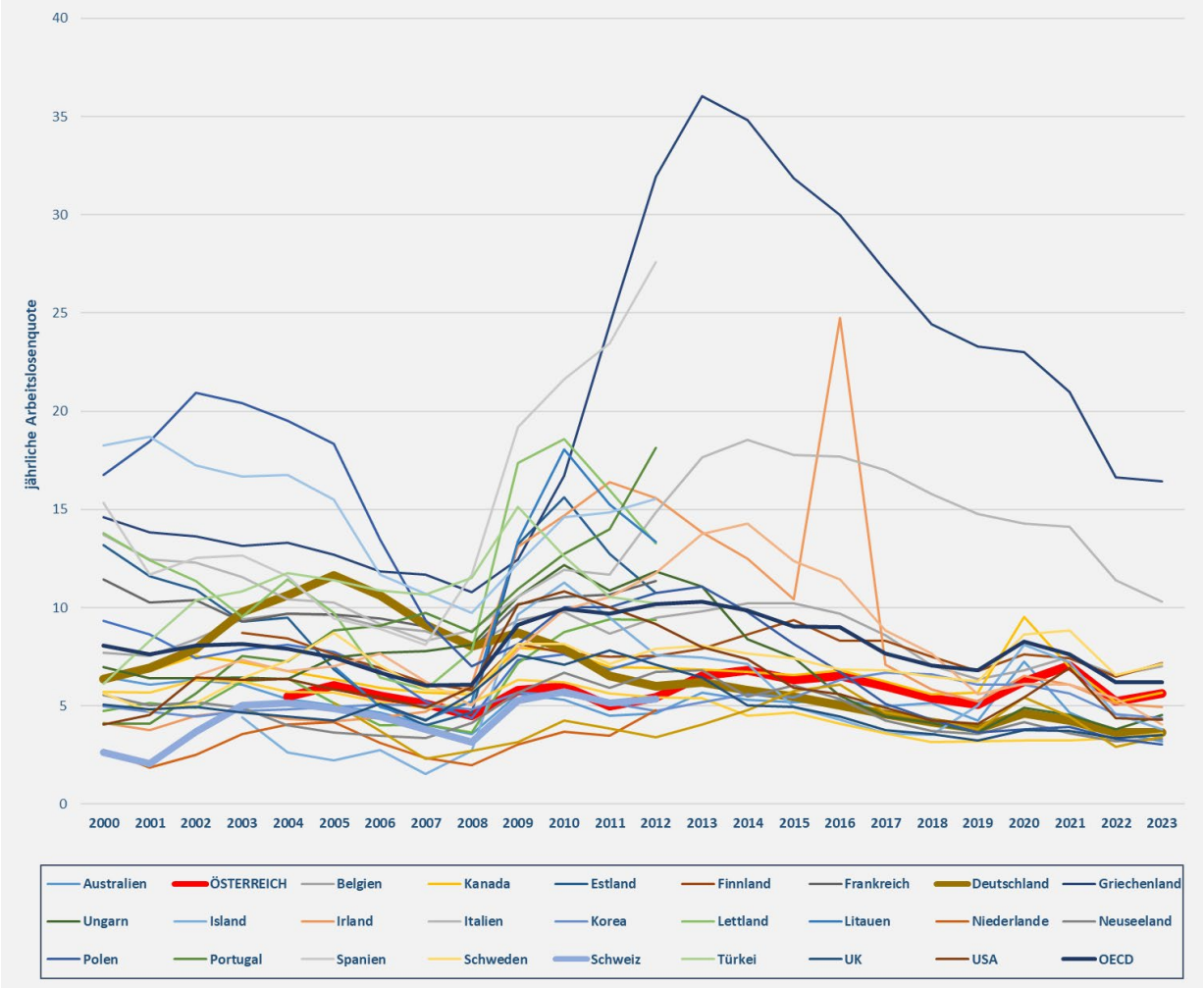
- Internationaler Vergleich des Niveaus und der Entwicklung der (Jugend-)Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf
- Fiskalische Kosten höherer Arbeitslosigkeit: Schätzung des hypothetischen fiskalischen Mehraufwands wäre der Anstieg der (Jugend)Arbeitslosigkeit in Österreich ähnlich stark ausgefallen wie in ausgewählten Ländern vor, während und nach der letzten globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09

- Übergang in den Arbeitsmarkt anhand BibER-Daten (Bildungsbezogenes Erwerbskarrieremonitoring)
- Indikator: Beschäftigungsdauer im aktuellen Beruf

3.5.1 Internationale Vergleiche zur (Jugend)Arbeitslosigkeit

Der internationale Zeitvergleich verdeutlicht, dass Länder mit einem ausgeprägten dualen System grundsätzlich sehr positiv abschneiden, was ihre (niedrige) Arbeitslosigkeit in der Kohorte der Junggerwachsenen (25- bis 34-Jährige) betrifft. Selbstredend ist die Lehre nur ein Faktor, der Ausmaß und Dynamik der Arbeitslosigkeit (mit)beeinflusst. Gerade für Länder, deren berufliche Erstqualifizierung prägend von der Lehre getragen ist, kann aber logisch gefolgert werden, dass eben diese Qualifizierungsschiene eine gute Arbeitsmarktpassung gewährleistet, da ja ansonsten die Arbeitslosigkeit strukturell deutlich höher hätte sein müssen.

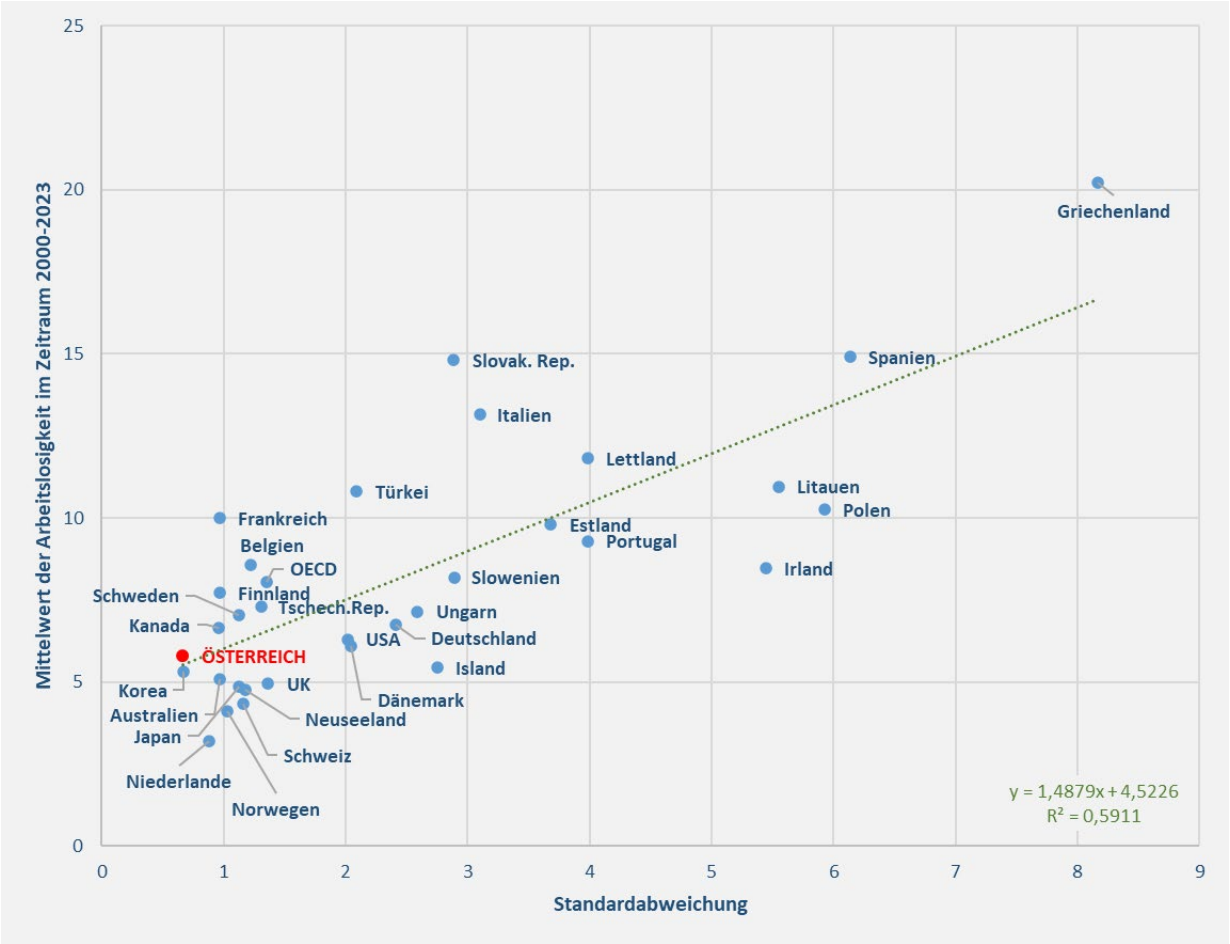
Grafik 3-2 Jährliche Arbeitslosenquoten der 25- bis 34-Jährigen im Zeitraum 2000-2023



Quelle: OECD data explorer, Unemployment rates of adults, by educational attainment, age group and gender; ibw-Auswertungen

So gehört Österreich zur Gruppe der Länder mit der niedrigsten durchschnittlichen Arbeitslosigkeit im Beobachtungszeitraum, die sich zudem dadurch auszeichnen, dass die Arbeitslosigkeit vergleichsweise geringfügig schwankt. In der Schweiz ist die Arbeitslosigkeit etwas geringer, dafür die Schwankungsbreite etwas größer. Deutschland ist sowohl was die Höhe als auch die Schwankungsbreite der Arbeitslosigkeitsquote im Zeitvergleich betrifft, offenbar strukturell schlechter positioniert als Österreich oder die Schweiz.

Grafik 3-3 Arbeitslosenquoten versus Schwankungsbreite: Mittelwerte für die 25- bis 34-Jährigen im Zeitraum 2000–2023



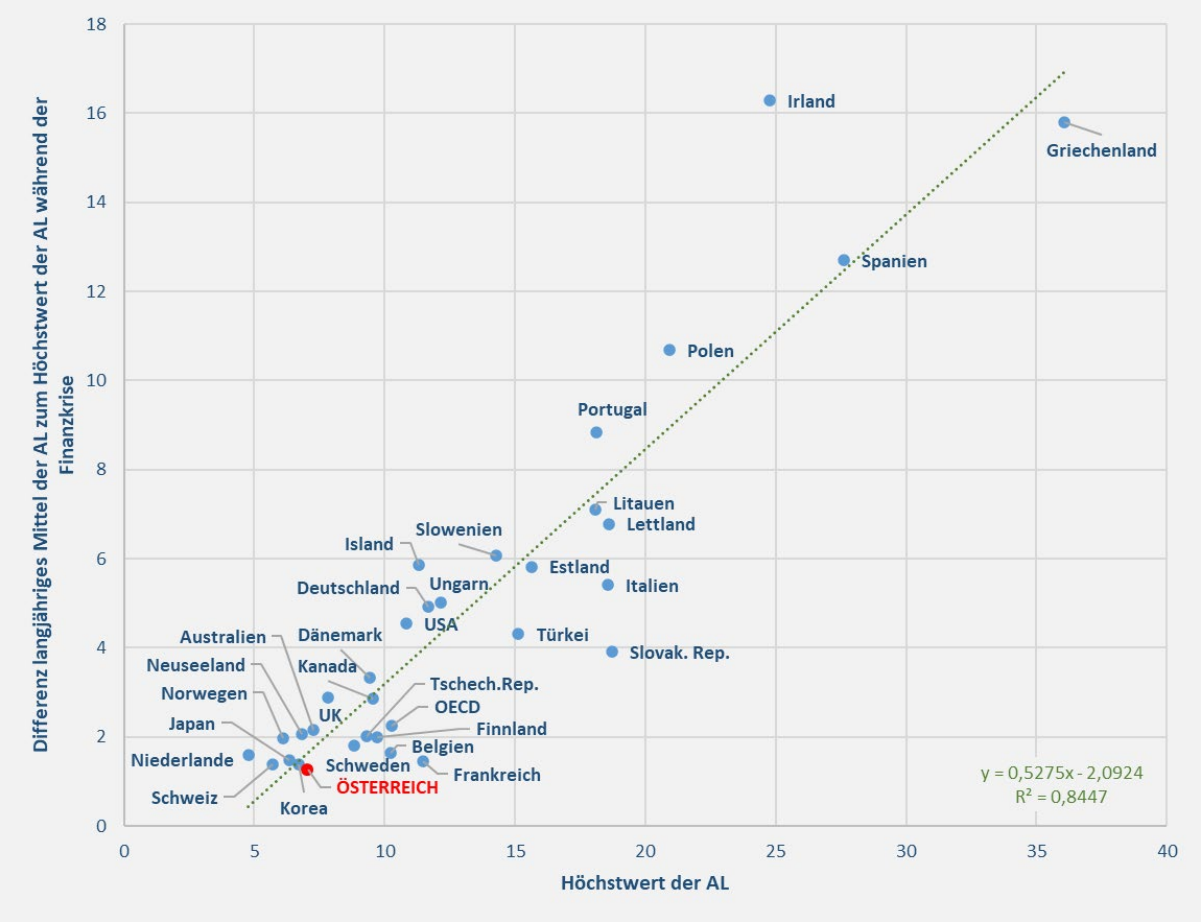
Quelle: OECD data explorer, Unemployment rates of adults, by educational attainment, age group and gender; ibw-Auswertungen

Eine duale Ausbildung ist – wie ebenfalls der Ländervergleich zeigt – nicht der einzige Weg, wie arbeitsmarktadäquate Qualifizierung erreicht werden kann. Auffallend ist jedoch dennoch, dass viele Länder, die keine duale Berufsbildung in einem nennenswerten Umfang besitzen, gerade in Zeiten ökonomischer Verwerfungen von rapide ansteigenden Arbeitslosigkeitsquoten betroffen sind, die sich zudem erst nach etlichen Jahren wieder auf ein Vorkrisenniveau absenken lassen.

Dies kann exemplarisch anhand der Weltfinanzmarktkrise 2007/08/09 verdeutlicht werden, in deren Zuge es in den meisten Ländern zu einem deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit kam. So zeigt sich ein enger Zusammenhang zwischen dem generellen Niveau der Arbeitslosigkeit in einem Land und der Reagibilität: Je höher das Ausgangsniveau der Arbeitslosigkeit (vor der Krise), desto ausgeprägter ist auch grosso modo der Anstieg der Arbeitslosigkeit während der Krise ausgefallen und desto länger dauerte es zumeist bis das Vorkrisenniveau in etwa wieder erreicht wurde.

Österreich war im Ländervergleich das Land mit der geringsten Differenz zwischen langjährigem Durchschnitt der Arbeitslosigkeit und dem Peak. Die Differenz betrug 1,3 Prozentpunkte, in der Schweiz 1,4 Prozentpunkte (in Deutschland fiel der Anstieg der Arbeitslosigkeit mit 4,9 Prozentpunkten deutlich stärker aus und lag zudem über dem OECD-Schnitt von 2,2 Prozentpunkten).

Grafik 3-4 **Finanzmarktkrise & Arbeitslosigkeit: Anstieg der Arbeitslosigkeit versus strukturelles Ausgangsniveau für die 25- bis 34-Jährigen im Zeitraum 2006–2014:** Differenz zwischen langjährigem Mittel der Arbeitslosigkeit und dem Höchstwert während der Finanzkrise versus Höchstwert der Arbeitslosigkeit während der Krisenjahre



Quelle: OECD data explorer, Unemployment rates of adults, by educational attainment, age group and gender; ibw-Auswertungen

Die soeben diskutierten Effekte zeigen sich nicht nur in der Kohorte der Jungerwachsenen (25- bis 34-Jährigen), sondern auch für alle Erwerbspersonen (25- bis 64-Jährige). Die entsprechenden Grafiken sind im Anhang wiedergegeben. Arbeitsmärkte, deren Qualifizierung zu einem wesentlichen Teil auf dualer Berufsbildung basieren, reüssieren also offensichtlich auch aus einer längerfristigen Erwerbsperspektive vorteilhaft. Offensichtlich werden durch diese Qualifizierungsschiene berufliche Kompetenzen vermittelt, die auch längerfristig positiv zur Arbeitsmarktpassung beitragen, wenn nicht sogar das Fundament dafür legen.

3.5.2 Fiskalische Kosten höherer Arbeitslosigkeit: Szenarien

Die gesamten fiskalischen Kosten der Arbeitslosigkeit setzen sich aus den *direkten Kosten für die Arbeitslosenversicherungsleistungen* (also Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, inklusive Sozialversicherungsbeiträgen, den Aufwand für Arbeitsmarktförderung sowie den AMS-Personal- und Sachkosten) sowie den *indirekten fiskalischen Kosten der Arbeitslosigkeit* aufgrund entfallender Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträgen und Umsatzsteuer zusammen.

Das AMS veröffentlicht jährlich Eckwerte zu den fiskalischen Effekten: Aktuell (für 2023) betragen diese:

- 0,1 Prozentpunkt Anstieg der Arbeitslosigkeit kostet 85,76 Mio. Euro; davon durch …
  … Leistungen (ALG,NH) ohne SV-Abgaben 52,7 Mio. Euro
  … Leistungen (ALG,NH) inkl. SV-Abgaben* 76,6 Mio. Euro
  … Mindereinnahmen 9,2 Mio. Euro
- 1.000 Arbeitslosengeldbezieher*innen kosten (ohne SV-Abgaben) 13,8 Mio. Euro
- 1.000 Notstandshilfebezieher*innen kosten (ohne SV-Abgaben) 11 Mio. Euro
- 1.000 Personen weniger in Beschäftigung kosten durch Einnahmenentfall 2 Mio. Euro

(Quelle: amis Arbeitsmarktinformationssystem, Kennzahlen Arbeitslosenversicherung - Kennzahlen der Arbeitslosenversicherung; https://www.dnet.at/amis/Tabellen/Tabellen/ken_alv_kennzahlen.pdf)

Anmerkung: * ohne Unfallversicherung

Anhand dieser Werte kann grob geschätzt werden, was ein höheres Niveau an Arbeitslosigkeit kosten würde. Zu unterscheiden ist dabei zwischen zwei Effekten. Einerseits kann der Anstieg kurz- oder mittelfristiger Natur sein (also bspw. durch externe Schocks wie eine Finanzkrise verursacht wird). Zudem stellt sich die Frage, ob andererseits eine permanent (und somit zeitlich „unbegrenzt“) höhere strukturelle Arbeitslosigkeit bestehen würde.

Exemplarische Modellrechnung: Mittelfristiger externer Schock am Beispiel der Wirtschafts- und Finanzkrise

AL-Niveau vor der Krise (∅ 2010-2016): Österreich 4,7%

AL-Peak (Höchstwert zwischen 2016 und 2023): Österreich 5,7%

Die Modellrechnung verdeutlicht, dass in Österreich der finanzielle Mehraufwand aufgrund einer krisenbedingt etwas höheren Arbeitslosigkeit (+1 Prozentpunkt) bei geschätzten jährlich rund 860 Mio. Euro liegen würde (zum aktuellen Preisniveau 2023).

Tabelle 3-VII geschätzter fiskalischer jährlicher Mehraufwand aufgrund höherer Arbeitslosigkeit (in Mio. Euro, zu Preisen 2023)

	Österreich	∅ OECD*		∅ worst countries**	
AL-Niveau…					
… vor der Krise (∅ 2010–2017)	4,7%	7,3%		12,4%	
… AL-Peak (Höchstwert zwischen 2018–2021)	5,7%		14,1		22,3%
(Fiskalischer) Mehraufwand (in Mio. €) infolge…					
… höherer direkter Kosten (ALG, NH)	527	1.370	4.954	2.372	9.275
… SV-Abgaben via AMS	239	1.992	7.200	3.447	13.482
… Mindereinnahmen (Lohnsteuer, Umsatzentgang)	92	239	865	414	1.619
Gesamter (fiskalischer Mehraufwand)	**858**	3.601	**13.019**	**6.233**	**24.376**

Quelle: ibw-Schätzmodell auf Basis OECD-unemployment rates sowie der AMS-Angaben zu den Mehrkosten von Arbeitslosigkeit

Anmerkungen:

* exklusive Griechenland (aufgrund dessen Sondersituation der Schuldenkrise)

** Länder die im Zeitraum vor der Krise (2010–2017) im Schnitt deutlich höhere Arbeitslosenquoten hatten als das OECD-Mittel: mit Estland, Griechenland, Lettland, Litauen, Portugal, Slowakei, Spanien Ungarn, Türkei

Würde das übliche Niveau der Arbeitslosigkeit beim Vorkrisen-OECD-Schnitt von 7,3% liegen, würde dies einen jährlichen finanziellen Mehraufwand (im Vergleich zum österreichischen Vorkrisenniveau von 4,7%) von 3,6 Mrd. Euro bedeuten. Bei einem Anstieg der Arbeitslosigkeit auf das OECD-Krisenszenario (OECD-Peak 14,1% Arbeitslosigkeit) würde der Mehraufwand in Österreich jährlich rund 13 Mrd. Euro betragen. Und würde in Österreich die Arbeitslosigkeit bis auf den Spitzenwert der „worst countries" ansteigen (22,3%), dann würden jährlich zusätzlich 24 Mrd. Euro schlagend werden (Schätzwerte immer im Vergleich zum österreichischen Vorkrisenniveau von 4,7%).

Die Modellrechnungen verdeutlichen, wie finanziell herausfordernd eine höhere Arbeitslosigkeit ist, sowohl temporär als auch – und insbesondere –systemisch, da diese jährlichen Mehraufwände nicht nur während der Krisenjahre schlagend würden, sondern permanent.

3.5.3 Übergang in den Arbeitsmarkt

Arbeitsmarktstatus sechs Monate nach Ausbildungsende

Ein Indikator für die Passung von (beruflichen) Ausbildungsgängen ist die Erwerbsbeteiligung. Anhand des bildungsbezogenen Erwerbskarrieremonitorings (BibEr) zeigt sich, dass erwartungsgemäß das Gros (über 90%) der Personen, die die Pflichtschule oder eine polytechnische Schule abgeschlossen haben, sechs Monate später nach wie vor in weiterführender Ausbildung sind (vgl. Grafik 4-5).

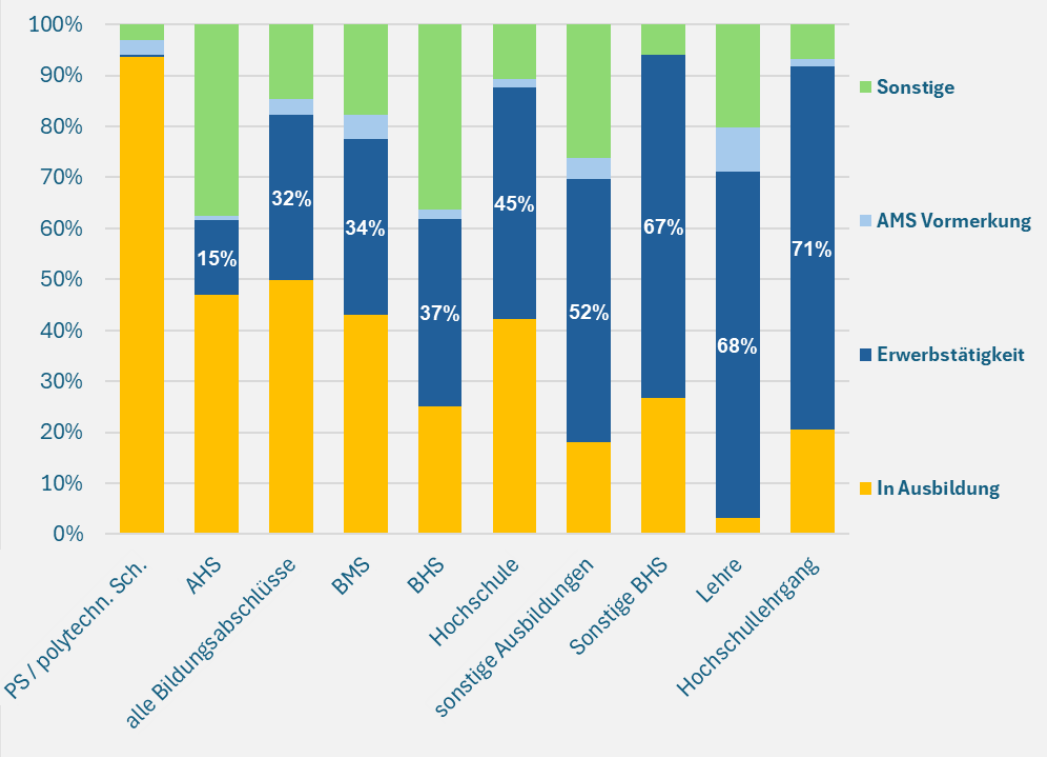
Demgegenüber sind Personen mit einem Lehrabschluss sowie jene, die eine „sonstige BHS" (= Berufsreifeprüfung) oder einen Hochschullehrgang abgeschlossen haben, ein halbes Jahr nach ihrem Bildungsabschluss zumeist erwerbstätig (Lehrabsolvent*innen sowie sonstige BHS sogar zu 67-68%). Viele BMS- und BHS-Absolvent*innen setzen offenbar ihre Ausbildung fort oder sind erwerbstätig (rund ein Drittel). Erwartungsgemäß setzt das Gros der AHS-Absolvent*innen ihre Bildungslaufbahn fort. Bei den „Sonstigen" handelt es sich offenbar um Personen die ihren Präsenz-/Zivildienst ableisten oder als NEETs (weder in Aus-/Weiterbildung noch in Beschäftigung) einzustufen sind.

Was die Grafik auch verdeutlicht, ist, dass insbesondere die Lehre (sowie die sonstige BMS) offenbar ausreichend adäquate Kompetenzen vermittelt, sodass der Übergang in den Arbeitsmarkt für die überwiegende Zahl der Absolvent*innen offenbar gelingt. Aufgrund der Doppelqualifizierung der BHS sind die hohen Anteile an Absolvent*innen, die ihre Bildungslaufbahn fortsetzen nicht überraschend und bekanntes Faktum. Bei der BMS ist die Einschätzung schwieriger: Eigentlich ist die BMS dafür konzipiert, berufliche Qualifizierung für den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Dass ein so hoher Anteil die Bildungslaufbahn jedoch weiter fortsetzt, kann auch damit zusammenhängen, dass entweder die Kompetenzvermittlung nicht wirklich gelingt und/oder die Nachfrage nach diesem Bildungsabschluss das Angebot an Absolvent*innen nicht decken kann.

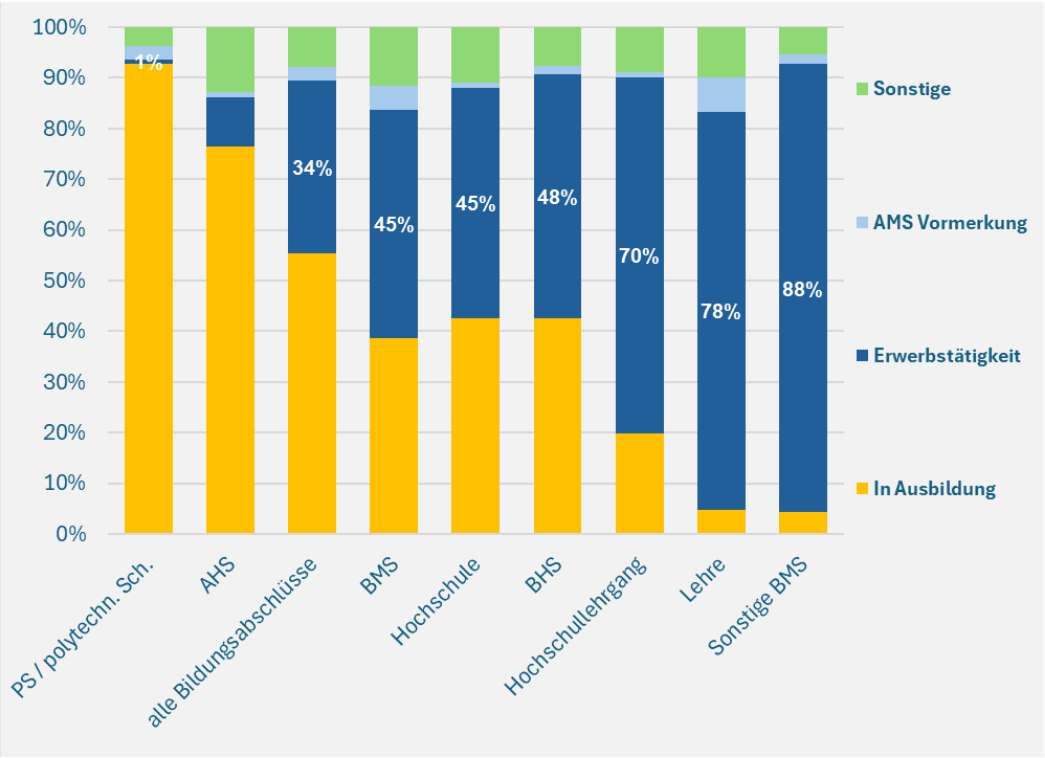
Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende

Noch deutlicher wird die gute Arbeitsmarkteinmündung von Lehrabsolvent*innen, wenn man sich den Arbeitsmarktstatus 18 Monate nach Ausbildungsende ansieht: 78% sind zu diesem Zeitpunkt erwerbstätig. Nach der sonstigen BMS (Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meister*innenprüfungen) ist dies der höchste Anteil unter allen Ausbildungsgängen (vgl. Grafik 4-6).

Grafik 3-5 **Ausbildungsspezifischer Arbeitsmarktstatus in der Phase des Arbeitsmarkteinstiegs (6 Monate nach Ausbildungsabschluss); Jahreswerte 2022**
Rangreihung nach dem Anteil der Erwerbsbeteiligung



Grafik 3-6 **Ausbildungsspezifischer Arbeitsmarktstatus in der Phase des Arbeitsmarkteinstiegs (18 Monate nach Ausbildungsabschluss); Jahreswerte 2022**
Rangreihung nach dem Anteil der Erwerbsbeteiligung



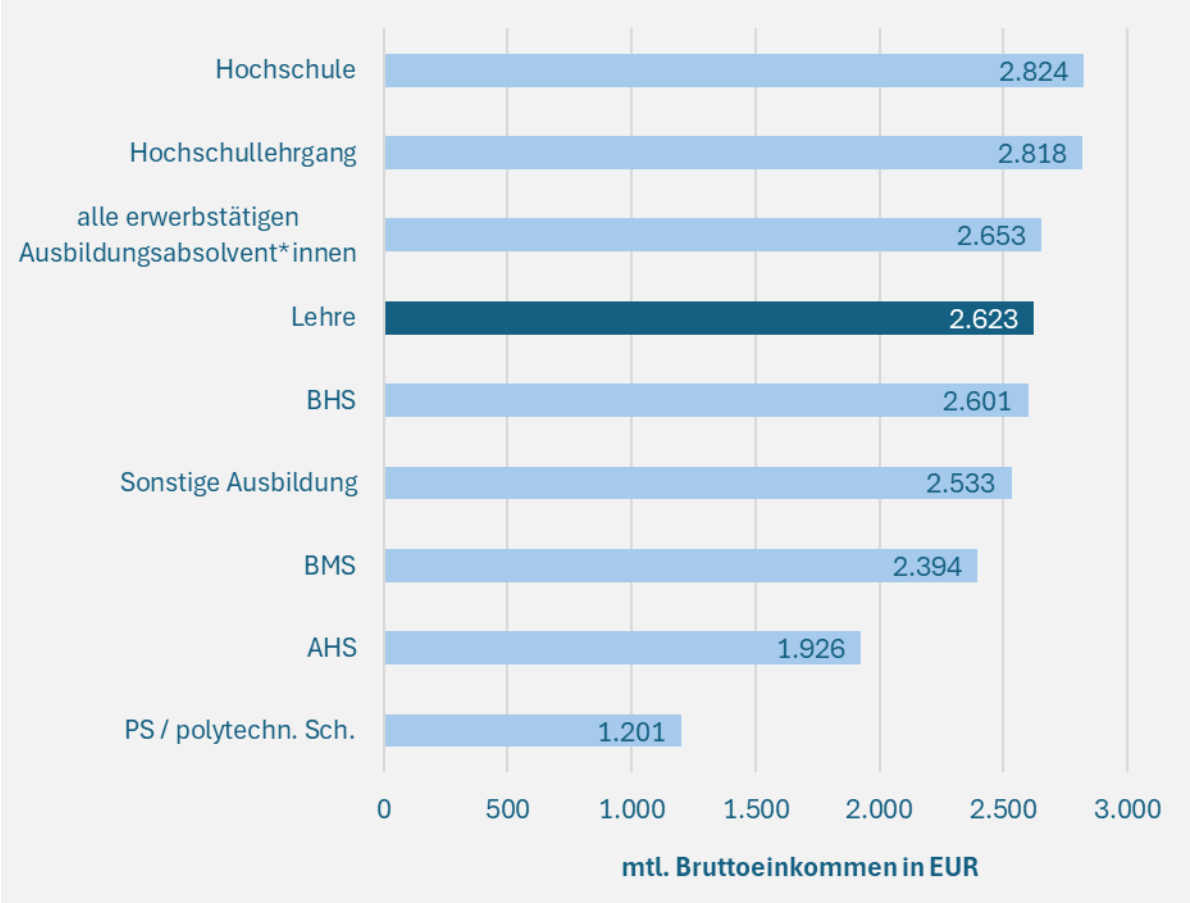
Quelle für beide Grafiken: Statistik Austria: BibEr für das Jahr 2022; ibw-Auswertungen

Anmerkung: sonstige BMS: darunter fallen Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meister*innenprüfungen
sonstige BHS: Berufsreifeprüfung

Ein weiterer Indikator für die Passung von (beruflichen) Ausbildungsgängen sind die **Einkommenslagen** jener, die einer beruflichen Tätigkeit nachgehen.

Eineinhalb Jahre nach Ausbildungsende liegen im Einkommensranking nur die hochschulischen Studienabgänger*innen sowie jene der „sonstigen BMS“ (Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meister*innenprüfungen) vor den Lehrabsolvent*innen.

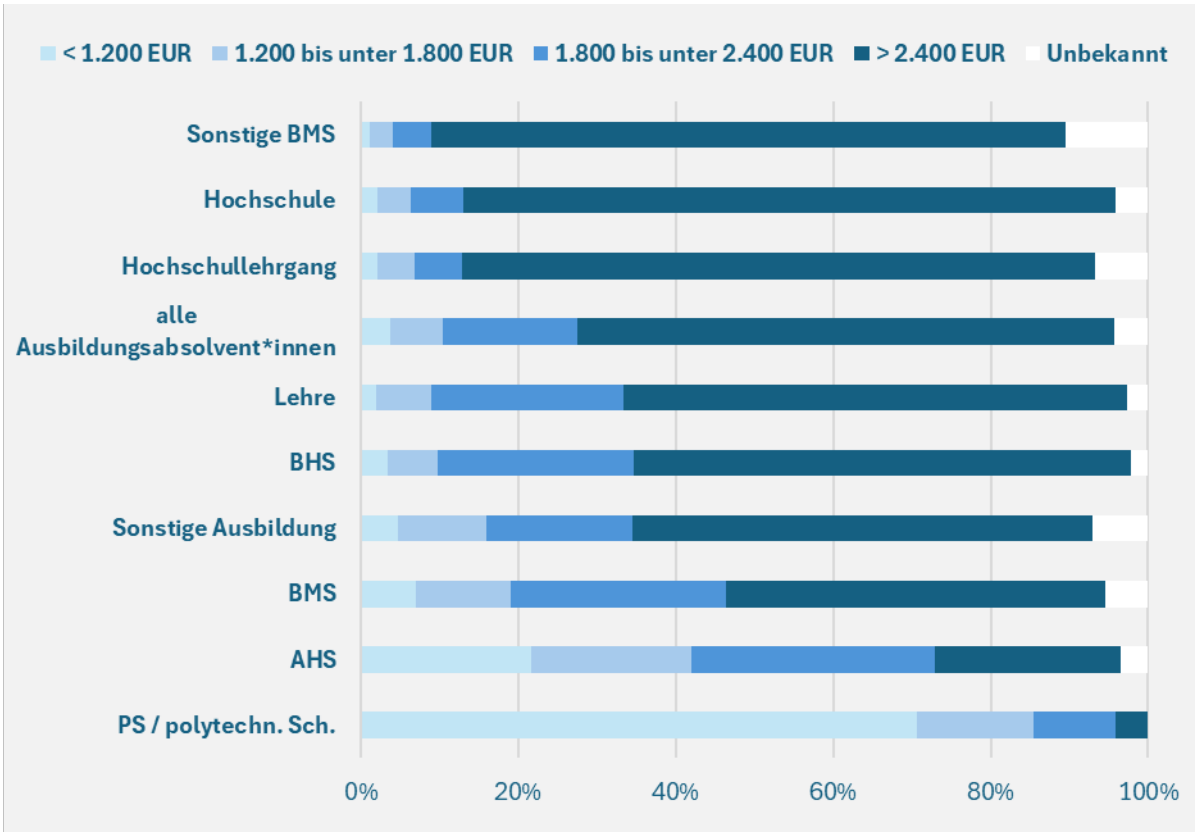
Grafik 3-7 **Ausbildungsspezifische monatliche Bruttoeinkommen in der Phase des Arbeitsmarkteinstiegs (18 Monate nach Ausbildungsabschluss);**
Jahreswerte 2022; Rangreihung



Quelle: Statistik Austria: BibEr Bildungsbezogenes Erwerbskarrieremonitoring das Jahr 2022; ibw-Auswertungen
Anmerkung: sonstige BMS: darunter fallen Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meister*innenprüfungen

Die Verteilung der ausbildungsspezifischen Einkommen verdeutlicht, dass das monatliche Bruttogehalt beim Großteil der Absolvent*innen einer Lehre über 2.400 Euro liegt.

Grafik 3-8 **Verteilung der ausbildungsspezifischen monatlichen Bruttoeinkommen in der Phase des Arbeitsmarkteinstiegs (18 Monate nach Ausbildungsabschluss);** Jahreswerte 2022, Rangreihung nach dem mittleren Einkommen



Quelle: Statistik Austria: BibEr Bildungsbezogenes Erwerbskarrieremonitoring das Jahr 2022; ibw-Auswertungen

Anmerkung: sonstige BMS: darunter fallen Gesundheits- und Krankenpflegeschulen oder Meister*innenprüfungen

3.5.4 Erwerbsbeteiligung

Auch die **Erwerbsbeteiligung** ist ein weiterer relevanter Indikator für das Ausmaß ausbildungsadäquater Beschäftigung. Die folgende Grafik unterscheidet sich von jener des BibEr dadurch, dass sie sich nicht auf die Ausbildungsabgänger*innen bezieht, sondern auf die gesamte Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen. Demnach gehen 55% aller Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren einer Beschäftigung nach, 5% sind arbeitslos gemeldet. Fast ein Drittel (31%) befinden sich noch in Ausbildung und rund 10% können den NEETs zugerechnet werden (sind also weder in Ausbildung noch in Beschäftigung).

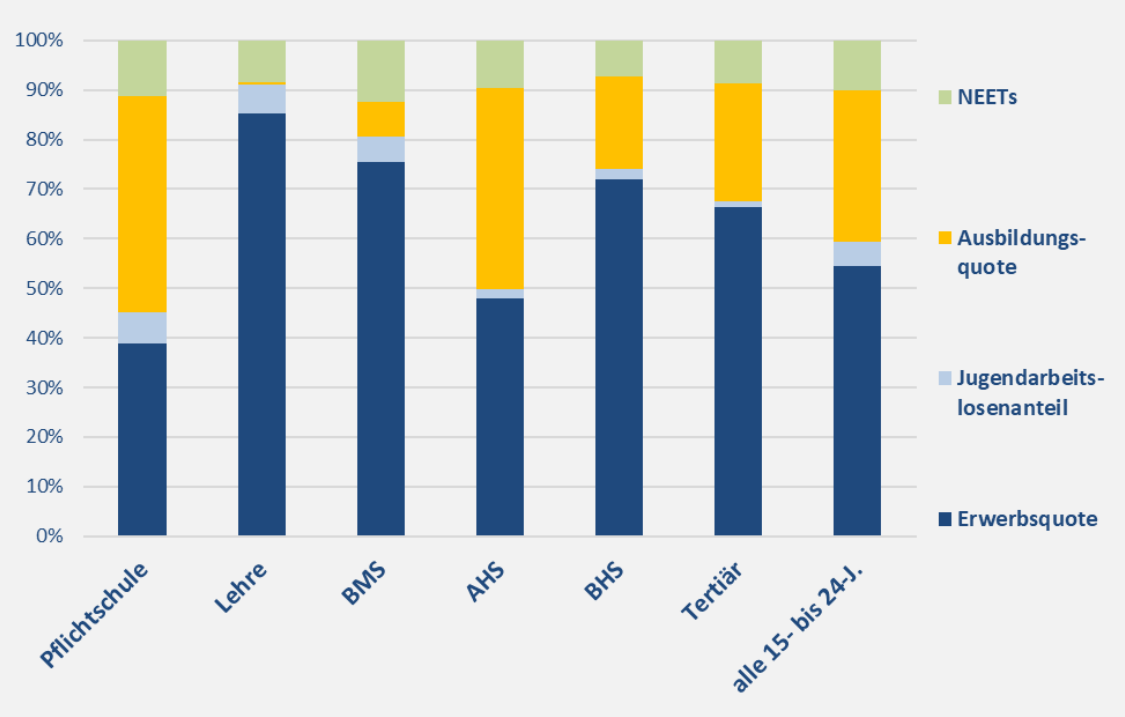
Die Verteilung dieser Erwerbs- und Ausbildungsstatistik unterscheidet sich stark hinsichtlich der höchsten abgeschlossenen Ausbildung. Die höchste Erwerbsbeteiligung haben Lehrabsolvent*innen: 85% sind erwerbstätig – hingegen sind es nur knapp die Hälfte der AHS-Maturant*innen. 40–43% der Jugendlichen mit Pflichtschulabschluss sowie AHS-Maturant*innen befinden sich in Ausbildung.

Das Risiko, arbeitslos zu werden und zu bleiben, ist unter den Erwerbspersonen ungleich verteilt. Unterschiede zeigen sich nicht nur hinsichtlich des Lebensalters, des Geschlechts, der Nationalität und der Region, sondern vor allem auch hinsichtlich der Qualifikation.

Personen, die keinen beruflichen Bildungsabschluss vorweisen können, haben das größte Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. Während die Arbeitslosenquote bei Personen mit nicht über die Pflichtschule hinausgehendem Bildungsabschluss im Jahr 2022 für die Jugendlichen bei knapp 24% (sowie bei allen Erwerbspersonen bei knapp 11%) lag, war sie bei Jugendlichen mit Lehrabschluss 6,3% (alle Erwerbspersonen mit Lehrabschluss: 5,1%). Noch etwas niedriger waren die Quoten für die

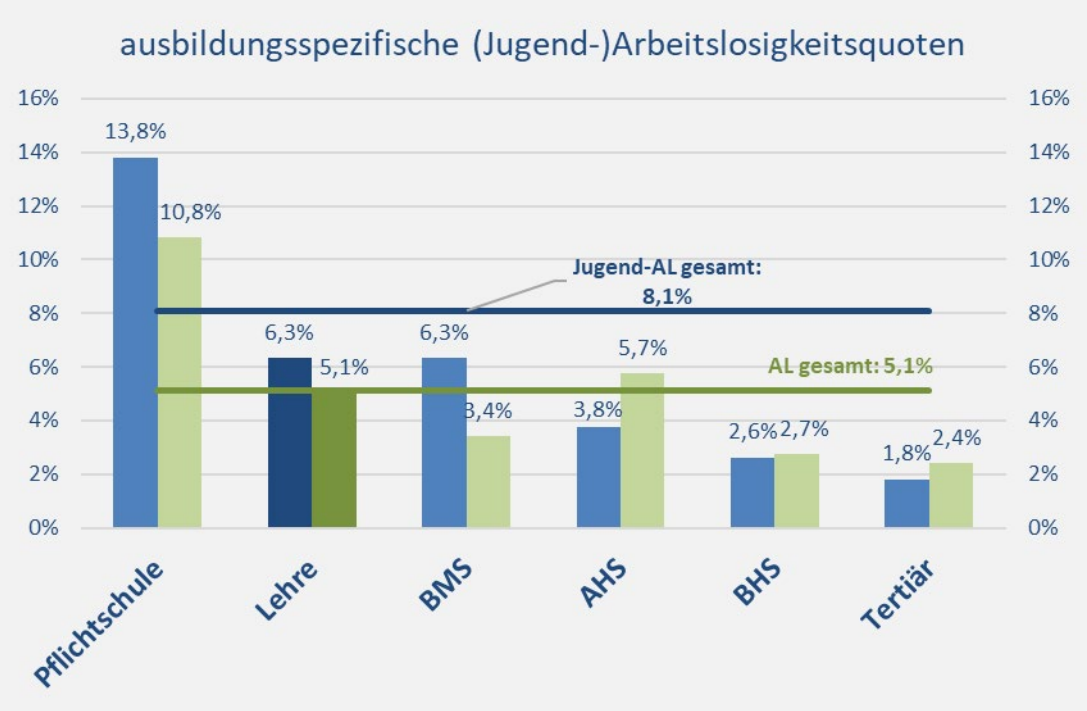
anderen Ausbildungsformen, am niedrigsten für Tertiärabschlüsse. Dabei ist aber zu bedenken, dass die Lehre als umfangmäßig größte berufliche Ausbildungsschiene eine große Gruppe an unterschiedlichsten Berufen umfasst, nicht zuletzt auch einen hohen Anteil an Berufen mit saisonal bedingter hoher struktureller Arbeitslosigkeit wie bspw. im Tourismus.

Grafik 3-9 Erwerbs- und Ausbildungsstatus der Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren nach höchster formaler Bildung; Jahreswerte 2022



Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik für das Jahr 2022; ibw-Auswertungen

Grafik 3-10 Ausbildungsspezifische Arbeitslosenquoten; Jahreswerte 2022



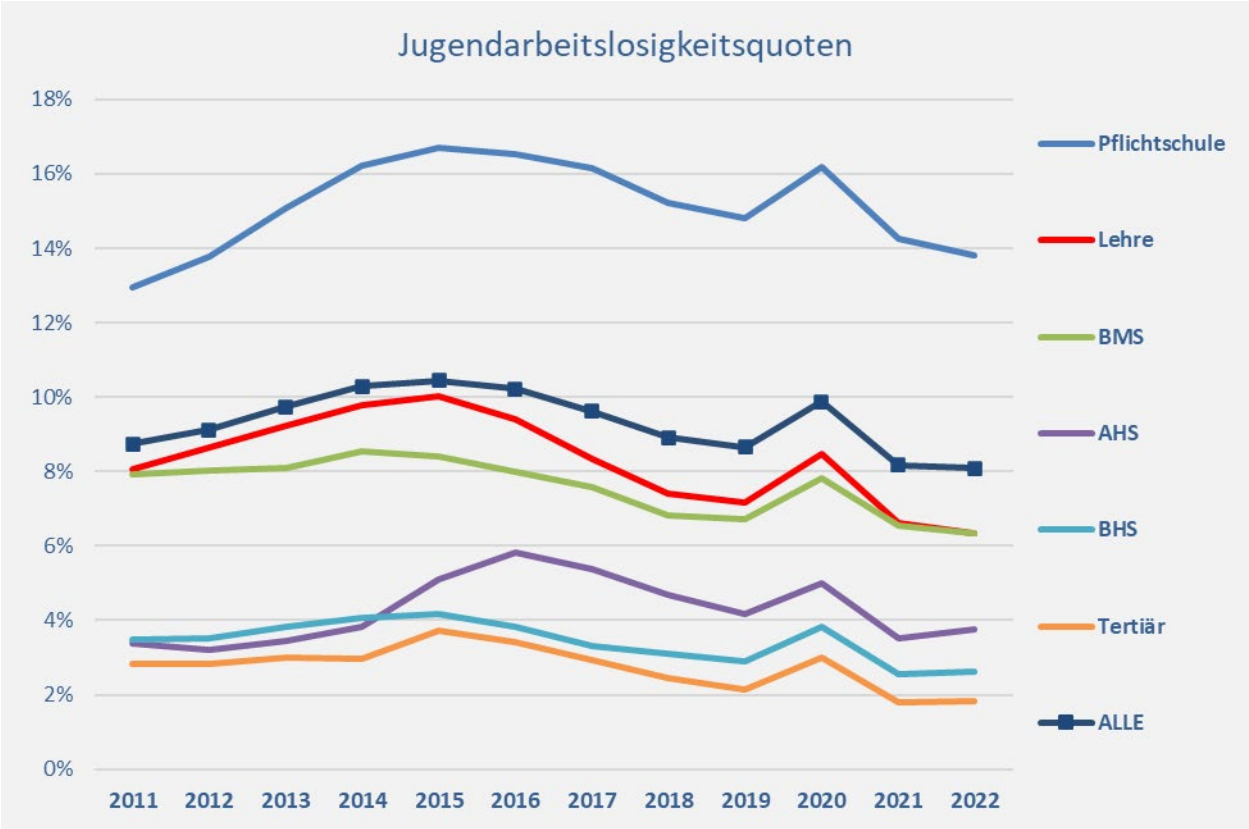
Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik für das Jahr 2022; ibw-Auswertungen

Grafik 3-11 Branchenspezifische Arbeitslosenquoten aller Personen mit Lehre als höchstem Bildungsabschluss; Jahreswerte 2022

Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik für das Jahr 2022; ibw-Auswertungen

Eine Betrachtung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten im Zeitverlauf seit dem Jahr 2011 zeigt, dass die Quoten mit einer gewissen Zeitverzögerung der konjunkturellen Entwicklung folgen, sich an ihrer Grundstruktur jedoch wenig ändert. Es ist somit für Jugendliche, deren berufliche Qualifizierung über die Lehre erfolgt, auch im Zeitverlauf weder eine Besser- noch einen Schlechterpositionierung im Vergleich zu den anderen Ausbildungsschienen beobachtbar. Auch in Zeiten eines beträchtlichen Wandels des Arbeitsmarktes (Stichworte Automatisierung, Digitalisierung und Wissensgesellschaft) ist demnach die Lehre durchaus und nach wie vor in der Lage, die dafür notwendigen Kompetenzen zu vermitteln, sowohl was deren beruflichen als auch transversalen Zuschnitt betrifft.

Grafik 3-12 Ausbildungsspezifische Jugend-Arbeitslosenquoten; Jahreswerte 2011-2022



Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik für das Jahr 2022; ibw-Auswertungen

3.5.5 Beschäftigtenumschläge

Für Österreich gibt es keine empirischen Informationen zur Anzahl der Arbeitgeberwechsel während des bisherigen Berufslebens. Im Mikrozensus (ad-hoc Modul zur AKE) ist jedoch eine Frage enthalten, die als Indikator für den Beschäftigtenumschlag genützt werden kann – nämlich die Dauer der Betriebszugehörigkeit („jetzige Arbeit seit“) zur jetzigen Firma.

Um Verzerrungen aufgrund des Alters möglichst gering zu halten (je älter eine Person, desto länger könnte sie potenziell schon in einem Betrieb beschäftigt sein) wurde eine Sonderauswertung beschränkt auf die Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen durchgeführt.

Die im Schnitt niedrigste Betriebszugehörigkeitsdauer mit rund 4 Jahren sind für Erwerbstätige mit höchstens Pflichtschulabschluss beobachtbar, gefolgt von AHS-Maturant*innen mit im Durchschnitt 6 Jahren. Eine ähnliche Tendenz zeigt sich für Personen mit Hochschulabschluss (rund 6-7 Jahre).

Beruflich qualifizierte Fachkräfte (Lehre, BMS, BHS, Kolleg) haben im Schnitt mit rund 9 Jahren die längsten mittleren Betriebszugehörigkeitsdauern.

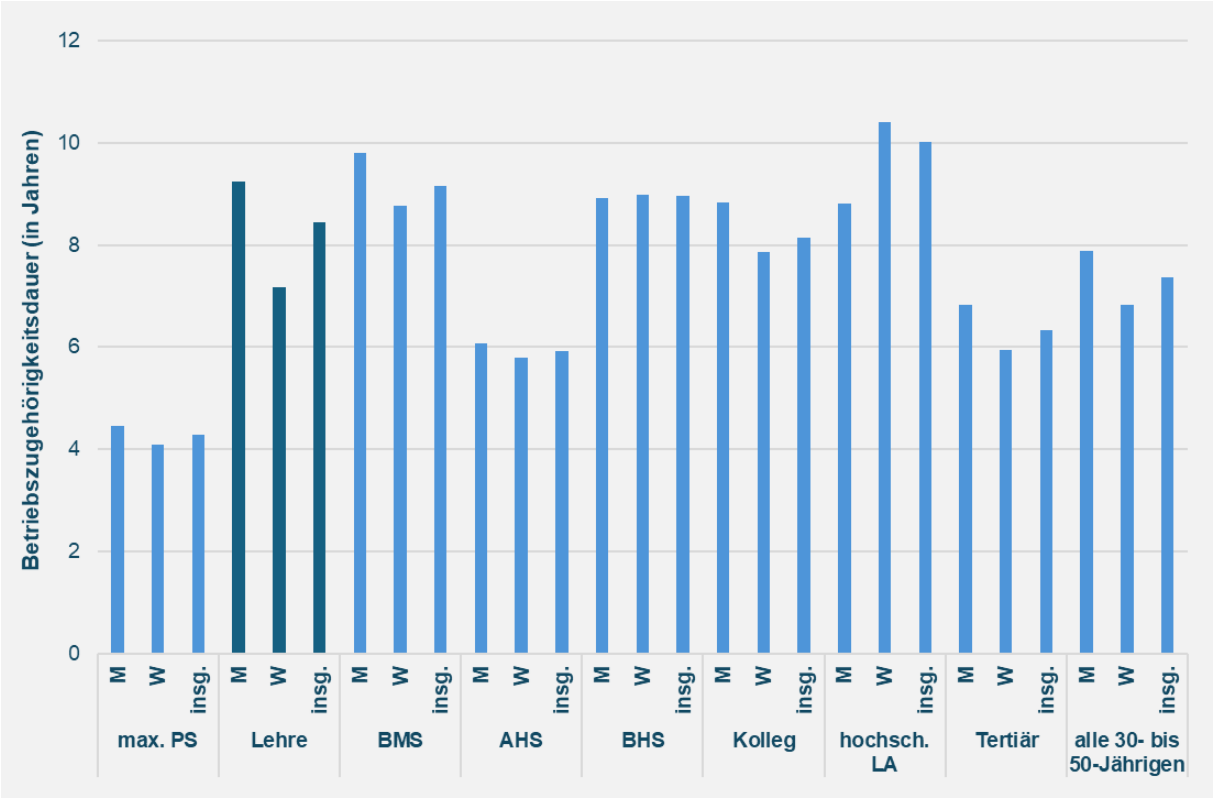
Auffallend sind die teilweise doch deutlichen Unterschiede nach dem Geschlecht in manchen Qualifizierungsschienen (Lehre, Kolleg, hochschulverwandte Lehranstalten).

Auch die berufsgruppenspezifische Analyse verdeutlicht, dass Lehrabsolvent*innen in den meisten Berufsgruppen (ausgenommen akademische Berufe) zumeist die durchschnittlich längsten Betriebszugehörigkeitsdauern haben.

Auch aus einer branchenspezifischen Analyse zeigt sich ein ähnliches Bild. Wiederum gehören Erwerbstätige mit einem Lehrabschluss in den meisten Branchen zu jenen, die die längsten Betriebszugehörigkeitsdauern aufweisen [18].

Als Fazit lässt sich somit folgern: aus Perspektive der aktuellen Beschäftigung haben Erwerbstätige mit einem Lehrabschluss durchwegs mit die längsten (durchschnittlichen) Betriebszugehörigkeitsdauern. Dieses Muster zeigt sich sowohl auf berufsgruppen- als auch branchenspezifischer Ebene und ist somit für die meisten beruflichen Settings beobachtbar. Die berufliche Qualifizierung durch eine Lehrlingsausbildung muss demnach folgelogisch sehr wohl mit einer adäquaten Passung der beruflichen/betrieblichen Kompetenzanforderungen/-nachfrage einhergehen, ansonsten wären deutlich kürzere Zugehörigkeitsdauern – insbesondere im Vergleich zu den andern Qualifizierungsschienen – wahrscheinlich.

Grafik 3-13 ausbildungsspezifische Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren) beim aktuellen Unternehmen

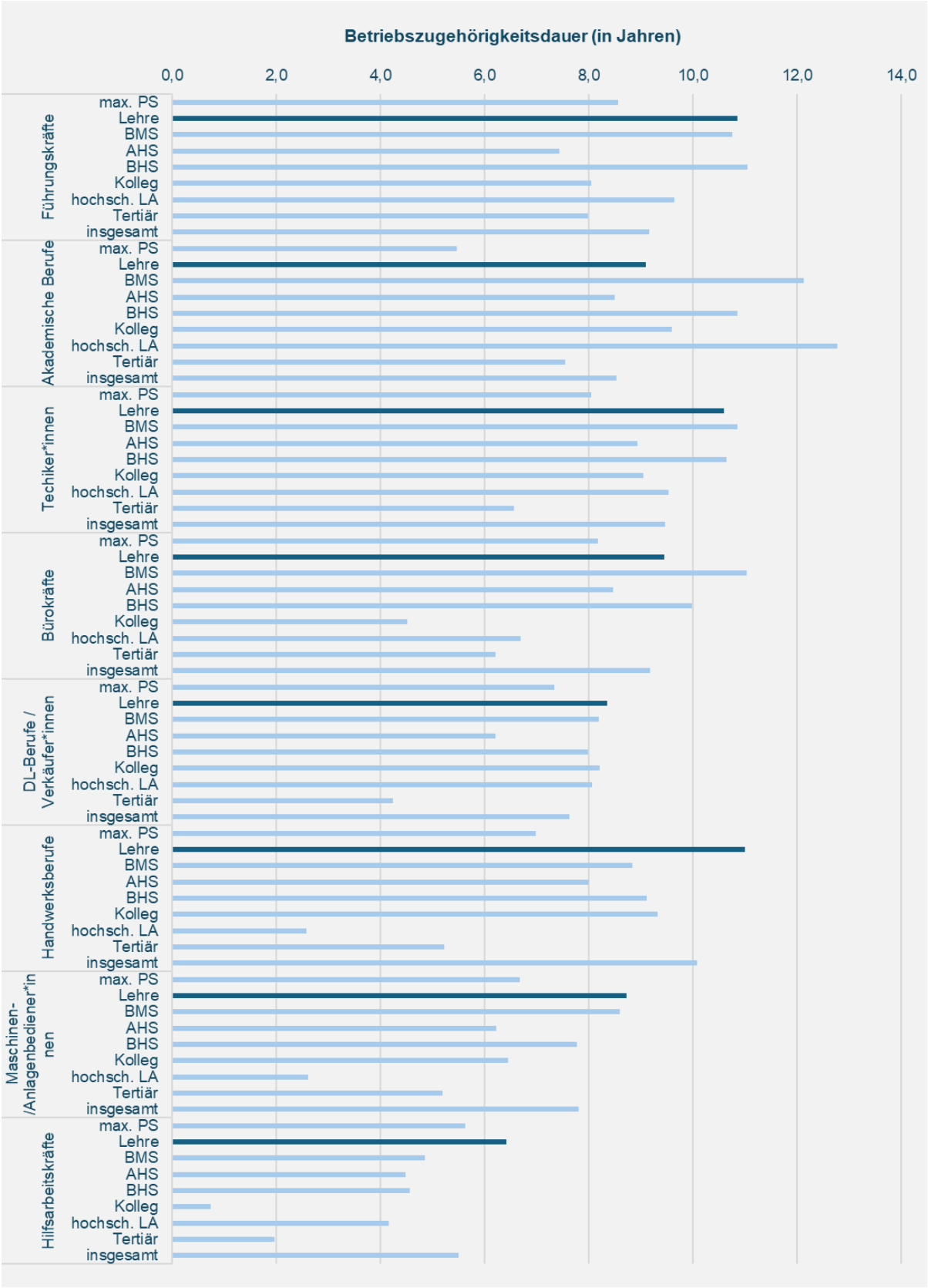


Quelle: Mikrozensus ad hoc Modul 2024; ibw-Auswertungen

Anmerkung: Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen

[18] Ausgenommen sind überwiegend jene Branchen, in denen Lehrabsolvent*innen nicht zu den die branchentypischen Berufen zu zählen sind wie bspw. in Erziehung und Unterricht, Gesundheit und Sozialwesen oder Finanz- und Versicherungs-DL.

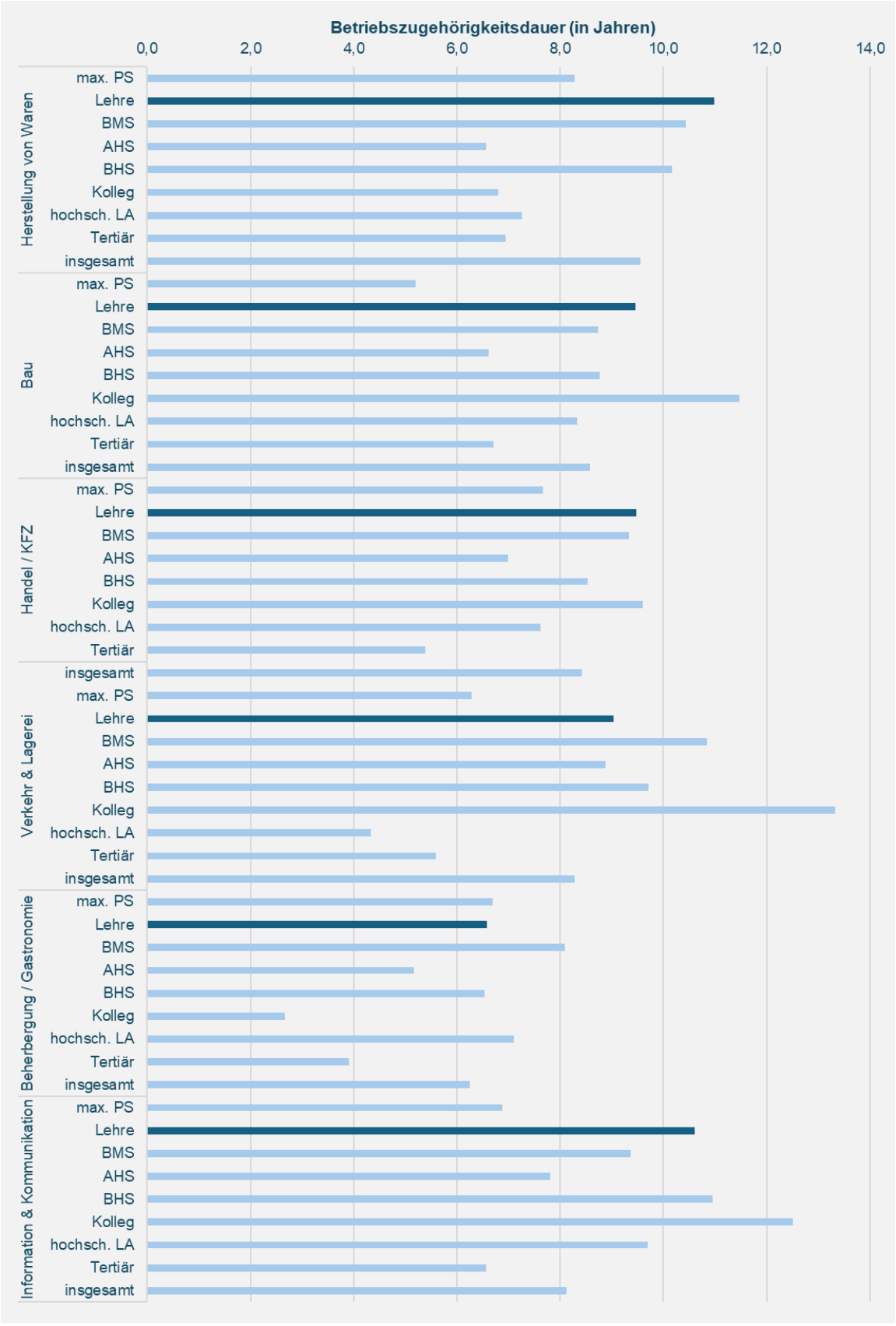
Grafik 3-14 Berufsgruppenspezifische Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren) beim aktuellen Unternehmen; differenziert nach dem höchsten formalen Bildungsabschluss



Quelle: Mikrozensus ad hoc Modul 2024; ibw-Auswertungen

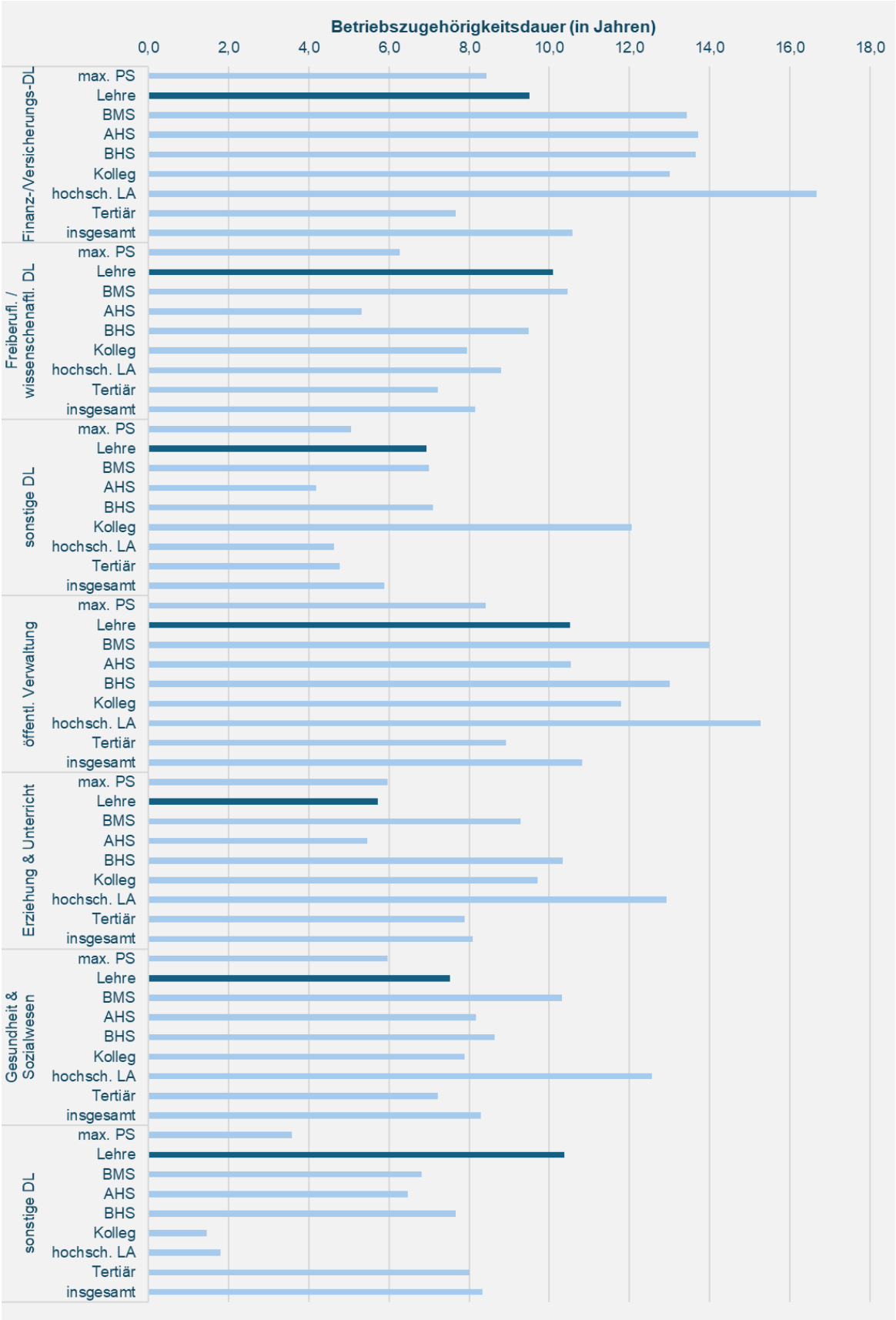
Anmerkung: Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen

Grafik 3-15 Branchenspezifische Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren) beim aktuellen Unternehmen; differenziert nach dem höchsten formalen Bildungsabschluss



Quelle: Mikrozensus ad hoc Modul 2024; ibw-Auswertungen; Anmerkung: Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen

Grafik 3-16 Branchenspezifische Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren) beim aktuellen Unternehmen (Fortsetzung); differenziert nach dem höchsten formalen Bildungsabschluss



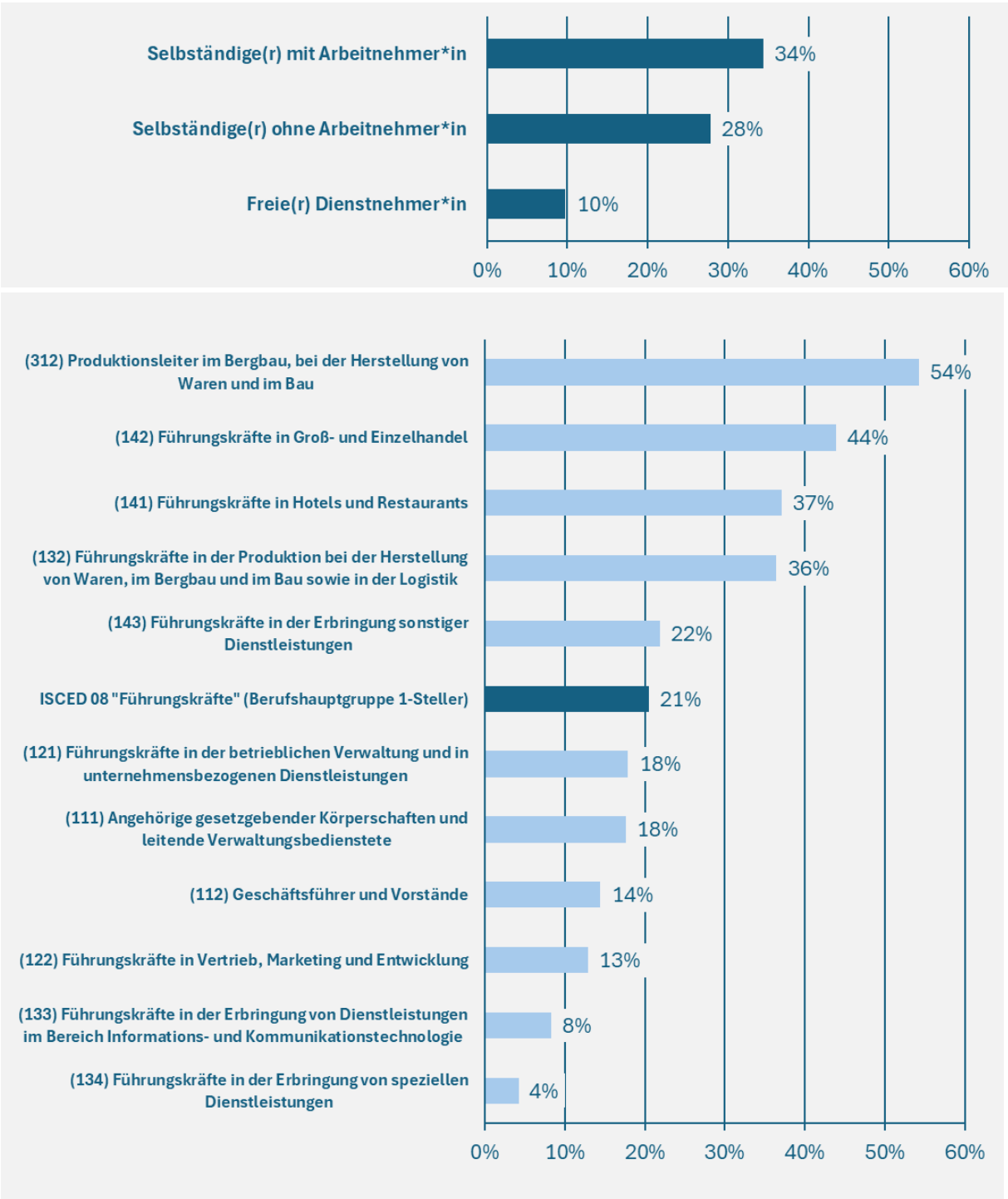
Quelle: Mikrozensus ad hoc Modul 2024; ibw-Auswertungen; Anmerkung: Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen

3.6 Zugang zur Selbstständigkeit

Die Lehre hat große Bedeutung als Qualifizierungsschiene für die **Selbstständigkeit** und für die Unternehmensnachfolge. Und sie ist auch wesentliches Qualifizierungspool für Führungspositionen.

30% aller Selbständigen haben eine Lehre als formalen höchsten Bildungsabschluss (jene mit Arbeitnehmer*innen sogar 34%, jene ohne – also Einpersonenunternehmen – 28%). Rund ein Fünftel aller Führungskräfte (nach der ISCO-08-Berufsgruppenzuordnung) haben einen Lehrabschluss als höchste formale Ausbildung.

Grafik 3-17 Anteil der Führungskräfte mit Lehre als höchsten Bildungsabschluss



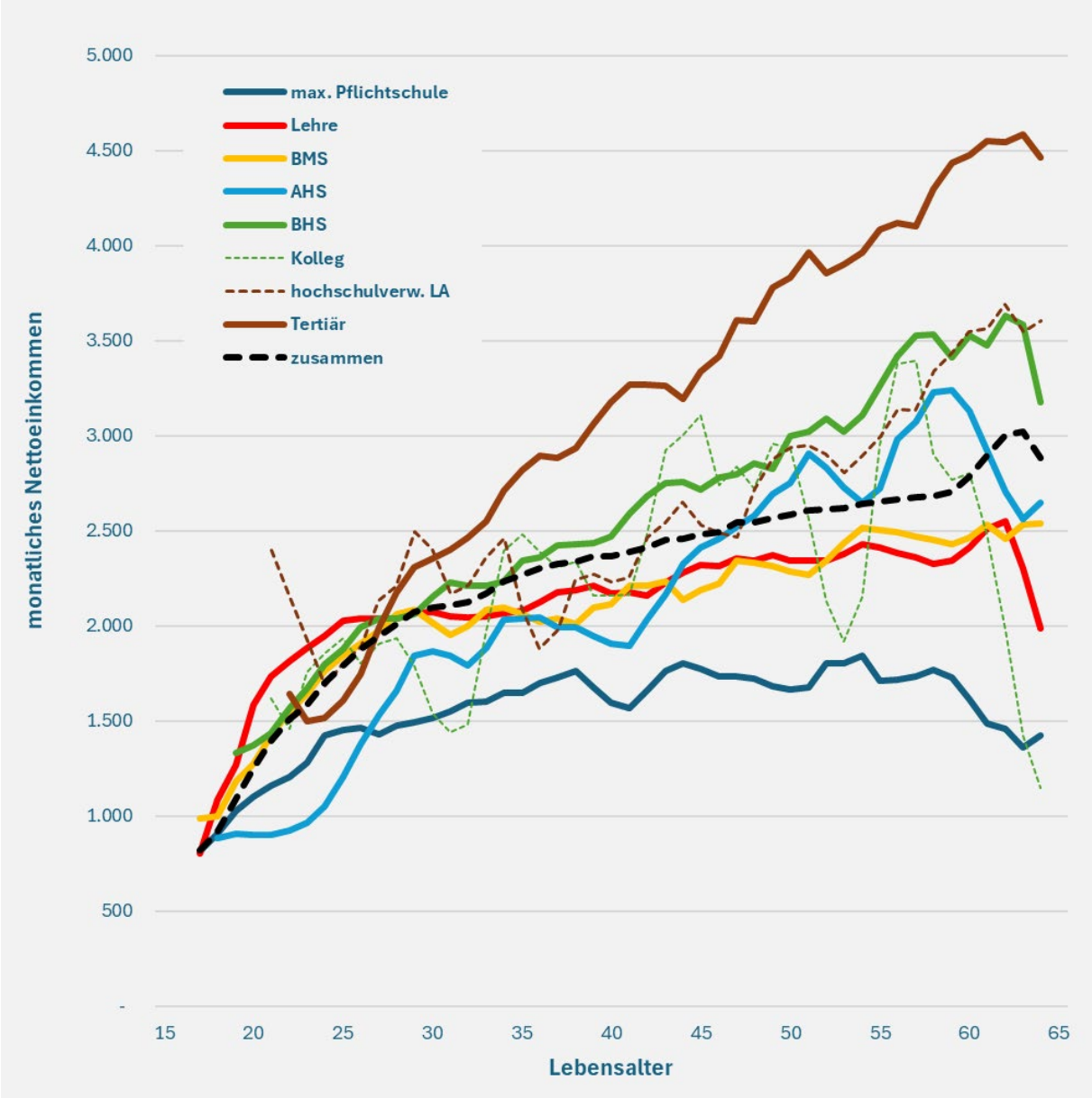
Quelle: Mikrozensus ad hoc Modul 2024; ibw-Auswertungen

3.7 Ausbildungstypische Lebenseinkommen

Lebenseinkommen & Erwerbskarriere: Vergleich der ausbildungstypischen Lebenseinkommen zwischen Absolvent*innen der Lehre, einer BMS sowie einer BHS (sowie von Akademiker*innen); inklusive Schätzung von Steuerleistungen und SV-Beitragszahlungen.

Für Österreich liegen keine offiziellen Daten zu Lebenseinkommensprofilen im Sinne chronologischer biografischer Informationen vor. Als Näherung (und der internationalen Forschungspraxis folgend) werden daher **ausbildungsspezifische Alters-Einkommensprofile (Age-Earnings-Profiles)** geschätzt, die auf Einkommensinformationen aus Querschnittsdaten basieren. Da mit steigendem Lebensalter typischerweise auch höhere Einkommen einhergehen, werden diese anhand der Querschnittsbefunde erhobene Einkommensinformationen auf typische Einkommensprofile umgelegt. Aktuelle Alters-Einkommensprofile fungieren somit als Schätzer für Lebenseinkommensprofile. Differenziert nach dem höchsten formalen Bildungsgrad können sie auch als typische qualifikationsspezifische Erwerbsprofile interpretiert werden.

Grafik 3-18 qualifikationsspezifische Alters-Einkommensprofile



Quelle: Mikrozensus 2019, gewichtete Jahreswerte; ibw-Auswertungen

Anmerkung: Zur besseren Veranschaulichung wurden die Profile geglättet (ausgenommen jene für die hochschulverwandten Lehranstalten sowie den Kollegs, die aufgrund der geringen Zellbesetzung einen sehr erratischen Verlauf haben)

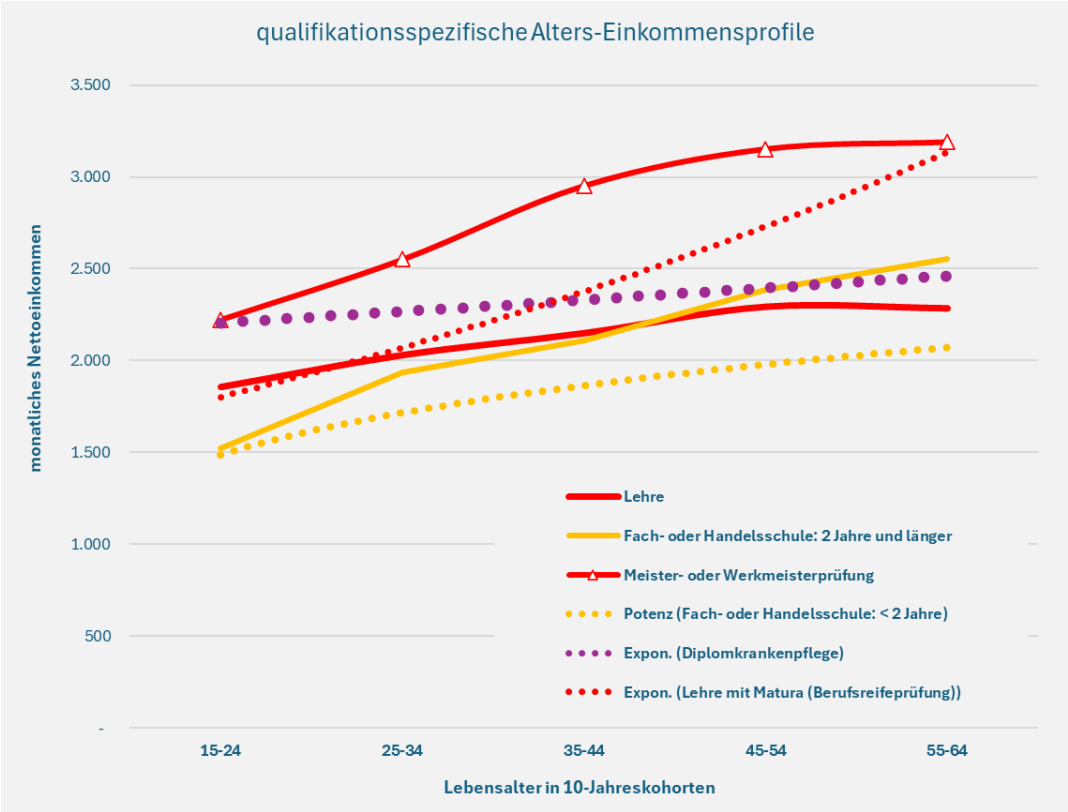
Das monatliche Nettoeinkommen laut Mikrozensus umfasst das Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit in der Haupttätigkeit inklusive anteiligem Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Ebenfalls enthalten sind Abgeltungen regulärer Mehrarbeit sowie Boni und Vergütungen. Nicht enthalten sind unregelmäßig bezogene Einkommenskomponenten wie z.B. Abfertigungen. Das Einkommen wird netto dargestellt.

Im Wesentlichen zeigt sich folgende Abstufung: Die geringste Einkommensdynamik ist bei den unselbständig Erwerbstätigen mit höchstens Pflichtschulabschluss beobachtbar. Lehrabsolvent*innen sowie BMS-Absolvent*innen haben ganz ähnliche Verläufe, die in jungen Jahren über dem Schnitt, danach unter dem Schnitt für alle Ausbildungen liegen. Die BHS-Absolvent*innen und insbesondere Personen mit einem hochschulischen Abschluss weisen die ausgeprägteste Dynamik auf. Liegen sie in jungen Jahren noch im Bereich ihre anderen Alterskolleg*innen, sind dann für die älteren Jahrgänge deutlich höherer Monatseinkommen typisch.

Bei der Interpretation der Einkommensprofile ist mitzuberücksichtigen, dass die Daten nur unselbständig Erwerbstätige umfassen – keine Einkommensinformationen liegen für die selbständigen sowie die freiberuflich arbeitenden Personen vor. Erstere rekrutieren sich überproportional aus Lehrabsolvent*innen, letztere aus Akademiker*innen. Die Steigerungsdynamik der Einkommensprofile wird also in der ausgewiesenen Grafik für diese Gruppen unterschätzt. Außerdem spiegeln die Profile auch den aktuellen Erwerbsstatus wie Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung sowie allfällige Einflüsse aufgrund von Geschlecht, Migrationshintergrund, Wohnort, Wirtschafts- und Unternehmensstruktur, (saisonales) Arbeitslosigkeitsrisiko usw. wider.

Wie wichtig es ist, auch innerhalb eines Ausbildungsganges differenzierte Einkommensprofile zu betrachten, kann anhand der BMS sowie der Lehre veranschaulicht werden (vgl. Grafik 4-19).

Grafik 3-19 qualifikationsspezifische Alters-Einkommensprofile für ausgewählte BMS-Formen sowie Lehre, Lehre mit Matura und (Werk-)Meister*in



Quelle: Mikrozensus 2019, gewichtete Jahreswerte; ibw-Auswertungen

Anmerkung: Zur besseren Veranschaulichung wurden die Profile geglättet bzw. als Trendfunktion dargestellt.

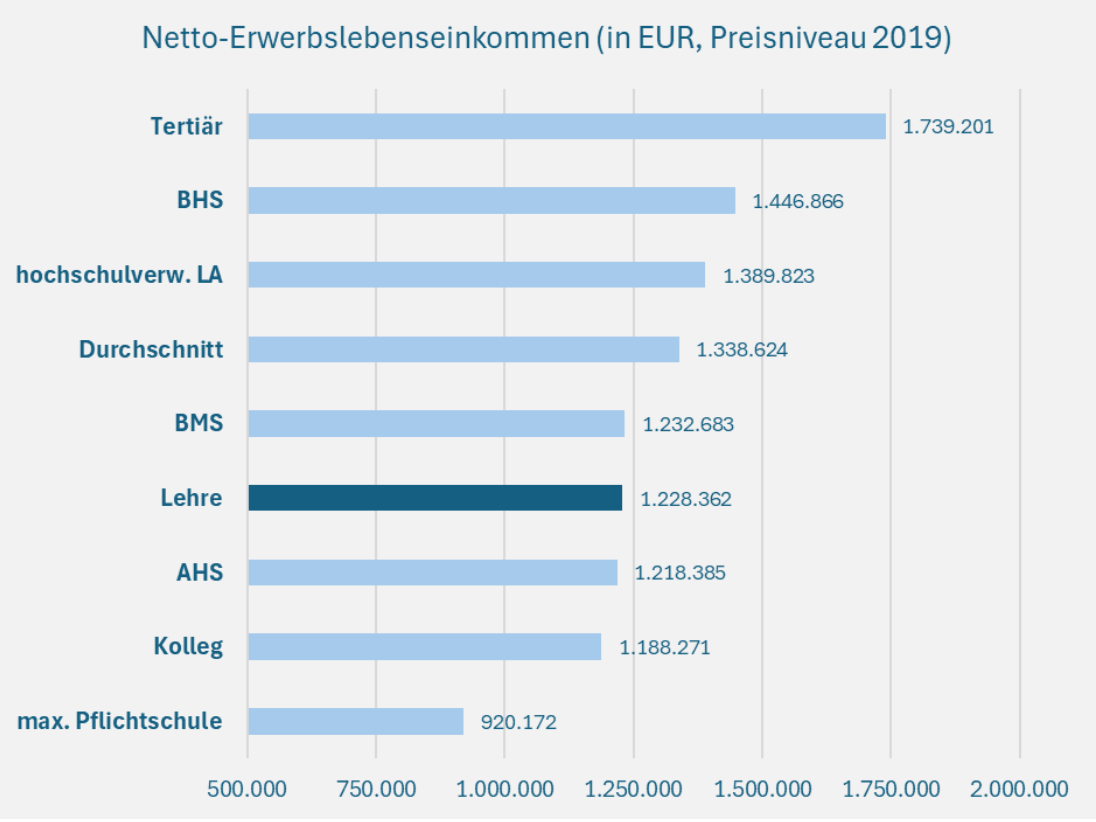
Demnach macht es einen beträchtlichen Unterschied, ob man Profile für die 2-jährige oder die 3–4-jährige BMS betrachtet. Auch bei der Lehre zeigen sich deutliche Abstände zwischen einem „normalen" Lehrabschluss, einer Lehre mit Matura sowie den (Werk-)Meister*innen. Die Zuordnung zu breiten Ausbildungsgängen überdeckt somit die oftmals doch ausgeprägte Einkommensspreizung innerhalb der Fachrichtungen eines Ausbildungsganges.

Anhand der qualifikationstypischen Nettoeinkommen und der Alters-Einkommensprofile kann das während eines typischen Erwerbslebens erzielte Gesamteinkommen grob geschätzt werden. Im Schnitt beträgt es für eine unselbstständig erwerbstätige Person rund 1,340 Mio. Euro. Das Erwerbslebenseinkommen variiert je nach höchster formaler Qualifikation der Person deutlich. Bei Unselbständigen, die keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung bzw. keinen formalen Bildungsabschluss haben, liegt es mit 920.000 Euro unter der Ein-Million-Euro-Marke. Die nächste Einkommensgruppe, bestehend aus Personen mit BMS- oder Lehrabschluss, einer AHS-Matura bzw. einem Kolleg-Abschluss, liegt rund um 1,2 Mio. Euro. Diese Gruppe erzielt somit ein Erwerbslebenseinkommen, das um rund ein Drittel über jenem von Pflichschulabsolvent*innen liegt.

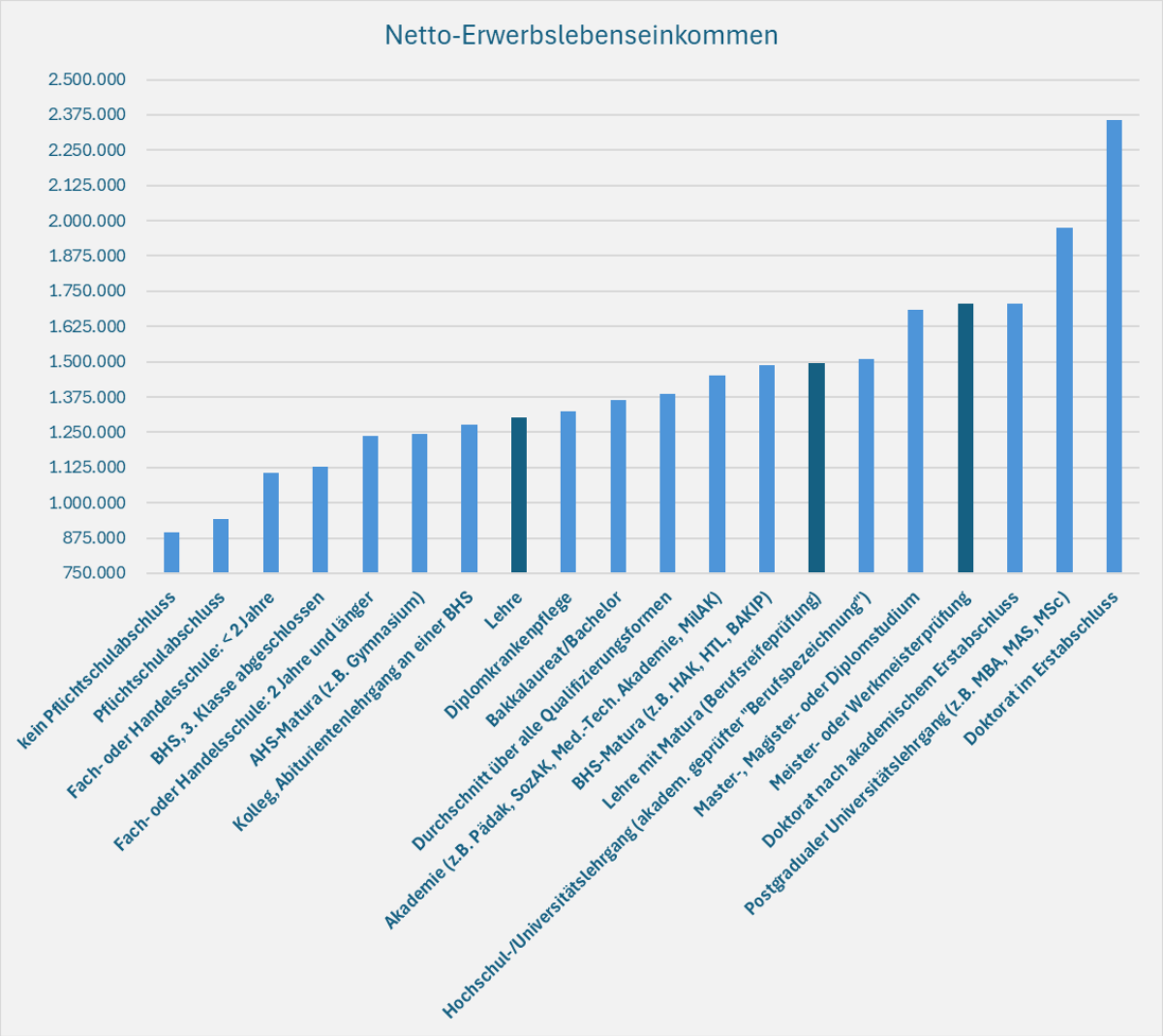
BHS-Absolvent*innen erreichen im Vergleich zu Unselbstständigen mit Lehrabschluss ein um 18% höheres Einkommen – bei hochschulisch Graduierten bewegt sich das Erwerbslebenseinkommen um rund 40% über jenem von Personen mit einem Lehr- bzw. BMS-Abschluss.

In einem zweiten Schritt wurde dieser Schätzansatz modifiziert, um auch für Qualifikationen in stärker disaggregierten Zuschnitten entsprechende Schätzgrößen zu erhalten. Um eine ausreichend große Zellbesetzung zu gewährleisten, musste das Lebensalter in Zehnjahreskategorien zusammengefasst werden. Anhand dieses Schätzansatzes wird deutlich, wie stark die qualifikationsspezifischen Erwerbslebenseinkommen ausdifferenziert sind. Unselbstständige mit einer Lehre mit Matura bzw. (Werk)Meister*innen erzielen im Schnitt Erwerbslebenseinkommen, die im Bereich von hochschulisch qualifizierten Personen liegen.

Grafik 3-20 qualifikationsspezifische Nettoeinkommen über das gesamte Erwerbsleben
Schätzwerte (zu Preisen 2019) Rangreihung



Grafik 3-21 qualifikationsspezifische Nettoeinkommen über das gesamte Erwerbsleben
Schätzwerte (zu Preisen 2019) Rangreihung



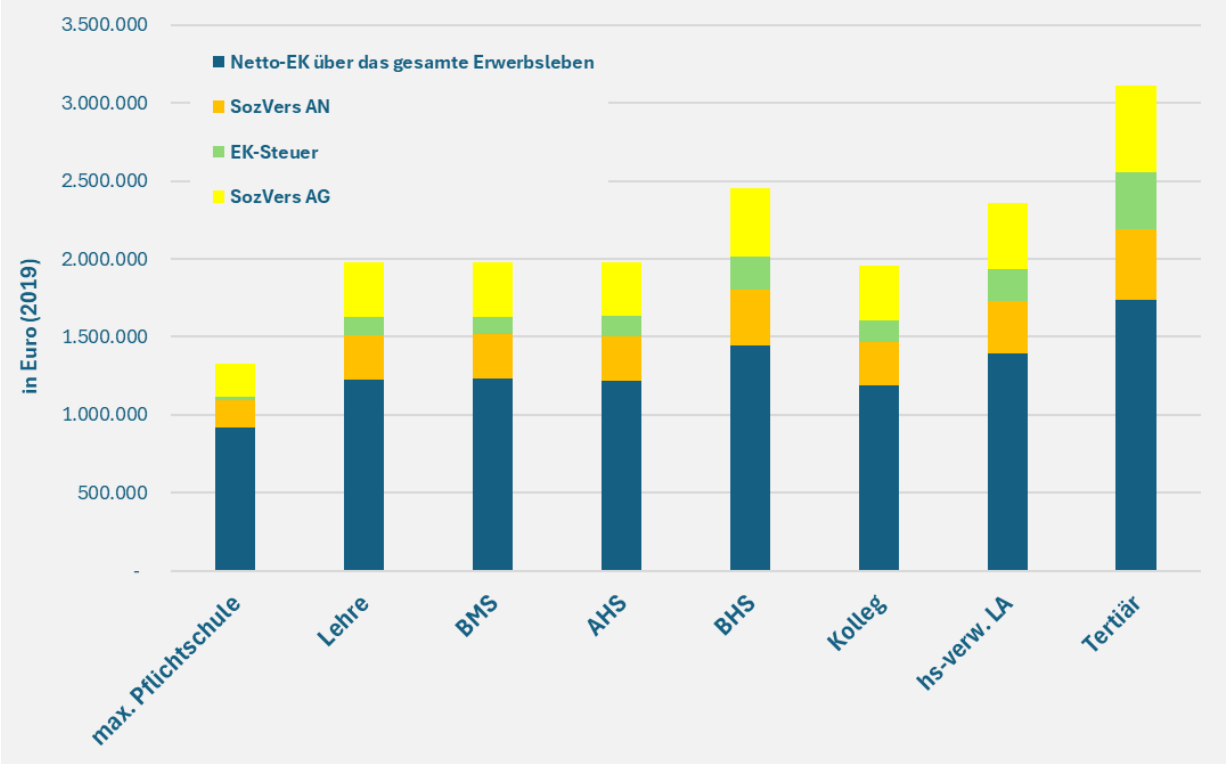
Quelle für beide Grafiken: Mikrozensus 2019, gewichtete Jahreswerte; ibw-Auswertungen

Anmerkung: Einkommen zum Preisniveau 2019; kumulierte Einkommen anhand der Mittelwerte der Zehnjahreskohorten

Anhand der Informationen kann auch das **qualifikationsspezifische Abgabenvolumen** geschätzt werden. Hierzu wurden die monatlichen Nettoeinkommen als Ausgangsbasis genommen und auf ein Jahresnettoeinkommen umgerechnet (mtl. Netto-Einkommen * 12 Monate => Jahresnettoeinkommen). Anhand der einzelnen alters- und qualifikationsspezifischen Jahresnettoeinkommen wurden die jeweiligen Sozialversicherungsabgaben sowie die Höhe der Einkommenssteuer geschätzt.

Der Verlauf der Einkommensniveaus spiegelt sich erwartungsgemäß auch in den Aufkommen der Sozialversicherungsabgaben und der Lohnsteuer wider.

Grafik 3-22 qualifikationsspezifische Einkommen und Abgabenvolumina über ein idealtypisches Erwerbsleben
Schätzwerte (zu Preisen 2019)



Quelle: Mikrozensus 2019, gewichtete Jahreswerte; ibw-Schätzmodell; Anmerkung: zum Preisniveau 2019

Tabelle 3-VIII Schätzgrößen für die qualifikationsspezifischen Einkommens- und Abgabenvolumina einer unselbständig erwerbstätigen Person während des gesamten Erwerbslebens

	Netto-EK über das gesamte Erwerbsleben	SozVers AN	EK-Steuer	SozVers AG	Arbeitgeberlöhne
max. Pflichtschule	920.172	171.110	27.264	212.177	1.330.724
Lehre	1.228.362	283.362	111.916	351.369	1.975.010
BMS	1.232.683	281.253	112.659	348.754	1.975.349
AHS	1.218.385	280.727	132.011	348.101	1.979.224
BHS	1.446.866	355.626	211.416	440.977	2.454.885
Kolleg	1.188.271	277.758	142.595	344.420	1.953.045
hs-verw. LA	1.389.823	342.635	203.809	424.867	2.361.134
Tertiär	1.739.201	452.539	360.616	561.149	3.113.505

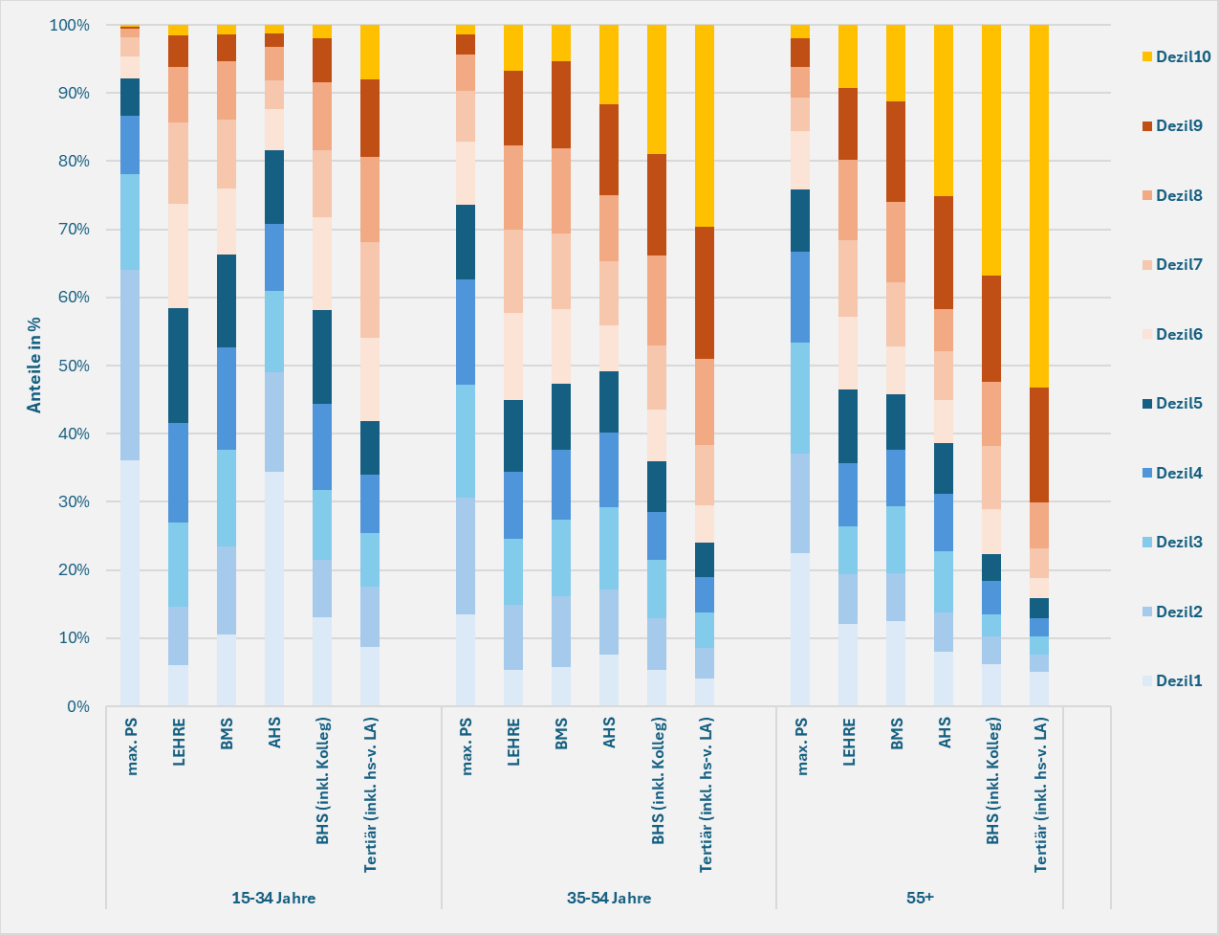
Quelle: Mikrozensus 2019, gewichtete Jahreswerte; ibw-Schätzmodell; Anmerkung: zum Preisniveau 2019

Nachstehende Grafik zur aktuellen Einkommensverteilung (monatliches Nettoeinkommen 2019) verdeutlicht drei Aspekte: Erstens, den schon bekannten Befund einer gewissen Dreiteilung der Einkommenslagen: Die niedrigsten Einkommen erzielen im Schnitt Personen mit nicht über die Pflichtschule hinausgehendem Bildungsabschluss. Die zweite Gruppe umfasst Personen mit einer Lehre, BMS bzw. BHS. Als drittes Cluster folgen die Tertiärabschlüsse mit den im Schnitt höchsten Einkom-

menslagen. Zweitens zeigt sich, dass die Einkommenslagen breit gespreizt sind: So erzielen im zentralen Erwerbsalter (35–54 Jahre) rund ein Drittel der Personen aus der zweiten Gruppe (und somit auch jene mit Lehrabschluss) ein Einkommen, das den höchsten drei Einkommensdezilen zuzuordnen ist (und über 40% fallen in die vier höchsten Dezile). Und drittens sind es gerade wiederum die berufsbildenden Abschlüsse, die im jungen Erwerbsalter (15–34 Jahre) die größten Anteile an hohen Einkommenslagen ausweisen.

Ein Lehrabschluss bietet somit durchaus die realistische Chance, auch hohe und höchste Einkommenslagen zu erzielen, und dies über das ganze Erwerbsleben hinweg. „Die Nase vorne“ haben sie in den „frühen“ Erwerbsjahren – im zentralen und insbesondere im späten Erwerbsleben schließen zwar viele Hochschulabsolvent*innen auf bzw. „überholen“, gleichwohl sind bis ins späte Erwerbsleben hinein die Chancen für Personen mit einem Lehrabschluss unvermindert intakt, ebenfalls hohe und höchste Einkommen zu erzielen.

Grafik 3-23 **qualifikations- und altersspezifische Einkommensverteilungen**
monatliches Nettoeinkommen 2019

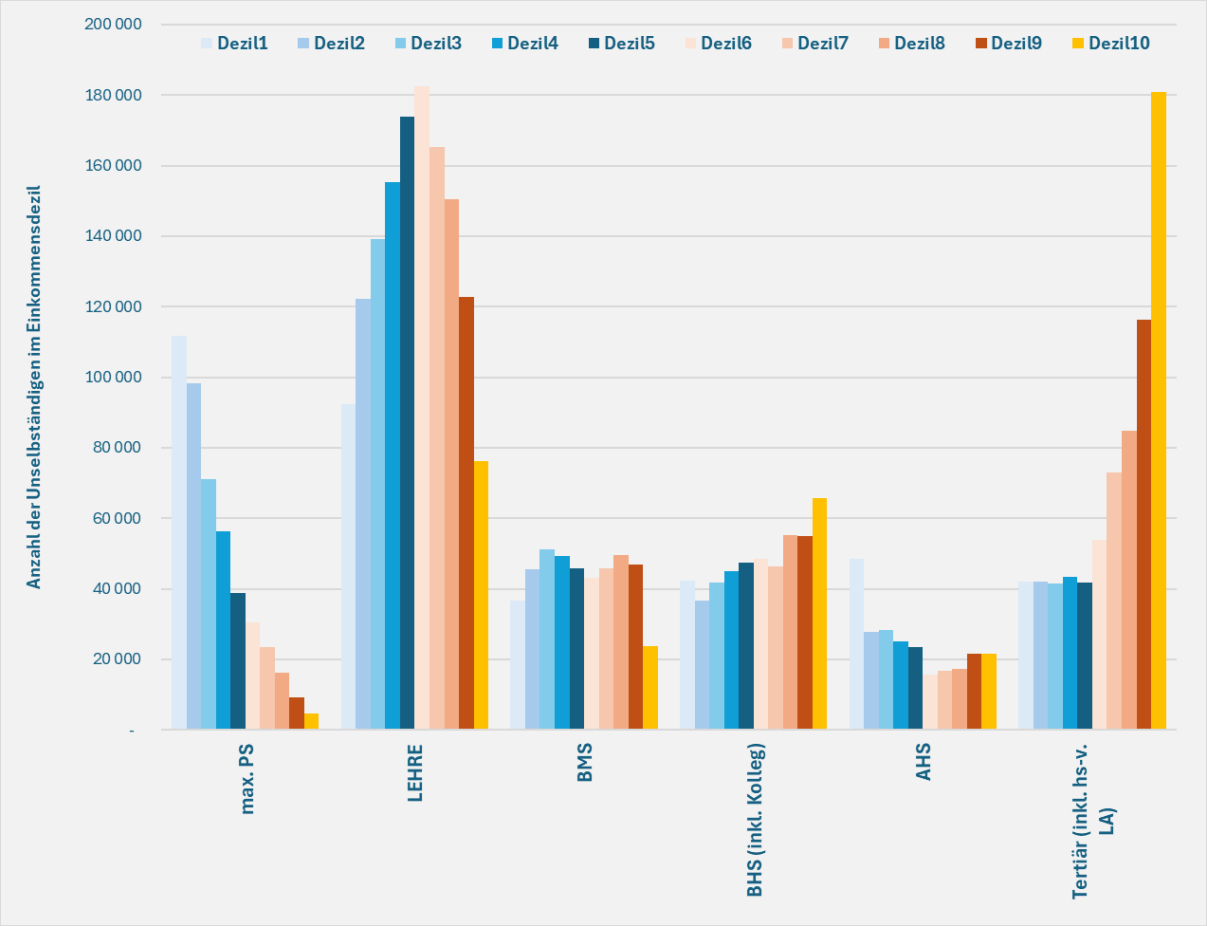


Quelle: Mikrozensus 2019, gewichtete Jahreswerte; ibw-Auswertungen

Spannend ist auch ein Blick auf das absolute Mengengerüst der Einkommensverteilung. So gibt es rund 200.000 Personen mit Lehrabschluss, die mehr als 3.760 Euro (also Dezil9+) verdienen. Bei den Personen mit Tertiärabschluss sind dies rund 300.000. Mit einem Lehrabschluss hat man aus individueller Perspektive somit im Vergleich zu einem Tertiärabschluss eine geringere Wahrscheinlichkeit, ein Top-Einkommen zu erzielen – aufgrund der Größenstruktur der beiden Gruppen gibt es aber in

Absolut-zahlen annähernd so viele Top-Verdiener*innen unter den Lehrabsolvent*innen als unter den Akademiker*innen[19].

Grafik 3-24 qualifikationsspezifische Einkommensverteilungen
monatliches Nettoeinkommen 2019

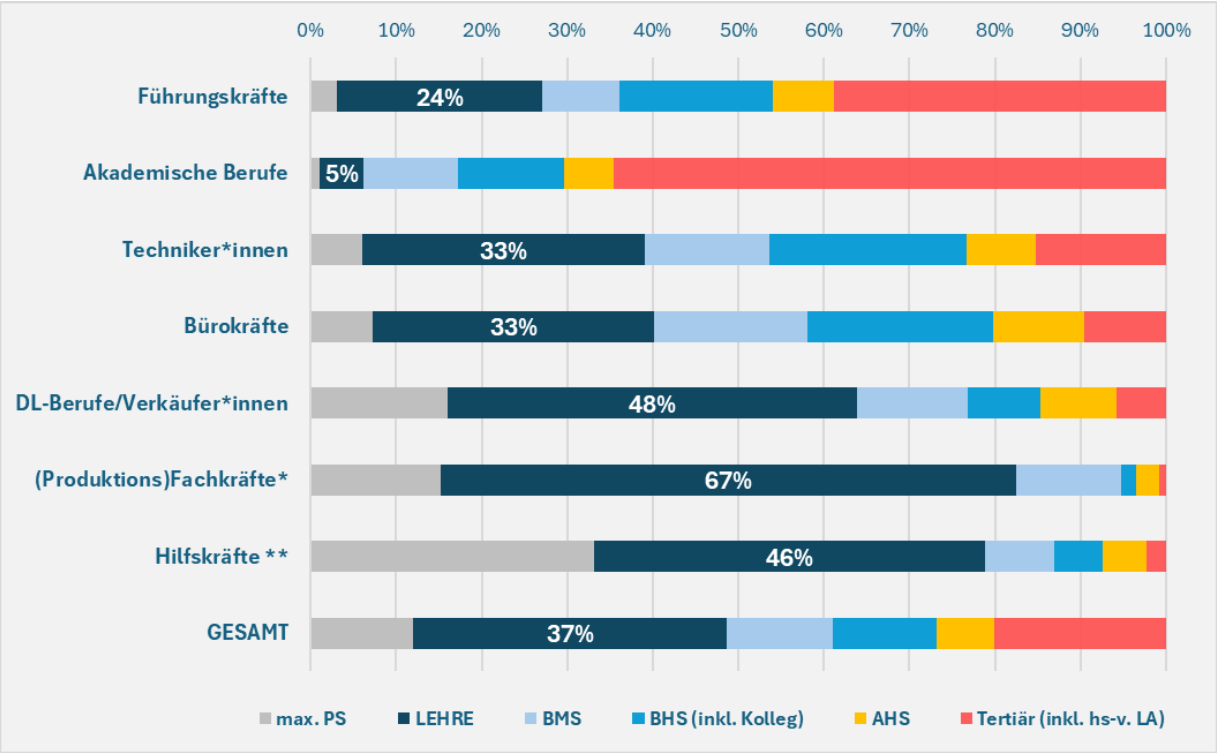


Quelle: Mikrozensus 2019, gewichtete Jahreswerte; ibw-Auswertungen

Ihre Entsprechung hat die breite Einkommensverteilung auch in der Breite der beruflichen Tätigkeiten/ Positionen, die unselbständig Beschäftigte innehaben. Sie stellen erwartungsgemäß das Gros der (Produktions-)Fachkräfte, der DL-Berufe/Verkäufer*innen. Aber auch bei den Bürokräften sowie den Techniker*innen (und gleichwertigen Berufen) sind sie stark vertreten und mit einem Anteil von 33% das größte Qualifizierungssegment. Rund ein Viertel der Führungskräfte (inkl. Geschäftsführer und Eigentümer von Unternehmen) haben ebenfalls einen Lehrabschluss. Personen mit Lehrabschluss gibt es aber auch unter den Hilfskräften und angelernten Berufen (Maschinen-/Anlagenbedienern).

[19] Insbesondere wenn man berücksichtigt, dass hier nur die Einkommen der unselbstständig Beschäftigten betrachtet werden.

Grafik 3-25 qualifikationsspezifische Berufsverteilungen (ISCO 2008 Berufshauptgruppen)



Quelle: Mikrozensus 2019, gewichtete Jahreswerte; ibw-Auswertungen

3.8 Produktqualität

Hinweise zum positiven Einfluss der Lehre auf die Qualität der erstellten Produkte/Dienstleistungen zeigen sich anhand der ibw-WKO-Online-Unternehmensbefragung, konkret zur Frage, welche Folgewirkungen für das eigene Unternehmen erwartet werden, falls es keine Lehre mehr gäbe (vgl. Seite 69).

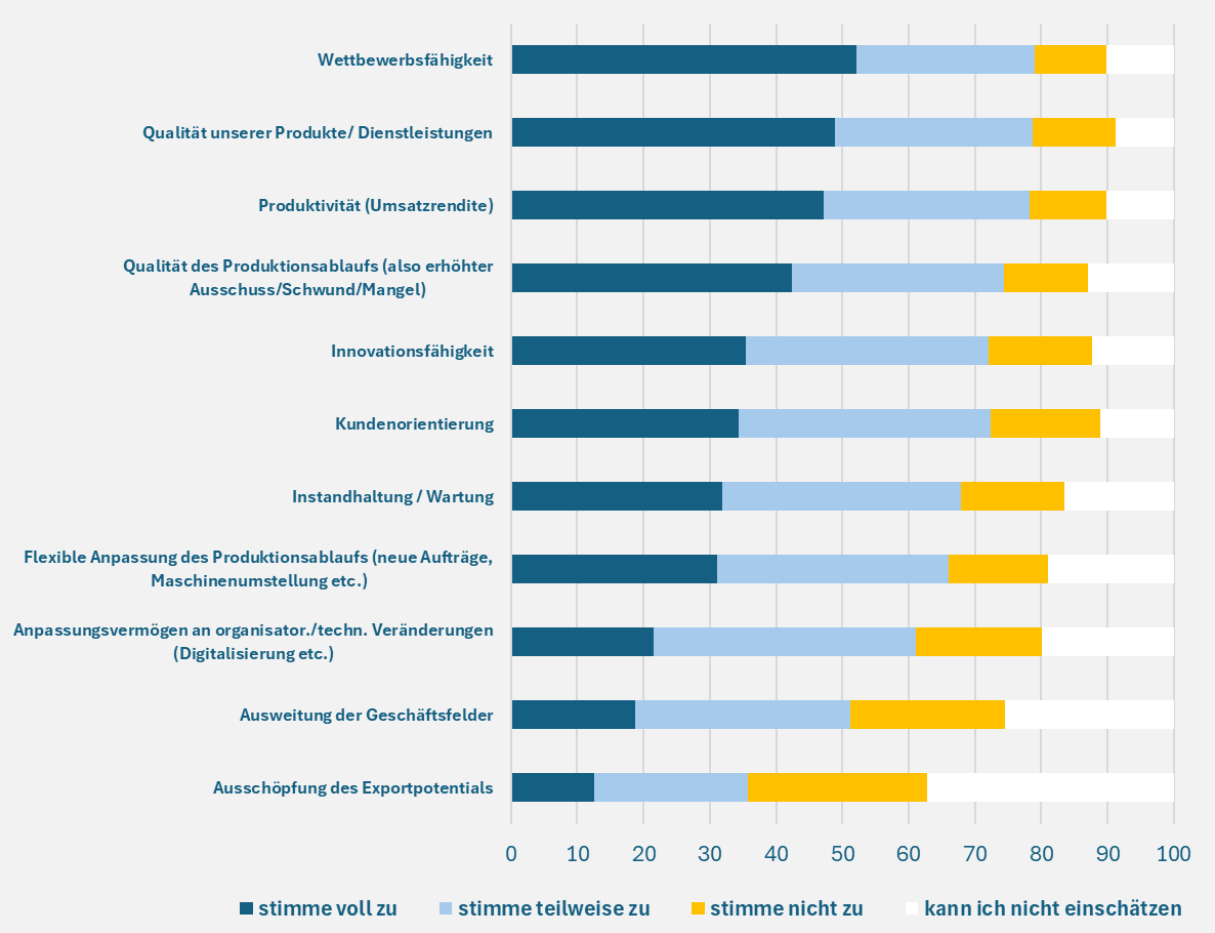
Eine monetäre Bewertung ist anhand dieser Informationen nicht möglich. Zudem ist auch der partielle kausale Einfluss der Lehre schwer abschätzbar, als Produktqualität von einer Vielzahl an intervenierenden Faktoren mitbeeinflusst wird, wie bspw. Arbeitsorganisation, Kommunikations- und Fehlerkultur, Qualitätsmanagementprozesse etc.

Dennoch zeigt sich anhand dieser Befragung die hohe Bedeutung beruflich durch eine Lehre qualifizierter Fachkräfte sowohl für den betrieblichen Produktionsprozess an sich (Produkt- und Produktionsqualität, Instandhaltung, Kundenorientierung, Produktivität) als auch für die zukünftigen Potenziale (Wettbewerbsfähigkeit, Innovation, Geschäftsfeldausweitung, Exportpotenzial, technologisch Adaptabilität). Für all diese Aspekte bekunden die Unternehmen, dass sie **massive Probleme erwarten würden**, sollte es zukünftig keine Fachkräfte mit einer Lehrlingsausbildung gäben.

Grafik 3-26 Zustimmungsgrad zu Aussagen über Folgewirkungen für das eigene Unternehmen, falls es keine Lehre mehr gäbe

Frage „Ohne Fachkräfte mit einer Lehrlingsausbildung hätten wir massive Probleme in folgenden Bereichen…“

Rangreihung nach dem Anteil „stimme voll zu“ über alle Unternehmen



Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante

3.9 Regionale Effekte

Die Informationen aus der ibw-WKO-Online-Unternehmensbefragung können nach dem Standort des Firmenhauptsitzes differenziert ausgewertet werden[20]. Der Urbanisierungsgrad des unternehmerischen Hauptstandortes steht somit als Proxy für die regionale Verortung des Betriebes[21]. Anhand der Abbildung auf der nächsten Seite zeigt sich prägnant, dass von den Firmen mit Hauptsitz in Klein-

[20] Als Information zum Firmenhauptsitz lag die Postleitzahl vor, anhand der die Gemeindenummer zugeordnet werden konnte. Anhand der Zuordnungstabelle der Statistik Austria zur Variable des Verstädterungsgrades (DEGURBA) wurde somit eine Klassifizierung zur Charakterisierung eines Gebietes getroffen. Darin wird das Territorium eines Landes in ein Stadt-Land-Kontinuum eingeordnet. Für DEGURBA werden die Bevölkerungsgröße und die Schwellenwerte für die Bevölkerungsdichte kombiniert, um drei klar voneinander abgegrenzte Klassen festzulegen: Städte/kleinere Städte und Vororte/ländliche Gebiete.

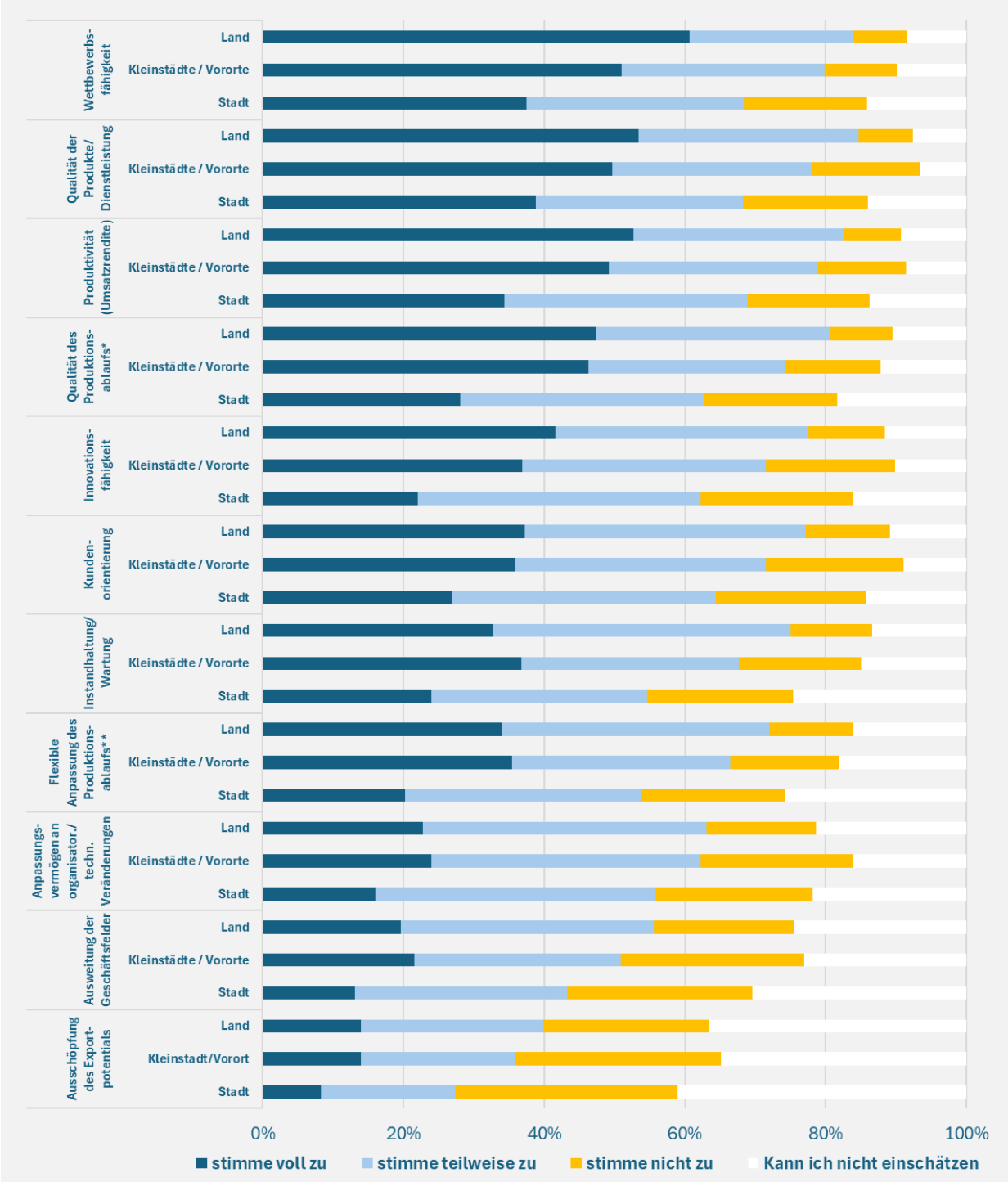
[21] Selbstredend gibt es viele Firmen mit mehreren Produktionsstandorten in Österreich und es ist somit möglich, dass ein Unternehmen in einer oder sogar allen drei Kategorien (Stadt/ Kleinstadt bzw. Vorort/ländliches Gebiet) Produktionsstätten hat. Da sich im Normalfall am Hauptsitz auch die Geschäftsführung und oftmals auch die umfangreichsten Produktionsanlagen und -kapazitäten (sowie ggf. Entwicklungs-/Forschungsstätten) befinden, sollte diese regionale Klassifizierung eine zulässige Näherung an die unternehmerische Realität im Sinne der regionalen Rekrutierungs- und Ausbildungsmöglichkeiten sein.

städten/Vororten sowie “am Land“ die Bedeutung der Lehre noch höher eingeschätzt wird als seitens der Firmen „aus der Stadt“.

Grafik 3-27 **Zustimmungsgrad zu Aussagen über Folgewirkungen für das eigene Unternehmen, falls es keine Lehre mehr gäbe; differenziert nach dem Urbanisierungsgrad des Firmenstandortes**

Frage „Ohne Fachkräfte mit einer Lehrlingsausbildung hätten wir massive Probleme in folgenden Bereichen…“

Rangreihung nach dem Anteil „stimme voll zu“ über alle Unternehmen



Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante

In der ibw-WKO-Online-Unternehmensbefragung – konkret zur Frage, welche Folgewirkungen erwartet werden, falls es keine Lehre mehr gäbe (vgl. Seite 69) – wurde explizit auch noch eine weitere Frage aus regionaler Perspektive gestellt: Der Aussage *„Regionen würden stark darunter leiden, weil zu wenig lokal passend qualifizierter Nachwuchs zur Verfügung stehen würde“* stimmten drei von vier der befragten Unternehmen dezidiert zu, weitere 20% zumindest teilweise. Grob gesagt, praktisch alle befragten Unternehmen gehen davon aus, dass insbesondere der Fachkräftemangel auf regionaler Ebene deutlich ausgeprägter wäre, sollte es keine Lehrlingsausbildung mehr geben.

Zur Bedeutung der Lehre als regionales Ausbildungsangebot

Chancen und Realisierungsmöglichkeiten für Bildungswünsche – und somit schlussendlich die Bildungswahl selbst – hängen von vielen Einflussfaktoren ab. Nicht zuletzt auch davon, welche (Aus-)Bildungsangebote es vor Ort gibt. Diese lassen sich als lokale/regionale Opportunitätsstrukturen auffassen und beschreiben.

Anhand einer im Jahr 2021 durchgeführten (nicht veröffentlichten) ibw-Studie zur Bildungswahl an der Schnittstelle zwischen Sekundarstufe I und II lässt sich die Bedeutung der Lehrlingsausbildung insbesondere für den ländlichen Raum ermessen.

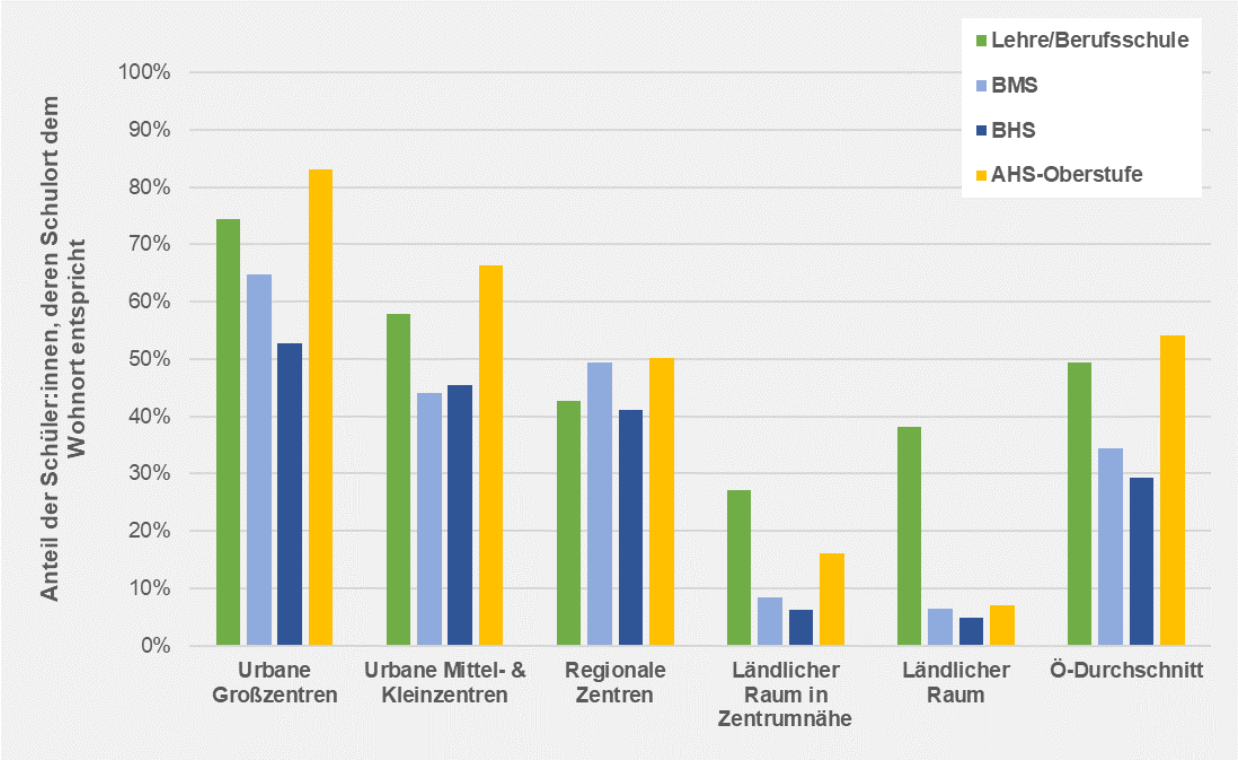
Im Schnitt beträgt die Fahrtdauer zwischen Wohnort und Schulort im Schnitt 31 Minuten (21 Minuten falls Wohn- und Schulort identisch sind – 39 Minuten, falls die Schule in einem anderen Ort liegt als gewohnt wird). Und bei knapp der Hälfte der befragten Schüler*innen (inkl. Lehrlinge) der Sekundarstufe II liegt die besuchte Schule (bzw. ihr Lehrbetrieb) im Wohnort.

Siedlungsdichte und (Aus-)Bildungsangebot – insbesondere jenes der Schulformen – hängen stark zusammen (vgl. Grafik 3-28). Dadurch erklären sich auch die in urbanen Regionen beobachtbaren deutlich höheren Anteile an Schüler*innen, für die Schulstandort und Wohnort identisch sind, verglichen mit ländlichen Gebieten. Auffallend ist zudem, dass insbesondere **die Lehre die wohnortnahe Ausbildungsoption im ländlichen Bereich ist**, wo vollzeitschulische Ausbildungsoptionen oftmals nicht vorhanden sind. Für diese muss zumindest in nähergelegene (klein-)städtische Siedlungsräume gependelt werden.

Fasst man beide Ausbildungsschienen (vollzeitschulische ABMHS sowie die Lehre) zusammen, ergibt sich ein Indikator für die regionale Opportunitätsstruktur der Sekundarstufe II. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass die größte Breite an wohnortnahen (Aus-)Bildungsangeboten in den urbanen Mittel- und Kleinzentren gegeben sein dürfte. Ursache dafür ist neben einem gut ausgebauten vollzeitschulischen Angebot (ABHMS) auch die die starke Verankerung der Lehrlingsausbildung in diese Lagen. In urbanen Großzentren ist es die vollzeitschulische Schiene, die „Defizite“ des Lehrstellenangebots kompensiert – in stärker ruralen Lagen ist es die Lehre, die „Defizite“ des vollschulischen Angebots zu einem gewissen Ausmaß abfedert.

Fazit: Fasst man die Befunde und Hinweise zum Ausbildungsangebot sowie zur Einschätzung der Unternehmen hinsichtlich der Bedeutung der Fachkräfte mit einem Lehrabschluss für die aktuelle Produktion als auch für das Potenzial zukünftiger betrieblicher Entwicklung zusammen, so kann man durchaus davon ausgehen, dass der Lehre als Qualifizierungsschiene, als Fachkräftepool und als Rückgrat der betrieblichen Produktion aus regionaler Perspektive eine eminent wichtige Bedeutung zukommt – eine Bedeutung, die offenbar noch höher einzustufen ist als für Firmen mit (Haupt)sitz in (Groß) Städten.

Grafik 3-28: Siedlungsdichte und Anteil der Schüler*innen mit Schule/Lehrbetrieb im Wohnort; nach (Aus-)Bildungsform



Quelle: ibw-Schüler*innen-Befragung 2021

4 Ergebnisse aus der ibw-WKO-Unternehmensbefragung

Wie der Literaturreview (vgl. Kapitel 7) verdeutlicht und sich auch anhand der Sichtung vorliegender öffentlicher Datensätze zeigte, liegen zu einer Reihe von potenziellen Nutzeneffekten der Lehre keine bzw. unbefriedigende empirische Informationen vor. Aus diesem Grund wurde für die vorliegende Studie eine eigene Unternehmensbefragung durchgeführt. Ziel war es, Einschätzungen dazu zu bekommen, welchen Beitrag die Lehrlingsausbildung zur Produktqualität und Innovation sowie zu den Such-, Rekrutierungs- und Einschulungskosten von BMHS- sowie Hochschulabsolvent*innen leistet. Anhand dieser Erhebung lassen sich auch wertvolle empirische Hinweise zur möglichen Kausalität von Lehrlingsausbildung (sowie Rekrutierung von Lehrabsolvent*innen als Fachkräfte) und diversen Output-/Outcome-Indikatoren eruieren[22]. Damit wird auch empirisches und forscherisches Neuland betreten, da gerade Kausalität in empirischen Studien zumeist nur implizit angenommen bzw. hypostasiert wird bzw. werden kann.

Für all jene Nutzenaspekte, zu denen keine Informationen zur Kausalität von Lehre und dem dadurch begründeten Nutzen vorliegen, kann lediglich im Sinne eines/r „educated guess“ („wohlbegründeten Vermutung“) argumentiert werden. Diese Schätzmodelle basieren im Wesentlichen auf Korrelationen. In diesen Fällen soll und wird explizit darauf hingewiesen werden.

4.1 Befragungsdesign

Die Grundgesamtheit und die Stichprobe der Erhebung lassen sich hinsichtlich ihrer quantitativen Zusammensetzung wie folgt beschreiben:

Tabelle 4-I Grundgesamtheit und Stichprobe (Online-Befragung)

Grundgesamtheit und Stichprobe	
Brutto-Grundgesamtheit der Befragung: Unternehmen mit aktiver WKO-Mitgliedschaft (inkl. Mehrfachmitgliedschaften)	594.000
…davon mit bekannter Mailadresse:	65.738
Netto-Stichprobe[23]: Rücklauf ausgefüllte und verwertbare Fragebögen	2.429
Rücklaufquote (Basis: Netto-Grundgesamtheit und Netto-Stichprobe)	**3,7%**
Maximaler Stichprobenfehler (Sicherheitsniveau 95%)	**± 2%**

Quelle: WKO-Daten zur Grundgesamtheit; ibw-Befragung (n = 2.429; Durchführung: Jänner 2025)
Anmerkungen:
Interpretation „Stichprobenfehler“: Mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95% liegt die Abweichung von der Grundgesamtheit (bei dichotomen Variablen) unter der Annahme einer einfachen Zufallsstichprobe innerhalb des Bereichs des angegebenen maximalen Stichprobenfehlers.

Der Fragebogen ist im Anhang ab Seite 95 wiedergegen.

[22] Es werden sowohl Lehrbetriebe aus auch „Nicht-Lehrbetriebe“ befragt werden; letztere fungieren als Quasi-Kontrollgruppe.

[23] Insgesamt starteten 3.168 Unternehmen die Online-Befragung, wobei 372 Befragungsteilnehmer*innen davon die Befragung bereits vor Beantworten von Frage 8 – und damit vor Beantworten der Frage zur Lehrlingsausbildung – abgebrochen haben (siehe Fragebogen im Anhang). Das Ausschlusskriterium wurde getroffen, nur jene Fragebögen, die Frage 8 erreicht haben, für die Auswertungen heranzuziehen. Dieses Auswahlkriterium stellt zudem sicher, dass die Bezugsgröße, also die Zahl und Zusammensetzung der antwortenden Firmen, über den gesamten Fragebogen hinweg weitgehend konstant gehalten wird.

Die Befragung erfolge online in den beiden letzten Jännerwochen des Jahres 2025.

Die Befragung war als Vollerhebung konzipiert, allerdings lagen für etliche Unternehmen keine E-Mail-Adressen vor. Per Mail konnten 65.738 Firmen angeschrieben werden. Schlussendlich haben 3.168 Unternehmen an der Befragung teilgenommen. Nach Datenkontrolle, Reduktion von Doubletten sowie dem Löschen jener Firmen aus dem Datensatz, die die Befragung früh abgebrochen hatten, verbleiben schlussendlich 2.429 Unternehmen im Sample.

Das Adressmaterial wurde seitens der WKO Abteilung Statistik bereitgestellt.

4.2 Ergebnisse der Online-Befragung zum Nutzen der Lehre

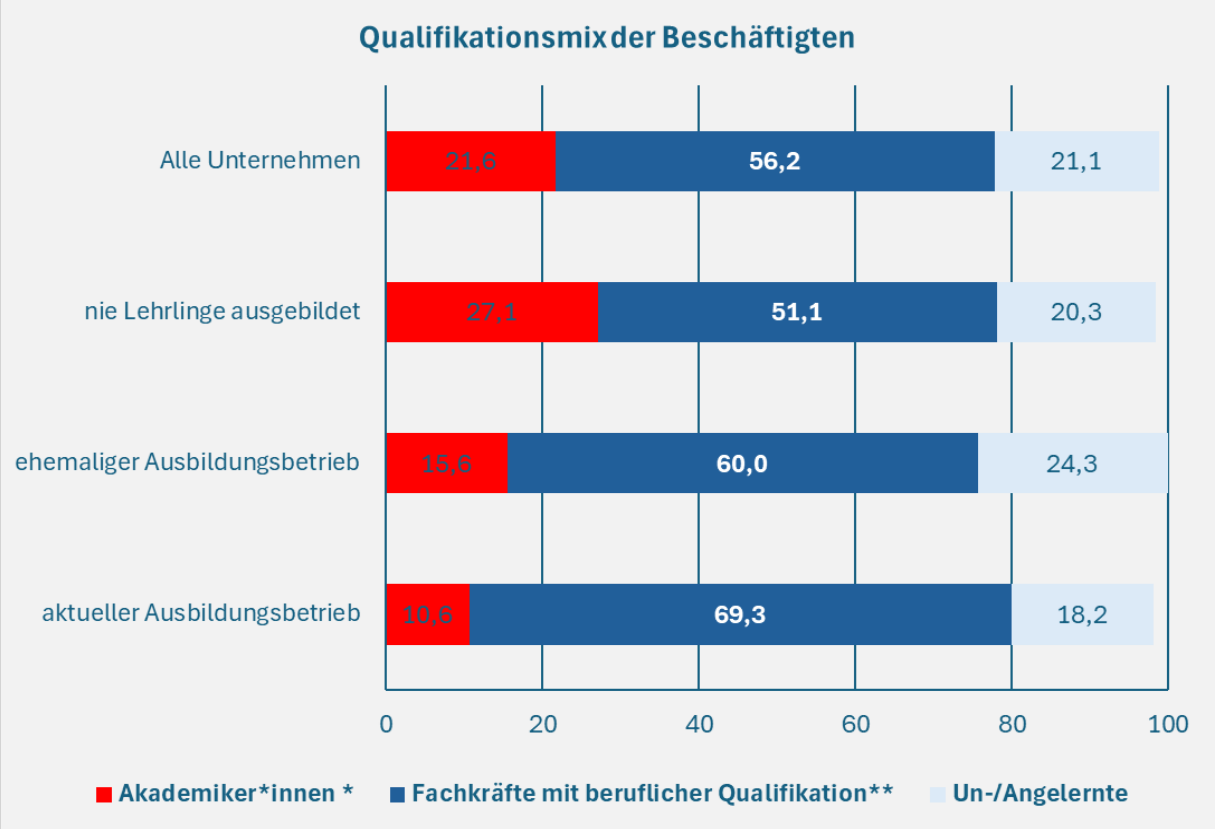
In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Online-Befragung präsentiert.

4.2.1 Qualifikationsstruktur der Beschäftigten & Bedeutung der Lehre

Background der Unternehmen: Die Lehre als Rekrutierungs- und Fachkräftesicherungstool

Die **Qualifikationsstruktur der Unternehmen weist zwei Charakteristika auf**: Zum einen die ausgeprägte Bedeutung beruflicher Qualifizierung (Lehre sowie vollzeitschulischer Berufsbildung BMHS) mit einem Anteil von 56% aller Beschäftigten. Akademiker*innen sowie un-/angelernte Personen stellen jeweils rund ein Fünftel der Belegschaft.

Grafik 4-1 **Formale Qualifikationsstruktur der Beschäftigten;**
Mittelwerte nach Kategorie der Unternehmen und Beschäftigtengruppe



Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante; Summe der einzelnen Kategorie ergänzen sich aufgrund von Rundung nicht auf 100 aufgrund von Rundung

Anmerkungen:

* Akademiker*innen: Beschäftigte mit Hochschulabschluss sowie AHS-Matura als höchsten formalen Bildungsabschluss

** Fachkräfte mit beruflicher Qualifikation: Beschäftigte mit Lehr-, BMS- oder BHS-Abschluss als höchsten formalen Abschluss

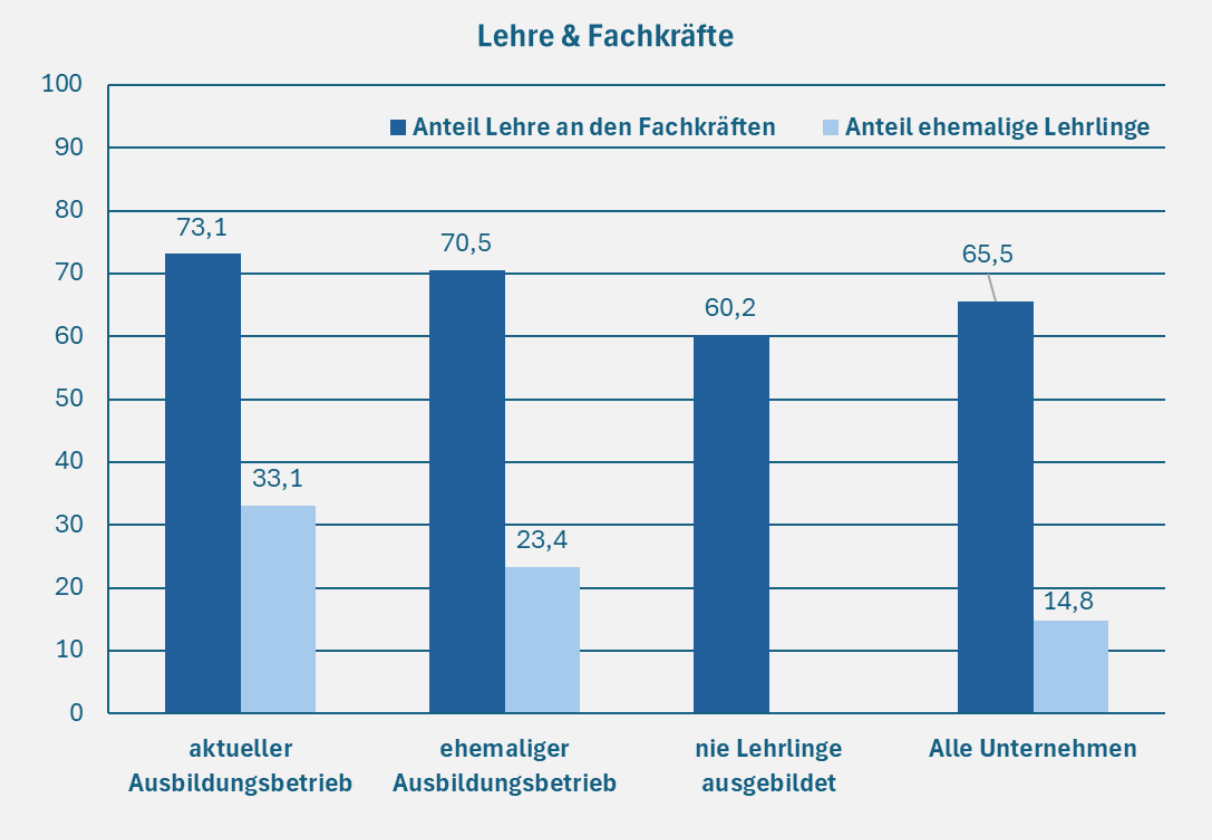
Der **Effekt einer eigenen Lehrlingsausbildung** im Unternehmen schlägt deutlich auf den Qualifikationsmix der Belegschaft durch: In derzeit ausbildenden Betrieben sind im Schnitt rund 70% der Belegschaft berufliche Fachkräfte und nur 11% Akademiker*innen sowie 18% Un-/Angelernte. Demgegenüber ist der Anteil der beruflich qualifizierten Fachkräfte in Unternehmen, die noch nie selbst Lehrlinge ausgebildet haben, mit rund 51% deutlich niedriger. Entsprechend höher ist der Anteil der Akademiker*innen in diesen Unternehmen (27%). Ehemalige Lehrbetriebe nehmen eine Zwischenposition ein: Im Schnitt sind 60% ihrer Beschäftigten beruflich qualifiziert und 16% Akademiker*innen.

Sehr konstant ist der Anteil der un-/angelernten Beschäftigten: Unabhängig vom Ausbildungsengagement der Firmen liegt er bei rund einem Fünftel.

Die **Bedeutung der Lehrlingsausbildung** wird sichtbar, wenn man sich die durchschnittlichen Anteile der Personen mit einem Lehrabschluss an den beruflich qualifizierten Fachkräften ansieht: Rund zwei Drittel aller Fachkräfte habe eine Lehre absolviert. In aktuell ausbildenden sowie ehemaligen Lehrbetrieben liegen diese Anteile um 10 Prozentpunkte über jenem in Firmen, die noch nie ausgebildet haben. In aktuell ausbildenden Betrieben wurden im Schnitt rund einem Drittel der Fachkräfte selbst ausgebildet – in ehemaligen Lehrbetrieben sind es rund ein Viertel.

Diese Zahlen verdeutlichen sowohl die Relevanz der Lehrlingsausbildung für die eigene Fachkräftesicherung als auch die Bedeutung der Lehre als Qualifikationspool für anderen Unternehmen.

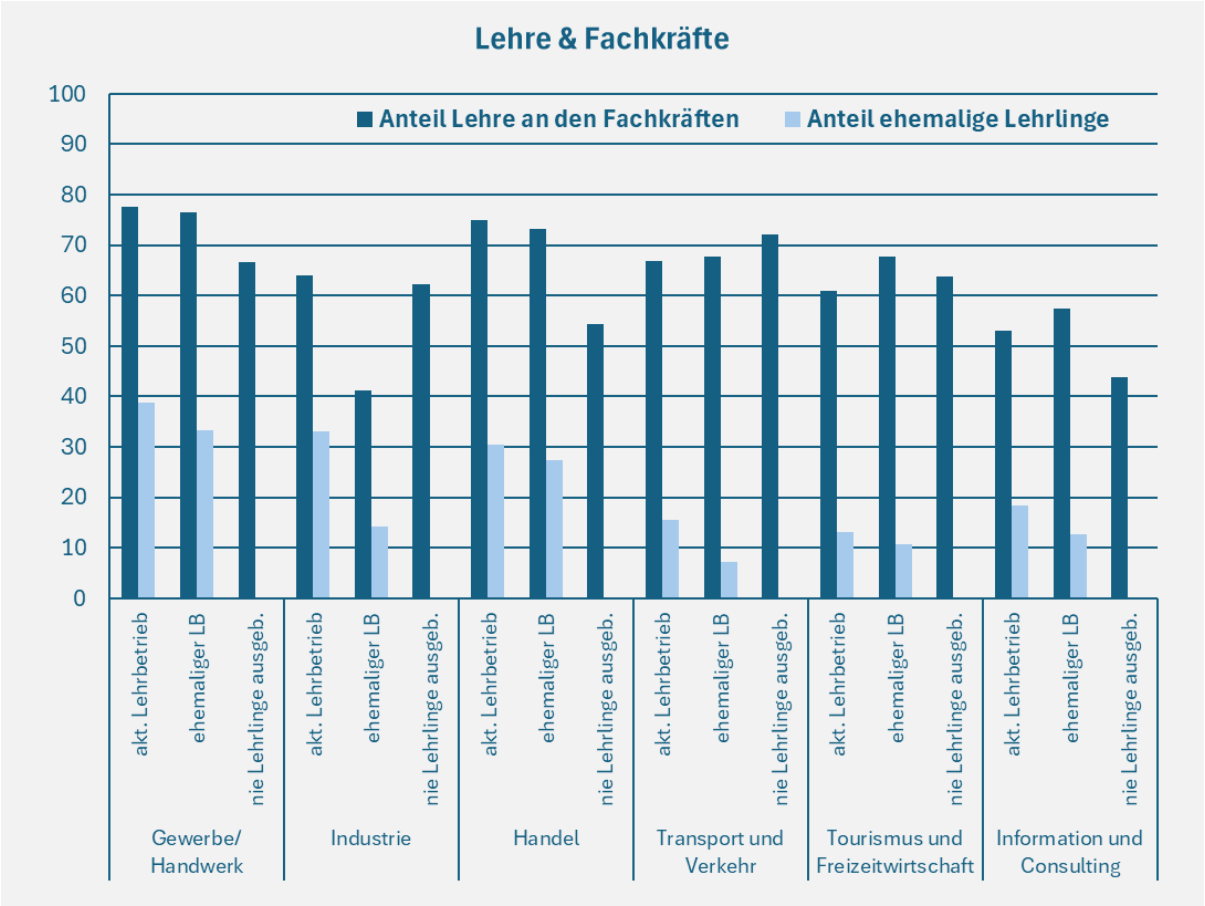
Grafik 4-2 **Durchschnittlicher Anteil der Personen mit einem Lehrabschluss sowie ehemaliger Lehrlinge an den beruflich Qualifizierten im Unternehmen, nach Unternehmenskategorien;**
Mittelwerte nach Kategorie der Unternehmen



Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante

Dieses Muster unterscheidet sich überraschenderweise nicht allzu sehr nach den WKO-Sparten.

Grafik 4-3 **Durchschnittlicher Anteil der der Personen mit einem Lehrabschluss sowie ehemaliger Lehrlinge an den beruflich Qualifizierten im Unternehmen, nach der Unternehmenskategorie und WKO-Spartenzugehörigkeit;**
Mittelwerte nach Unternehmenskategorie und Sparte



Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante

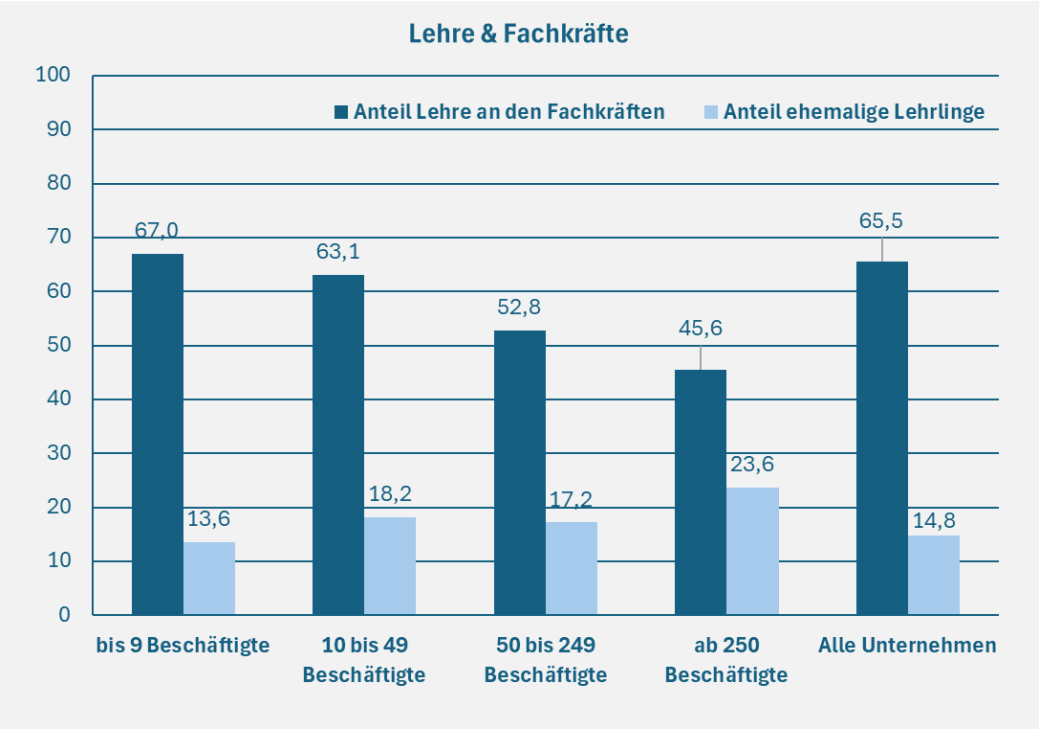
Anmerkung: Die Fallzahlen in der Sparte Banken und Versicherung sind zu gering, daher wurden keine Werte ausgewiesen. Die Fallzahlen in der Industrie sind insb. für ehemalige Lehrbetriebe und nie ausbildende Beitriebe gering und daher nur mit Vorsicht zu interpretieren

Überragende Bedeutung kommt der Lehre jedenfalls für kleinere und mittlere Unternehmen zu, sowohl als Qualifizierungs-/Rekrutierungspool für ihre Fachkräfte als auch im Sinne der eigenen Fachkräftesicherung. Rund zwei Drittel der Fachkräfte in diesen Firmen sind durch die Lehre beruflich qualifiziert worden, 14–18% durch eine eigene Lehrlingsausbildung.

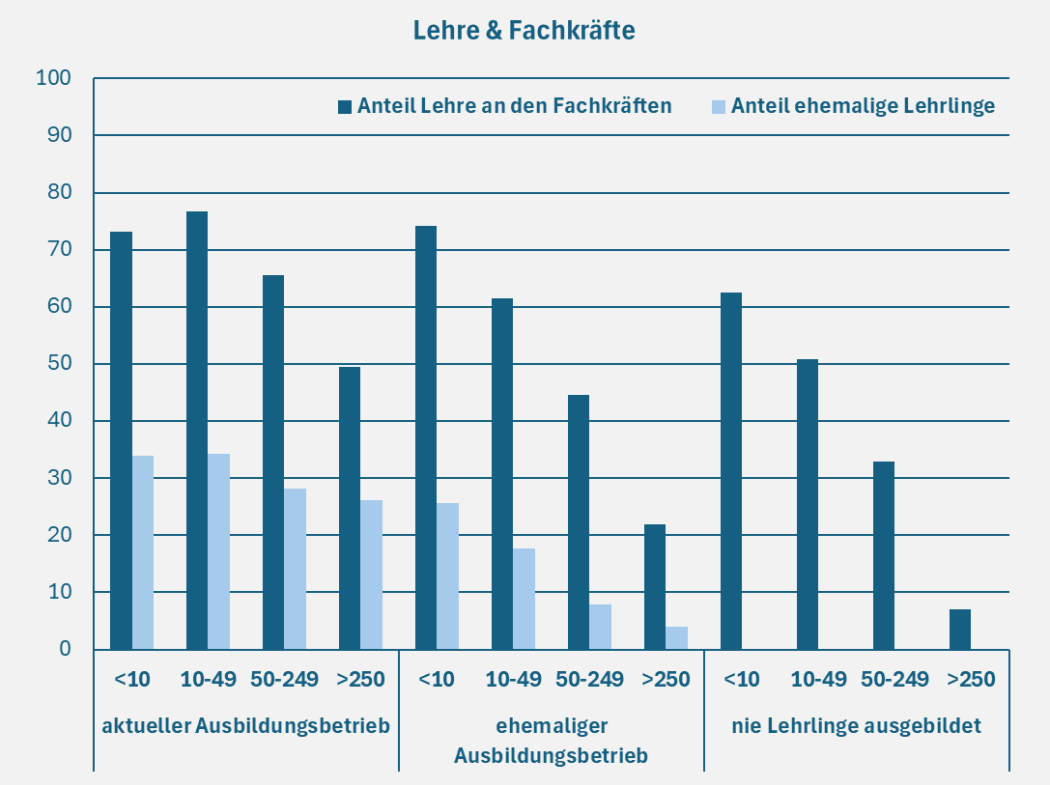
Mit der Unternehmensgröße nimmt der Anteil der über den Arbeitsmarkt rekrutierten Fachkräfte mit einem Lehrabschluss ab – demgegenüber steigt tendenziell der Anteil der Fachkräfte, die selbst ausgebildet wurden. Man muss jedoch bei dieser aggregierten Betrachtungsebene berücksichtigen, dass hier Kompositionseffekte durchschlagen. Differenziert man nämlich nach dem Engagement des Unternehmens in der Lehrlingsausbildung, dann zeigt sich, dass für alle drei Kategorien an Unternehmen (aktuelle, ehemalige und nie Lehrbetriebe) mit zunehmender Unternehmensgröße die Relevanz der Lehre als Rekrutierungspool tendenziell abnimmt. Diese Differenzierung verdeutlicht zudem, dass auch die Anteile der ehemaligen Lehrlinge an den Fachkräften innerhalb der zwei Unternehmenskategorien mit der Unternehmensgröße sinken[24].

[24] Nie ausbildenden Unternehmen können folgelogisch keine „ehemaligen Lehrlinge“ haben.

Grafik 4-4 **Durchschnittlicher Anteil der der Personen mit einem Lehrabschluss sowie ehemaliger Lehrlinge an den beruflich Qualifizierten im Unternehmen, nach der Unternehmensgröße;**
Mittelwerte nach der Unternehmensgröße



Grafik 4-5 **Durchschnittlicher Anteil der der Personen mit einem Lehrabschluss sowie ehemaliger Lehrlinge an den beruflich Qualifizierten im Unternehmen, nach der Unternehmenskategorie und Unternehmensgröße;**
Mittelwerte nach Unternehmenskategorie und -größe

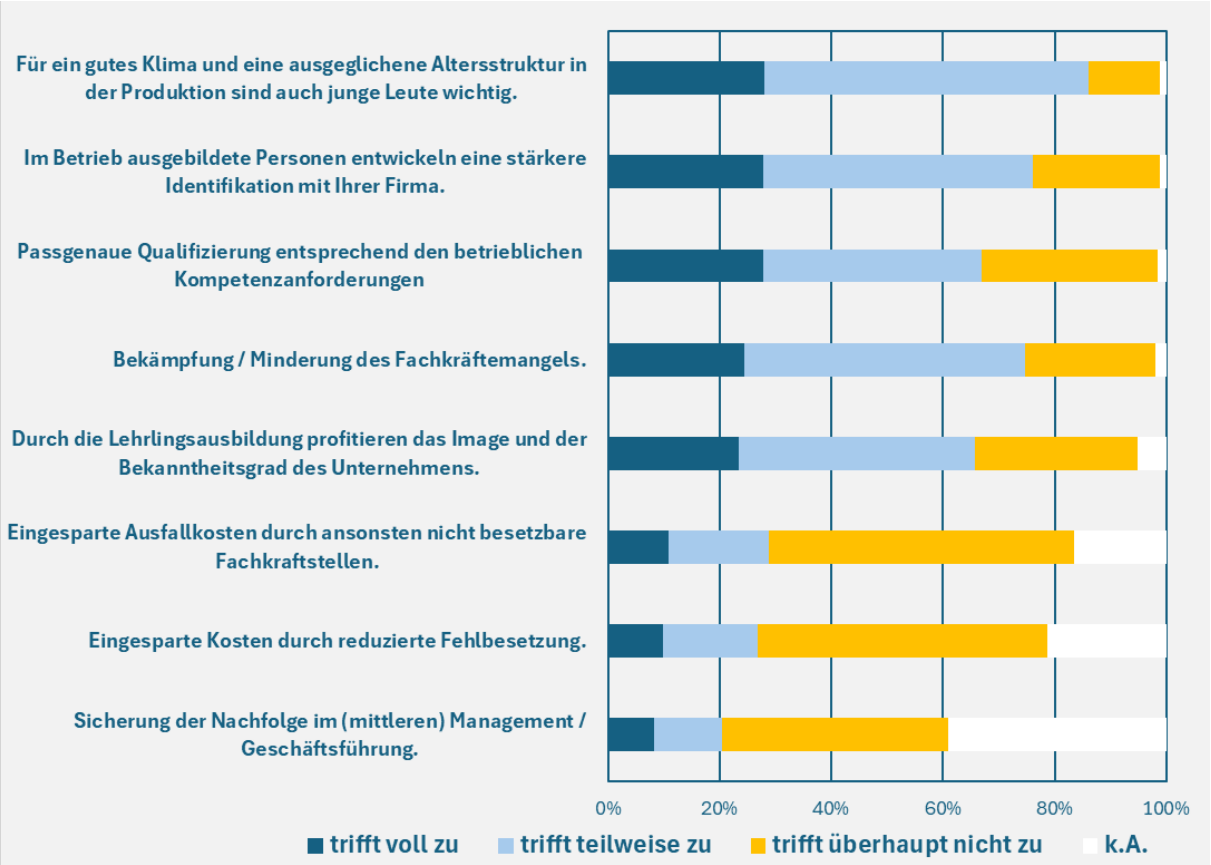


Quelle beider Grafiken: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante

4.2.2 Ausbildungsmotive

Warum bilden Unternehmen eigentlich aus? Passgenaue Qualifizierung, Identifikation mit der Firma, kontinuierlicher junger Nachwuchs für eine ausgeglichen Altersstruktur sowie die Minderung des Fachkräftemangels sind wesentliche Motive für die eigene Ausbildung von Fachkräften. Durchaus wichtig sind aber auch Aspekte wie Imagepflege der Firma sowie direkte positive Beiträge bezüglich der Fachkräfterekrutierung – einerseits zur Reduktion von Ausfallskosten (falls Stellen nicht extern besetzt werden können), andererseits reduziert sich durch die Lehre das Risiko von Fehlbesetzungen.

Grafik 4-6 **Zustimmungsgrad zu möglichen Ausbildungsmotiven;**
Rangreihung der Motive nach dem Anteil „trifft voll zu“



Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante

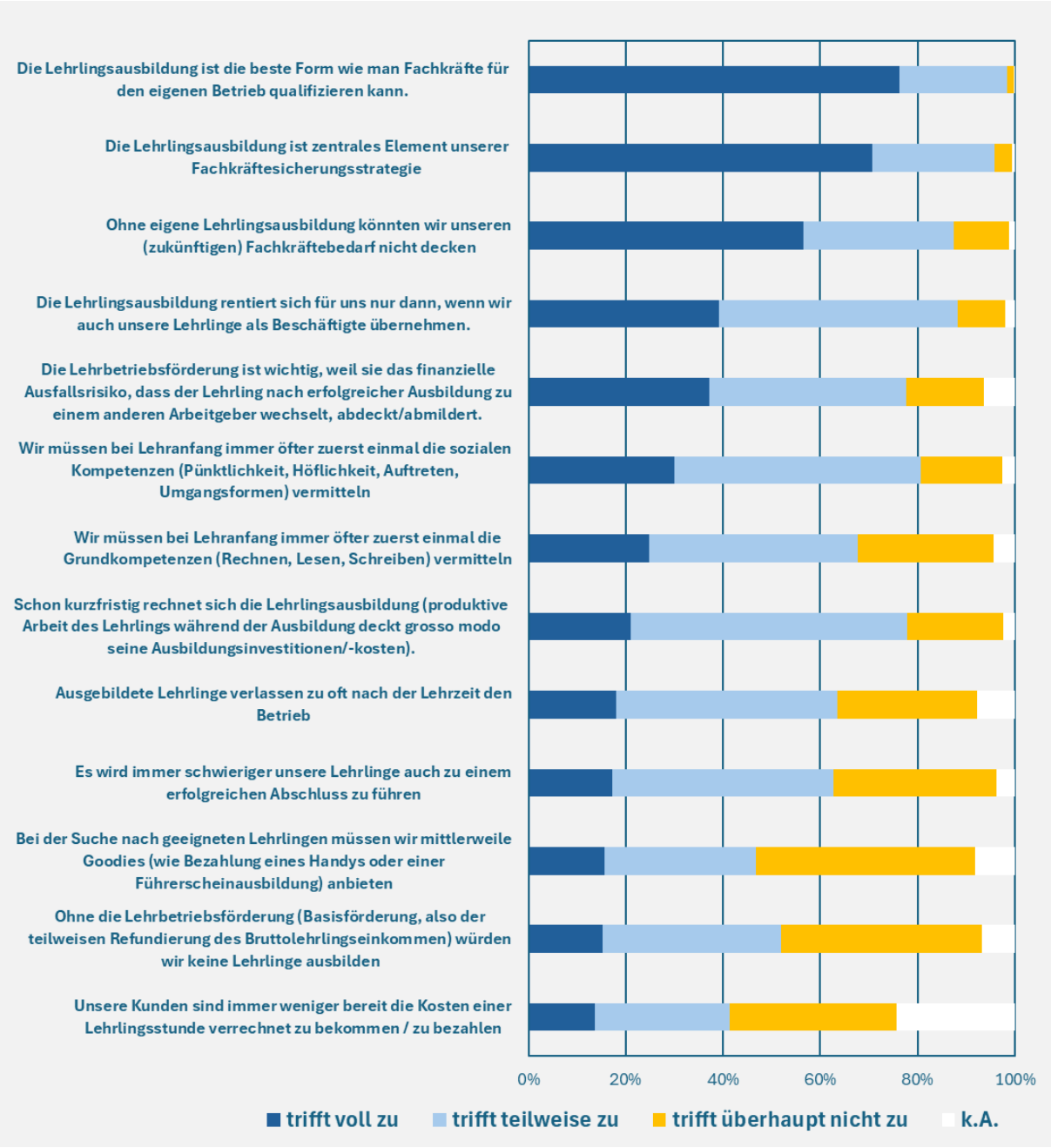
4.2.3 Zentrale Aspekte der aktuellen Lehrlingsausbildung

Für die aktuell ausbildenden Betriebe ist die Lehrlingsausbildung zentrales Element ihrer Fachkräfteentwicklungs- und -sicherungsstrategie.

Für rund 40% der Lehrbetriebe ist offenbar das Investitionsmotiv ausschlaggebend, wonach sich die Lehrlingsausbildung für sie nur dann rentiert, wenn der Lehrling dann auch übernommen werden kann. Für weitere 50% trifft dies zumindest teilweise zu. Diese Einschätzung passt auch gut zu der beinahe identen Verteilung der Aussage, dass die Lehrbetriebsförderung wichtig ist, da sie das finanzielle Ausfallsrisiko abdeckt/abmildert.

Lediglich etwa ein Fünftel der Firmen erreicht schon zum Ausbildungsende den Breakeven-Point, bei dem die produktive Arbeit des Lehrlings grosso modo dessen Ausbildungsinvestitionen/-kosten deckt.

Grafik 4-7 Aussagen zur aktuellen Lehrlingsausbildung im Unternehmen
Rangreihung nach dem Anteil „trifft voll zu“



Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen des Subsamples der aktuellen Lehrbetriebe (n= 1.071), gewichtete Variante

Vor **beträchtlichen Herausforderungen** stehen viele Lehrbetriebe insbesondere auch bei Lehrbeginn. Zum einen liegt dies an der mangelnden Ausbildungsreife aufgrund fehlender Grundkompetenzen (25% volle + 50% teilweise Zustimmung), zum anderen an Defiziten im Sozialverhalten (30% volle + 51% teilweise Zustimmung). Auch dürfte es für nicht wenige Lehrbetriebe immer schwieriger werden, die Lehrlinge auch zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen.

Ein Drittel der befragten Lehrbetriebe gab an, dass sie dezidiert vor diesen Herausforderungen stehen. Zudem benötigen auch viele Lehranfänger*innen hier gesonderte Unterstützung. Lehrbetriebe mit diesen Herausforderungen gaben an, dass ca. 60% (!) ihrer Lehranfänger*innen zusätzlichen Qualifizierungsbedarf haben. Die dadurch verursachten Mehrkosten liegen bei durchschnittlich rund 2.300

Euro pro zu unterstützendem Lehrling (interessanterweise haben kleinere Lehrbetriebe höhere Mehrkosten als größere[25]):

15% der Lehrbetriebe bekunden, dass sie ohne die Lehrbetriebsförderung nicht ausbilden würden. Für weitere 37% dürfte diese zumindest sehr wichtig sein, da sie der Aussage „teilweise zustimmen". 41% der Firmen würden offenbar auch ohne Lehrbetriebsförderung ausbilden.

4.2.4 Lehrbetriebsförderung

Wie gezeigt wurde, ist die Lehre aus Perspektive der öffentlichen Hand die mit Abstand günstigste Form der beruflichen Erstqualifizierung. Insofern kann die Lehrbetriebsförderung (Basisförderung) auch als Beitrag der öffentlichen Hand zur Unterstützung der Lehrbetriebe gesehen werden. Außerdem dient sie als gesellschaftliches Signal, dass Lehre auch aus gesellschaftlicher Sicht eine exzellente Qualifizierungsschiene für Jugendliche ist. Die kriterienbasierte Förderschiene[26] verfolgt demgegenüber andere Förderziele, unterliegt einer anderen Förderlogik (Anreizwirkung) und einem anderen Fördermodus (teilweiser Kostenrückerstattung für getätigte Investition bis zu einer Höchstgrenze je Förderart).

Wie soeben angeführt und anhand der Grafik 6-7 zeigbar, ist die Lehrbetriebsförderung (Basisförderung) für eine beträchtliche Zahl an Lehrbetrieben (mit)entscheidend dafür, dass sie (nach wie vor) ausbilden. Wie lassen sich nun diese Lehrbetriebe charakterisieren?

Je relevanter das Investitionsmotiv für die eigene Lehrlingsausbildung, dass also der Lehrling nach Ausbildungsende auch übernommen wird, desto wichtiger ist offenbar auch die Lehrbetriebsförderung. D.h. ohne die Lehrbetriebsförderung (Basisförderung, also der teilweisen Refundierung des Bruttolehrlingseinkommen) gäbe es empirisch abgesichert weniger Lehrbetriebe[27].

Ein zweiter Effekt zeigt sich für die Lehrbetriebsgröße: Je größer der Lehrbetrieb, desto weniger bedeutend dürfte die Basisförderung für die grundlegende Entscheidung sein, dass (weiterhin) ausgebildet wird.

Ein Branchen-/Sparteneffekt lässt sich dagegen nicht eindeutig erkennen. Zwar äußerten bspw. Lehrbetriebe im Gewerbe/Handwerk oder in der Sparte Beherbergung/Tourismus häufiger, dass für sie die

---

[25] So liegt der Durchschnittswert bei den Kleinbetrieben bis zu 10 Beschäftigten bei 2.680 Euro, bei den Lehrbetrieben zwischen 10 und 49 Beschäftigten bei 2.100 Euro, bei den Mittelbetrieben bis 250 Beschäftigten bei 2.340 und bei den Großbetrieben über 250 Beschäftigten bei 1.500 Euro.

[26] https://www.wko.at/lehre/gesamtuebersicht-foerderarten-lehre

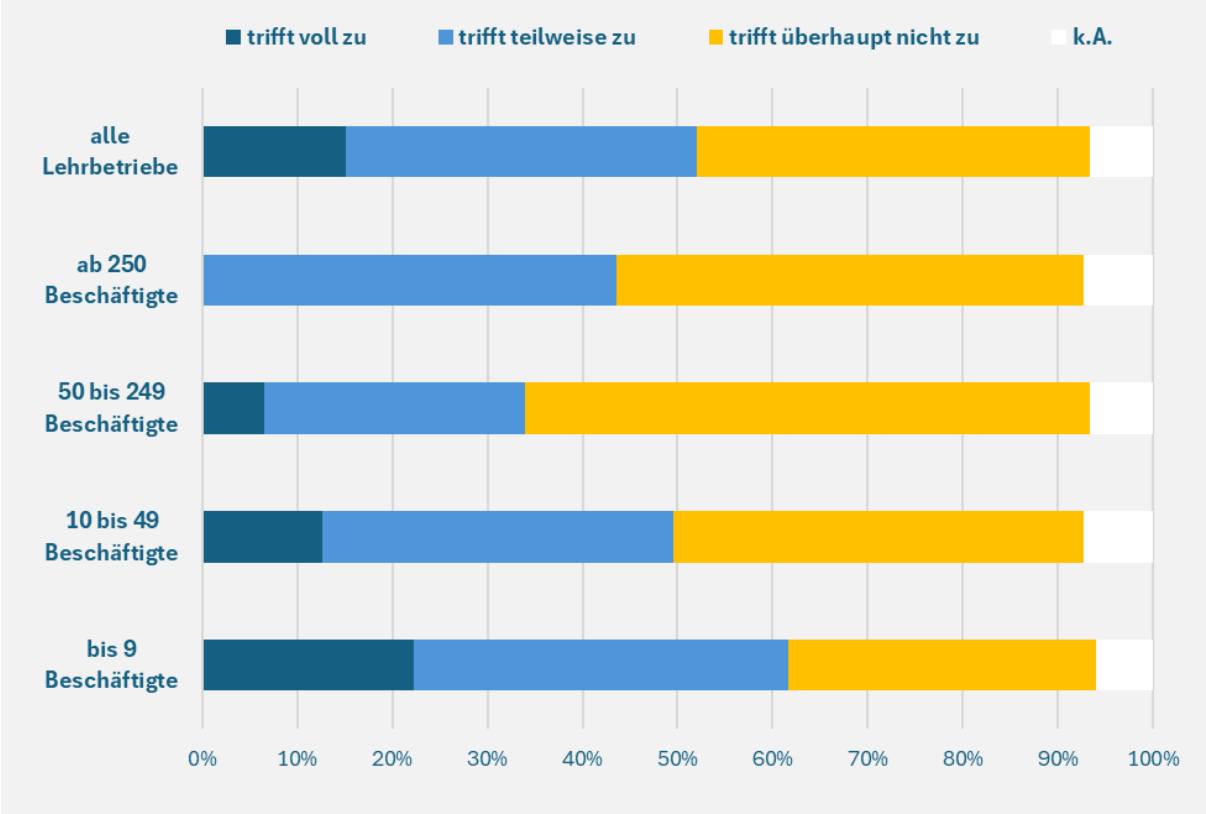
- Ausbildungsverbünde (zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen)
- Kostenerstattung für Internats- bzw. Unterbringungskosten gem. § 9 Abs. 5 BAG
- Coaching und Beratung für Lehrbetriebe
- Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen
- Auslandspraktikum
- Basisförderung
- Lehre für Erwachsene
- Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten
- Zusätzlicher Besuch von Berufsschulstufen
- Weiterbildung der Ausbilder*innen
- Internationale Wettbewerbe
- Prämie für Übernahme von Lehrlingen
- Zusatzausbildungswochen in der Bauindustrie

[27] Der bivariate Korrelationskoeffizient zwischen „ohne Basisförderung würde nicht ausgebildet werden" und „Lehrlingsausbildung rentiert sich nur dann, wenn auch Lehrlinge als Beschäftigte übernommen werden" beträgt 0,121** (hochsignifikant) und jener zwischen „ohne Basisförderung würde nicht ausgebildet werden" und „schon kurzfristig rechnet sich die Lehrlingsausbildung (produktive Arbeit des Lehrlings während der Ausbildung deckt grosso modo seine Ausbildungsinvestitionen/-kosten) liegt bei -0,117** (ebenfalls hoch signifikant).

Basisförderung entscheidend ist – verglichen bspw. mit den Lehrbetrieben in der Industrie. Gleichzeitig sind dies aber auch Sparten mit einer kleineren Lehrbetriebsgrößenstruktur.

Einen gewissen Einfluss hat auch, ob der Lehrbetrieb eine eigene Lehrwerkstätte hat und/oder ob er mit anderen Firmen in der Lehrlingsausbildung kooperiert. Ist zumindest einer dieser Aspekte gegeben, dann ist die Basisförderung tendenziell weniger relevant für den Lehrbetrieb. Damit ist jedoch nicht gesagt, dass sie irrelevant bzw. nicht notwendig/sinnvoll wäre, sondern nur, dass sie nicht entscheidend dafür ist, dass überhaupt ausgebildet wird.

Grafik 4-8 **Relevanz der Lehrbetriebsförderung (Basisförderung) nach Lehrbetriebsgröße**
„Ohne die Lehrbetriebsförderung (Basisförderung, also der teilweisen Refundierung des Bruttolehrlingseinkommen) würden wir keine Lehrlinge ausbilden“



Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen des Subsamples der aktuellen Lehrbetriebe (n= 1.071), gewichtete Variante

Lassen sich gewisse Bündelungen von Aspekten beobachten und zeichnen sich somit gewisse **grundlegende Konstellationen** ab, die Lehrbetriebe hinsichtlich ihrer Lehrlingsausbildung abwägen? Anhand einer **Faktorenanalyse** zeigt sich folgendes Bild: Die angeführten Aspekte zur Basisförderung sowie zur Motivlage für eine eigene Lehrlingsausbildung lassen sich zu folgenden vier Faktoren verdichten:

Der **erste Faktor** bündelt prägnant die gesteigerten **Herausforderungen, denen sich Lehrbetriebe gegenübersehen,** sowohl was die Rekrutierung (Goodies), die Ausbildungsreife (mangelhafte soziale Kompetenzen und/oder Grundkompetenzen beim Lehranfang) und den Ausbildungserfolg (Schwierigkeit erfolgreicher Ausbildungsverläufe sowie Übernahmen ins Beschäftigungsverhältnis) betrifft.

Der **zweite Faktor** umfasst jene **Aspekte, die für eine eigene Lehrlingsausbildung sprechen**: Lehre als zentrales und unverzichtbares Element der betrieblichen Fachkräftesicherungsstrategie sowie die Lehre als die beste Qualifizierungsform.

Faktor drei spiegelt die **Relevanz der Lehrbetriebsförderung (Basisförderung)** in ihrer Gesamtbreite wider: Von der Abmilderung finanzieller Herausforderungen (Poachingrisiko, Rückgang der Zahlungs-

Tabelle 4-II Faktoren der Lehrlingsausbildung und Lehrbetriebsförderung

Faktor 1 gesteigerte Herausforderungen	Faktor 2 Relevanz der Lehre	Faktor 3 Relevanz der Förderung	Faktor 4 Investitions- vs. Produktionsmotiv
Stärkere Vermittlung sozialer Kompetenzen bei Lehranfang	Lehrausbildung ist zentrales Element der betriebl. Fachkräftesicherungsstrategie	Ohne die Lehrbetriebsförderung (Basisförderung) würden keine Lehrlinge ausbildet werden	Investitionsmotiv: Lehrlingsausbildung rentiert sich nur, wenn Lehrlinge als Beschäftigte übernommen werden
Stärkere Vermittlung von Grundkompetenzen bei Lehranfang	Lehre ist die beste Qualifizierungsform	Lehrbetriebsförderung deckt finanzielles Ausfallsrisiko beim Poaching ab	Produktionsmotiv: Schon kurzfristig rechnet sich die Lehrlingsausbildung
Erfolgreiche Abschlüsse sind schwieriger erreichbar	Ohne eigene Lehrlingsausbildung könnte (zukünftiger) Fachkräftebedarf nicht gedeckt werden	Kundenbereitschaft zur Bezahlung einer Lehrlingsstunde sinkt	
Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb			
Goodies bei Lehrlingssuche			

Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante

Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse, rotierte Varimax, Eigenwerte > 1)

Anmerkungen: Exakte Formulierung im Fragebogen/Kurzformulierung in der Faktorentabelle

Wir müssen bei Lehranfang immer öfter zuerst einmal die sozialen Kompetenzen (Pünktlichkeit, Höflichkeit, Auftreten, Umgangsformen) vermitteln.	Stärkere Vermittlung sozialer Kompetenzen bei Lehranfang
Wir müssen bei Lehranfang immer öfter zuerst einmal die Grundkompetenzen (Rechnen, Lesen, Schreiben) vermitteln.	Stärkere Vermittlung von Grundkompetenzen bei Lehranfang
Es wird immer schwieriger, unsere Lehrlinge auch zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen.	Erfolgreiche Abschlüsse sind schwieriger erreichbar
Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb.	Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb
Bei der Suche nach geeigneten Lehrlingen müssen wir mittlerweile Goodies (wie Bezahlung eines Handys oder einer Führerschein-ausbildung) anbieten.	Goodies bei Lehrlingssuche
Die Lehrlingsausbildung ist zentrales Element unserer Fachkräfte-sicherungsstrategie.	Lehrausbildung ist zentrales Element der betriebl. Fachkräftesicherungsstrategie
Die Lehrlingsausbildung ist die beste Form, Fachkräfte für den eigenen Betrieb qualifizieren.	Lehre ist die beste Qualifizierungsform
Ohne eigene Lehrlingsausbildung könnten wir unseren (zukünftigen) Fachkräftebedarf nicht decken.	Ohne eigene Lehrlingsausbildung könnte (zukünf-tiger) Fachkräftebedarf nicht gedeckt werden
Ohne die Lehrbetriebsförderung (Basisförderung, also der teilweisen Refundierung des Bruttolehrlingseinkommen) würden wir keine Lehr-linge ausbilden.	Ohne die Lehrbetriebsförderung (Basisförderung) würden keine Lehrlinge ausbildet werden
Die Lehrbetriebsförderung ist wichtig, weil sie das finanzielle Ausfalls-risiko, dass der Lehrling nach erfolgreicher Ausbildung zu einem anderen Arbeitgeber wechselt, abdeckt/abmildert.	Lehrbetriebsförderung deckt finanzielles Ausfalls-risiko beim Poaching ab
Unsere Kunden sind immer weniger bereit die Kosten einer Lehrlings-stunde verrechnet zu bekommen/zu bezahlen.	Kundenbereitschaft zur Bezahlung einer Lehrlings-stunde sinkt
Die Lehrlingsausbildung rentiert sich für uns nur dann, wenn wir auch unsere Lehrlinge als Beschäftigte übernehmen.	Investitionsmotiv: Lehrlingsausbildung rentiert sich nur, wenn Lehrlinge als Beschäftigte übernommen werden
Schon kurzfristig rechnet sich die Lehrlingsausbildung (produktive Arbeit des Lehrlings während der Ausbildung deckt grosso modo seine Ausbildungsinvestitionen/-kosten).	Produktionsmotiv: Schon kurzfristig rechnet sich die Lehrlingsausbildung

bereitschaft der Lehrlingsstunden durch Kunden) bis hin als unverzichtbares finanzielles Förderinstrument, da ohne sie die Lehrlingsausbildung eingestellt würde.

Der letzte, **vierte Faktor** beleuchtet die **grundsätzliche betriebliche Kosten-Nutzen-Relation der Lehrlingsausbildung**. Ob es sich also um einen eher **produktionsorientierten** (produktive Arbeit des Lehrlings während der Ausbildung deckt grosso modo seine Ausbildungsinvestitionen/-kosten) **oder** einen **investitionsorientierten Ansatz** (Lehrlingsausbildung rentiert sich für den Betrieb nur dann, wenn auch die ausgebildeten Lehrlinge als Beschäftigte übernommen werden) handelt. Dass diesen beiden Aspekte gegensätzliche Logiken innewohnen, zeigt sich an den gegensätzlichen Ladungen (vgl. die ausgewiesen Werte in der Tabelle im Anhang).

Diese vier Faktoren erklären zusammengenommen 57% der beobachtbaren Varianz.

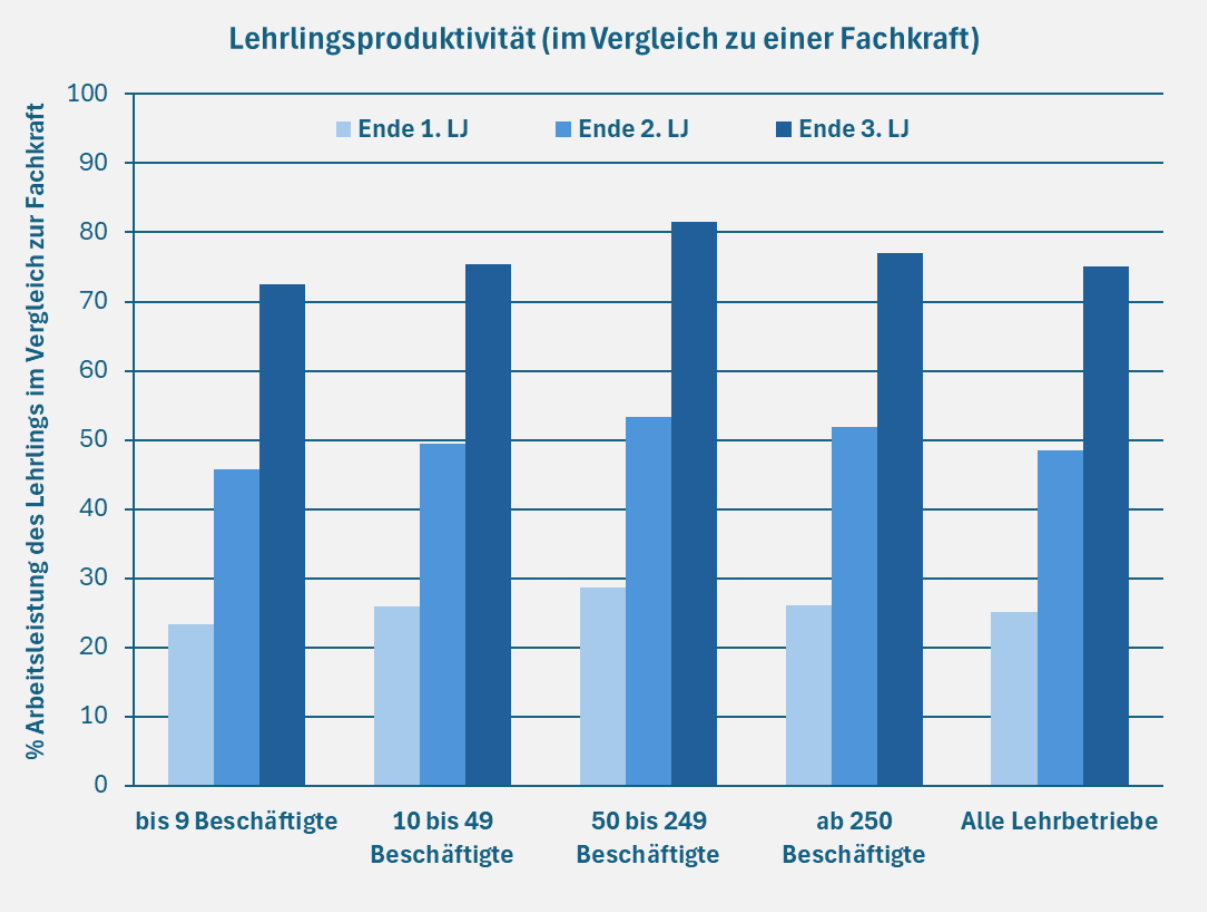
Das **Ergebnis der Faktorenanalyse** lässt sich folgendermaßen **interpretieren**: Je ausgeprägter die Herausforderungen (bei der Lehrlingsrekrutierung, zur Ausbildungsreife, zum Lernfortschritt, zum Übernahmerisiko) sind bzw. vom Lehrbetrieb wahrgenommen werden, desto relevanter auch die Lehrbetriebsförderung. Zum einen ist sie finanzielles Unterstützungsinstrument, das diese Risken abfedert bzw. die zusätzlich zur „normalen Lehre“ notwendigen finanziellen Aufwendungen (bspw. zur Kompensation von mangelhaften Einstiegskompetenzen) zumindest teilweise abdeckt – zum anderen ist sie, aus betrieblicher Sicht, ein unverzichtbares Förderinstrument, da ansonsten die Lehrlingsausbildung eingestellt würde. Die Relevanz der Lehrbetriebsförderung hängt aber noch von weiteren Einflussparametern ab: Zum einen davon, ob die Lehre eher einer Produktions- oder einer Investitionslogik folgt, wie stark sie als von Kosten-Nutzen-Relation von der Übernahme der eigens ausgebildeten Lehrlinge abhängt. Zum anderen aber auch davon, wie zentral und unumgänglich die Lehre zur Fachkräftesicherung des Betriebs beiträgt bzw. angesehen wird.

4.2.5 Lehrlingsausbildung: Arbeitsproduktivität

Wie aus diversen Kosten-Nutzen-Analysen bekannt und empirisch belegt steigt die Arbeitsproduktivität des Lehrlings mit Fortdauer der Ausbildung an. Die in der gegenständlichen Befragung ermittelten Durchschnittswerte stimmen mit aktuellen Befunden (vgl. Löffler et al. 2024) überein.

Am Ende des ersten Lehrjahres erreicht ein typischer Lehrling in etwa 25% der Arbeitsproduktivität einer Fachkraft im selben Lehrberuf. Am Ende des zweiten Lehrjahres sind es im Schnitt 50% und Ende des dritten Lehrjahres rund 75%.

Grafik 4-9 **Durchschnittliche Arbeitsproduktivität des Lehrlings im Vergleich zu einer Fachkraft; nach Lehrjahren und Lehrbetriebsgröße**
Mittelwerte



Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen des Subsamples der aktuellen Lehrbetriebe (n= 1.071), gewichtete Variante

4.2.6 Lehrlingsausbildung und eigene Lehrwerkstätten

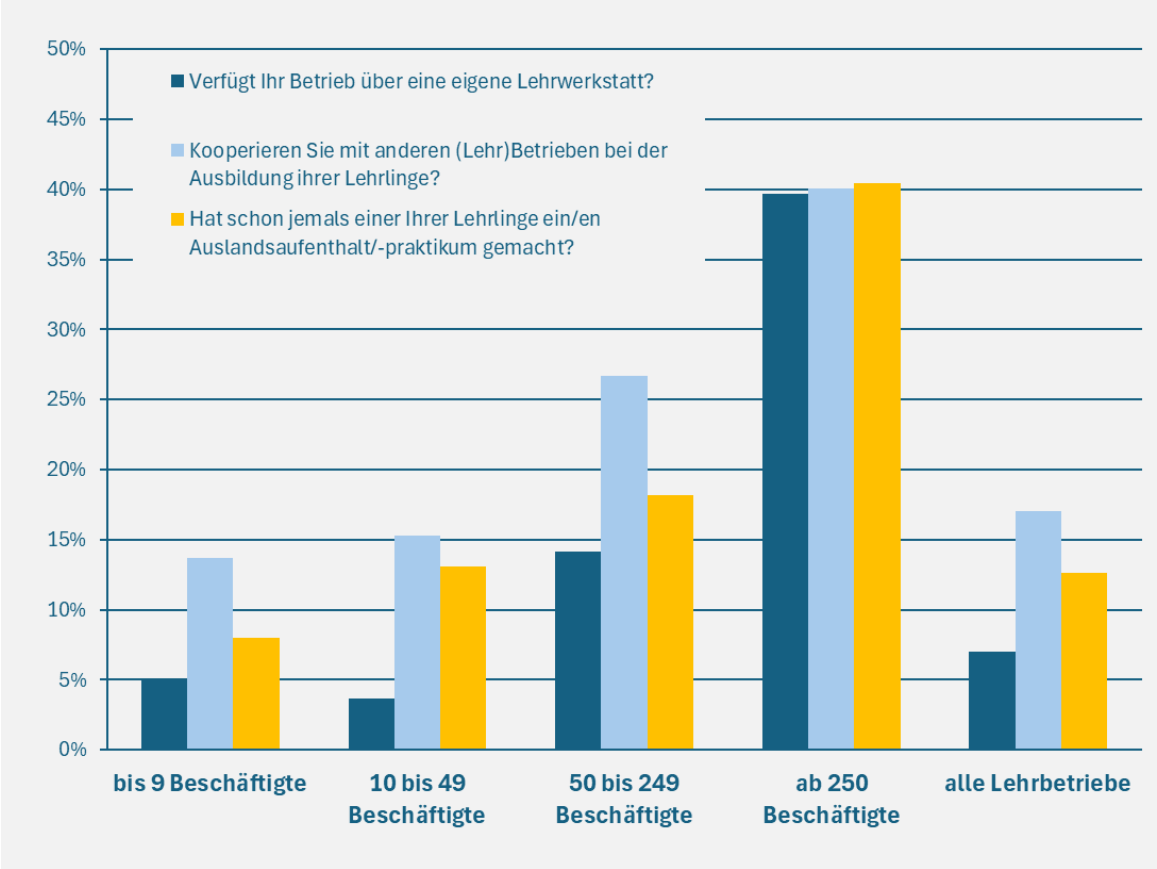
7% der Lehrbetriebe gaben an, dass sie eigene Lehrwerkstätten haben.

17% der Lehrbetriebe kooperieren in ihrer Ausbildung auch mit anderen (Lehr)Betrieben. Auch hier zeigt sich ein Betriebsgrößeneffekt. Rund 4% kooperieren im Rahmen eines verpflichtenden und 10% in freiwilligen Ausbildungsverbünden. Der Rest entfällt auf andere Formen der Kooperation. In der offenen Frage zu diesen „anderen Formen der Kooperation“ wurde zumeist informeller, gelegentlicher oder überhaupt nur „Austausch“ genannt, vereinzelt auch die intraunternehmerische Kooperation (bspw. mit dem Mutterbetrieb oder im Konzern) oder mit Partnerbetrieben sowie mit Kursanbietern (Wifi/**bfi).**

13% haben einem ihrer Lehrlinge schon einmal ein Auslandspraktikum ermöglicht.

Erwartungsgemäß zeigt sich bei all diesen Aspekten ein Betriebsgrößeneffekt.

Grafik 4-10 **Aspekte zur Lehrlingsausbildung: eigene Lehrwerkstatt, Kooperation mit anderen (Lehr)Betrieben, Auslandsaufenthalt von Lehrlingen**
Anteile der Lehrbetriebe mit entsprechenden



Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen des Subsamples der aktuellen Lehrbetriebe (n= 1.071), gewichtete Variante

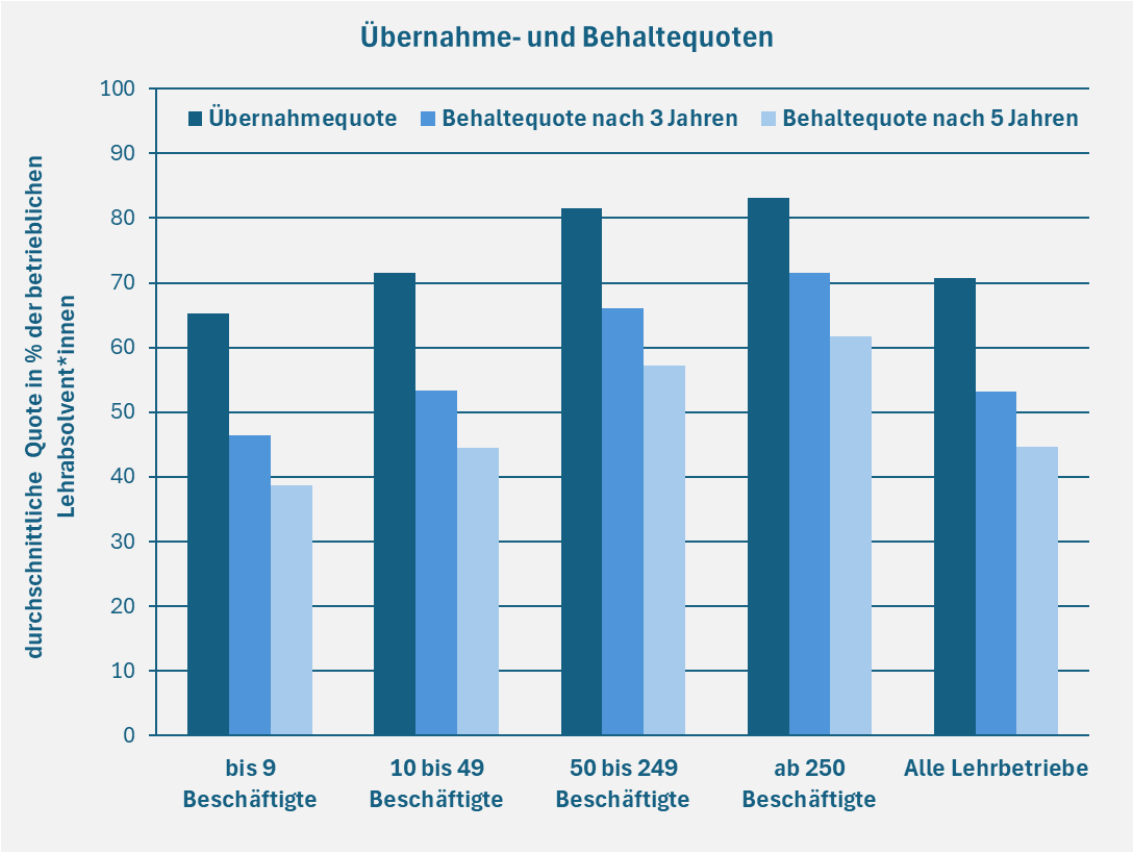
4.2.7 Übernahme und betrieblicher Verbleib selbst ausgebildeter Lehrlinge

7 von 10 Lehrlingen werden im Schnitt über alle Lehrbetriebe übernommen. Drei Jahre nach Ende der Lehrzeit sind noch ca. 50%, fünf Jahre danach immerhin noch über 40% im Betrieb beschäftigt.

Diese Werte stimmen sehr gut mit Befunden aus Kosten-Nutzen-Studien überein. So werden laut einer aktuellen Studie von Löffler et al. (2024, S. 53) 66% der Lehrlinge vom ausbildenden Betrieb übernommen, drei Jahre danach sind noch immer 48% im selben Betrieb beschäftigt. Schlögl und Mayerl (2016, S. 93) betonen auch die Konstanz dieser Verbleibquoten im Zeitvergleich.

Es zeigt sich ein Betriebsgrößeneffet. Sowohl Übernahme als auch Verbleib-/Behaltequoten steigen mit der Betriebsgröße.

Grafik 4-11 Durchschnittliche Übernahme- und Behaltequoten
Anteile der Lehrabsolvent*innen, die unmittelbar nach der Ausbildung (Übernahmequote), sowie 3 bzw. 5 Jahre nach Ende ihrer Ausbildung (Behaltequoten) noch im Unternehmen beschäftigt sind



Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen des Subsamples der aktuellen Lehrbetriebe (n= 1.071), gewichtete Variante

4.2.8 Investitionen durch die Lehrbetriebe

Wie viel investieren nun Lehrbetriebe insgesamt in die Ausbildung?

Im Schnitt über alle Lehrlinge sind es **pro Lehrling und Lehrjahr ca. 25.500 Euro**. Erwartungsgemäß zeigt sich ein Betriebsgrößeneffekt. Größere Lehrbetriebe investieren tendenziell mehr pro Lehrling in dessen Ausbildung als kleinere Lehrbetriebe. Teilweise erklärt sich dies aber auch durch Brancheneffekte (bspw. der Lehrlingsausbildung in der Industrie).

Tabelle 4-III Durchschnittliche jährliche Investitionskosten in die Lehre

	Jährliche Bruttokosten je Lehrling (in Euro)
Lehrbetrieb < 10 Beschäftigte	24.060,-
Lehrbetrieb 10–49 Beschäftigte	25.540,-
Lehrbetrieb 50–249 Beschäftigte	26.990,-
Lehrbetrieb 250+ Beschäftigte	32.160,-
Durchschnitt über alle Lehrbetriebe	**25.470,-**

Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen des Subsamples der aktuellen Lehrbetriebe mit validen Informationen zu den Bruttoinvestitionen in die Lehre (n= 437), gewichtete Variante

Rechnet man diese Durchschnittswerte auf die Gesamtzahl der Lehrbetriebe in Österreich hoch, so kommt man auf einen **grob geschätztes Investitionsvolumen von rund 2,5 Mrd. Euro**, das die Lehrbetriebe für die Ausbildung ihrer Lehrlinge aufbringen. In diesen Werten nicht berücksichtigt sind die erhaltenen Lehrbetriebsförderungen sowie der produktive Beitrag der Lehrlinge für die Produkterstellung. Es handelt sich somit um eine Schätzung der **Bruttokosten der Lehrlingsausbildung** aus betrieblicher Sicht.

Die Schätzgrößen der Bruttoinvestitionen laut ibw-WKO-Befragung liegen deutlich (um knapp ein Drittel) unter jenen, die in der jüngsten **Kosten-Nutzen-Analyse des öibf** ermittelt wurden (Löffler et al. 2024, S. 5)[28]. Die beiden Befragungen unterscheiden sich folgendermaßen: Das öibf-Sample stützt sich auf Informationen von 329 Lehrbetrieben, das ibw-Sample auf 437 Lehrbetriebe mit verwertbaren Informationen zum Investment. Aufgrund des expliziten inhaltlichen Fokus der öibf-Studie auf Kosten- und Nutzen (im Sinne des produktiven Beitrags der Lehrlinge zum unternehmerischen Produktionsprozess) kann man davon ausgehen, dass diese die tatsächlichen Ausgaben adäquater abbilden dürfte als die ibw-Studie (in der dieser Aspekt nur anhand von zwei Fragen ermittelt wurde). Insbesondere die betrieblichen Ausgaben für die Ausbilder*innen sowie für Lehrmaterial (und Lehrwerkstätten) dürfte in der ibw-Erhebung unterschätzt sein.

Hochgerechnet auf Basis der öibf-Schätzwerte der durchschnittlichen Bruttokosten ergibt sich ein **jährliches Gesamtinvestitionsvolumen von 3,2 Mrd. Euro** (Stützwert der durchschnittlichen jährlichen Bruttokosten je Lehrling von 36.000 Euro multipliziert mit der Anzahl von ca. 88.000 Lehrlingen [ohne ÜBA] im Jahr 2024).

(Selbst)kritisch anzumerken ist, dass beide Erhebungen auf einem vergleichsweise kleinen Sample basieren und differenzierte Auswertungen (nach Betriebsgröße, Sparten, Lehrjahre, Lehrberufsgruppen etc.) daher nur bedingt valide sind.

Fazit: Als Hauptergebnis kann jedenfalls festgehalten werden, dass Lehrbetriebe beträchtliche Investitionen in die Ausbildung ihrer Lehrlinge tätigen. Die seitens der Wirtschaft aufgewendeten **Bruttokosten für die gesamte Lehrlingsausbildung dürfte im Bereich von jährlich rund 3.Mrd. Euro liegen**.

4.2.9 „Ehemalige“ Lehrbetriebe

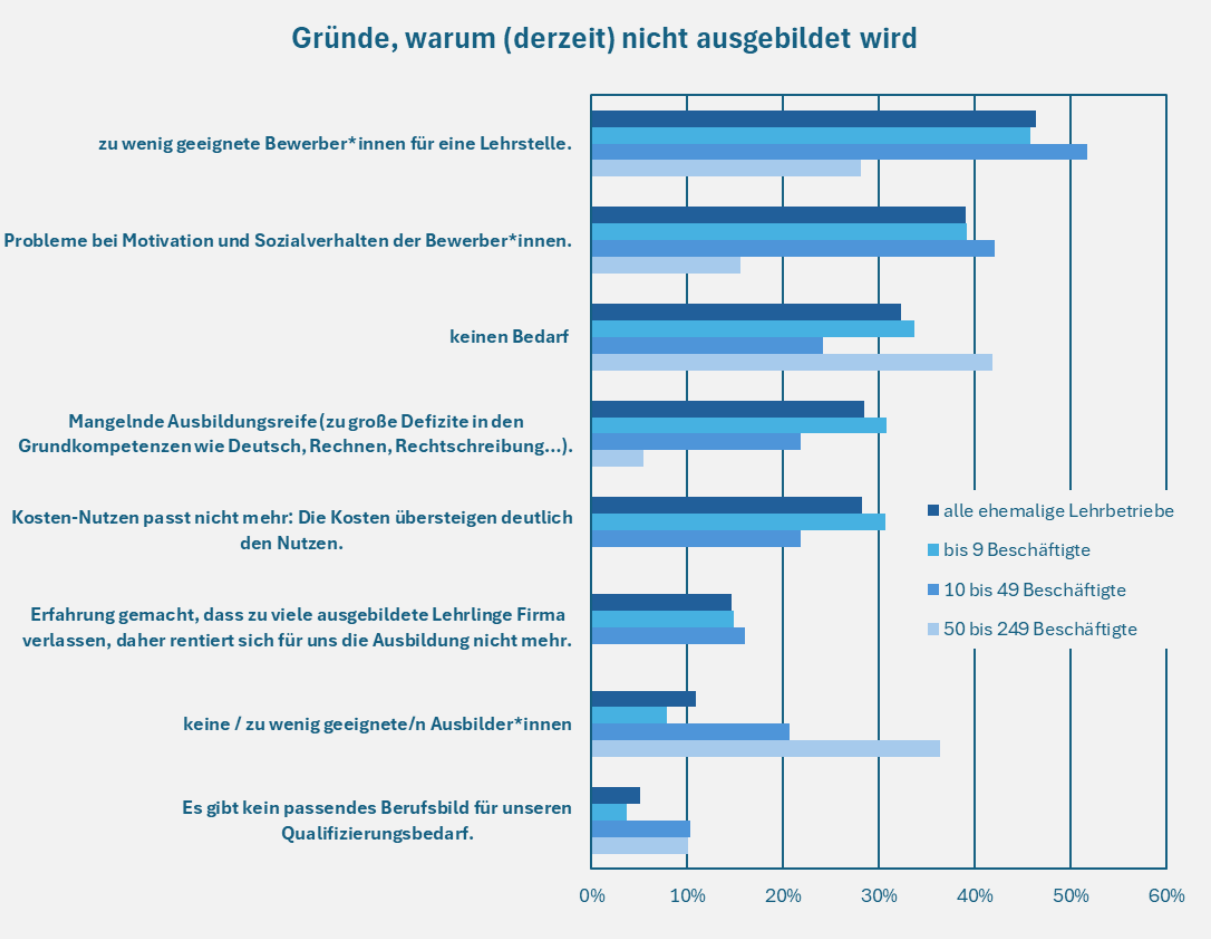
Als Hauptgründe dafür, dass (derzeit) keine Lehrlinge (mehr) ausgebildet werden wurde seitens der befragten Unternehmen genannt, dass es zu wenig geeignete Lehrstellenbewerber*innen gibt. Fast die Hälfte der (ehemaligen) Lehrbetriebe ist dieser Ansicht. Für 40% war auch mangelnde Motivation bzw. das Sozialverhalten der Bewerber*innen einer der drei wesentlichen Gründe, warum die Lehrlingsausbildung beendet wurde. Für ein knappes Drittel waren es die Defizite in den Grundkompetenzen und somit die mangelnde Ausbildungsreife. Keinen Bedarf ortet in etwa ein Drittel der Firmen.

Nach Selbsteinschätzung übersteigen bei etwa einem Drittel der ehemaligen Lehrbetriebe die Kosten den Nutzen der Ausbildung deutlich, weshalb keine Lehre mehr angeboten wird. Für etwa ein Drittel war das Poaching, dass also der ausgebildete Lehrling nicht übernommen werden konnte, einer der drei Hauptgründe für die Einstellung der Lehrlingsausbildung.

Zu wenige geeignete Ausbilder*innen sind offenbar nur für etliche Großbetriebe ein Problem.

[28] Laut Löffler et al. liegen durchschnittlichen Bruttokosten pro Lehrling im ersten Lehrjahr bei 32.000 Euro und steigen bis zum dritten Lehrjahr auf 40.500 Euro an.

Grafik 4-12 Gründe für die (derzeitige) Nicht-Ausbildung
Anteile bezogen auf alle ehemaligen Lehrbetriebe; Mehrfachantworten, anzukreuzen waren die 3 am meisten zutreffenden Gründe



Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen des Subsamples der „ehemaligen" Lehrbetriebe (n= 558), gewichtete Variante

4.2.10 Betriebe ohne jegliche Erfahrung in der Lehrlingsausbildung

Die Mehrzahl der Arbeitgeberbetriebe hat noch nie Lehrlinge ausgebildet. Was sind die (Haupt)Gründe dafür?

Primär dürfte kein Bedarf vorliegen. Etwa die Hälfte der niemals ausbildenden Unternehmen nannte dies als einen von drei Hauptgründen. Viele (rund ein Viertel) sind entweder zu spezialisiert, als dass sie das Berufsbild eines Lehrberufs erfüllen können oder es gibt (auch) kein geeignetes Berufsbild, das zu ihrem Qualifizierungsbedarf passen würde (ca.18% aller Firmen ohne Lehrlingsausbildungserfahrung).

Von geringerer Relevanz dürften andere mögliche Gründe sein, wie Kosten-Nutzen Erwägungen und die Befürchtung, dass der ausgebildete Lehrling nicht übernommen werden kann (Poaching), mangelnden Ausbildungsreife von Bewerber*innen, zu wenig Information über die Möglichkeit, Lehrlinge auszubilden bzw. mangelnde Erfahrung, wie man eine derartige Ausbildung gestalten kann.

Grafik 4-13 Gründe für die (derzeitige) Nicht-Ausbildung
Anteile bezogen auf alle Unternehmen, die noch nie ausgebildet haben; Mehrfachantworten, anzukreuzen waren die 3 am meisten zutreffenden Gründe

Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen des Subsamples der bislang noch nie ausbildenden Unternehmen (n= 1.085), gewichtete Variante

4.2.11 Zur Bedeutung der Lehre – Szenario „es gäbe keine Lehre mehr“

Die Unternehmen wurden auch um ihre Einschätzung gebeten, welche Auswirkungen sie erwarten würden, gäbe es keine Lehrlingsausbildung mehr.

Direkte **Folgewirkungen für das eigene Unternehmen** werden unter anderem in der Begrenztheit der Substituierbarkeit von Fachkräften mit einem Lehrabschluss durch anders qualifizierte Beschäftigte gesehen.

Etwa ein Viertel der Firmen geht davon aus, dass ihre Fachkräfte mit einem Lehrabschluss nur schwer/ungenügend durch BMS- bzw. BHS-Absolvent*innen ersetzt werden könnten. Etwa die Hälfte der Firmen stimmt dieser Einschätzung zumindest teilweise zu. Kein Problem dürften 20% der Firmen haben. Sie gehen davon aus, dass ihre Fachkräfte mit einem Lehrabschluss gut durch eine dieser Beschäftigtengruppen ersetzt werden könnten.

Noch schwieriger wäre es, Fachkräfte mit einer Lehre durch Angelernte ersetzen zu wollen (bzw. zu müssen). 40% der befragten Firmen stellen sich dies ausgesprochen schwierig, weitere 40% zumindest teilweise schwierig vor.

Hinsichtlich ihrer unternehmerischen Aktivitäten bekunden die Firmen ausgesprochen vielfältige und negative Effekte, sollte es keine Lehre mehr geben. Die größten Probleme werden in Bezug auf Wett-

bewerbsfähigkeit, Produktqualität, Produktivität und Produktionsablauf gesehen. Aber auch Innovation, Kundenorientierung sowie Instandhaltung und Warten würden massiv leiden.

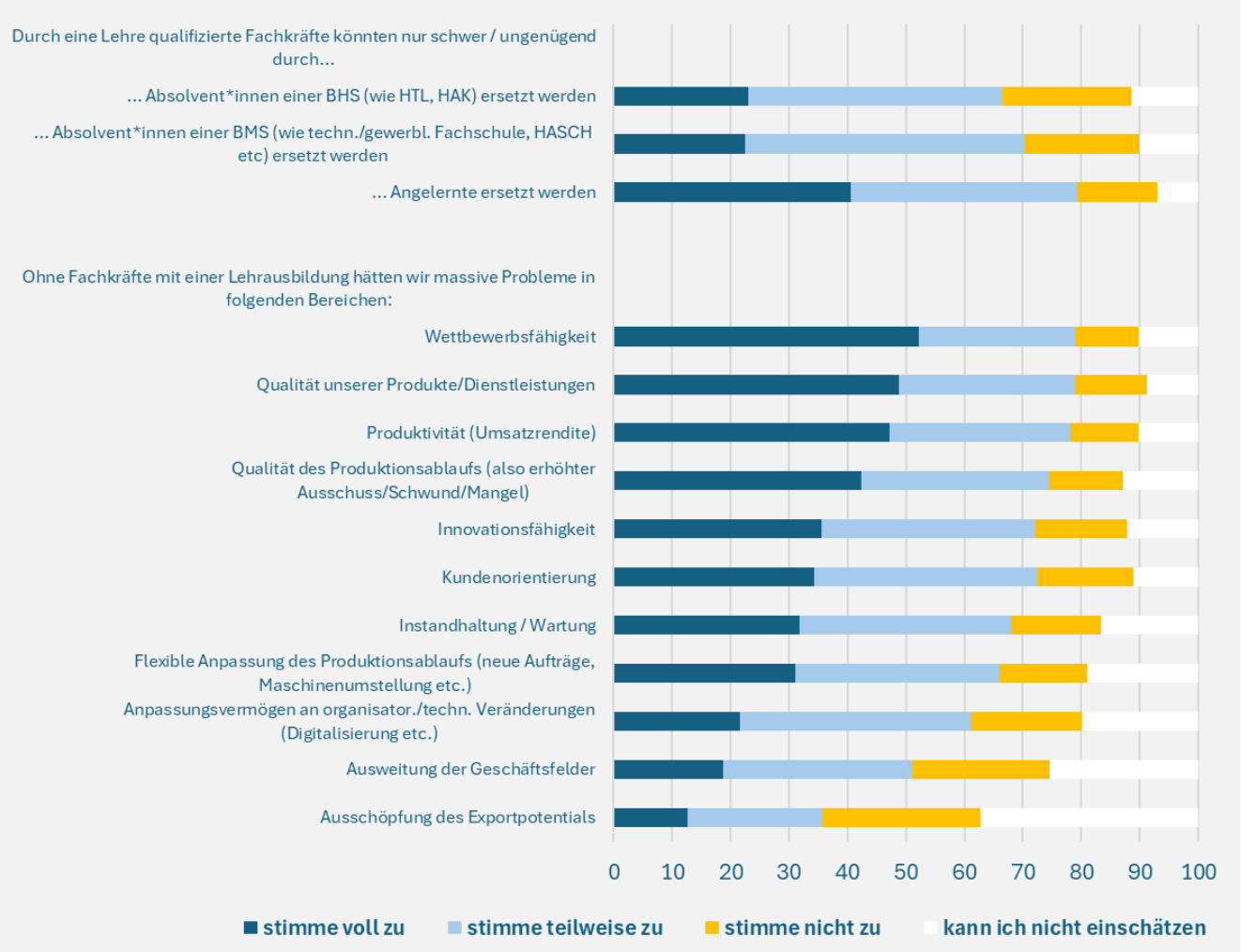
Eine differenzierte Auswertung je nachdem, ob die Firma selbst ausbildet bzw. früher einmal ausgebildet hat oder bislang noch nie Lehrlinge beschäftigt hat, verdeutlicht, dass die negativen Effekte von den (ehemaligen) Lehrbetrieben pronunzierter gesehen werden als von den Firmen ohne Lehrlingsausbildungserfahrung. Dennoch ist es so, dass auch letztere negative Effekte für ihr Unternehmen erwarten.

Lediglich Firmen, die keine Beschäftigte mit einer Lehrlingsausbildung haben, sehen (erwartungsgemäß) lediglich geringe bis überhaupt keine negativen Effekte für ihre eigene Firma, falls es keine Lehrlingsausbildung mehr gäbe.

Grafik 4-14 **Zustimmungsgrad zu Aussagen über Folgewirkungen für das eigene Unternehmen, falls es keine Lehre mehr gäbe**

Frage „Ohne Fachkräfte mit einer Lehrlingsausbildung hätten wir massive Probleme in folgenden Bereichen…“

Rangreihung nach dem Anteil „stimme voll zu“



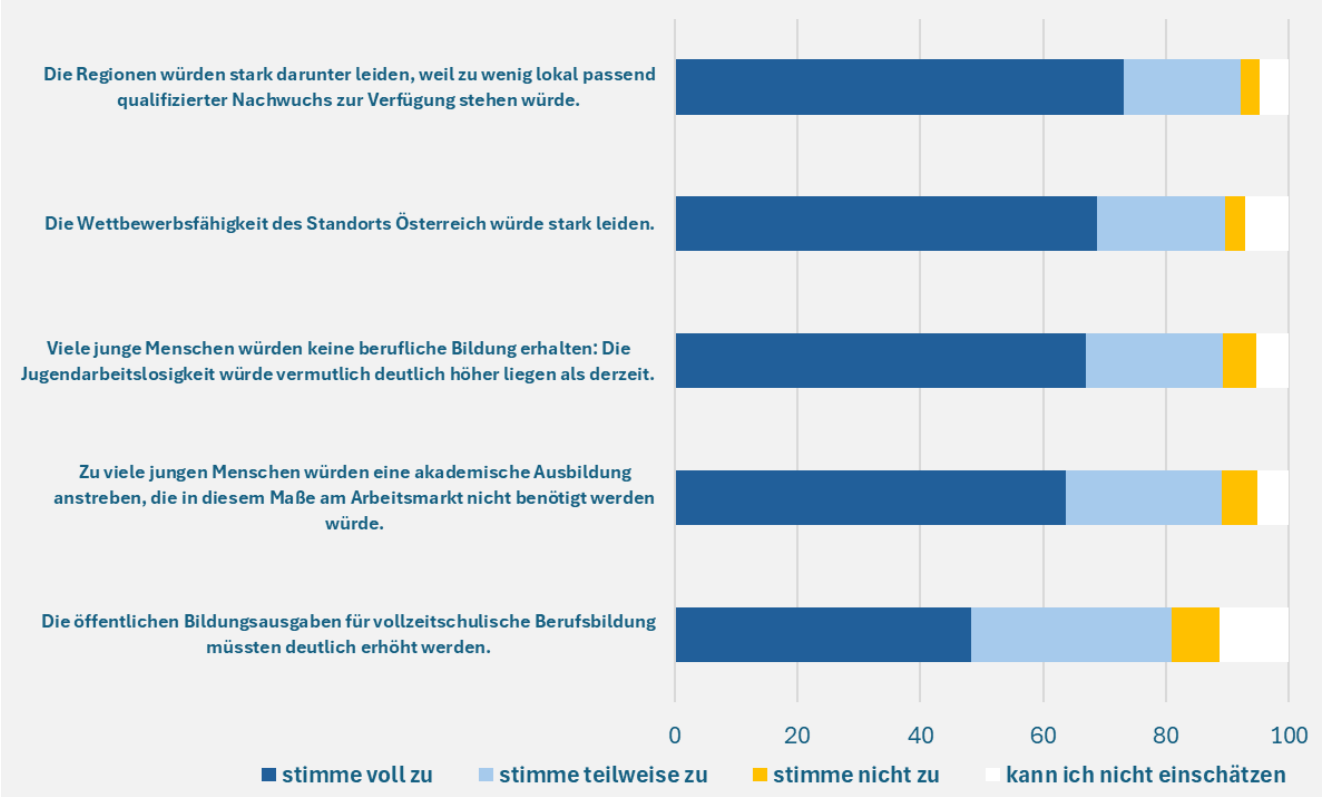
Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante

Gäbe es keine Lehrlingsausbildung mehr, würden die Firmen ganz eindeutig **negative Folgewirkungen auf gesellschaftlicher Ebenen** erwarten – sowohl für die regionale Ebene als auch generell für die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Österreich. Bezüglich der Bildung junger Menschen werden zwei Aspekte betont. Einerseits gehen die Firmen davon aus, dass viele junge Menschen keine berufliche Bildung mehr erhalten würden und folglich die Jugendarbeitslosigkeit zunähme. Zweitens würde sich der Trend zu akademischer Bildung verstärken (die zudem in diesem Ausmaß nicht vom Arbeitsmarkt

benötigt werden würde). Rund die Hälfte der Firmen erwartet sich auch dezidiert höhere öffentliche Bildungsausgaben.

Grafik 4-15 Zustimmungsgrad zu Aussagen über Folgewirkungen für die Gesellschaft, falls es keine Lehre mehr gäbe

Frage „Konsequenzen für die Gesellschaft, wenn es keine Lehrlingsausbildung gäbe“
Rangreihung nach dem Anteil „stimme voll zu“



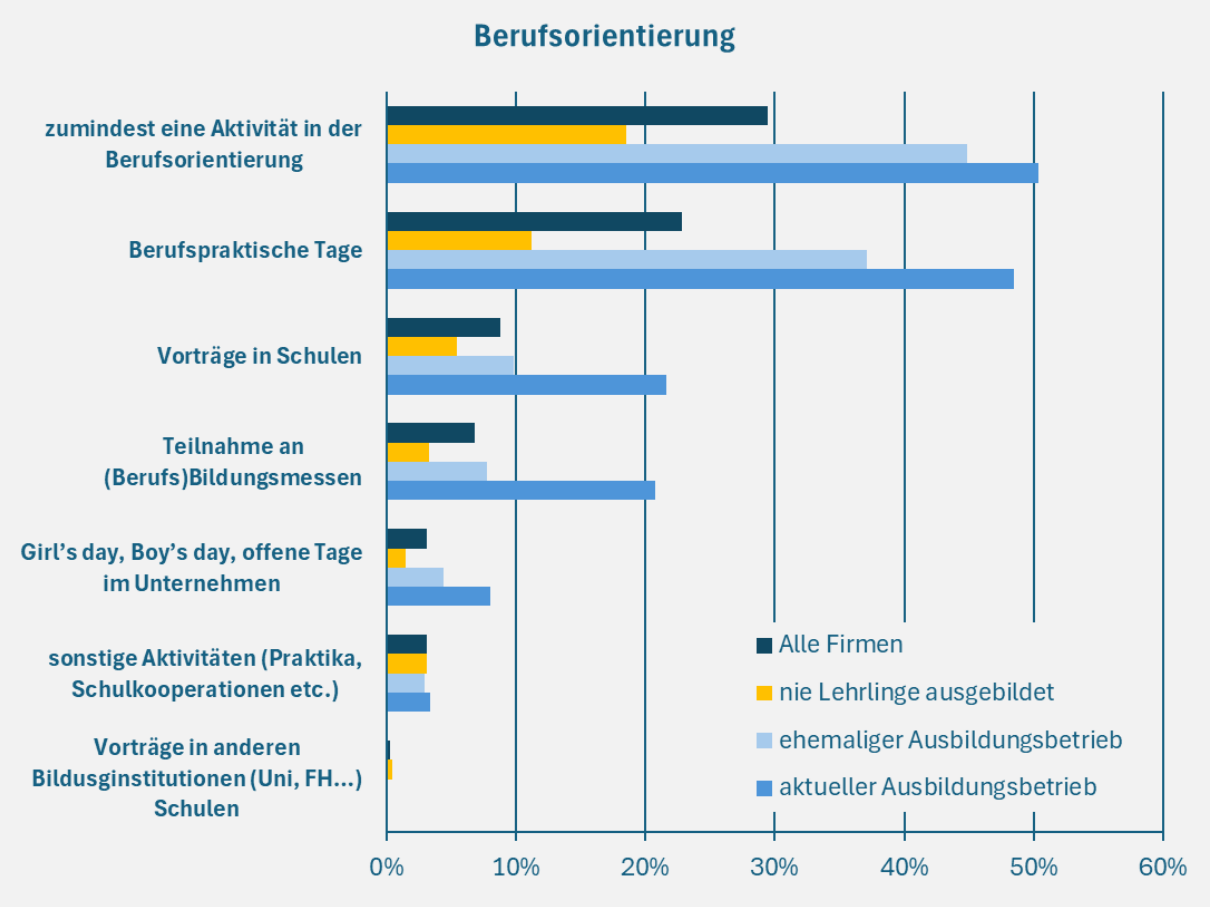
Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante

4.2.12 Engagement der Firmen in der Berufsorientierung

Etwa ein Drittel der befragten Firmen engagiert sich aktiv in der Berufsorientierung. Bei den aktuellen sowie den ehemaligen Lehrbetrieben sind es sogar rund 50% der Firmen. Hier dominiert vor allem das Angebot an berufspraktischen Tagen („Schnupperlehre“). Offensichtlich versuchen die Firmen dabei über ihre konkreten Berufe zu informieren und ggf. auch ihre im Unternehmen angeboten Lehrberufe direkt im Produktionsprozess „zu bewerben“. Vorträge an Schulen (sowie, in einem deutlich geringeren Ausmaß, an anderen Bildungsinstitutionen) sowie die Teilnahme an Bildungsmessen rangieren an zweiter Stelle der Aktivitäten. Offene Tage im Unternehmen sowie Boy‘s/Girl‘s Days sind ebenfalls Möglichkeiten, das Unternehmen/den Lehrbetrieb sowie die Berufswelt vorzustellen. Sonstige Aktivitäten umfassen eine Vielzahl unterschiedlicher Angebote, überwiegend handelt es sich dabei entweder um Praktikumsmöglichkeiten und Partnerschaften/Kooperationen mit Schulen.

Wie beobachtbar, engagieren sich (aktuelle als auch ehemalige) Lehrbetriebe deutlich öfter und auch häufiger in der Berufsorientierung. Es zeigt sich auch ein ausgeprägter Betriebsgrößeneffekt: Je mehr Beschäftigte ein Unternehmen hat, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass es Aktivitäten in der Berufsorientierung setzt.

Grafik 4-16 Aktivitäten in der Berufsorientierung



Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante

4.2.13 Personal-/Fachkräfterekrutierung

Drei Viertel der befragten Firmen haben angeben, dass sie während der letzten drei Jahre neue Mitarbeiter*innen eingestellt haben. Im Schnitt dauerte es ca. 13 Wochen, also rund drei Monate, bis eine offene Stelle besetzt werden konnte. Die Suchkosten lagen im Schnitt bei ca. 1.840 Euro je Stelle[29]. Und die durchschnittliche Einarbeitungszeit betrug 12 Wochen.

Bemerkenswerterweise gaben 63% der Firmen mit offenen Stellen an, dass sie diese schlussendlich auch besetzen konnten. Somit konnten 37% der Firmen zumindest eine ihrer offenen Stellen dauerhaft nicht besetzen! Rund 30% der Firmen konnten 1-2 Stellen nicht besetzen, beim Rest von 3% aller Firmen waren es drei Stellen oder mehr, die nicht besetzt werden konnten[30].

Befunde zu den Rekrutierungsschwierigkeiten (insbesondere für Fachkräfte) und deren negativer Einfluss auf die unternehmerische Tätigkeit sind regelmäßig den ibw-WKO-Studien zum Fachkräfte- bzw. Arbeitskräfteradar zu entnehmen (vgl. Dornmayr und Riepl 2024, 2023, 2022, 2021; Dornmayr und Rechberger 2020, 2019, Dornmayr und Winkler 2018).

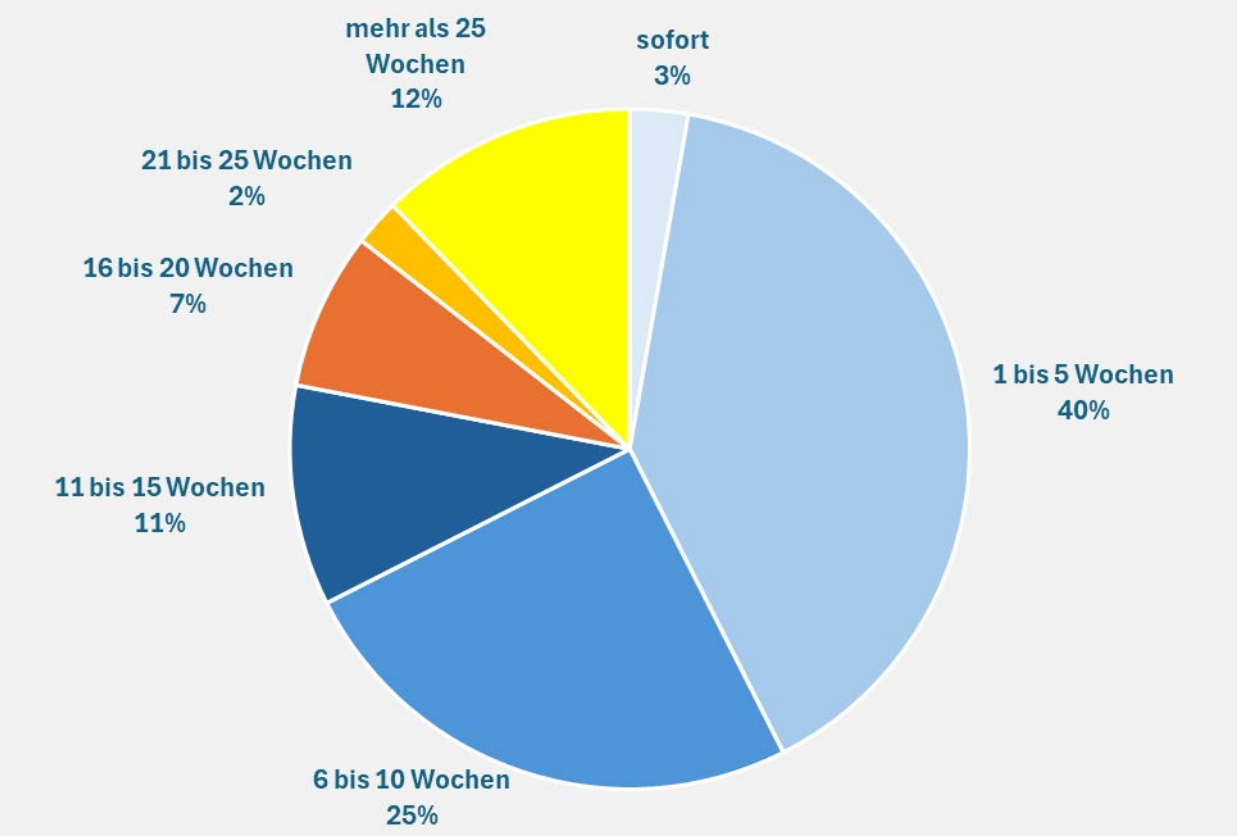
[29] Die abgefragten Suchkosten sind folgendermaßen definiert: Suchkosten sind die finanziellen Aufwendungen, die in einem Unternehmen pro Stellenbesetzung im Durchschnitt anfallen – von der Ausschreibung über den gesamten Bewerbungsprozess bis hin zur besetzten Stelle (jedoch ohne Einarbeitungszeit!).

[30] Befunde zu den Rekrutierungsschwierigkeiten (insbesondere für Fachkräfte) und deren negativer Einfluss auf die unternehmerische Tätigkeit sind regelmäßig den ibw-WKO-Studien zum Fachkräfte- bzw. Arbeitskräfteradar zu entnehmen (vgl. Dornmayr und Riepl 2024, 2023, 2022, 2021; Dornmayr und Rechberger 2020, 2019, Dornmayr und Winkler 2018).

Hinter diesen Durchschnittswerten verbirgt sich aber eine ausgeprägte **Bandbreite an unterschiedlichen Konstellationen.**

So konnten lediglich 3% der Betriebe mit Rekrutierungshistorie während der letzten drei Jahre die offene Stelle „sofort“ besetzen. Bei 40% dauert es bis zu 5 Wochen bis eine neue Arbeitskraft eingestellt werden konnte. Für ein weiteres Viertel der Firmen lag die durchschnittliche Besetzungsdauer zwischen 6 und 10 Wochen, für ein Drittel (teilweise deutlich) darüber, also bei mehr als drei Monaten.

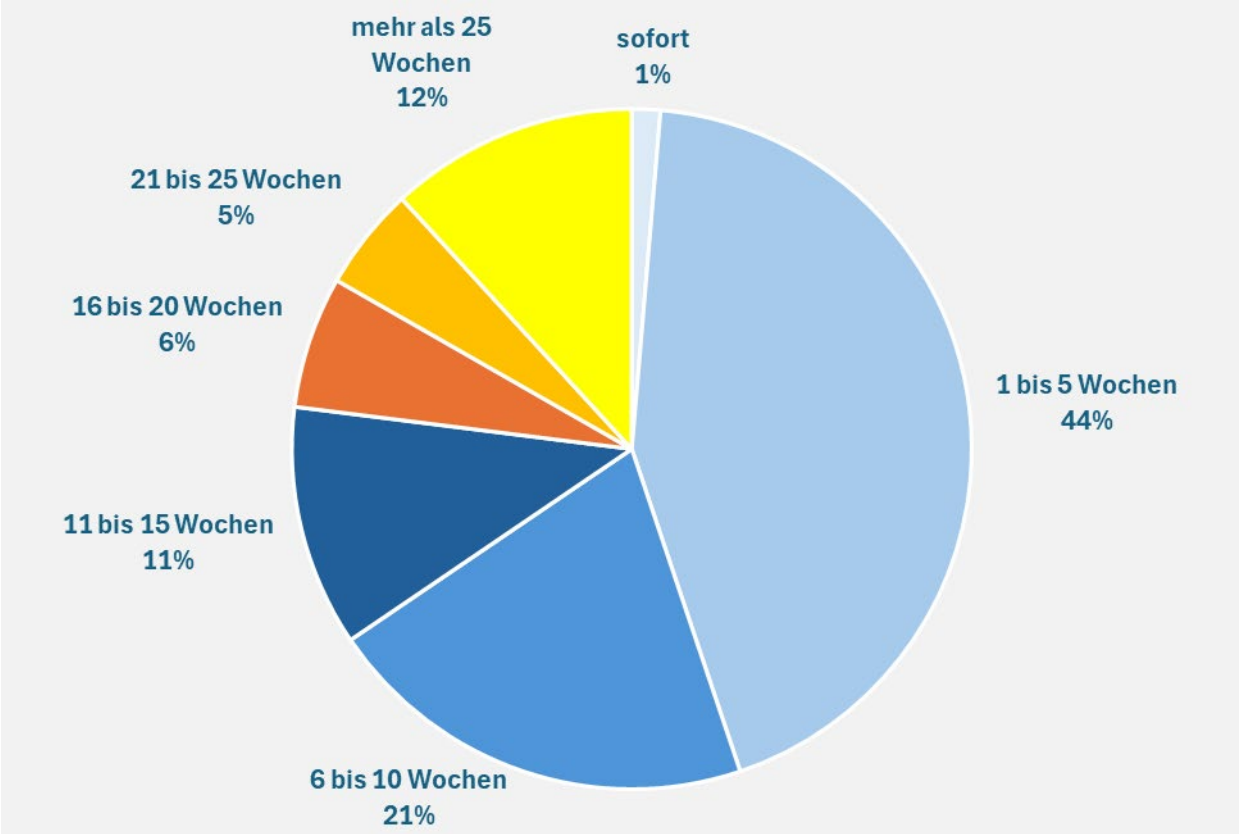
Grafik 4-17 Verteilung der Besetzungsdauern (Wochen, bis eine offene Stelle besetzt werden konnte)



Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante

Ganz wenige Firmen (3%) konnten neue Mitarbeiter*innen sofort im avisierten Tätigkeits-/Berufsfeld einsetzen. Bei fast der Hälfte der Firmen (40%) betrug die typische Einarbeitungszeit für neu eingestellte Mitarbeiter*innen bis zu 5 Wochen. Rund ein Fünftel schätzt die Dauer der Einarbeitungszeit auf zwischen 6 bis 10 Wochen und beim restlichen Drittel dauerte die Einarbeitungszeit (teilweise deutlich) länger als drei Monate.

Grafik 4-18 Verteilung der Einarbeitungszeit für neu eingestellte Mitarbeiter*innen (in Wochen



Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante

Es gibt eine geringe, jedoch hoch signifikante positive Korrelation zwischen der Dauer der Besetzungszeit und der Einschulungsdauer (r = 0,129).

Erwartungsgemäß variieren diese Werte in Abhängigkeit der Stellenanforderungen. Einerseits spiegeln sich hier sowohl Qualifikationsanforderungen als auch das Ausmaß an berufsadäquater Ausbildung wider – andererseits offensichtlich auch aktuelle Nachfrage- und Angebotssituationen. So dauert die typische Suche nach Fachkräften mit fundierter Berufsbildung um drei Wochen länger als nach Personen mit hochschulischer Qualifikation, was als Indiz für den aktuellen Fachkräftemangel interpretiert werden kann. Für einfache Tätigkeiten muss demgegenüber nicht so lange gesucht werden. Die Suchkosten weisen eine große Bandbreite auf und zeigen keinen direkten Zusammenhang mit dem gesuchten Qualifikationsniveau. Für die Einarbeitungszeit zeigen sich keine Unterschiede zwischen den Stellen, die eine fundierte Berufsausbildung oder eine hochschulische Bildung erfordern. Im Vergleich zur Einarbeitung für einfache Tätigkeiten wird jedoch erwartungsgemäß mehr Zeit aufgewendet.

Tabelle 4-IV Durchschnittliche Personalrekrutierungsaufwände, nach Tätigkeitszuschnitten

Tätigkeiten	Besetzungsdauer (in Wochen)	Suchkosten (in Euro)	Einarbeitungszeit (in Wochen)
für einfache Tätigkeiten (un-/ angelernte Arbeiten)	8,3	1.700,-	7,0
fundierte Berufsausbildung (Lehre, BMS, BHS)	13,2	1.930,-	11,1
hochschulische Bildung	10,0	1.790,-	11,3
Durchschnitt über alle Berufe / Qualifikationen	13,1	1.840,-	12,1

Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante

4.2.14 Lehrlingsausbildung und Personal-/Fachkräfterekrutierung

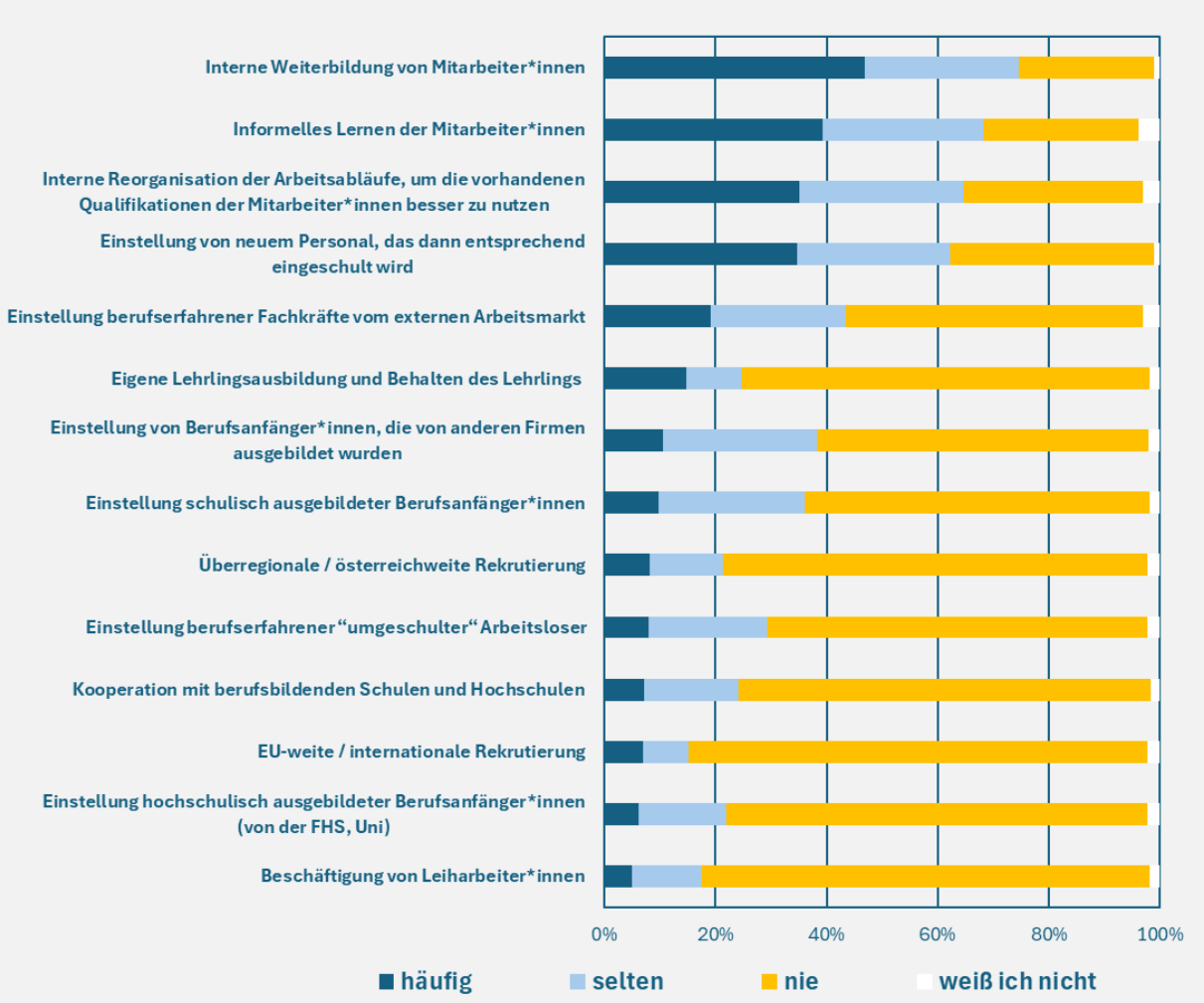
In der Unternehmensbefragung wurden nicht nur Aspekte wie die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten, die Relevanz für und Durchführung von Aktivitäten im Rahmen einer eigenen Lehrlingsausbildung sowie allfällige Gründe, warum Fachkräfte nicht selbst ausgebildet werden, erhoben. Es wurden auch Informationen zum generellen Personal- und Qualifikationsbedarf erhoben und hier insbesondere zu den getätigten Maßnahmen, um den Personalbedarf zu decken sowie welche Aufwände und Kosten damit verbunden sind. Diese Informationen können nach dem Aspekt und Einflussfaktor einer eigenen betrieblichen Lehrlingsausbildung differenziert analysiert werden.

Als Hintergrundfolie werden zunächst die Maßnahmen, die die Firmen zur Deckung ihres Personal- und Qualifikationsbedarfs während der letzten drei Jahre durchgeführt und angewandt haben, betrachtet, unabhängig davon, ob das Unternehmen selbst Lehrlinge ausbildet oder nicht, um eine Vorstellung von der Bedeutung dieses Maßnahmenportfolios aus einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive zu erhalten.

Interne/informelle Weiterbildung sowie die interne Reorganisation von Arbeitsabläufen sind die Top 3 Maßnahmen, die am häufigsten von Unternehmen angewandt werden. Gleich danach folgt die Einstellung und Einschulung von neuem Personal. Im Ranking der Maßnahmen versuchen Firmen an fünfter – und damit etwas überraschend hinterer – Stelle, berufserfahrene Fachkräfte aus dem externen Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Dies kann durchaus dem herrschenden Fachkräftemangel geschuldet sein. Alle anderen Aktivitäten wurden weniger oft genannt, so auch eine eigene Lehrlingsausbildung.

Grafik 4-19 Maßnahmen zur Deckung des betrieblichen Personal- und Qualifikationsbedarfs während der letzten drei Jahre

Rangreihung nach dem Anteil „häufig“



Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante

Lassen sich gewisse Bündelungen von Maßnahmen beobachten und zeichnen sich somit gewisse **strategische bzw. grundsätzlich unterschiedliche Ansätze der Personalbedarfsdeckung** ab, die Firmen verfolgen? Anhand einer Faktorenanalyse zeigt sich folgendes prägnante Bild: Die angeführten Maßnahmen lassen sich fünf Faktoren zuordnen. Erstens sind betriebsinterne Maßnahmen wie interne Weiterbildung, informelles Lernen und interne Reorganisation von Arbeitsabläufen auszumachen. Als zweiter Faktor zeigt sich Rekrutierung berufserfahrener Personen über den Arbeitsmarkt (inklusive deren Ein- bzw. Umschulung). Faktor 3 umfasst überregionale bzw. internationale Rekrutierungsoptionen/-versuche. Die Einstellung von Ausbildungsabgänger*innen ist offenbar ebenfalls eine dezidierte Rekrutierungsoption und zwar nicht nur von (hoch)schulisch ausgebildeten jungen Personen, sondern auch von Lehrabsolvent*innen aus anderen Unternehmen. Und schlussendlich, als fünfte und eigene strategische Option, die Ausbildung und Übernahme (!) von Lehrlingen (sowie die temporäre Beschäftigung von Leiharbeiter*innen).

Diese fünf Faktoren erklären zusammengenommen rund zwei Drittel der beobachtbaren Varianz.

Tabelle 4-V Maßnahmenbündel (Faktoren) zur Deckung des Personal- und Qualifizierungsbedarfs der Unternehmen

Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5
betriebsinterne Maßnahmen	**Rekrutierung berufserfahrener Personen**	**überregionale Rekrutierung**	**Rekrutierung von AusbildungsabgängerInnen**	**eigene Lehrlingsausbildung**
Informelles Lernen der Mitarbeiter*innen	Einstellung von neuem Personal, das dann entsprechend eingeschult wird	EU-weite / internationale Rekrutierung	Einstellung hochschulisch ausgebildeter Berufs-anfänger*innen (von der FHS, Uni)	Eigene Lehrlingsausbildung und Behalten des Lehrlings
Interne Weiterbildung von Mitarbeiter*innen	Einstellung berufserfahrener "umgeschulter" Arbeitsloser	Überregionale / österreichweite Rekrutierung	Einstellung schulisch ausgebildeter Berufs-anfänger*innen	Beschäftigung von Leiharbeiter*innen
Interne Reorganisation der Arbeitsabläufe, um die vorhandenen Qualifikationen der Mitarbeiter*innen besser zu nutzen	Einstellung berufserfahrener Fachkräfte vom externen Arbeitsmarkt		Einstellung von Berufs-anfänger*innen, die von anderen Firmen ausgebildet wurden	
	*Einstellung schulisch ausgebildeter Berufs-anfänger*innen **		Kooperation mit berufs-bildenden Schulen und Hochschulen	

Quelle: ibw-WKO Unternehmensbefragung, ibw-Auswertungen (n= 2.714), gewichtete Variante

Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse, rotierte Varimax, Eigenwerte > 1)

* Einstellung schulisch ausgebildeter BerufsanfängerInnen lädt nicht nur im Faktor 4 sondern auch im Faktor 2 hoch, weshalb eine eindeutige Zuordnung zu einem Faktor nicht möglich ist.

5 Forschungsstand

Die Bedeutung der Lehrlingsausbildung für die österreichische Wirtschaft ist hinlänglich bekannt. Auch die öffentliche Einschätzung dieser Ausbildungsroute hat sich – nach Jahrzehnten der Fokussierung auf akademische Bildungskarrieren – in den letzten Jahren wieder stärker zum Positiven gewandelt. Die Argumentationslinien, die für die Lehrlingsausbildung sprechen, sind allerdings nach wie vor auf dünnem empirischem Terrain: Verwendet werden bspw. häufig die niedrigen Jugendarbeitslosenzahlen oder etwa der rasche Berufseinstieg von Lehrabsolvent*innen. Was bislang jedoch fehlt, ist die Möglichkeit, das tatsächliche Potenzial und den Beitrag der Lehre für die heimische Wirtschaft und Gesellschaft anhand von soliden wissenschaftlichen Daten realistischer einzuschätzen und zu belegen.

Die wissenschaftlichen Publikationen, die sich mit den Nutzeneffekten von Bildung im Allgemeinen und der dualen Lehrlingsausbildung im Besonderen beschäftigen, können unterschiedliche positive Auswirkungen nachweisen: So belegen zahlreiche Studien, dass Absolvent*innen dualer beruflicher Ausbildungsgänge zum Teil deutlich höhere Monats- sowie Lebenseinkommen lukrieren können als Personen ohne berufliche Erstqualifikation. Auch die günstigen Effekte betrieblicher Ausbildungstätigkeit auf die rasche und passgenaue Berufseinmündung und somit die Vermeidung von hohen Jugendarbeitslosenzahlen (wie sie etwa in Südeuropa zu beobachten sind) sind inzwischen empirisch belegt.

Die Betriebe können ebenfalls von ihrer Ausbildungstätigkeit profitieren, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Was die Literaturanalyse nebenbei auch verdeutlicht, sind die Unterschiede im Ausmaß der Kosten und Nutzen innerhalb der DACH-Region: Obwohl die dualen Berufsbildungssysteme dieser Länder durchaus vergleichbar sind, profitieren etwa die heimischen Unternehmen nicht im gleichen Umfang von den produktiven Leistungen der Lehrlinge wie die eidgenössischen Ausbildungsbetriebe. In der Schweiz orientiert man sich offenkundig stärker an kurzfristigen Kosten-Nutzen-Effekten (Produktivitätsansatz), wohingegen für Ausbildungsbetriebe in Österreich (und Deutschland) gerade auch langfristige Effekte eine entscheidende Rolle spielen (Investitionsansatz).

Wie der vorliegende Review[31] zu Studien und Publikationen zum Thema zeigt, beleuchtet die einschlägige Forschung zwar Teilaspekte dieser Nutzeneffekte der dualen Ausbildung, wie individuelle, betriebliche und teilweise auch volkswirtschaftlich-fiskalische Erträge – ***ABER:***

Was bislang nicht vorliegt, ist ein holistischer Ansatz, der möglichst viele dieser relevanten Teilaspekte berücksichtigt, sie bündelt und quasi ein analytisches „Gesamtpaket“ liefert.

FAZIT aus dem Literaturreview

Wenig empirische Forschung/Studien zum „Nutzen der Lehre“

Der internationale Literaturreview verdeutlicht, dass es nur spärliche empirische Befunde zum „Nutzen der Lehre“ gibt. Zumeist geht es in diesen Studien auch nicht um die Lehrlingsausbildung, sondern um die Berufsbildung generell, d.h. im internationalen Kontext um vollzeitschulische Berufsbildung (ähnlich der österreichischen BMHS). Das spiegelt das Faktum wider, dass die Lehre in den meisten Ländern entweder nicht existiert oder nur von einem kleinen Segment der Jugendlichen durchlaufen wird.

Für Österreich relevante empirische Informationen zur Lehre gibt es eigentlich nur aus den DACH-Ländern. Studien aus dem anglo-amerikanischen bzw. australischen Raum sind aufgrund der deutlich anderen systemischen Ausgestaltung der „apprenticeships“ in diesen Ländern schwer vergleichbar.

Schlussendlich konnten 30 Studien identifiziert werden, die Nutzenaspekte der Lehre thematisieren. Folgendes Fazit hinsichtlich der Ergebnisse aus diesen Studien lässt sich ziehen.

[31] Dieses Kapitel basiert auf einem eigens für diese Studie erstellten ausführlichen Literaturreview, der als graue Literatur auf Anfrage erhältlich ist.

Studienfokus überwiegend auf der Mikroebene der Nutzeneffekte für Individuen und Betriebe

Unter den 30 Studien gibt es nur eine, die versucht Makroeffekte der Lehre empirisch zu fassen. Die **Studie der Bertelsmann-Stiftung**[32] schätzt den Effekt der Einführung einer Ausbildungsgarantie in Deutschland auf das Wirtschaftswachstum[33] anhand eines makroökonomischen Modells. Sie kommt zu deutlich positiven – insbesondere mittel- und langfristigen – Effekten auf die Volkswirtschaft. Auslöser und Treiber dieser Effekte ist die Zufuhr zusätzlicher durch die Lehre/Ausbildungsgarantie qualifizierter Fachkräfte, die mittel- und langfristig sowohl Arbeitsproduktivität und Arbeitsnachfrage erhöhen, mit entsprechend positiven Effekten auf (eine sinkende) Arbeitslosenquote, erhöhter effektiver Beschäftigung, Erhöhung der unternehmerischen Investitionen und somit des Wirtschaftswachstums. Dieses hat positive Effekte auf die Haushaltseinkommen, regt den privaten Konsum an, führt zu höheren Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträgen[34].

Zu einem weiteren Makroeffekt liegen ebenfalls abgesicherte empirische Befunde vor: die im Vergleich zu vollzeitschulischer Berufsbildung geringeren **öffentlichen Bildungsausgaben** in der Lehre. Laut aktueller Schätzung in Dornmayr (2023)[35] betragen die jährlichen öffentlichen Bildungsausgaben pro Kopf (also Schüler*in) in der BMHS rund 10.900 Euro – in der Lehre („Berufsschule“) jedoch nur 7.400 Euro (in der ÜBA fallen sogar 19.700 Euro an).

Alle anderen Studien haben die Mikroebene der Akteure, also der Individuen bzw. Betriebe, im Fokus.

Lehre zumeist nur im Vergleich zu „Nicht-Ausbildung“

Abgesehen vom überschaubaren Umfang an Forschungsliteratur und dessen Fokus auf die Mikroebene fällt auch auf, dass in den Studien die Lehre zumeist lediglich mit „Nicht-Ausbildung“ (also Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss) verglichen wird. Der relevantere Vergleich mit alternativen berufsbildenden Wegen (BMHS bzw. sogar Tertiärbildung) kommt nur ansatzweise vor.

Methodisch ist zudem auffallend, dass die Studien durchwegs auf Momentaufnahmen basieren, also die Situation zu einem Zeitpunkt abbilden und biografische Ansätze (bspw. das Lebenseinkommen) bislang nicht vorliegen.

Studienschwerpunkte/Nutzenindikatoren

Anhand welcher Indikatoren und Aspekte wird nun in den betrachteten Studien der „Nutzen der Lehre“ operationalisiert?

I. Einkommenseffekte – Bildungsrenditen

Die Frage, welche Renditen bzw. Nutzeneffekte Investitionen in Bildung erzielen, ist – wie ein Blick in die zugehörige Forschungsliteratur zeigt – ein äußerst komplexes und vielschichtiges Themenfeld, das bereits seit langer Zeit von der Wissenschaft bearbeitet wird. So wurde eines der mathematischen Berechnungsmodelle, auf das häufig zurückgegriffen wird – die sogenannte „Mincer-Gleichung[36]“ – das erste Mal bereits im Jahr 1958 verwendet. Das Thema der Bildungsrenditen und der Nutzenerträge von

[32] Forstner et al. 2021

[33] Eine weitere Studie (Wößmann und Piopiunik 2009) schätzt die Kosten nicht-adäquater Ausbildung auf die Dynamik des langfristigen Wirtschaftswachstums. Das Schätzmodell basiert jedoch auf den PISA-Schülerleistungsergebnissen und ist somit ohne Bezug zum Ausbildungssystem bzw. zum potenziellen Einfluss einer Lehrlingsausbildung.

[34] Zu den konkreten Schätzergebnissen vgl. die Kurzdarstellung im Anhang

[35] Zu Details vgl. die Tabelle im Anhang.

[36] Berechnungen anhand der Mincer-Gleichung ergeben für jedes zusätzliche Bildungsjahr eine individuelle Bildungsrendite. Bei der Mincer-Gleichung handelt es sich um ein ökonomisches Modell, welches das Lohneinkommen als Funktion der Schulbildung und Arbeitserfahrung erklärt (ergänzt um zusätzliche erklärende Variablen wie Geschlecht, Region, Migrationsbackground etc.)

Bildungssystemen ist auch deswegen so anspruchsvoll, da hier zahlreiche individuelle und gesellschaftliche Ebenen und Betrachtungsweisen zu berücksichtigen sind. Eine gewisse empirische „Dichte" an Studien zu Bildungsrenditen erfolgte in Österreich in den 2000er Jahren[37]. Seitdem ist die Thematik weniger stark beforscht, sodass der zusammenfassende Befund von Vogtenhuber aus dem Jahr 2009 nur mehr bedingt gilt: „Die individuellen Erträge, die mit einer Investition in formale Bildung in Österreich verbunden sind, sind für die wichtigsten allgemein- und berufsbildenden Schulabschlüsse gut dokumentiert, wobei die Entwicklung der privaten Rendite in der Zeitreihe – seit Anfang der 1980er Jahre bis 2005 – vorliegt. In einer Querschnittsbetrachtung für das Jahr 2005 sind darüber hinaus auch Ertragsschätzungen für die wichtigsten berufsbildenden Spezialisierungen (Fachrichtungen) nach Bildungsebenen verfügbar."

Jüngst hat das Momentum-Institut deskriptive Auswertungen zu Einkommen und höchster Bildung veröffentlicht[38]. Es zeigt sich, dass die Lehre erwartungsgemäß im mittleren Einkommensbereich dominiert. Aber auch im reichsten Einkommensfünftel haben 21% einen Lehrabschluss.

Zwar ist Bildung ein wesentlicher Einflussfaktor auf das Einkommen, es gibt aber zahlreiche intervenierende Variablen (wie Geschlecht, Arbeitserfahrung, Unternehmensgröße, Region, Ausbildungsfeld, Engagement, Kompetenzniveau[39]), die ebenfalls signifikant auf die Einkommenshöhe wirkt. Zudem sind nicht nur Durchschnittswerte von Interesse, sondern Einkommen ist insbesondere aus dem Blickwinkel der Verteilung zu analysieren.

II. Übertrittsdauer von der Ausbildung in den Beruf

Zahlreiche Studien[40] verweisen darauf, dass duale Lehrlingsausbildung einen wesentlichen Einfluss darauf hat, junge Menschen erfolgreich in die Arbeitsmärkte zu integrieren (und somit Jugendarbeitslosigkeitsraten gering zu halten[41]). Ursächlich dafür ist die Ausrichtung dualer Berufsbildung am aktuellen (sowie mittelfristigen) Qualifizierungsbedarf der Unternehmen und die Vermittlung vollberuflicher Qualifikationen auf der Fachkräfteebene.

Exemplarisch sind dazu die Befunde einer aktuellen Publikation der Statistik Austria zum Berufseinstieg am heimischen Arbeitsmarkt nach dem Niveau des Bildungsabschlusses: Am kürzesten dauert dieser Übergang bei Personen mit einem Lehrabschluss. Sie beginnen innerhalb von 32 Tagen nach Abschluss ihre erste Erwerbstätigkeit. Nach Absolvierung einer berufsbildenden höheren Schule gelingt der Berufseinstieg 119 Tage nach Beendigung der Ausbildung, und Personen, die höchstens die Pflichtschule abgeschlossen haben, benötigen 234 Tage bis zur ersten Erwerbstätigkeit (Statistik Austria 2023).

III. Arbeitslosigkeitsrisiko

Der positive Effekt dualer Ausbildung auf die Jugendarbeitslosigkeitsquoten wurde schon erwähnt. Auch längerfristig – also im weiteren Erwerbsleben – liegt das Arbeitslosigkeitsrisiko von Personen mit einem Lehrabschluss als höchste formale Ausbildung im Bereich vollzeitschulischer Ausbildung (BMHS) und etwas über einer hochschulischen Ausbildung. Als Indikator dafür kann das generelle Arbeitslosigkeitsrisiko herangezogen werden. Dieses ist insbesondere bei Personen ohne über die Pflichtschule hinausgehender formaler Bildung ausgeprägt und liegt beim vier- bis fünffachen verglichen mit jenen, die zumindest einen Abschluss der Sekundarstufe II erreicht haben.

---

[37] Fersterer et al. 2008, Brandstetter et al. 2009, Steiner et al. 2007

[38] https://www.momentum-institut.at/news/bildungsreport-bildung-gender-und-einkommen-oesterreich/

[39] Zum Zusammenhang zwischen PIAAC-Kompetenzniveau, Gender und Ausbildungsform siehe Schmid et al. 2014, Grafik 10, S/48.

[40] Bspw. Thomä 2013, Cahuc und Hervelin 2020, Backes-Gellner 2014, Lassnigg/Vogtenhuber 2009, Hanushek et al. 2012 und 2015

[41] Laut Lassnigg und Vogtenhuber ist die im internationalen Vergleich niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Österreich aber auch durch die umfangreichen Leistungen des AMS „mitverursacht".

Ein immer wieder diskutiertes Thema in der internationalen Forschungsliteratur ist jedoch, ob der Vorteil des durch duale Berufsbildung bedingten „leichteren" Übergangs in den Arbeitsmarkt längerfristig nicht doch abnimmt bzw. sich sogar als Nachteil erweisen kann. Dafür werden folgende Argumente angeführt: Ein erstes Argument bezieht sich auf die die Entwertung des Humankapitals („external depreciation of human capital"; Weber, 2014) aufgrund des Fokus der dualen Berufsbildung auf der Vermittlung berufsspezifischer Kompetenzen und das damit einhergehende Risiko, dass diese aufgrund des raschen (technologischen) Wandels obsolet werden. Der zweite Argumentationsstrang geht davon aus, dass Berufsbildung einerseits weniger Allgemeinbildung bedeute. Andererseits wird für Letztere das Narrativ gesetzt, dass sie stärker auf die Erlangung kognitiver Fähigkeiten, Problemlösungskapazität und kritischem Denken abzielt und somit langfristig auch lebenslanges Lernen und learning on the job stärker befördere als (duale) Berufsbildung. Gerade diesen Kompetenzen wird aber große Bedeutung und Potenzial zugeschrieben, langfristig auf veränderte Arbeitsmarktbedingungen und Lernbedarfe reagieren zu können[42]. Die empirische Evidenz zu diesem Thema ist divers, grundsätzlich zeigt sich jedoch oftmals eine deutliche Tendenz, die einen derartigen Trade-off zwischen den kurzfristigen Vorteilen und den langfristigen Nachteilen (dualer) Berufsbildung nahelegt. Kritisch ist anzumerken, dass oftmals unklar bleibt, was unter (dualer) Berufsbildung (in Abgrenzung zu „Allgemeinbildung") subsummiert wird und ob Selbstselektionseffekte methodisch berücksichtigt werden konnten.

IV. Kosten-Nutzen für ausbildende Betriebe

Kosten-Nutzen-Analysen zur Lehrlingsausbildung sind in Deutschland und der Schweiz seit Jahrzehnten etabliertes Forschungsthema[43]. In Österreich erfolgten bislang erst zweimal (1997 durch Lassnigg und Steiner bzw. Schneeberger und Kastenhuber und danach erst wieder 2016 durch Schlögl und Mayerl) derartige Analysen. Aktuell wird vom öibf ein Update durchgeführt.

Die Studie für Österreich aus dem Jahr 2016 basiert auf Daten einer Online-Befragung bei rund 600 ausbildungsaktiven Betrieben und 200 nicht-ausbildungsaktiven Betrieben. Der Fragebogen und das Messinstrumentarium wurden aus den einschlägigen deutschen und eidgenössischen Studien entlehnt (was auch eine Vergleichbarkeit mit diesen Studien ermöglicht). Als Ergebnis zeigte sich, dass die heimische Ausbildung von Lehrlingen im Durchschnitt knapp 20.000 Euro an Bruttokosten verursacht. Stellt man diesen Bruttokosten den Wert der produktiven Leistungen der Lehrlinge während der Ausbildungsdauer gegenüber, so ergibt sich der Nettoertrag. Die durchschnittlichen Nettoerträge sind in Österreich dabei in allen Lehrjahren negativ, d.h. die Bruttokosten sind im Mittel höher als die Erträge. Im ersten Lehrjahr betragen die Nettokosten für die Betriebe knapp 2.700 Euro, im zweiten Lehrjahr rund 3.000 Euro, im dritten Lehrjahr fallen Nettokosten von ca. 4.500 Euro an und im halben vierten Lehrjahr (dreieinhalbjährige Lehrberufe) rund 4.000 Euro. Überraschend ist dabei die Tatsache, dass die negativen Nettoerträge mit jedem Lehrjahr zunehmen.

Die Studienautoren betonen, dass die Streuung dieser Nettokosten bzw. negativen Nettoerträge überaus groß ist: So gibt es auch heimische Ausbildungsunternehmen, die einen Ertrag aus der Ausbildung von Lehrlingen erzielen, indem der Wert der produktiven Leistungen größer ausfällt als die Bruttokosten. Eine entsprechend große Streuung der Nettoerträge ist auch hinsichtlich der Unternehmensgröße und der Sparte/Lehrberufsgruppen beobachtbar. Amortisieren sich die Ausbildungskosten bereits während der Lehrzeit, dann kann man – der internationalen Interpretation folgend – davon ausgehen, dass es

[42] "…vocational education comes at the cost of less general education, the latter which focuses more on cognitive skills, problem solving, and critical thinking. Less development of these skills is expected to decrease students' potential for lifelong learning and learning on the job, so that students in vocational education are expected to be less capable of adapting to changing labour market conditions and, therefore, are less employable in the long run (Weber, 2014; Hanushek et al., 2017). Indeed, Brunello (2001) suggested that individuals who followed more general education invest more in training after formal education. Additionally, Rosenbaum (2001) argued that many employers are looking for individuals with a high capacity for learning on the job instead of for individuals with a given set of skills because in many jobs competences must be acquired on the job." Zitiert nach Neyt et al. 2020.

[43] Die erste derartige Studie wurde in Deutschland 1980, in der Schweiz im Jahr 2000 durchgeführt.

sich um eine produktionsorientierte Ausbildungsstrategie handelt. Es gibt aber auch Lehrberufe/Lehrbetriebe, die erhebliche Nettokosten ausweisen. Hier dürfte dann eine investitionsorientierte Ausbildungsstrategie verfolgt werden, der zufolge die Betriebe ihre künftigen Fachkräfte möglichst gut gemäß dem eigenen Bedarf ausbilden. Die dabei entstehenden Kosten werden nach der Ausbildung mit der Übernahme der Lernenden und den daraus entstehenden Erträgen gedeckt.

Vergleicht man nun die drei DACH-Länder, dann zeigt sich zunächst ein ähnlicher Befund: Im Schnitt ist die Lehrlingsausbildung für die Betriebe bis zum Ende der Lehrzeit mit Nettokosten verbunden. Zudem ist die große Bandbreite an Nettoerträgen bzw. -kosten auffallend. Entsprechend gibt es in allen drei Ländern Betriebe, die entweder stärker produktions- oder investitionsorientierte Ausbildungsstrategien verfolgen. Es zeigen sich aber relevante Unterschiede: So sind die Nettokosten der Lehrlingsausbildung für die österreichischen Lehrbetriebe im internationalen Vergleich deutlich höher als in einer etwas älteren Schweizer Untersuchung und etwas niedriger als in einer Erhebung aus Deutschland. Da diese Untersuchungen zwar mit ähnlichen Erhebungsinstrumenten (Fragebögen) durchgeführt wurden, aber unterschiedliche zeitliche Bezugspunkte (CH: 2009, D: 2012/13, AT: 2015) und voneinander abweichende Stichprobenkonstruktionen aufweisen, sind ihre Ergebnisse nur bedingt vergleichbar. Die Vergleichbarkeit wird zudem erschwert durch unterschiedliche (meist sehr branchen- und firmenspezifische) Lehrlingseinkommen und Betriebsstrukturen/-größen sowie divergierende Eingangsvoraussetzungen (und folglich Produktivität/Einsetzbarkeit) der Lehrlinge, welche in Österreich durch die starke Konkurrenz der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen und das geringere Einstiegsalter gekennzeichnet sind. Beispielsweise sind in Österreich sowohl das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr als auch der Anteil der Maturant*innen unter den Lehranfänger*innen wesentlich niedriger als in Deutschland. Besonders auffallend im Ländervergleich ist aber dennoch, dass in der Schweiz im Schnitt sogar von positiven Nettoerträgen während der Ausbildung auszugehen ist. Als maßgeblichste Ursache für diesen Unterschied zur Schweiz sind vermutlich die höheren Lohnkosten für Fachkräfte in der Schweiz zu betrachten, welche die produktiven (anstelle von Fachkräften erbrachten) Leistungen von Lehrlingen für die Betriebe „wertvoller“ machen (zitiert aus Dornmayr 2023, S/132).

V. Rekrutierungskosten

Lehrlingsausbildung trägt dazu bei, die Personalgewinnungskosten eines Betriebes zu senken, indem dieser eigen ausgebildete Lehrlinge als Fachkräfte übernimmt. Alternativ müssten sonst neue Fachkräfte entweder am Arbeitsmarkt und/oder durch Ausbildungsabsolvent*innen gewonnen werden. Personalgewinnungskosten setzen sich aus den folgenden Komponenten zusammen:

- Kosten für das Bewerbungsverfahren (Inserierungskosten, Personalkosten für das Bewerbungsverfahren, Kosten für externe Berater*innen),
- Kosten für Weiterbildung während der Einarbeitungszeit (Kosten für Weiterbildungsveranstaltungen, Arbeitsausfallkosten),
- Einarbeitungskosten (Leistungs- und Lohnunterschiede zwischen einer neu eingestellten Fachkraft und einer im Betrieb tätigen Fachkraft auf einer vergleichbaren Arbeitsstelle, Personalkosten der Einarbeitung).

Einer deutschen Studie zufolge (BIBB-CBS 2017/18) summierten sich diese Kostenaspekte im Schnitt auf 10.500 Euro pro neuer Fachkraft (bezogen auf das Erhebungsjahr 2017/18). Die Kosten für Einarbeiten machten mit knapp 9.000 Euro den Löwenanteil der notwendigen Ausgaben aus.

Stellt man diese typischen Personalgewinnungskosten einer Fachkraft die durchschnittlichen Nettokosten von rund 6.500 € je auszubildender Person (bis zum Ausbildungssende) gegenüber, dann zeigt sich, wie vorteilhaft eine eigene Lehrlingsausbildung für ein Unternehmen sein kann.

Bei dieser Aufstellung von Personalgewinnungskosten ist noch nicht berücksichtigt, dass noch weitere Kosten anfallen können – etwa, wenn es zu Fehlbesetzungen kommt. Zusätzlich kostet es etwas, wenn es überhaupt nicht (oder länger nicht) gelingt, Mitarbeiter*innen für eine Stelle zu finden, diese also vakant bleibt. Dies hat dann auch Einfluss auf die betriebliche Effizienz, da entweder Mitarbeiter*innen

einspringen müssen (mit Folgekonsequenzen wie dem Liegenbleiben der eigentlichen Arbeit, einer Überarbeitung bis hin zu einer sinkenden Arbeitsmoral) oder Aufträge nicht oder nur teilweise (bspw. auch verspätet) erfüllt werden. Zudem ist durch Vakanzen ein allfälliges Firmenwachstum behindert.

VI. Innovation

Die empirischen Belege für die positiven Auswirkungen einer Ausbildungstätigkeit auf die innovativen Fähigkeiten von Unternehmen sind insgesamt nicht stark und teilweise widersprüchlich. Wesentlich dürfte dabei einerseits sein, wie flankierende organisatorische Lernprozesse bzw. eine unterstützende Lernkultur im gesamten Betrieb etabliert sind und umgesetzt werden. Andererseits hat auch die Curriculumgestaltung („Ausbildungsordnung") Einfluss, indem sie offen für neueste Technologien formuliert sein und auf die Vermittlung von allgemeinen und berufsspezifischen Fähigkeiten abzielen soll (vgl. Backes-Gellner und Lehnert 2021).

FAZIT

Wie dieser geraffte Überblick über die vorhandene Forschungsliteratur verdeutlicht, wurden bislang überwiegend Teilaspekte des Nutzens einer dualen Ausbildung, wie individuelle, betriebliche und teilweise auch volkswirtschaftlich-fiskalische Erträge, analysiert.

Was jedoch bislang nicht vorliegt, ist ein holistischer Ansatz, der möglichst viele dieser relevanten Teilaspekte berücksichtigt, sie bündelt und quasi ein analytisches „Gesamtpaket" liefert. Was es gibt: den „Blick auf die Mikroebene (Akteure)". Was fehlt: Eine „Gesamtschau" in Form einer Berücksichtigung und Kalibrierung verschiedenster Indikatoren und Schätzwerte.

ANHANG:

Datentabelle 23-1 **Modellrechnung: Vergleich der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. SchülerIn auf Jahresbasis**
(2022 bzw. 2022/23)

Ausbildung	Detailkosten pro Person/ Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)	Gesamte öffentliche Ausgaben pro Person/Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)
(Betriebliche) Lehrausbildung	Berufsschule: 5.733,-* Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG: 1.955,-**	**7.688,-**
Überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS (gem. § 30b BAG)	Berufsschule: 5.733,-* AMS-Kosten: 15.919,-*** Landesmittel: +8,71%**** = 1.387,-	**23.039,-**
Berufsbildende mittlere und höhere Schulen (BMHS)***	11.947,-*	**11.947,-**

Quelle: Statistik Austria: www.statistik.at (Schulkosten) + AMS (Kosten der ÜBA) + WKO (Lehrstellenförderung) + ibw-Berechnungen
Anmerkungen:
* Schuljahr 2022/23 (d. h. auf Basis der SchülerInnenzahlen 2022/2023 und der öffentlichen Ausgaben des Jahres 2022). Berufsschulen inkl. land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.
** EUR 199.088.162,- (Gesamtes ausbezahltes Fördervolumen 2022[93] inkl. Lehrlingsbonus, aber ohne Ersatz der Internatskosten) / 101.857 (Zahl der Lehrlinge in Betrieben, Ende Dezember 2022) = EUR 1.955,- . (Anm.: Genau betrachtet, finanzierten sich die Unternehmen die Lehrstellenförderung eigentlich selbst, da die Mittel dafür aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds stammten, welcher aus Arbeitgeberbeiträgen gespeist wird. Erst mit dem Budgetjahr 2023 wurden die Fördermittel nicht mehr durch den IEF bereitgestellt, sondern aus Mitteln gem. §14 AMPFG.
***Gemäß vorläufiger Abrechnung für das Ausbildungsjahr 2022/23 (Stand: 4.4.2024). In den Daten des AMS sind die Kosten für alle überbetrieblichen Lehrausbildungen im Auftrag des AMS (inkl. Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung) zusammengefasst, da eine eindeutige Differenzierung nicht möglich ist. (Quelle: AMS)
**** Schätzung lt. AMS für 2022/23 (Planzahlen)
***** BMHS inklusive Technisch gewerbliche Schulen, Kaufmännische Schulen, Akademien für Sozialarbeit und Schulen des Ausbildungsbereichs Fremdenverkehr, Bundessportakademien, Bundesblindenerziehungsinstitut, Bundesinstitut für Gehörlosenbildung, Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, Land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen, Land- und forstwirtschaftliche Bundeslehranstalten, Medizinisch technische Akademien, Hebammenakademien, Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik, Bildungsanstalten für Sozialpädagogik, sonstige berufsbildende mittlere und höhere Schulen und sonstige Schulen. (Quelle: Statistik Austria)
Der Modellcharakter dieser Berechnung ist nicht zuletzt auch aufgrund der nicht völlig identen zeitlichen Berechnungsbasen zu betonen.

Kurzdarstellung der Hauptergebnisse der Bertelsmannn-Studie (Forstner et al. 2021):

Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung aus dem Jahr 2020 untersucht die potenziellen makro-ökonomischen und fiskalischen Effekte der Einführung einer öffentlich finanzierten Berufsausbildungsgarantie in Deutschland (Forstner et al. 2021). Grundlage dieser Überlegungen sind dabei die Erfahrungen mit dem Programm der Überbetrieblichen Lehre in Österreich. Die Autor*innen verwenden ein quantitatives makroökonomisches Modell (TaxLab), um die erwarteten wirtschaftlichen Auswirkungen einer Berufsausbildungsgarantie in Deutschland zu simulieren. Während das Modell die wirtschaftlichen und institutionellen Bedingungen in Deutschland erfasst, basieren die Simulationsszenarien auf den Erkenntnissen aus den österreichischen Daten.

Das in der Studie entworfene Basisreformszenario geht von 10.000 zusätzlichen Lehrabsolvent*innen aus. Die Ergebnisse zeigen, dass eine Berufsausbildungsgarantie in Deutschland nach österreichischem Vorbild überaus starke positive Effekte auf die Volkswirtschaft hätte, finanziell mittel- und langfristig rentabel wäre und der Wirtschaft eine große Zahl zusätzlicher Fachkräfte zuführen könnte. Diese positiven Auswirkungen würden dabei nicht nur den Teilnehmer*innen solcher Bildungsprogramme selbst – etwa in Form einer erheblichen Steigerung des erwarteten Lebenseinkommens – zugutekommen. Die Zunahme der gesamtwirtschaftlichen Aktivität führt auch zu positiven Beschäftigungs- und Lohneffekten für andere Personengruppen – insbesondere für weniger qualifizierte Arbeitnehmer*innen.

Die Autor*innen betrachten die Auswirkungen einer Ausbildungsgarantie in Deutschland für verschiedene Zeiträume (nach fünf, zehn, 20 und 50 Jahren der Umsetzung). Die treibende Kraft hinter der höheren gesamtwirtschaftlichen Aktivität ist dabei langfristig der Anstieg der durchschnittlichen Arbeitsproduktivität durch die zusätzlichen höheren Bildungsabschlüsse in der Bevölkerung, was auch dazu führt, dass die Unternehmen insgesamt mehr Arbeitsleistung nachfragen. Die höhere Arbeitsnachfrage führt wiederum dazu, dass die Arbeitslosenquote langfristig um 0,14 Prozentpunkte sinkt und die effektive Beschäftigung um rund 0,4 Prozent steigt. Auch die Investitionstätigkeit der Unternehmen wird langfristig um knapp 0,4 Prozent steigen. Die höhere Produktion schließlich führt zu einem Zuwachs des Bruttoinlandsproduktes um 0,4 Prozent (berechnet auf das BIP-Niveau von 2019 entspricht dies etwa 14 Mrd. Euro).

Steigen die gesamtwirtschaftlichen Aktivitäten, so steigen auch die durchschnittlichen Haushaltseinkommen, was langfristig in einem Anstieg des privaten Konsums um 0,6 Prozent resultiert. Eine gesteigerte Wirtschaftsleistung wirkt sich schließlich auch positiv auf die öffentlichen Haushalte aus: Durch die höhere Beschäftigung steigen die Einnahmen aus Lohnsteuer respektive Sozialversicherungsbeiträgen langfristig um je 0,05 Prozent des BIP. Die Einnahmen aus Mehrwertsteuern steigen aufgrund des höheren Konsums langfristig ebenfalls um 0,05 Prozent des BIP. Da sich gleichzeitig auch öffentliche Ausgaben wie bspw. für Bildung und Pensionen erhöhen, verbessert sich der Budgetsaldo langfristig ebenfalls um insgesamt 0,13 Prozent des BIP (4,6 Mrd. Euro in Bezug auf das BIP-Niveau von 2019). All diese Zahlen belegen eindrücklich, welche gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen eine qualitativ hochwertige duale berufliche Ausbildung letztlich zu erzeugen in der Lage ist.

Neben dem Basisszenario haben die Autor*innen auch ein Alternativszenario mit 20.000 zusätzlichen Absolvent*innen berechnet. Die langfristigen Effekte auf gesamtwirtschaftliche und fiskalische Kennzahlen sind dabei beinahe doppelt so groß wie die Effekte im Basisszenario. So steigt zum Beispiel das Bruttoinlandsprodukt langfristig um etwa 0,8 Prozent und der Budgetsaldo verbessert sich langfristig um etwa 0,3 Prozent des BIP. Bei einer Verdoppelung der Absolvent*innenzahlen des Basisszenarios verändern sich die Auswirkungen also beinahe linear. Die Ergebnisse des Basisszenarios können daher laut den Autor*innen auch als „Effekte pro 10.000 Absolvent*innen“ interpretiert werden.

Quelle: Forstner, Susanne; Molnárová, Zuzana; Steiner, Mario: Volkswirtschaftliche Effekte einer Ausbildungsgarantie. Simulation einer Übertragung der österreichischen Ausbildungsgarantie nach Deutschland, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2021. https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/ publikationen/publikation/did/volkswirtschaftliche-effekte-einer-ausbildungsgarantie-all

Fast 7.000 (rund 17%) aller erfolgreichen Lehrabschlussprüfungen in Österreich beruhten 2022 auf „außerordentlichen“ Antritten im „zweiten Bildungsweg“, d. h. wenn im entsprechenden Beruf keine Lehrausbildung absolviert wurde, sondern die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse auf andere Weise – beispielsweise durch eine entsprechend lange und einschlägige Anlerntätigkeit, sonstige praktische Tätigkeit oder durch den Besuch entsprechender Kursveranstaltungen – erworben wurden (gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG). Die Möglichkeit eines außerordentlichen Antritts zur Lehrabschlussprüfung stellt damit in Österreich eines der bedeutendsten Instrumente zur Validierung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen dar. Über die zur außerordentlichen LAP antretende Personengruppe, ihre Motive, Vorerfahrungen und Vorqualifikationen, aber auch über die Folgewirkungen von außerordentlichen Lehrabschlussprüfungen war in Österreich bisher sehr wenig bekannt. Die vorliegende Studie möchte diesem Informationsdefizit mit neuen Datengrundlagen entgegenwirken.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt, 2020.

Backes-Gellner Uschi (2014): Benefits of Apprenticeship Training and Future Challenges – Empirical Results and Lessons from Switzerland and Germany, Leading House Working Paper No. 97, Februar 2014.

Backes-Gellner Uschi, Lehnert Patrick (2021): The Contribution of Vocational Education and Training to Innovation and Growth, Swiss Leading House Working Paper Nr. 177, Oxford, Februar 2021.

BMBWF (2024): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2024. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.), Wien, 2024. DOI: http://doi.org/10.17888/nbb2024

BMWA (2023): Die Lehre. Duale Berufsausbildung in Österreich. Wien. https://www.bmaw.gv.at/dam/jcr:c64fb59a-8c17-4743-a6c0-9dbe3970a7f7/Brosch%C3%BCre_Die%20Lehre_2023_bf.pdf

Brandstetter Genoveva; Fingerlos Astrid, Luomi-Messerer Karin, Prokopp Monika, Lassnigg Lorenz, Vogtenhuber Stefan (2009): Forschungsbericht zur Berufsbildung in Österreich, ReferNet Austria, Wien, 2009.

Cahuc Pierre, Hervelin Jeremy (2020): Apprenticeship and Youth Unemployment, IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper Series Nr. 13154, Bonn, April 2020.

CEDEFOP und OECD (2022): Apprenticeships for greener economies and societies, Luxemburg, 2022.

CEDEFOP (2014): Macroeconomic benefits of vocational education and training, Luxemburg, 2014.

Dornmayr Helmut (2024): Lehrlingsausbildung im Überblick 2024. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht 221, Wien.

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

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

Dornmayr Helmut, Riepl Marlis (2024): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel. Arbeitskräfteradar 2024, ibw Forschungsbericht 220, Wien, 2024

Dornmayr Helmut, Riepl Marlis (2023): Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel. Arbeitskräfteradar 2024, ibw Forschungsbericht 215, Wien, 2024

Dornmayr Helmut, Riepl Marlis (2022): Fachkräfteradar 2022, ibw-Forschungsbericht Nr. 210, Wien, 2022

Dornmayr Helmut, Riepl Marlis (2021): Fachkräfteradar 2021, ibw-Forschungsbericht Nr. 207, Wien, 2022

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

Dornmayr Helmut, Rechberger Marlis (2019): Fachkräfteradar 2019, ibw-Forschungsbericht Nr. 197, Wien, 2019

Dornmayr Helmut, Winkler Birgit (2018): Fachkräfteradar 2018, ibw-Forschungsbericht Nr. 191, Wien, 2018

Entorf Horst, Sieger Philip (2010): Unzureichende Bildung: Folgekosten durch Kriminalität, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2010.

Ferreira João R., Martins Pedro S. (2023): Can Vocational Education Improve Schooling and Labour Outcomes? Evidence from a Large Expansion, Institute of Labor Economics, Discussion Paper Series, Bonn, September 2023.

Fersterer J., Pischke S., Winter-Ebmer R. (2008): Returns to Apprenticeship Training in Austria: Evidence form Failed Firms, Scandinavian Journal of Economics 110(4), pp. 733-753

Forstner Susanne, Molnárová Zuzana, Steiner Mario (2021): Volkswirtschaftliche Effekte einer Ausbildungs¬garantie. Simulation einer Übertragung der österreichischen Ausbildungsgarantie nach Deutschland, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2021.

Gehret Alexander, Schweri Jürg (2019): Lehrlingsausbildung lohnt sich für Betriebe, Die Volkswirtschaft 12/2019, 2019.

Hanushek Eric A., Wößmann Ludger, Zhang Lei (2012): Das Pro und Contra der dualen Berufsausbildung über den Erwerbslebenszyklus in einer sich wandelnden Welt, ifo Schnelldienst 65. Jg., 1.–2. KW, 13. Januar 2012, München, 2012.

Löffler Roland, Kessler Georg, Schnell Philipp (2024): Berufsbildscreening und Kosten-Nutzen-Analyse der Lehrlingsausbildung. Endbericht zur Kosten-Nutzen-Analyse (öibf). Wien: öibf.

Matthies Eike, Haverkamp Katarzyna, Thomä Jörg, Bizer Kilian (2022): Does initial vocational training foster innovativeness at the company level? Evidence from German establishment data, ifh Working Paper No. 30/2022, Göttingen, 2022.

Matthies Eike, Thomä Jörg, Bizer Kilian (2022): A hidden source of innovation? Revisiting the impact of initial vocational training on technological innovation, ifh Working paper Nr. 33/2022.

Mühlemann Samuel, Wolter Stefan C. (2020): Ausbildung ökonomisch betrachtet. Sieben Lektionen zu Kosten und Nutzen beruflicher Bildung aus Sicht von Unternehmen, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2020.

Mühlemann Samuel, Wolter Stefan C. (2014): Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analyses, IZA Journal of Labor Policy 3:25, 2014.

Neyt Brecht, Verhaest Dieter, Baert Stijn (2020): The impact of dual apprenticeship programmes on early labour market outcomes: A dynamic approach. In: Economics of Education Review, 2020, 78, 102022.

Neyt Brecht, Verhaest Dieter; Baert Stijn, Anders Nilsson (2010): Vocational education and training – an engine for economic growth and a vehicle for social inclusion? International Journal of Training and Development 14:4, 2010.

Pfeifer Harald, Wenzelmann Felix, Schönfeld Gudrun, Risius Paula, Wehner Caroline (2020): Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2017/18 (BIBB-CBS 2017/18), Forschungsprojekt: Abschluss-bericht, Bonn, Juni 2020.

Schlögl Peter, Mayerl Martin (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich, Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“, Endbericht, Wien, Februar 2016.

Schmid Kurt, Mayerl Martin, Schlögl Peter (2014): Kompetenz und Qualifikation – Eine Outcome-Betrachtung der österreichischen Berufsbildungswege der Sekundarstufe II, in: Statistik Austria (Hrsg.) (2014). Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen. Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12. Wien: STATISTIK AUSTRIA, S. 30 - 45

Schneeberger Arthur, Kastenhuber Bernd (1997): Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung. Entwicklung, Struktur und Forschungsergebnisse, ibw-Schriftenreihe Nr. 105, Wien, 1997.

Schönfeld Gudrun, Wenzelmann Felix, Pfeifer Harald, Risius Paula, Wehn, Caroline (2020): Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB- Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18, BIBB Report Nr. 1/2020, Bonn, 2020.

Statistik Austria (2023): Bildung erhöht Chancen am Arbeitsmarkt. Bildung in Zahlen 2021/22, Pressemitteilung 13 073-101/23, Wien, 2023.

Statistk Austria (2023): Bildung in Zahlen 2021/22. Schlüsselindikatoren und Analysen. Wien.

Steiner Peter M., Schuster Julia, Vogtenhuber Stefan (2007): Bildungserträge in Österreich von 1999 bis 2005, Kooperationsstudie des IHS mit Statistik Austria im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur - Endbericht, Wien, Oktober 2007.

Thomä Jörg (2013): Ökonomische Argumente für die duale Ausbildung, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien Nr. 91, Göttingen, 2013.

Union Asset Management Holding AG (Hrsg. 2017): Bildung hat Zukunft – Bildungsstudie 2017, 2017.

Unterweger Daniel Franz (2022): Unconstrained Capital? Multinational companies, structural power, and collective goods provision in dual VET, Socio-Economic Review, 2022, Vol. 20, No. 3, S. 1339–1359, Oxford, 2022.

Vogtenhuber Stefan (2009): Nutzen der Berufsbildung. In: Forschungsbericht zur Berufsbildung in Österreich. Hrsg Cedefop ReferNet Austria. Autor:innen: Luomi-Messerer, K.; Vogtenhuber, St. et al. (2009): Forschungsbericht zur Berufsbildung in Österreich. Bericht im Rahmen von ReferNet Austria. Wien.

Vogtenhuber Stefan, Lassnigg Lorenz, Radinger Regina, Gurtner-Reinthaler Saya Maria (2012): Indikatoren F: Outcome – Wirkungen des Schulsystems, in: Nationaler Bildungsbericht 2012, S. 177-194, Wien, 2012.

Weber Bernhard A. (2003): Bildungsfinanzierung und Bildungsrenditen, Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften 25 (2003) 3, S. 405-430, 2003.

Wolter Stefan C., Weber Bernhard (2005): Bildungsrendite – ein zentraler ökonomischer Indikator des Bildungswesens, Die Volkswirtschaft - Das Magazin für Wirtschaftspolitik 10-2005, 2005.

Wößmann Ludger, Piopiunik Marc (2009): Was unzureichende Bildung kostet. Eine Berechnung der Folgekosten durch entgangenes Wirtschaftswachstum. Studie des ifo Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh, 2009.

Anhang I: Zusatzinformationen zu den Schätzmodellen

Schätzmodell „Einsparung öffentlicher Bildungsausgaben“

Datentabelle 23-1 **Modellrechnung: Vergleich der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. SchülerIn auf Jahresbasis**
(2022 bzw. 2022/23)

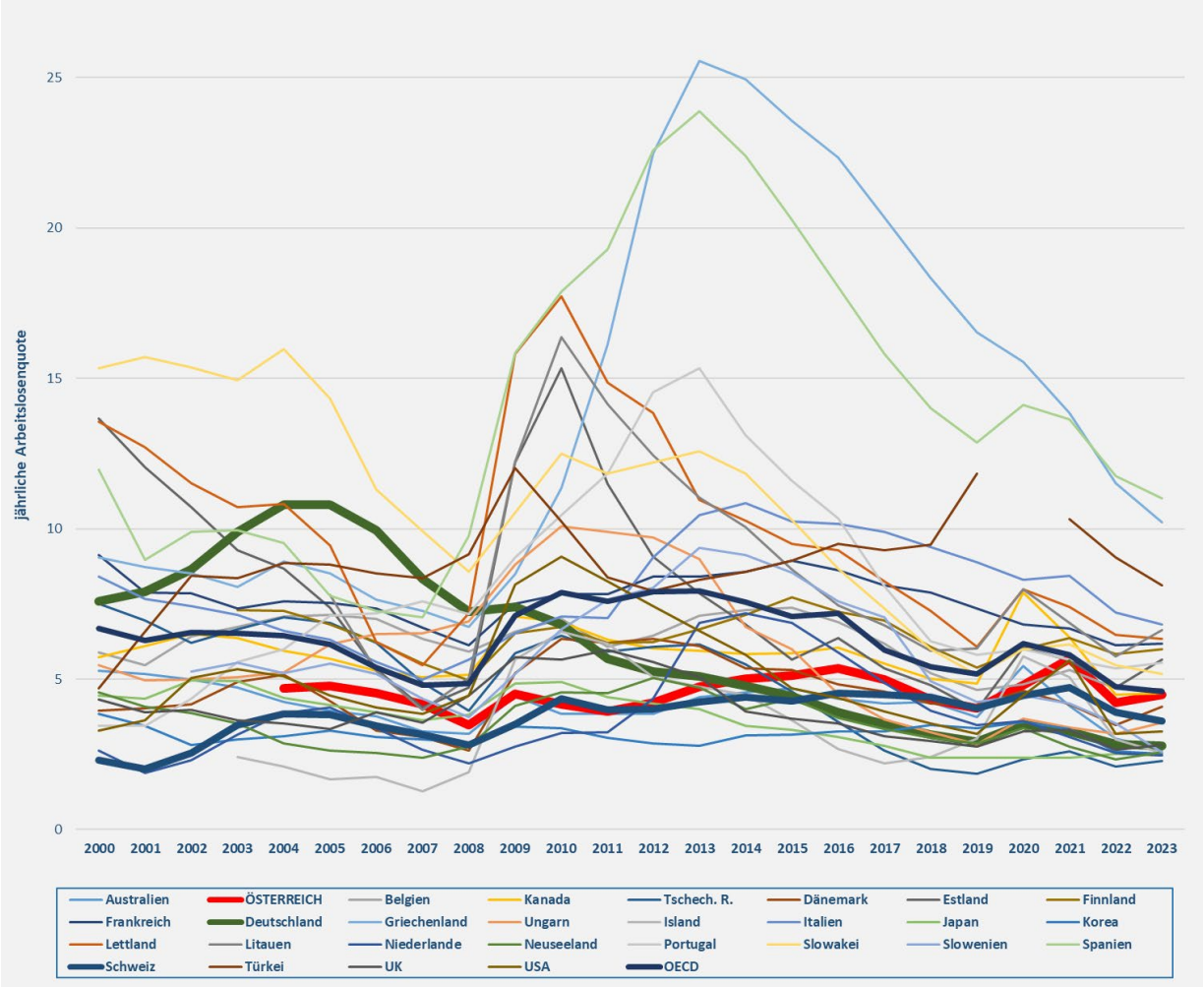
Ausbildung	Detailkosten pro Person/ Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)	Gesamte öffentliche Ausgaben pro Person/Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)
(Betriebliche) Lehrausbildung	Berufsschule: 5.733,-* Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG: 1.955,-**	**7.688,-**
Überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS (gem. § 30b BAG)	Berufsschule: 5.733,-* AMS-Kosten: 15.919,-*** Landesmittel: +8,71%**** = 1.387,-	**23.039,-**
Berufsbildende mittlere und höhere Schulen (BMHS)*****	11.947,-*	**11.947,-**

Quelle: Statistik Austria: www.statistik.at (Schulkosten) + AMS (Kosten der ÜBA) + WKO (Lehrstellenförderung) + ibw-Berechnungen
Anmerkungen:
* Schuljahr 2022/23 (d. h. auf Basis der SchülerInnenzahlen 2022/2023 und der öffentlichen Ausgaben des Jahres 2022). Berufsschulen inkl. land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen.
** EUR 199.088.162,- (Gesamtes ausbezahltes Fördervolumen 2022[93] inkl. Lehrlingsbonus, aber ohne Ersatz der Internatskosten) / 101.857 (Zahl der Lehrlinge in Betrieben, Ende Dezember 2022) = EUR 1.955,- . (Anm.: Genau betrachtet, finanzierten sich die Unternehmen die Lehrstellenförderung eigentlich selbst, da die Mittel dafür aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds stammten, welcher aus Arbeitgeberbeiträgen gespeist wird. Erst mit dem Budgetjahr 2023 wurden die Fördermittel nicht mehr durch den IEF bereitgestellt, sondern aus Mitteln gem. §14 AMPFG.
***Gemäß vorläufiger Abrechnung für das Ausbildungsjahr 2022/23 (Stand: 4.4.2024). In den Daten des AMS sind die Kosten für alle überbetrieblichen Lehrausbildungen im Auftrag des AMS (inkl. Lehrzeitverlängerung und Teilqualifizierung) zusammengefasst, da eine eindeutige Differenzierung nicht möglich ist. (Quelle: AMS)
**** Schätzung lt. AMS für 2022/23 (Planzahlen)
***** BMHS inklusive Technisch gewerbliche Schulen, Kaufmännische Schulen, Akademien für Sozialarbeit und Schulen des Ausbildungsbereichs Fremdenverkehr, Bundessportakademien, Bundesblindenerziehungsinstitut, Bundesinstitut für Gehörlosenbildung, Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, Land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen, Land- und forstwirtschaftliche Bundeslehranstalten, Medizinisch technische Akademien, Hebammenakademien, Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik, Bildungsanstalten für Sozialpädagogik, sonstige berufsbildende mittlere und höhere Schulen und sonstige Schulen. (Quelle: Statistik Austria)
Der Modellcharakter dieser Berechnung ist nicht zuletzt auch aufgrund der nicht völlig identen zeitlichen Berechnungsbasen zu betonen.

Quelle: Dornmayr 2024, S/135

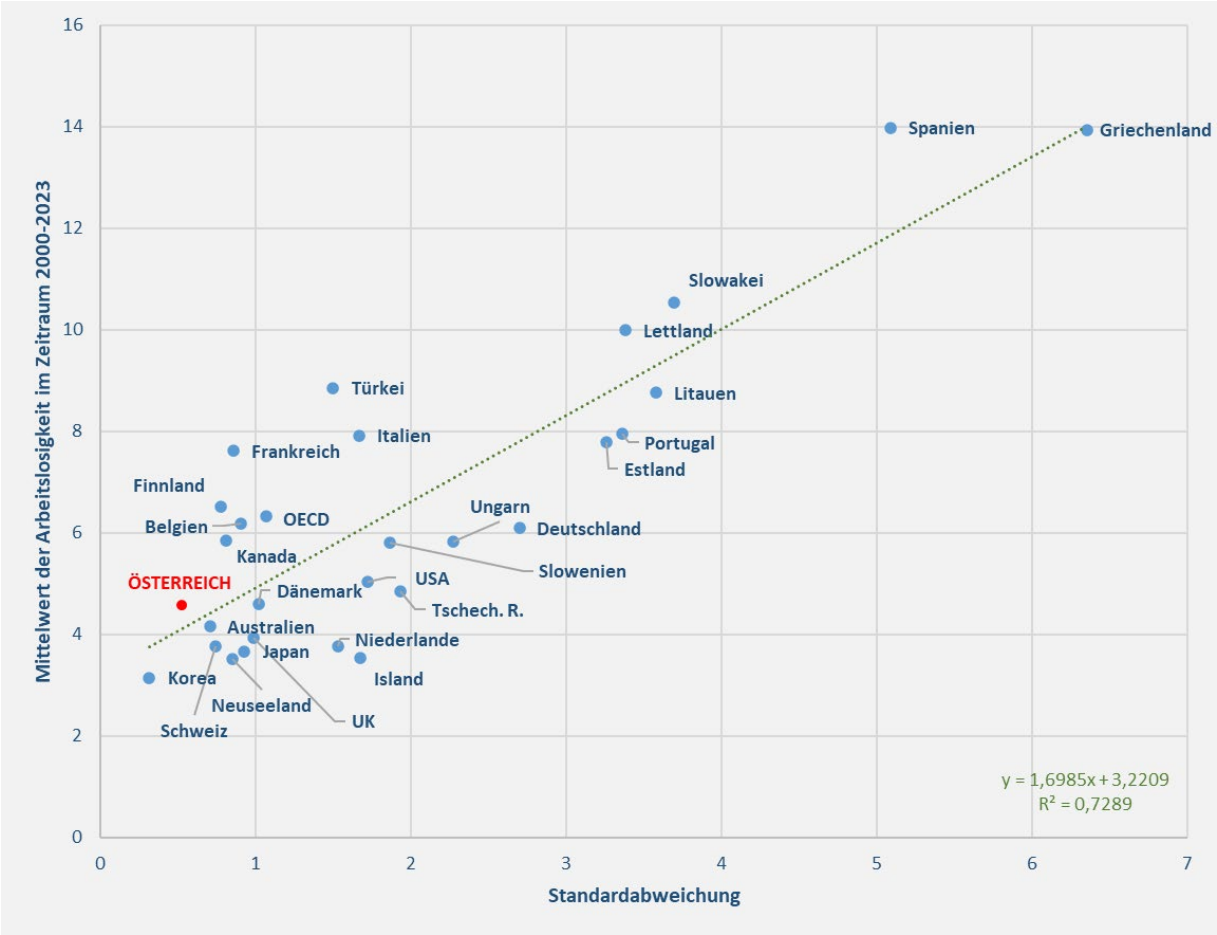
Anhang II: Zusatzinformationen, Tabellen, Grafiken

Grafik 0-1 Jährliche Arbeitslosenquoten der 25- bis 64-Jährigen im Zeitraum 2000-2023



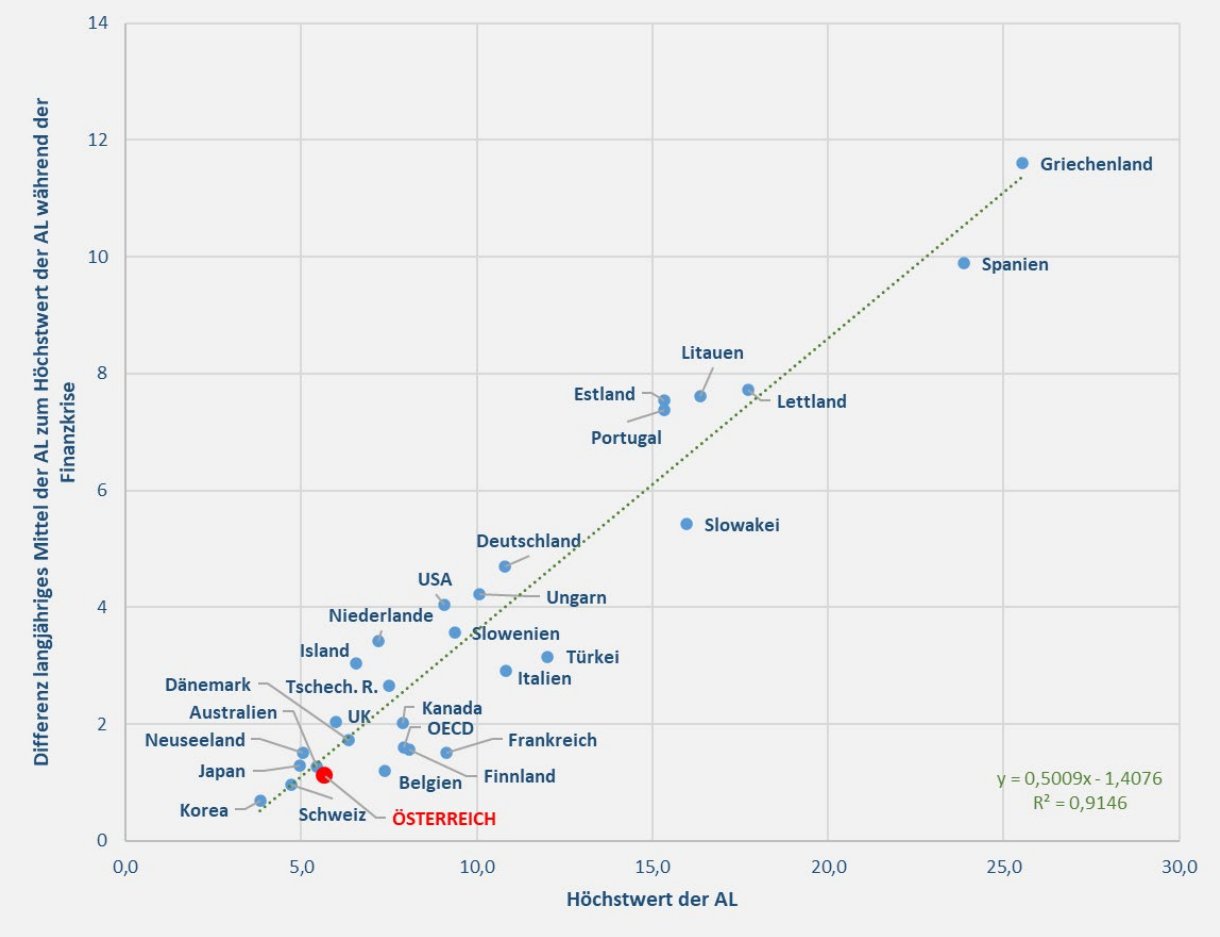
Quelle: OECD data explorer, Unemployment rates of adults, by educational attainment, age group and gender; ibw-Auswertungen

Grafik 0-2 Arbeitslosenquoten versus Schwankungsbreite: Mittelwerte für die 25- bis 64-Jährigen im Zeitraum 2000-2023



Quelle: OECD data explorer, Unemployment rates of adults, by educational attainment, age group and gender; ibw-Auswertungen

Grafik 0-3 **Finanzmarktkrise & Arbeitslosigkeit: Anstieg der Arbeitslosigkeit versus strukturelles Ausgangsniveau im Zeitraum 2006-2014; Altersgruppe 25- bis 64 Jahre:**
Differenz zwischen langjährigem Mittel der Arbeitslosigkeit und dem Höchstwert während der Finanzkrise versus Höchstwert der Arbeitslosigkeit während der Krisenjahre



Quelle: OECD data explorer, Unemployment rates of adults, by educational attainment, age group and gender; ibw-Auswertungen

Tabelle 0-I Faktoranalyse zur Bedeutung der Lehrbetriebsförderung im Kontext von Herausforderungen und zentralen Motiven der Lehrlingsausbildung

Rotierte Komponentenmatrix [a]				
	Komponente			
	1	2	3	4
Wir müssen bei Lehranfang immer öfter zuerst einmal die sozialen Kompetenzen (Pünktlichkeit, Höflichkeit, Auftreten, Umgangsformen) vermitteln	0,819	-0,112	0,065	-0,101
Wir müssen bei Lehranfang immer öfter zuerst einmal die Grundkompetenzen (Rechnen, Lesen, Schreiben) vermitteln	0,799	-0,063	0,018	-0,041
Es wird immer schwieriger unsere Lehrlinge auch zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen	0,690	-0,023	-0,037	0,244
Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb	0,551	0,133	0,108	0,127
Bei der Suche nach geeigneten Lehrlingen müssen wir mittlerweile Goodies (wie Bezahlung eines Handys oder einer Führerscheinausbildung) anbieten	0,463	0,169	0,155	-0,024
Die Lehrlingsausbildung ist zentrales Element unserer Fachkräftesicherungsstrategie	0,055	0,798	0,079	-0,095
Die Lehrlingsausbildung ist die beste Form wie man Fachkräfte für den eigenen Betrieb qualifizieren kann.	-0,038	0,767	-0,019	-0,049
Ohne eigene Lehrlingsausbildung könnten wir unseren (zukünftigen) Fachkräftebedarf nicht decken	0,106	0,766	0,068	0,162
Ohne die Lehrbetriebsförderung (Basisförderung, also der teilweisen Refundierung des Bruttolehrlingseinkommen) würden wir keine Lehrlinge ausbilden	0,090	-0,121	0,842	0,117
Die Lehrbetriebsförderung ist wichtig, weil sie das finanzielle Ausfallsrisiko, dass der Lehrling nach erfolgreicher Ausbildung zu einem anderen Arbeitgeber wechselt, abdeckt/abmildert.	0,050	0,165	0,801	-0,064
Unsere Kunden sind immer weniger bereit die Kosten einer Lehrlingsstunde verrechnet zu bekommen / zu bezahlen	0,256	0,145	0,445	0,389
Die Lehrlingsausbildung rentiert sich für uns nur dann, wenn wir auch unsere Lehrlinge als Beschäftigte übernehmen.	-0,002	0,109	0,075	0,748
Schon kurzfristig rechnet sich die Lehrlingsausbildung (produktive Arbeit des Lehrlings während der Ausbildung deckt grosso modo seine Ausbildungsinvestitionen/-kosten).	-0,070	0,438	0,016	-0,617
Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.				
a. Die Rotation ist in 5 Iterationen konvergiert.				

Quelle: ibw-WKO-Unternehmensbefragung 2025; ibw-Modell

Tabelle 0-II Faktoranalyse zur Deckung des Personal- und Qualifizierungsbedarfs der Unternehmen

Rotierte Komponentenmatrix [a,b]					
	Komponente				
	1	2	3	4	5
Informelles Lernen der MitarbeiterInnen	0,858	0,079	0,035	0,114	0,066
Interne Weiterbildung von MitarbeiterInnen	0,806	0,128	0,039	0,197	0,126
Interne Reorganisation der Arbeitsabläufe, um die vorhandenen Qualifikationen der MitarbeiterInnen besser zu nutzen	0,760	0,220	0,094	0,059	0,053
Einstellung von neuem Personal, das dann entsprechend eingeschult wird	0,277	0,732	0,126	0,138	-0,024
Einstellung berufserfahrener "umgeschulter" Arbeitsloser	0,116	0,730	0,165	-0,106	0,125
Einstellung von BerufsanfängerInnen, die von anderen Firmen ausgebildet wurden	0,086	0,554	-0,044	0,500	0,178
Einstellung berufserfahrener Fachkräfte vom externen Arbeitsmarkt	0,062	0,451	0,255	0,225	0,274
EU-weite / internationale Rekrutierung	0,033	0,167	0,880	0,052	-0,021
Überregionale / österreichweite Rekrutierung	0,107	0,152	0,850	0,208	0,082
Einstellung hochschulisch ausgebildeter BerufsanfängerInnen (von der FHS, Uni)	0,170	-0,010	0,192	0,764	-0,064
Einstellung schulisch ausgebildeter BerufsanfängerInnen	0,099	0,470	-0,024	0,660	0,073
Kooperation mit berufsbildenden Schulen und Hochschulen	0,193	-0,043	0,302	0,541	0,335
Beschäftigung von LeiharbeiterInnen	0,074	0,083	0,180	-0,081	0,779
Eigene Lehrlingsausbildung und Behalten des Lehrlings	0,117	0,175	-0,187	0,245	0,664
Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.					
a. Die Rotation ist in 7 Iterationen konvergiert.					
b. In der Phase der Analyse werden nur Fälle verwendet, bei denen rekrutierungsinfo = 1 ist.					

Quelle: ibw-WKO-Unternehmensbefragung 2025; ibw-Modell

Anhang III: Fragebogen

A. Unternehmenscharakteristika & Beschäftigtenstruktur

F1 Verfügt Ihr Unternehmen über Standorte/Niederlassungen in mehreren österreichischen Bundesländern?

❍ ja => Bundesland-Abfrage mit Mehrfachantworten (siehe unten)

❍ nein, nur in einem Bundesland und zwar: => einfache Bundesland-Abfrage

Wenn Ja: **F1a *Auf welche Bundesländer beziehen sich die Angaben zu Ihrem Unternehmen?**** (Mehrfachauswahl)

Beziehen Sie bitte Ihre Angaben immer auf dieselbe Region bzw. Unternehmenseinheit (Mehrfachauswahl)

Wenn Nein: **F1b *Auf welches Bundesland beziehen sich die Angaben zu Ihrem Unternehmen?**** (einfache Bundesland-Abfrage)

❍ Burgenland	❍ Kärnten	❍ Niederösterreich
❍ Oberösterreich	❍ Salzburg	❍ Steiermark
❍ Tirol	❍ Vorarlberg	❍ Wien

F2 Branche
(Bitte die am meisten zutreffende ankreuzen)

❍ Herstellung von Holzwaren (inkl. Möbelbau)
❍ Produktion Metall (inkl. Maschinen- und Fahrzeugbau)
❍ Herstellung von elektrischen/elektronischen Geräten (inkl. Medizintechnik)
❍ Herstellung von Nahrungsmitteln
❍ Sonstige Herstellung/Verarbeitung von Waren (Chemie, Kunststoff, Papier, Bekleidung etc.)
❍ Bau (inkl. Baunebengewerbe)
❍ Kfz-Handel (inkl. Reparatur)
❍ Handel (Einzel- und Großhandel)
❍ Gastronomie, Hotellerie
❍ EDV/IT-Dienstleister
❍ Finanz- und Versicherungswesen
❍ Transport, Verkehr, Reinigung, Sicherheit
❍ Unternehmensberatung, Werbung, Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung u. ä.
❍ Personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Masseur/in, Friseur/in, Kosmetiker/in etc.)
❍ Gesundheits- und Sozialwesen
❍ Sonstige Branche, und zwar: .....

F3 Anteil des Exports am Gesamtumsatz: geschätzt ….. %

F4: Wie viele Mitarbeiter/innen (Voll- und Teilzeit) sind in Ihrer Firma derzeit in Österreich beschäftigt?
Beschäftigte inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie Dienstnehmer/innen (aber ohne geringfügig Beschäftigte)

Beschäftigte: ca. .....

F5: Welchen höchsten formalen Bildungsabschluss haben Ihre MitarbeiterInnen derzeit?
(bitte lediglich grobe Schätzung)

Anteil AkademikerInnen (Uni & Fachhochschule) sowie Personen mit AHS-Matura	ca. ……%
Anteil Fachkräfte mit beruflicher Qualifikation (Lehre, Fachschule, BHS: HTL, HAK)	ca. ……%
Anteil Ungelernter oder angelernte Personen	ca. ……%
Summe	100%

Falls Anteil Fachkräfte mit beruflicher Qualifikation > 0%

F5a Wie viele dieser Fachkräfte mit beruflicher Qualifikation haben einen Lehrabschluss?
ca. ….%

F5b Wie viele dieser Fachkräfte sind ehemalige Lehrlinge, wurden also von Ihrem Unternehmen selbst ausgebildet? ca. ….%

F6 Wie hoch waren die Investitionskosten für technische Investitionen, Digitalisierung in den letzten 5 Jahren?

❍ bis 10.000 €
❍ bis 50.000 €
❍ bis 100.000 €
❍ mehr als 100.000 €

F7 Wie viel Prozent Ihrer Beschäftigten müssen pro Jahr wegen Abgängen (Kündigungen, Pensionierung etc.) ersetzt werden? ca. ….% jährlicher Ersatzbedarf

B. Lehrlingsausbildung

F8: Bildet ihr Unternehmen derzeit Lehrlinge aus?
❍ JA ❍ NEIN ❍ weiß nicht

Falls F8 NEIN => **F9_NO: Hat Ihr Betrieb früher einmal Lehrlinge ausgebildet?**

❍ JA => **F9_NO1: Warum bilden Sie (derzeit) keine Lehrlinge aus?**
(bitte die 3 am meisten zutreffenden ankreuzen)

❒ Keinen Bedarf
❒ Es gibt kein passendes Berufsbild für unseren Qualifizierungsbedarf
❒ Kosten-Nutzen passt nicht mehr: Die Kosten übersteigen deutlich den Nutzen
❒ Erfahrung gemacht, dass zu viele ausgebildete Lehrlinge Firma verlassen, daher rentiert sich für uns die Ausbildung nicht mehr
❒ keine / zu wenig geeignete/n AusbilderInnen
❒ zu wenig geeignete BewerberInnen für eine Lehrstelle
❒ Probleme bei Motivation und Sozialverhalten der BewerberInnen
❒ Mangelnde Ausbildungsreife (zu große Defizite in den Grundkompetenzen wie Deutsch, Rechnen, Rechtschreibung…)
❒ Sonstige Gründe und zwar…….

❍ NEIN: => **F9_NO2 Warum haben Sie noch nie Lehrlinge ausgebildet?**
(bitte die 3 am meisten zutreffenden ankreuzen)

❒ Keinen Bedarf
❒ Zuwenig Kenntnis / Information darüber, was wir als Lehrbetrieb eigentlich alles machen müssten
❒ Wir sind zu spezialisiert und können das Berufsbild eines Lehrberufs nicht erfüllen
❒ Es gibt kein passendes Berufsbild für unseren Qualifizierungsbedarf
❒ Kosten-Nutzen passt nicht: Befürchten, dass die Kosten deutlich den Nutzen übersteigen würden
❒ Befürchten, dass ausgebildete Lehrlinge Firma verlassen werden
❒ Keine Erfahrung, wie man Ausbildung im Arbeitsprozess einbauen kann
❒ Keine / zu wenig geeignete/n AusbilderInnen
❒ zu wenig geeignete BewerberInnen für eine Lehrstelle
❒ Probleme bei Motivation und Sozialverhalten der BewerberInnen
❒ Mangelnde Ausbildungsreife (zu große Defizite in den Grundkompetenzen wie Deutsch, Rechnen, Rechtschreibung…)
❒ Sonstige Gründe und zwar……

Danach weiter mit F10

Falls F8 JA:

F9a: Wie viele Lehrlinge bildet ihr Unternehmen derzeit aus? ….. Lehrlinge (Anzahl)

F9b Wie viele AusbilderInnen hat ihr Lehrbetrieb?

AusbilderInnen als Haupttätigkeit, d. h. diese widmen sich im Unternehmen fast ausschließlich dem Ausbilden von Lehrlingen: …….. Anzahl

AusbilderInnen als Nebentätigkeit, d. h. diese sind neben der regulären beruflichen Tätigkeit auch AusbilderIn: …… Anzahl

F9c Verfügt ihr Betrieb über eine eigene Lehrwerkstatt?

❍ JA ❍ NEIN ❍ weiß nicht

F9d Kooperieren sie mit anderen (Lehr)Betrieben bei der Ausbildung ihrer Lehrlinge?

❍ JA ❍ NEIN ❍ weiß nicht

Falls JA:
❒ im Rahmen eines verpflichtenden Ausbildungsverbundes
❒ im Rahmen eines freiwilligen Ausbildungsverbundes
❒ andere Form/en der Zusammenarbeit und zwar……

F9e Hat schon jemals einer ihrer Lehrlinge ein/en Auslandsaufenthalt/-praktikum gemacht?

❍ JA ❍ NEIN ❍ weiß nicht

Falls JA: **Werden sie auch zukünftig Lehrlinge anregen, ein/en Auslandsaufenthalt/-praktikum zu machen?**

❍ JA, sicher ❍ vermutlich schon ❍ NEIN ❍ weiß nicht

Falls NEIN bzw. weiß nicht: **Werden sie zukünftig Lehrlinge dazu anregen, ein/en Auslandsaufenthalt/-praktikum zu machen?**

❍ JA, sicher ❍ vermutlich schon ❍ NEIN ❍ weiß nicht

Schätzung des produktiven Beitrags des Lehrlings zum Arbeitsprozess:

F9f Mit den Lehrjahren steigt auch der produktive Beitrag, den ein Lehrling für den Betrieb leistet. Auf Basis ihrer Erfahrungen: Wie hoch ist typischerweise die Arbeitsleistung eines Lehrlings im Vergleich zu einer Fachkraft?

Am Ende des 1. Lehrjahrs: Lehrling erreicht in etwa % der Arbeitsleistung einer Fachkraft

Am Ende des 2. Lehrjahrs: Lehrling erreicht in etwa % der Arbeitsleistung einer Fachkraft

Am Ende des 3. Lehrjahrs: Lehrling erreicht in etwa % der Arbeitsleistung einer Fachkraft

Übernahmequote ausgebildeter Lehrlinge:

F9g Wie viele ihrer ausgebildeten Lehrlinge übernehmen sie als MitarbeiterInnen in ihren Betrieb?

% unserer Lehrlinge werden im langjährigen Schnitt übernommen

…% der LehrabsolventInnen sind auch noch 3 Jahre nach Ende ihrer Ausbildung in unserem Betrieb beschäftigt

…% der LehrabsolventInnen sind auch noch 5 Jahre nach Ende ihrer Ausbildung in unserem Betrieb beschäftigt

F9h Inwieweit treffen folgende Aussagen auf ihre Lehrlingsausbildung zu?

	trifft voll zu	trifft teilweise zu	trifft über-haupt nicht zu	k.A.
Die Lehrlingsausbildung ist zentrales Element unserer Fachkräftesicherungsstrategie	❍	❍	❍	❍
Die Lehrlingsausbildung ist die beste Form, wie man Fachkräfte für den eigenen Betrieb qualifizieren kann.	❍	❍	❍	❍
Ohne eigene Lehrlingsausbildung könnten wir unseren (zukünftigen) Fachkräftebedarf nicht decken	❍	❍	❍	❍
Schon kurzfristig rechnet sich die Lehrlingsausbildung (produktive Arbeit des Lehrlings während der Ausbildung deckt grosso modo seine Ausbildungsinvestitionen/-kosten).	❍	❍	❍	❍
Die Lehrlingsausbildung rentiert sich für uns nur dann, wenn wir auch unsere Lehrlinge als Beschäftigte übernehmen.	❍	❍	❍	❍
Ohne die Lehrbetriebsförderung (Basisförderung, also der teilweisen Refundierung des Bruttolehrlingseinkommen) würden wir keine Lehrlinge ausbilden	❍	❍	❍	❍
Die Lehrbetriebsförderung ist wichtig, weil sie das finanzielle Ausfallsrisiko, dass der Lehrling nach erfolgreicher Ausbildung zu einem anderen Arbeitgeber wechselt, abdeckt/abmildert.	❍	❍	❍	❍
Unsere Kunden sind immer weniger bereit, die Kosten einer Lehrlingsstunde verrechnet zu bekommen / zu bezahlen	❍	❍	❍	❍

Bei der Suche nach geeigneten Lehrlingen müssen wir mittlerweile Goodies (wie Bezahlung eines Handys oder einer Führerscheinausbildung) anbieten	❍	❍	❍	❍
Es wird immer schwieriger, unsere Lehrlinge auch zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen	❍	❍	❍	❍
Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb	❍	❍	❍	❍
Wir müssen bei Lehranfang immer öfter zuerst einmal die Grundkompetenzen (Rechnen, Lesen, Schreiben) vermitteln	❍	❍	❍	❍
Wir müssen bei Lehranfang immer öfter zuerst einmal die sozialen Kompetenzen (Pünktlichkeit, Höflichkeit, Auftreten, Umgangsformen) vermitteln	❍	❍	❍	❍

Zusammengenommen, welche Auswirkungen hat das auf ihre Lehrlingsausbildung?

F9j_1 Der „wirkliche Einstieg/Beginn" der beruflichen Ausbildung verzögert sich für diese eigentlich noch nicht ausbildungsgreifen LehranfängerInnen um durchschnittlich _____ Wochen

F9j_2 Ergeben sich für den Betrieb Mehrkosten durch zusätzlichen Qualifizierungsbedarf?

❍ JA ❍ NEIN ❍ weiß nicht

Wenn JA: Mehrkosten in Höhe von ca. …… Euro pro Lehrling, der noch nicht ausbildungsreif ist

Das betrifft jährlich in etwa ….. % *der* LehranfängerInnen

F9j_3 Alles zusammengenommen – also Lehrlingseinkommen, Ausgaben für AusbilderIn, Lernmaterial, ggf. Lehrwerkstätte, sonstige Aktivitäten etc.:

Wieviel investieren sie grob geschätzt in die komplette Ausbildung eines Lehrlings pro Jahr: ….. Euro

Wieviel investieren sie grob geschätzt in die gesamte Ausbildung all ihrer Lehrlinge pro Jahr: …. Euro

F9k Sind für Ihr Unternehmen folgende Argumente für eine eigene Lehrlingsausbildung zutreffend?

	trifft voll zu	**trifft teilweise zu**	**trifft überhaupt nicht zu**	**k.A.**
Passgenaue Qualifizierung entsprechend den betrieblichen Kompetenzanforderungen	❍	❍	❍	❍
Eingesparte Ausfallkosten durch ansonsten nicht besetzbare Fachkraftstellen	❍	❍	❍	❍
Eingesparte Kosten durch reduzierte Fehlbesetzung	❍	❍	❍	❍
Sicherung der Nachfolge im (mittleren) Management / Geschäftsführung	❍	❍	❍	❍
Bekämpfung / Minderung des Fachkräftemangels	❍	❍	❍	❍
Im Betrieb ausgebildete Personen entwickeln eine stärkere Identifikation mit Ihrer Firma.	❍	❍	❍	❍
Für ein gutes Klima und eine ausgeglichene Altersstruktur in der Produktion sind auch junge Leute wichtig.	❍	❍	❍	❍

Durch die Lehrlingsausbildung profitieren das Image und der Bekanntheitsgrad des Unternehmens.	❍	❍	❍	❍

C. Personalrekrutierung

Suchkosten:

F10 Hat ihr Unternehmen in den letzten 3 Jahren neue MitarbeiterInnen eingestellt?

❍ JA ❍ NEIN ❍ weiß nicht

Wenn F10 JA: **F10a Wie lange dauerte es, bis die Stelle besetzt werden konnte?**
…. durchschnittliche Besetzungsdauer* in Wochen

F10b Wie viele Stellen konnten nicht besetzt werden?
…. Anzahl nicht besetzbarer Stellen

F10c Und wie hoch waren in etwa typischerweise die Suchkosten je offener Stelle?** …Euro

F 10d Wie lange dauerte die Einarbeitungs-/Einschulungszeit der neu eingestellten MitarbeiterInnen? üblicherweise rund …… Wochen

F10e Unterscheiden sich Besetzungsdauern, Suchkosten und Einarbeitungszeiten in Abhängigkeit der Qualifikationsanforderung der Stelle?

F10e_simple Für einfache Tätigkeiten (un-/angelernte Arbeiten)
…. durchschnittliche Besetzungsdauer in Wochen
…. durchschnittliche Besetzungsdauer in Wochen
…. typische Suchkosten
…. durchschnittliche Einarbeitungszeit in Wochen

F10e_BB Für Stellen, für die man eine fundierte Berufsausbildung (Lehre, Fachschule, BHS Berufsbildende Höhere Schule) benötigt
…. durchschnittliche Besetzungsdauer in Wochen
…. durchschnittliche Besetzungsdauer in Wochen
…. typische Suchkosten
…. durchschnittliche Einarbeitungszeit in Wochen

F10e_uni Für Tätigkeiten, die ein hochschulische Bildung erfordern
…. durchschnittliche Besetzungsdauer in Wochen
…. durchschnittliche Besetzungsdauer in Wochen
…. typische Suchkosten
…. durchschnittliche Einarbeitungszeit in Wochen

** Geben Sie bitte die Anzahl der Wochen an, die zwischen dem gewünschten Einstellungsdatum und der tatsächlichen Einstellung liegen und orientieren Sie sich an den Erfahrungen in den letzten drei Jahren.*

*** Suchkosten sind die finanziellen Aufwendungen, die in ihrem Unternehmen pro Stellenbesetzung im Durchschnitt anfallen – von der Ausschreibung über den gesamten Bewerbungsprozess bis hin zur besetzten Stelle (jedoch ohne Einarbeitungszeit!).*

Bedeutung der Qualifikation für die Personalrekrutierung:

F11 Wie oft wurden in den letzten 3 Jahren folgende Maßnahmen zur Deckung des Personal- und Qualifikationsbedarfs Ihres Unternehmens eingesetzt/genutzt?

Maßnahmen zur Deckung des Personal-/Qualifikationsbedarfs	Häufig	Selten	Nie	weiß ich nicht
Einstellung berufserfahrener Fachkräfte vom externen Arbeitsmarkt	❍	❍	❍	❍
Einstellung berufserfahrener "umgeschulter" Arbeitsloser	❍	❍	❍	❍
Eigene Lehrlingsausbildung und Behalten des Lehrlings	❍	❍	❍	❍
Einstellung von BerufsanfängerInnen, die von anderen Firmen ausgebildet wurden	❍	❍	❍	❍
Einstellung schulisch ausgebildeter BerufsanfängerInnen	❍	❍	❍	❍
Einstellung hochschulisch ausgebildeter BerufsanfängerInnen (von der FHS, Uni)	❍	❍	❍	❍
Einstellung von neuem Personal, das dann entsprechend eingeschult wird	❍	❍	❍	❍
Interne Weiterbildung von MitarbeiterInnen	❍	❍	❍	❍
Informelles Lernen der MitarbeiterInnen	❍	❍	❍	❍
Interne Reorganisation der Arbeitsabläufe, um die vorhandenen Qualifikationen der MitarbeiterInnen besser zu nutzen	❍	❍	❍	❍
Beschäftigung von LeiharbeiterInnen	❍	❍	❍	❍
Kooperation mit berufsbildenden Schulen und Hochschulen	❍	❍	❍	❍
Überregionale / österreichweite Rekrutierung	❍	❍	❍	❍
EU-weite / internationale Rekrutierung	❍	❍	❍	❍
Sonstige Maßnahmen, und zwar:	❍	❍		

F12 Engagiert sich Ihr Unternehmen in der Berufsorientierung?

❒ Berufspraktische Tage („Schnupperlehre")
❒ Girl's day, Boy's day…
❒ Teilnahme an (Berufs)Bildungsmessen
❒ Vorträge in Schulen
❒ andere Aktivitäten und zwar……

Stellen Sie sich bitte folgendes Szenario vor: In Österreich gäbe es keine Lehrlingsausbildung (mehr).

F13a Welche Konsequenzen hätte dies für Ihr Unternehmen?

	stimme voll zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu	Kann ich nicht einschätzen
Durch eine Lehre qualifizierte Fachkräfte könnten nur schwer / ungenügend durch…				
… Angelernte ersetzt werden	❍	❍	❍	❍
… AbsolventInnen einer berufsbildenden mittlerer Schule (wie technisch gewerbliche Fachschule, HASCH etc.) ersetzt werden	❍	❍	❍	❍
… AbsolventInnen einer berufsbildenden höhere Schule (wie HTL, HAK) ersetzt werden	❍	❍	❍	❍
Ohne Fachkräfte mit einer Lehrausbildung hätten wir massive Probleme in folgenden Bereichen:				
Wettbewerbsfähigkeit	❍	❍	❍	❍
Innovationsfähigkeit	❍	❍	❍	❍
Produktivität (Umsatzrendite)	❍	❍	❍	❍
Qualität des Produktionsablaufs (also erhöhter Ausschuss/Schwund/Mangel)	❍	❍	❍	❍
Flexible Anpassung des Produktionsablaufs (neue Aufträge, Maschinenumstellung etc.)	❍	❍	❍	❍
Instandhaltung / Wartung	❍	❍	❍	❍
Qualität unserer Produkte/ Dienstleistungen	❍	❍	❍	❍
Kundenorientierung	❍	❍	❍	❍
Ausschöpfung des Exportpotenzials	❍	❍	❍	❍
Ausweitung der Geschäftsfelder	❍	❍	❍	❍
Anpassungsvermögen an organisator./techn. Veränderungen (Digitalisierung etc.)	❍	❍	❍	❍

F13b Und welche Konsequenzen hätte dies für die Gesellschaft?

	stimme voll zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu	Kann ich nicht einschätzen
Viele junge Menschen würden keine berufliche Bildung erhalten: Die Jugend-arbeitslosigkeit würde vermutlich deutlich höher liegen als derzeit.	❍	❍	❍	❍
Die Regionen würden stark darunter leiden, weil zu wenig lokal passend qualifizierter Nachwuchs zur Verfügung stehen würde.	❍	❍	❍	❍
Die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Österreich würde stark leiden.	❍	❍	❍	❍
Zu viele jungen Menschen würden eine akademische Ausbildung anstreben, die in diesem Maße am Arbeitsmarkt nicht benötigt werden würde.	❍	❍	❍	❍
Die öffentlichen Bildungsausgaben für vollzeitschulische Berufsbildung müssten deutlich erhöht werden.	❍	❍	❍	❍

F14 Verfügt Ihr Unternehmen über Niederlassungen im Ausland?

❍ JA ❍ NEIN ❍ weiß nicht

Falls JA: **F14a Gibt es in diesem Land / diesen Ländern auch eine Art Lehrlingsausbildung wie in Österreich?**

❍ JA ❍ NEIN ❍ weiß nicht

Falls NEIN: **F14b Sehen Sie die Ausbildung von Lehrlingen als Standortvorteil für Österreich?**

❍ JA definitiv ❍ vermutlich schon ❍ eher nicht so wichtig ❍ weiß nicht

F15: Wie könnte aus Ihrer Sicht der „Nutzen der Lehre“ eventuell noch gesteigert werden könnte?

……..……..

F15b Gibt es noch Wünsche / Anregungen / Anmerkungen zur Lehrlingsausbildung, die Sie uns mitteilen wollen?

……..……..

F16 Was ist Ihre Funktion im Unternehmen?

❒ GeschäftsinhaberIn / EigentümerIn / GeschäftsführerIn / ManagerIn /

❒ Personalverantwortliche/r / MitarbeiterIn in der Personalabteilung

❒ Ausbildungsverantwortliche/r

❒ sonstiger Aufgabenbereich und zwar: ……

DANKE für IHRE TEILNAHME an der BEFRAGUNG!!!