



Fachkräfte von morgen

Entwicklungsperspektiven der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg

Birgit Lengauer
Marlis Riepl

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Impressum

Fachkräfte von morgen: Entwicklungsperspektiven der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg
ibw-Forschungsbericht Nr. 227, Wien 2026
Birgit Lengauer, Marlis Riepl
ISBN: 978-3-903520-39-4

Medieninhaber und Herausgeber:

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

Illustration (Titelseite): Mit KI generiert.

Kontakt:

lengauer@ibw.at
riepl@ibw.at

Diese Studie wurde erstellt im Auftrag von:



Inhalt

1	Einleitung.....	5
2	Lehrlingsausbildung in Vorarlberg (IST-Analyse)	6
2.1	Zahl der Lehrlinge	7
2.2	Zahl der Lehrbetriebe	10
3	Bildungsströme und Bildungswahlverhalten (Schulstatistik).....	13
4	Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolge von Lehrabgänger:innen.....	20
4.1	Lehrabgänger:innen in Vorarlberg (inkl. Erfolgsquoten)	20
4.2	Ausbildungserfolg der Lehrabgänger:innen in Vorarlberg	25
4.3	Arbeitsmarkterfolg von Lehrabgänger:innen in Vorarlberg	33
4.3.1	Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabgang/-abschluss	35
5	Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende	38
6	Betriebsbefragung zu Entwicklungsoptionen der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg	41
6.1	Untersuchungsdesign und Methodik.....	41
6.2	Grundgesamtheit und Stichprobe	42
6.3	Strukturmerkmale und Charakteristika der befragten Betriebe in Vorarlberg.....	43
6.4	Ergebnisse der Betriebsbefragung zu Entwicklungsoptionen der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg	47
6.4.1	Lehrlingsausbildung in Vorarlberg	47
6.4.2	Berufsorientierung in Vorarlberg.....	54
6.4.3	Nutzung und Bekanntheit der Lehrstellenbörse	64
6.4.4	Eingangsvoraussetzungen in die Lehre: Kompetenzprofile und Kompetenzentwicklung von Pflichtschulabgänger:innen.....	66
6.4.5	Wahrgenommene Herausforderungen in den befragten (Lehr-)Betrieben Vorarlbergs	69
6.4.6	Erschließung neuer Zielgruppen für die Lehre: Qualifizierung Erwachsener über praxisnahe Ausbildungswege	73
6.4.7	Unterstützungsbedarf, Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Entwicklungsoptionen der Lehre in Vorarlberg aus Unternehmenssicht.....	77
7	Handlungsfelder für Entwicklungsoptionen der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg.....	85
7.1	Betriebliche Unterstützungs- und Entlastungsbedarfe in der Lehrlingsausbildung	86
7.2	Zielgruppenspezifische Zugangs- und Unterstützungsstrategien.....	88
7.3	Berufsorientierung: Bildungswegentscheidungen passungsorientiert unterstützen	94
7.4	Mobilität am Lehrstellenmarkt verbessern	96
7.5	Rolle der Polytechnischen Schule stärken.....	96
7.6	Employer Branding und Zielgruppenverständnis stärken	98
7.7	Höhere berufliche Bildung als Attraktivitätsfaktor	98
8	Zusammenfassung.....	101
9	Literatur	102
	Anhang: Fragebogen.....	103
	Anhang: Good Practice Beispiele im Bereich der praxisnahen Berufsorientierung	112

1 Einleitung

Vorarlberg steht – ebenso wie der Rest Österreichs – vor der Herausforderung rückläufiger Lehrlingszahlen und eines sich zunehmend verschärfenden Fachkräftemangels. Diese Entwicklung wirft zentrale Fragen zur Attraktivität und Zukunftsfähigkeit des dualen Ausbildungssystems auf. Angesichts des allgemeinen Trends sinkender Lehrlingszahlen in Österreich besteht ein wachsender Handlungsbedarf, um die Ursachen dieser Entwicklung besser zu verstehen und gezielte Maßnahmen zur Stärkung der Lehrlingsausbildung im Land zu erarbeiten.

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, die aktuelle Situation der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg auf Basis fundierter Daten und empirischer Analysen umfassend zu beleuchten. Im Mittelpunkt steht die Identifikation jener strukturellen, demografischen und institutionellen Faktoren, die zum Rückgang der Lehrlingszahlen beitragen, sowie die Erarbeitung von Handlungsoptionen zur nachhaltigen Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Zur Erreichung dieser Zielsetzung erfolgt die Untersuchung in mehreren aufeinander abgestimmten Analyseschritten. Ein erster Schwerpunkt liegt auf der Auswertung vorhandener statistischer Datenquellen, um zentrale Entwicklungen und Muster innerhalb der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg sichtbar zu machen. Darauf aufbauend werden im Rahmen einer vorarlbergweiten Online-Befragung von Betrieben – sowohl ausbildenden als auch nicht-ausbildenden – Einschätzungen und Erfahrungen aus der Praxis erhoben. Ergänzend dazu liefern qualitative Expert:inneninterviews mit Vertreter:innen relevanter Institutionen vertiefende Einblicke in strukturelle Rahmenbedingungen und Herausforderungen des dualen Systems.

Die gewonnenen Ergebnisse dienen schließlich als Grundlage für die Entwicklung konkreter, praxisnaher Handlungsempfehlungen. Diese sollen dazu beitragen, die Lehrlingsausbildung in Vorarlberg gezielt weiterzuentwickeln, bestehende Unterstützungsmaßnahmen zu optimieren und neue Ansätze für die Fachkräftesicherung zu identifizieren. Im Zentrum steht dabei das Ziel, die duale Ausbildung als zentralen Baustein der beruflichen Bildung langfristig zu stärken und ihre Attraktivität für Betriebe wie auch für Jugendliche zu erhöhen.

2 Lehrlingsausbildung in Vorarlberg (IST-Analyse)

Die nachfolgenden Kapitel 2 bis 5 bilden die empirische Grundlage der Ist-Analyse zur Lehrlingsausbildung in Vorarlberg. Ausgewertet werden dabei bestehende Individual- und Registerdaten aus der Lehrlingsstatistik, der Lehrabschlussprüfungsstatistik, der Schulstatistik sowie ergänzend Daten zur Arbeitsmarktintegration von Lehrabgänger:innen und zur Situation am Lehrstellenmarkt. Ziel ist es, zentrale Entwicklungen, strukturelle Merkmale und mögliche Engpassbereiche entlang der Ausbildungskette sichtbar zu machen – von der demografischen Ausgangslage über Bildungswahlentscheidungen bis hin zu Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolgen.

Im Mittelpunkt steht die Frage, in welchen Bereichen der Rückgang der Lehrlinge besonders ausgeprägt ist und welche Faktoren diesen Trend mitprägen. Analysiert werden unter anderem die Entwicklung der Lehrlingszahlen nach Branchen, Sparten und Berufsgruppen sowie der Einfluss demografischer Veränderungen. Ergänzend werden Prüfungserfolge, Prüfungsantritte und Nicht-Antritte bei Lehrabschlussprüfungen betrachtet sowie Bildungsströme nach der 8. bzw. 9. Schulstufe als wesentlicher Einflussfaktor für die Nachfrage nach Lehrstellen. Darüber hinaus werden Ausbildungs- und Arbeitsmarktergebnisse von Lehrabgänger:innen in Vorarlberg ausgewertet, um die Stabilität und Wirksamkeit der Lehre auch im Hinblick auf Übergänge in die Beschäftigung zu beurteilen. Abgeschlossen wird der sekundärstatistische Teil mit einer Analyse des Lehrstellenmarktes (offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende), um Passungsprobleme und berufsgruppenspezifische Engpässe sichtbar zu machen.

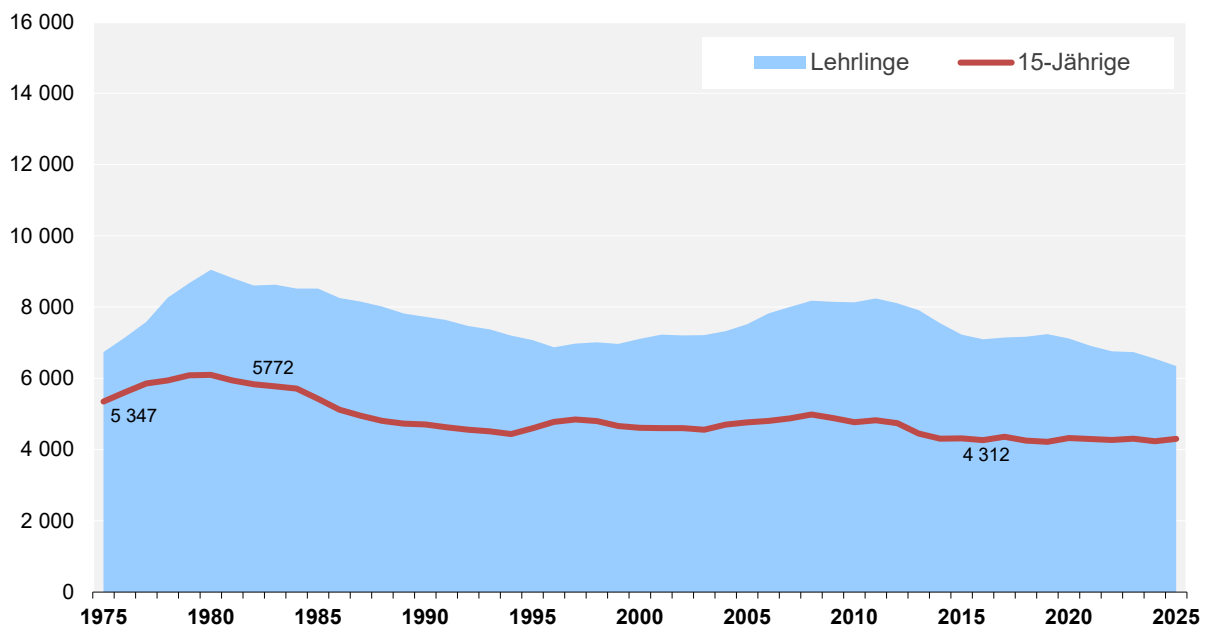
Die Ergebnisse dieser Kapitel dienen damit als empirisch fundierte Ausgangsbasis für die weitere Analyse betreffend Entwicklungsoptionen der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg und bilden einen zentralen Referenzrahmen für die Einordnung der qualitativen Befunde sowie für die Ableitung der Handlungsempfehlungen im weiteren Verlauf des Berichts.

2.1 Zahl der Lehrlinge

Grafik 2-1 zeigt die **Entwicklung der Lehrlingszahlen** und der **Zahl der 15-Jährigen** in Vorarlberg von 1975 bis 2025. Nach einem Höchststand Mitte der 1980er-Jahre mit rund 9.000 Lehrlingen ist ein deutlicher Rückgang der Lehrlingszahlen zu beobachten: Bis 2015 sank die Zahl der Lehrlinge in Vorarlberg auf etwa 7.200 und liegt aktuell noch niedriger (2025: ca. 6.300). Parallel dazu verringerte sich die Zahl der 15-Jährigen deutlich, was den starken Einfluss der demografischen Entwicklung auf die Lehrlingszahlen unterstreicht.

Der **Rückgang der Lehrlingszahlen** folgt damit bisher weitgehend der **demografischen Entwicklung**, andere Faktoren wirken ergänzend. Dazu zählen insbesondere eine zunehmende Orientierung zu höheren Schulabschlüssen und veränderte Bildungswahlpräferenzen, die die Entscheidung für eine Lehre zusätzlich beeinflussen. Diese Kombination stellt die Fachkräftesicherung vor große Herausforderungen.

Grafik 2-1 **Zahl der Lehrlinge und 15-Jährigen in Vorarlberg seit 1975**
(Lehrlinge: Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

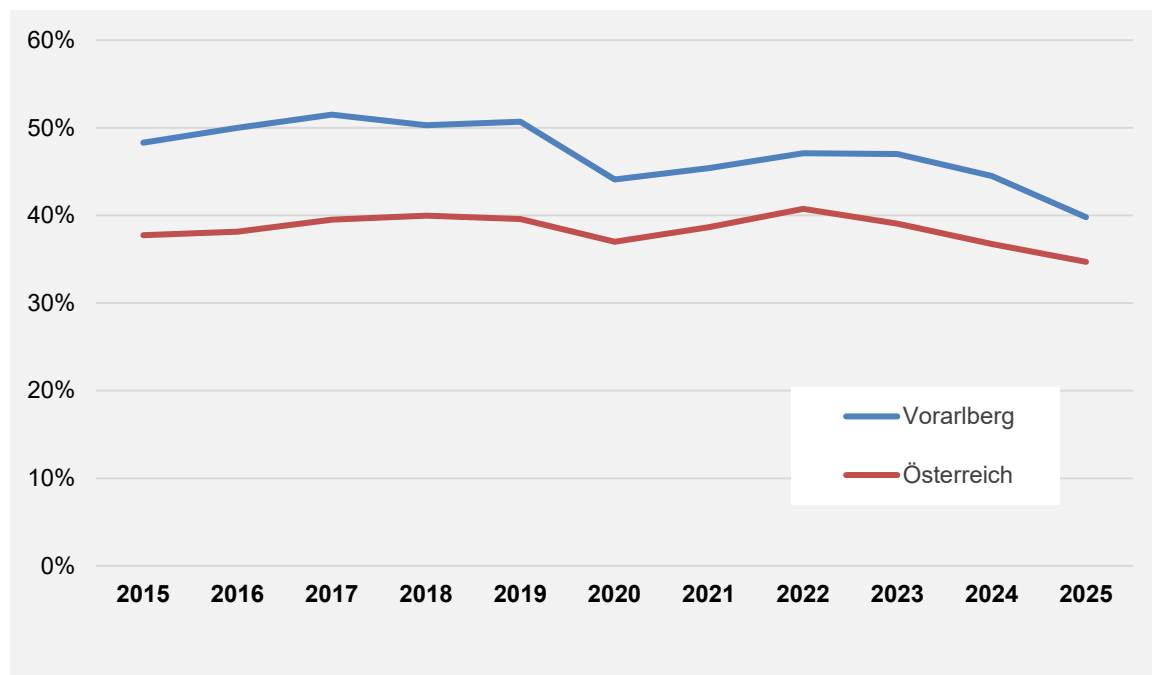


Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik (Ende Dezember des jeweiligen Jahres) und Statistik Austria: 15-Jährige im Jahresdurchschnitt.

Datenabfrage (15-Jährige): 12.01.2026; letzte Aktualisierung: 12.11.2025.

Grafik 2-2 verdeutlicht, dass der **Anteil der Lehrlinge im ersten Lehrjahr an den 15-Jährigen** in den letzten zehn Jahren sowohl in **Österreich** als auch in **Vorarlberg rückläufig** ist. Zwischen 2015 und 2025 beträgt der Rückgang in Vorarlberg -8,5 Prozentpunkte, österreichweit hingegen -3,1 Prozentpunkte. Damit fällt der Rückgang in Vorarlberg in diesem Zeitraum deutlich stärker aus. Gleichzeitig liegt das Gesamtniveau des Anteils der Lehrlinge im ersten Lehrjahr an den 15-Jährigen in Vorarlberg weiterhin über dem österreichischen Durchschnitt, was auf eine vergleichsweise stabile Position der dualen Ausbildung in Vorarlbergs Bildungslandschaft hinweist. Grafik 2-3 macht die demografische Dimension deutlich: Die **Zahl der 15-Jährigen in Vorarlberg** bleibt gemäß **Hauptszenario der Bevölkerungsprognose von Statistik Austria bis 2040** auf einem niedrigen Niveau verglichen mit den Jahrzehnten zuvor (vgl. dazu Grafik 2-1). Trotz leichter Schwankungen deutet diese Entwicklung auf ein dauerhaft begrenztes Nachwuchspotenzial hin.

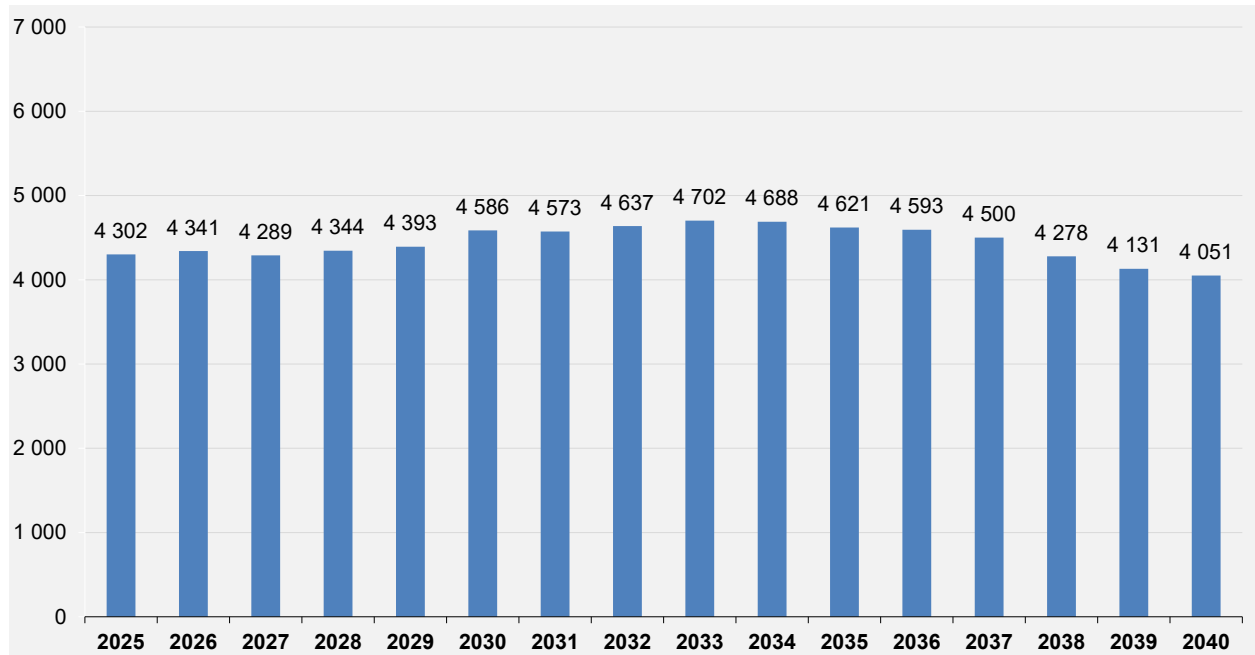
Grafik 2-2 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen (Österreich+Vorarlberg)



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

Anmerkungen: Datenabfrage (15-Jährige): 12.01.2026; letzte Aktualisierung: 12.11.2025.

Grafik 2-3 Zahl der 15-Jährigen in Vorarlberg
(Prognosewerte ab 2025 (Hauptszenario))



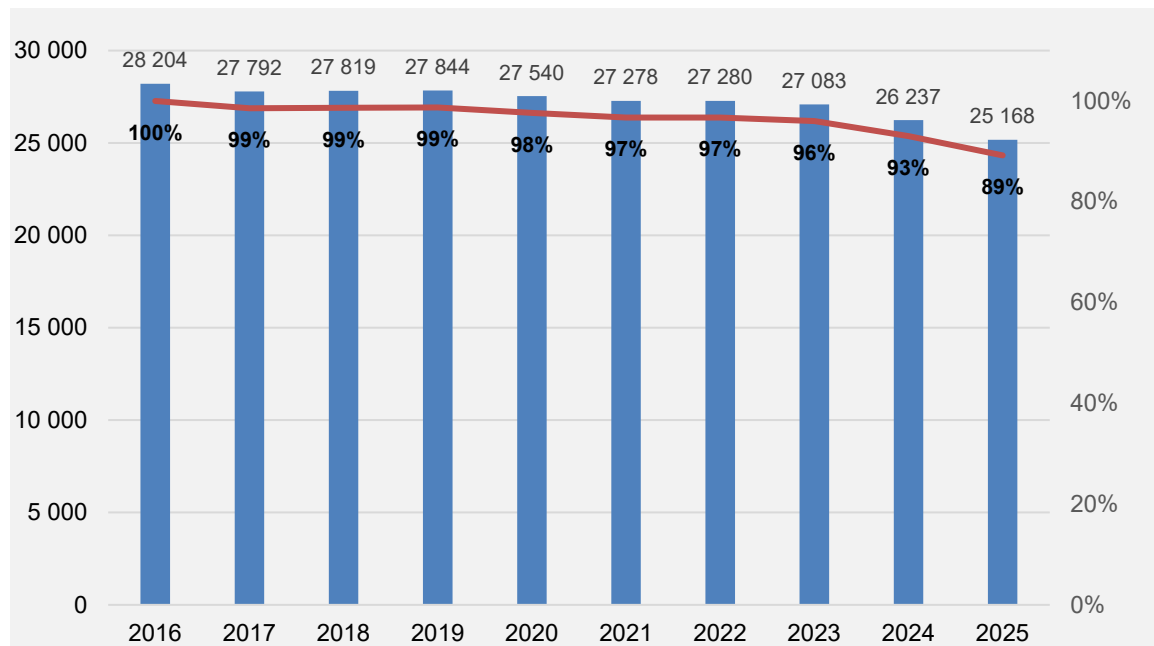
Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), (Datenabfrage: 24.11.2025; letzte Aktualisierung: 12.11.2025)

2.2 Zahl der Lehrbetriebe

Die beiden nachfolgenden Grafiken zeigen die **Entwicklung der Zahl der Lehrbetriebe** in Österreich und Vorarlberg seit 2016. In Österreich ist die Zahl der Lehrbetriebe von rund 28.200 im Jahr 2016 auf etwa 25.200 im Jahr 2025 zurückgegangen, was einem Minus von rund 11% entspricht. Auch in Vorarlberg ist ein deutlicher Rückgang zu beobachten: von knapp 2.000 Lehrbetrieben im Jahr 2016 auf etwa 1.640 im Jahr 2025 (-17%). Damit fällt der Rückgang der Zahl der Lehrbetriebe in Vorarlberg prozentual stärker aus als im österreichischen Durchschnitt.

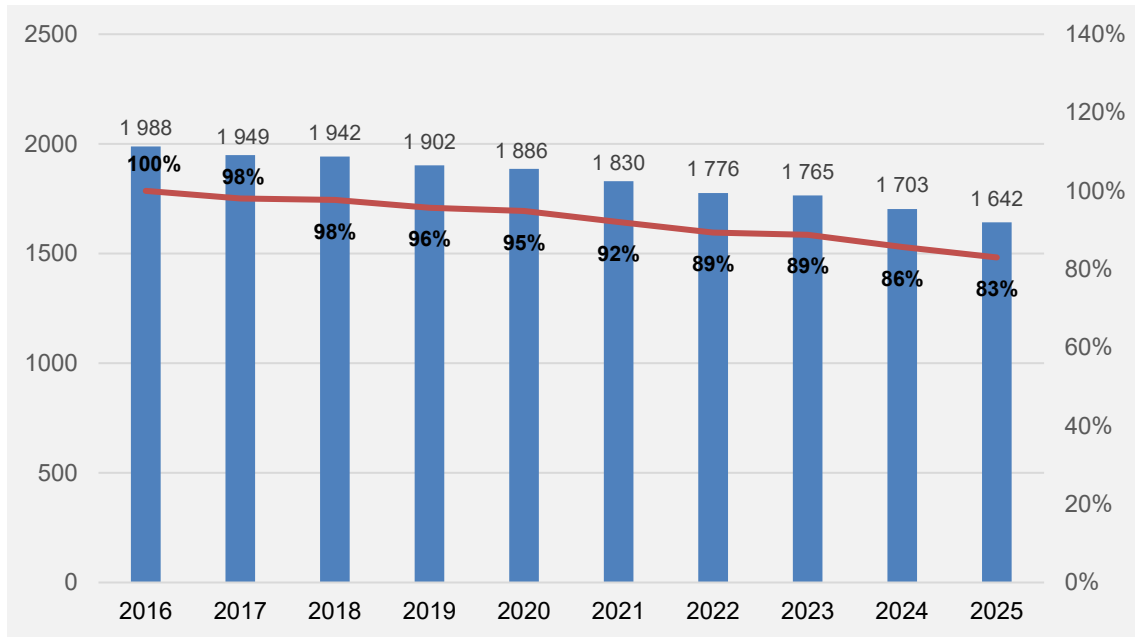
Die rote Linie in beiden Grafiken verdeutlicht die relative Entwicklung der Zahl der Lehrbetriebe im Vergleich zum Ausgangsjahr 2016. Während die **relative Entwicklung der Zahl der Lehrbetriebe** in Österreich im Jahr 2025 bei etwa 89% des Ausgangswerts liegt, beläuft sich der Wert in Vorarlberg auf nur rund 83%. Dies zeigt, dass die Zahl der ausbildenden Betriebe nicht nur absolut, sondern auch relativ gesehen deutlich abnimmt. Diese Entwicklung verstärkt die Herausforderungen für die Fachkräftesicherung und unterstreicht die Bedeutung von Maßnahmen zur Unterstützung und Gewinnung neuer Ausbildungsbetriebe.

Grafik 2-4 Zahl der Lehrbetriebe in Österreich (2016-2025)



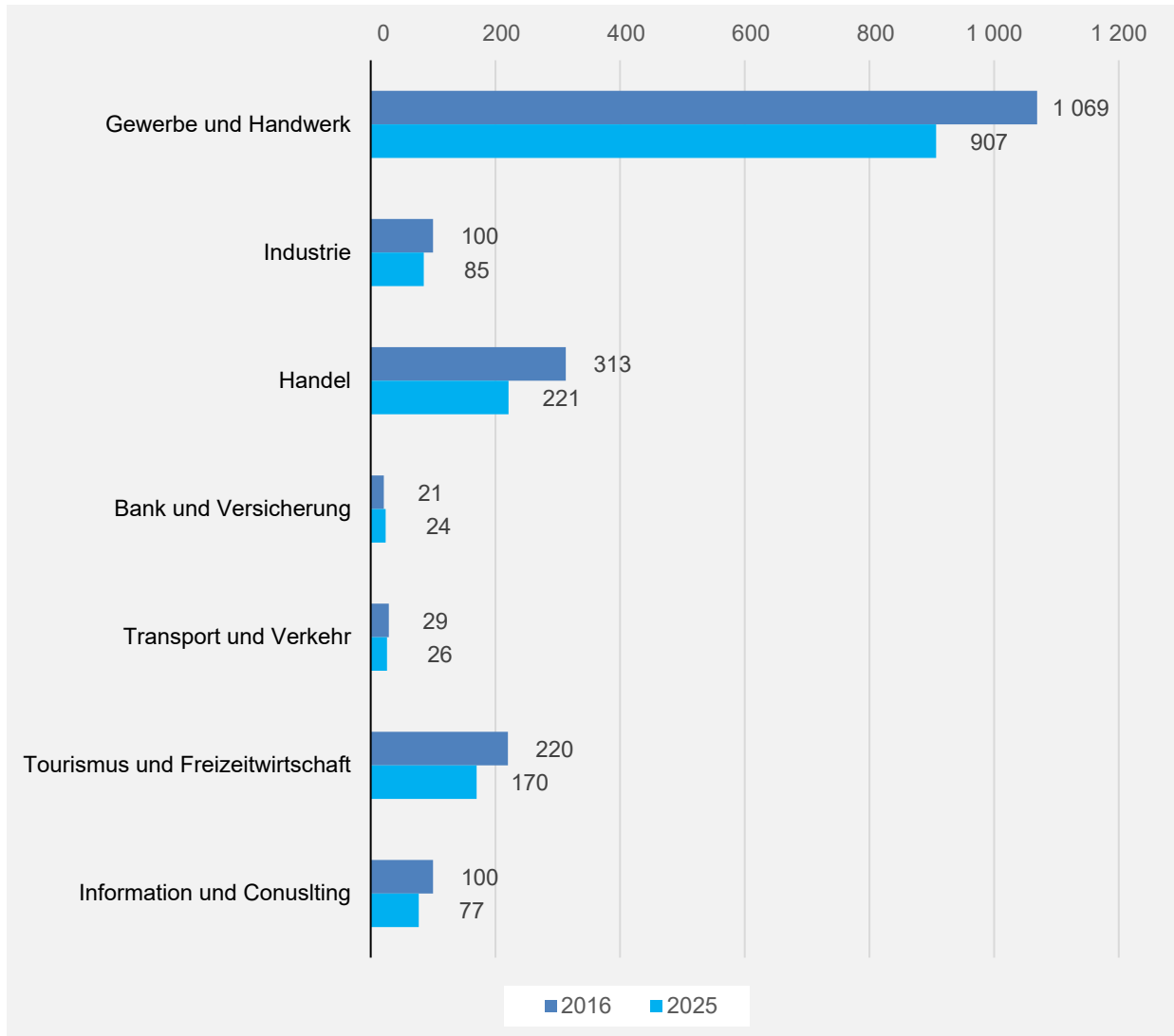
Quelle: WKO (Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres)

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

Grafik 2-5 Zahl der Lehrbetriebe in Vorarlberg (2016-2025)

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

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

Grafik 2-6 Entwicklung der Lehrbetriebszahlen nach Sparten (2016 vs. 2025)

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

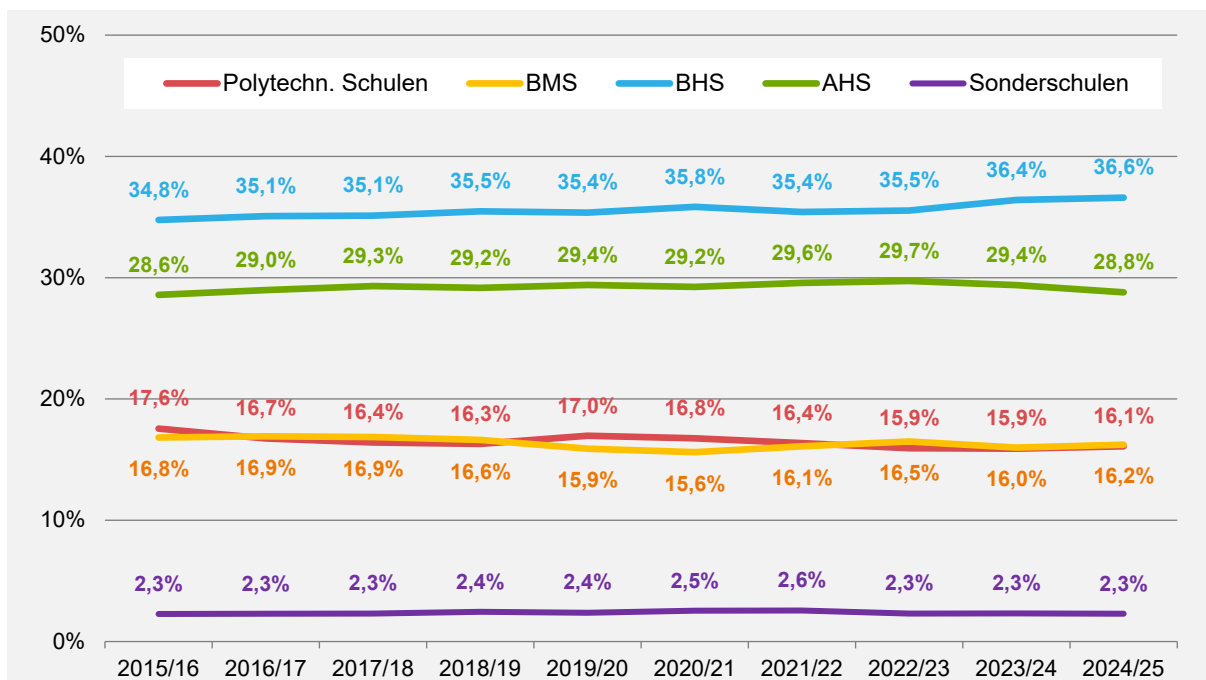
Anmerkung: In dieser Aufsummierung der Lehrbetriebe nach Sparten ergibt sich aufgrund der Mehrfachmitgliedschaften ein höherer Wert als bei einer Zählung nach Kammermitgliedschaften.

3 Bildungsströme und Bildungswahlverhalten (Schulstatistik)

Für die Nachfrage nach Lehrstellen ist neben der demographischen Entwicklung (Zahl der 15-Jährigen, Bevölkerungswanderung etc.) vor allem auch das **Bildungswahlverhalten der Jugendlichen nach der 8. bzw. 9. Schulstufe ausschlaggebend**. Dieses Wahlverhalten ist jedoch nicht ausschließlich nachfragegetrieben, sondern entsteht im Zusammenspiel individueller Präferenzen, schulischer Orientierung, elterlicher Einflussfaktoren sowie struktureller Angebotsbedingungen (z. B. Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen oder schulischen Alternativen). Das Ergebnis dieses Wechselspiels zwischen Nachfrage- und Angebotsstrukturen – im Folgenden als „Bildungsströme“ bezeichnet – lässt sich anhand der Verteilung der Schüler:innen in der 9. und 10. Schulstufe besonders anschaulich darstellen.

Grafik 3-1 (Österreich) und Grafik 3-2 (Vorarlberg) zeigen die **Entwicklung der Bildungsströme in der 9. Schulstufe im Zeitverlauf** und verdeutlichen insgesamt eine deutliche strukturelle Verschiebung hin zu höheren Schulformen. Besonders deutlich ist der Anstieg des Anteils an Schüler:innen der berufsbildenden höheren Schulen (BHS) in der 9. Schulstufe: In Vorarlberg erhöht sich ihr Anteil von 29,3% (2015/16) auf 34,5% (2024/25). Auch bundesweit zeigt sich ein vergleichbarer Trend. Parallel dazu verlieren die Polytechnischen Schulen (PTS/Poly) deutlich an Bedeutung. In Vorarlberg sinkt ihr Anteil von 25,9% auf 21,3% im betrachteten Zeitraum. Auch österreichweit ist ein Rückgang zu beobachten.

Diese Entwicklung unterstreicht eine wachsende Orientierung der Jugendlichen zu höheren Bildungsabschlüssen und zeigt einen strukturellen Wandel im Bildungswahlverhalten. Für die Lehrlingsausbildung bedeutet dies, dass der direkte Übergang in die duale Ausbildung nach der 9. Schulstufe zunehmend an Relevanz verliert, weil mehr Jugendliche den vollzeitschulischen Weg fortsetzen. Auffällig ist dabei, dass Vorarlberg dem österreichweiten Muster grundsätzlich folgt, jedoch weiterhin höhere PTS-Anteile und etwas geringere AHS- und BHS-Anteile aufweist. Dadurch ergibt sich regional eine weniger zugespitzte Situation, wenngleich auch hier der Trend klar in Richtung weiterführender Schulen zeigt. Die duale Ausbildung steht damit zunehmend vor der Aufgabe, ihre Attraktivität gegenüber schulischen Bildungswegen zu stärken.

Grafik 3-1 Verteilung der Schüler:innen in der 9. Schulstufe im Zeitverlauf – Österreich

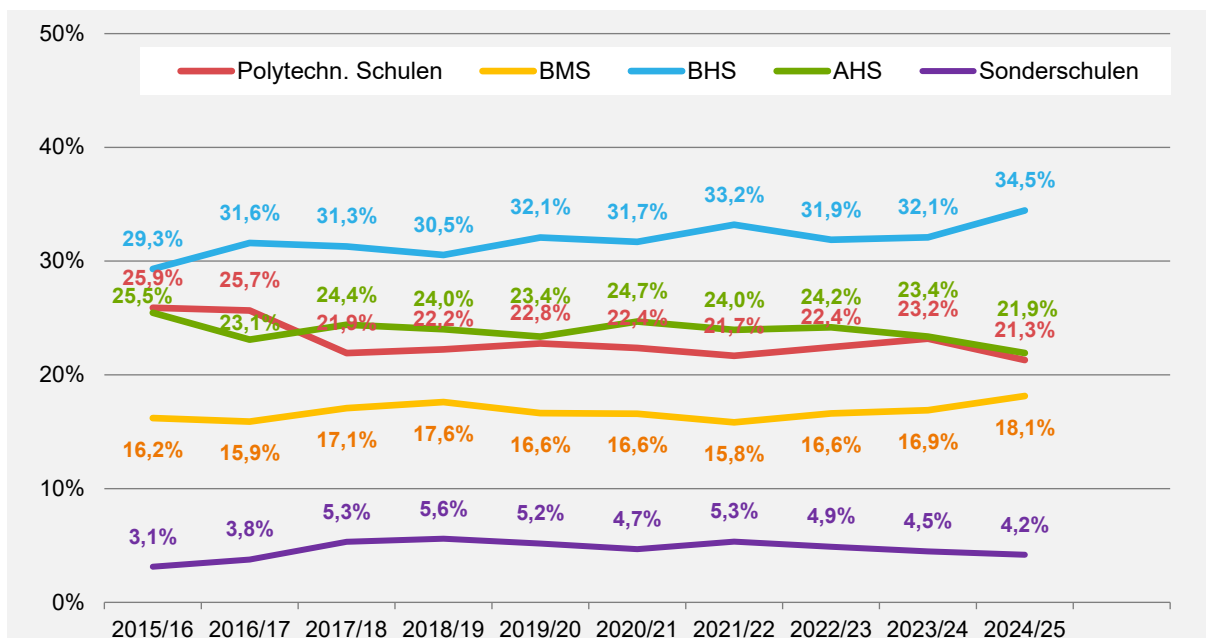
Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

Sonderschulen inkl. Schüler:innen, die nach dem Lehrplan der Sonderschule in anderen Schulen unterrichtet werden.

Grafik 3-2 Verteilung der Schüler:innen in der 9. Schulstufe im Zeitverlauf – Vorarlberg

Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

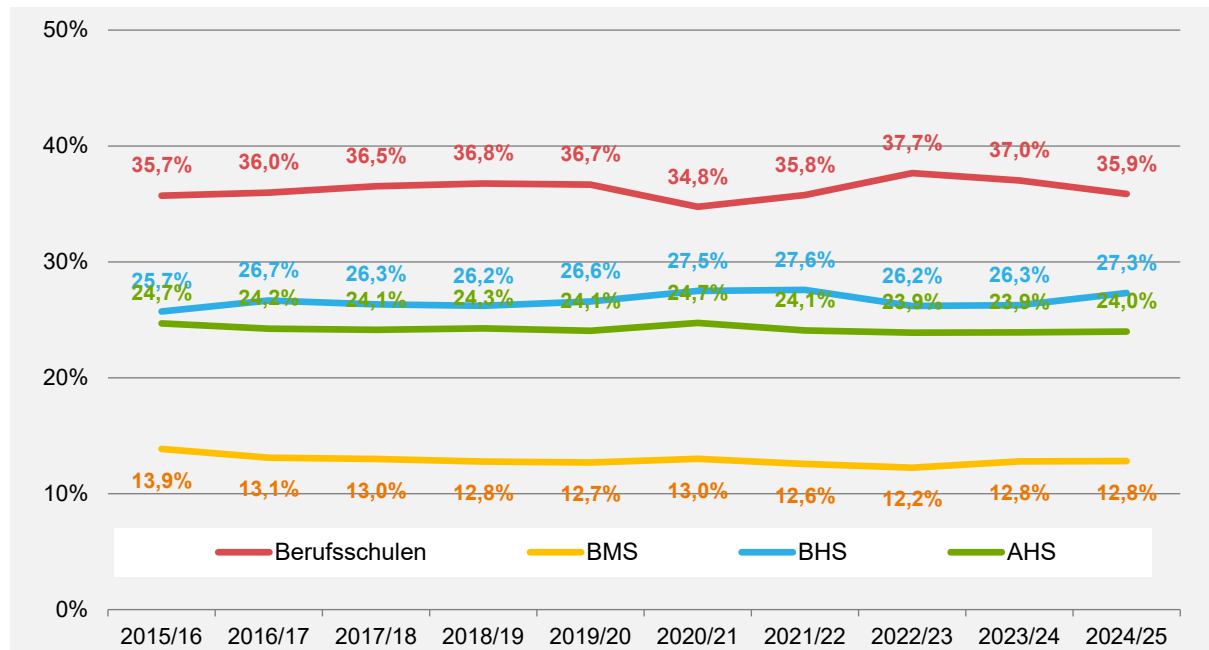
AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

Sonderschulen inkl. Schüler:innen, die nach dem Lehrplan der Sonderschule in anderen Schulen unterrichtet werden.

Die beiden nachstehenden Grafiken (Grafik 3-3 und Grafik 3-4) zeigen die **Entwicklung der Bildungsströme in der 10. Schulstufe** für Österreich und Vorarlberg im Zeitverlauf. Insgesamt setzt sich der bereits in der 9. Schulstufe erkennbare Trend auch in diesen Zahlen fort: Der Anteil der Schüler:innen in höheren Schulformen – insbesondere in den BHS – steigt bzw. bleibt auf hohem Niveau stabil, während die AHS-Anteile weitgehend konstant verlaufen. Die BMS weisen über die Jahre hinweg stabile, jedoch vergleichsweise geringe Anteile auf. Die Berufsschulen stellen zwar weiterhin einen bedeutenden Bildungsweg dar, zeigen jedoch keine Anzeichen eines nachhaltigen Wachstums.

Vorarlberg folgt diesem österreichweiten Muster, weist jedoch einige regionale Besonderheiten auf. Besonders hervorzuheben ist der deutlich höhere Anteil an Berufsschüler:innen im Vergleich zu Gesamtösterreich, was die traditionell starke Rolle der dualen Ausbildung im Land widerspiegelt. Gleichzeitig steigen auch in Vorarlberg die Anteile der BHS, während die AHS-Anteile unter dem Bundesniveau liegen und nur geringfügige Schwankungen zeigen. Die stabilen bzw. steigenden Anteile der höheren Schulformen weisen insgesamt darauf hin, dass ein erheblicher Teil der Jugendlichen auch über die 9. Schulstufe hinaus im vollschulischen Bildungssystem verbleibt. Damit wird deutlich, dass neben der demografischen Entwicklung auch das anhaltend hohe Interesse an weiterführenden schulischen Bildungswegen die Nachfrage nach Lehrstellen strukturell mitprägt.

Grafik 3-3 Verteilung der Schüler:innen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf – Österreich

Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

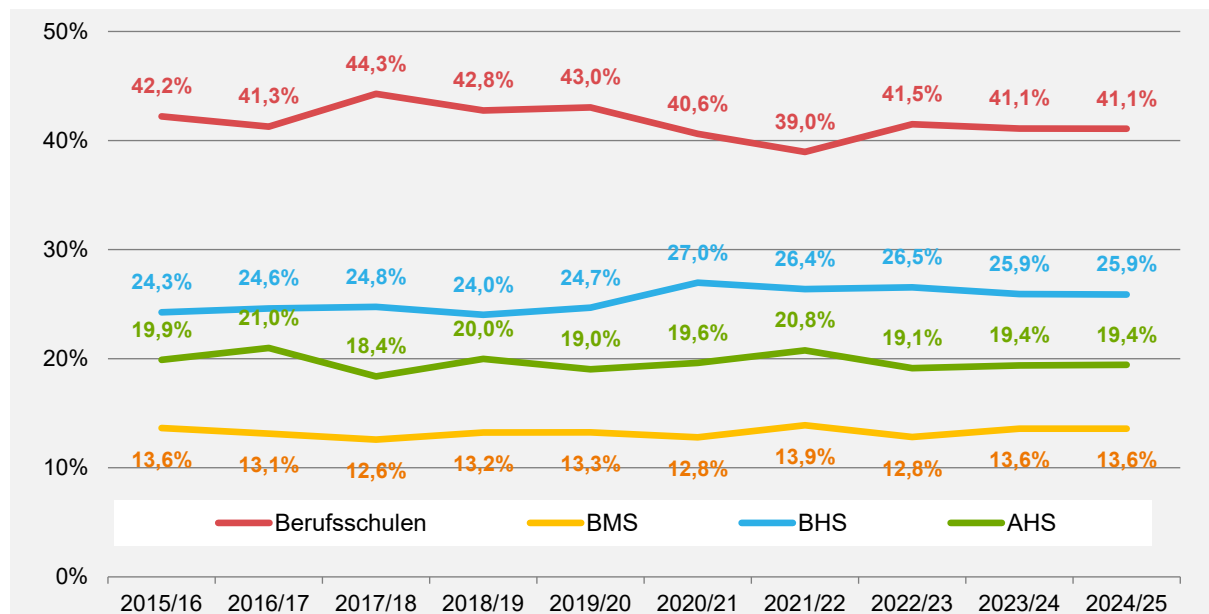
Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

Ohne Bundessportakademien, da diese einer anderen Alterskohorte zugerechnet werden müssen (Mindestalter: 18 Jahre).

Ohne Schulen im Gesundheitswesen, für die eine Aufteilung nach Schulstufen nicht möglich ist (welche aber vielfach ohnehin eine erfolgreiche Absolvierung der 10. Schulstufe voraussetzen).

Grafik 3-4 Verteilung der Schüler:innen in der 10. Schulstufe im Zeitverlauf – Vorarlberg

Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: BMS inkl. sonstige berufsbildende (Statut)Schulen.

AHS inkl. sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen.

BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- u. Sozialpädagogik.

Ohne Bundessportakademien, da diese einer anderen Alterskohorte zugerechnet werden müssen (Mindestalter: 18 Jahre).

Ohne Schulen im Gesundheitswesen, für die eine Aufteilung nach Schulstufen nicht möglich ist (welche aber vielfach ohnehin eine erfolgreiche Absolvierung der 10. Schulstufe voraussetzen).

Neben der Analyse der Bildungsströme und des (Aus-)Bildungswahlverhaltens nach der 9. und 10. Schulstufe werden ergänzend erste arbeitsmarktrelevante Ergebnisse unterschiedlicher Ausbildungswege berücksichtigt. Das Brutto-Monatseinkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss dient dabei als Hinweis dafür, welche arbeitsmarktbezogenen Perspektiven Jugendliche mit ihren Bildungsentscheidungen verbinden können und zeigt als Outcome-Indikator Unterschiede zwischen den Bildungswegen, die für die Bewertung einzelner Ausbildungswege relevant sein können.

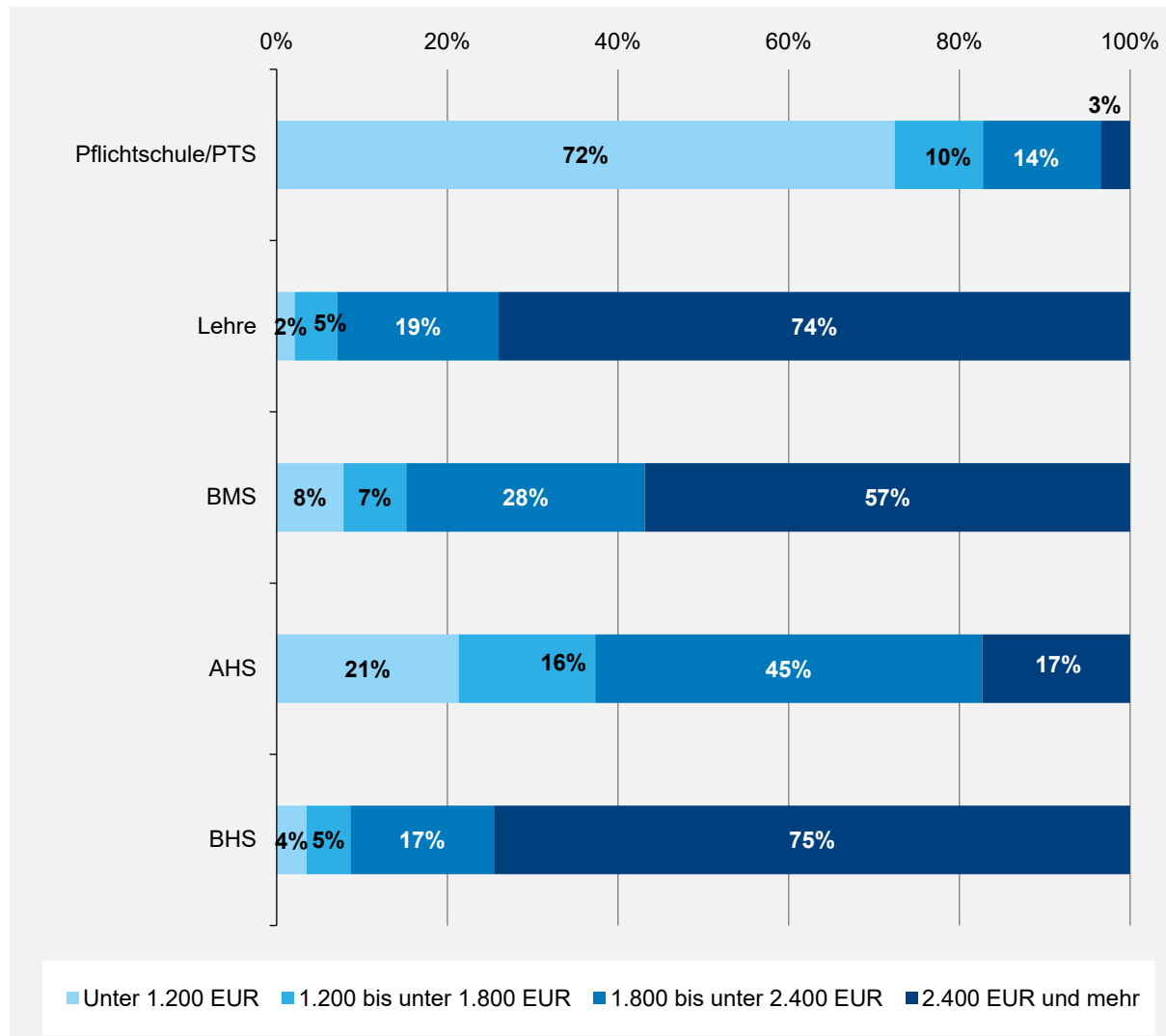
Grafik 3-5 zeigt das inflationsbereinigte **Bruttomonatseinkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss** in Vorarlberg und verdeutlicht eindrücklich die Unterschiede zwischen den Bildungswegen. Besonders hervorzuheben ist, dass **Absolvent:innen einer Lehre zu einem hohen Anteil in den oberen Einkommenskategorien vertreten** sind: 74% erzielen 18 Monate nach Abschluss ein Bruttomonatseinkommen von 2.400 Euro oder mehr. Damit liegt die Lehre auf einem vergleichbaren Niveau wie die BHS (75% in der höchsten Einkommenskategorie) und deutlich über den Anteilen von AHS- (17%) oder BMS-Absolvent:innen (57% in der höchsten Kategorie).

Die Daten machen sichtbar, dass die Lehre bereits relativ früh im Erwerbsverlauf substanzielle Einkommensperspektiven eröffnet. Insbesondere im Vergleich zu allgemeinbildenden Abschlüssen zeigt sich ein klarer arbeitsmarktlicher Vorteil hinsichtlich der Einkommensverteilung in der frühen Erwerbsphase.

Vor diesem Hintergrund erscheint es bemerkenswert, dass die öffentliche Wahrnehmung der Lehre – insbesondere im elterlichen Umfeld – häufig nicht im gleichen Ausmaß mit diesen realen Einkommenspotenzialen korrespondiert. Die empirischen Befunde deuten darauf hin, dass die arbeitsmarktlichen Erträge einer Lehre stärker kommuniziert und in Orientierungsprozessen systematischer berücksichtigt werden könnten.

Grafik 3-5 Bruttomonatseinkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss (inflationsbereinigt*) – Vorarlberg

(Abschlüsse des Ausbildungsjahres 2020/21. Eingeschränkt auf jene Personen, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach dem Bildungsabschluss keine weitere Ausbildung begonnen haben und 18 Monate nach dem Abschluss einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgegangen sind.)



Quelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (im Auftrag von BMASGPK und AMS) + ibw-Berechnungen (Datenabfrage: 24.11.2025; letzte Aktualisierung: 28.1.2025)

Anmerkungen:

Das Einkommen unselbständiger Erwerbstätigkeit errechnet sich aus dem Bruttoverdienst, reduziert um Sonderzahlungen (wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld).

*Um eine Vergleichbarkeit des Einkommens zwischen den Jahren zu bieten, erfolgte eine Gewichtung mittels VPI auf das Jahr 2023.

Prozentuierung (nur) auf Basis jener Personen, die nicht weiter in Ausbildung sind und bereits eine 1. Erwerbstätigkeit gemäß den Definitionskriterien aufzuweisen haben sowie ohne Einkommen „unbekannt“.

Eine Erwerbstätigkeit wird nur dann als 1. Erwerbstätigkeit gezählt, wenn sie zum Stichtag 6 Monate nach dem Abschluss noch aufrecht war (oder erst später begonnen hat) und insgesamt mindestens 3 Monate gedauert hat. „Pflichtschule/PTS“ = Hauptschulen, Neue Mittelschulen, AHS-Unterstufen und Sonderschulen, Polytechnische Schulen (PTS).

„BMS“ = technisch-gewerbliche, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, sozialberufliche sowie land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen (d. h. ohne der Kategorie „Sonstige BMS“, z. B. ohne Gesundheits- und Krankenpflegesschulen oder Meisterprüfungen).

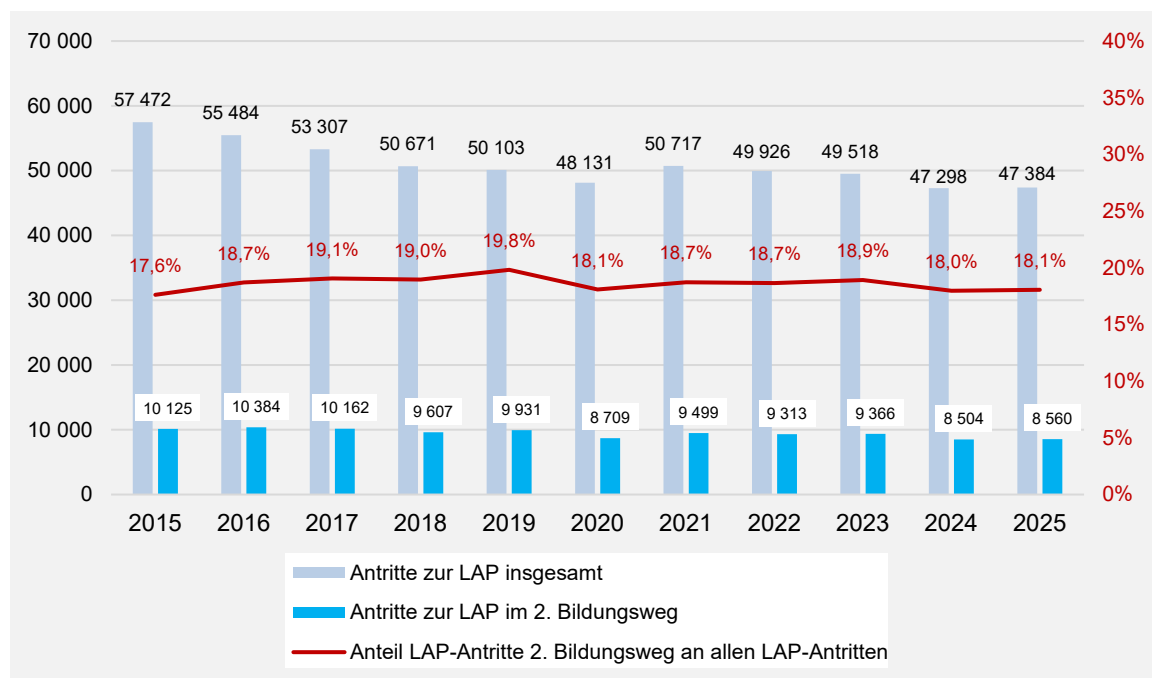
„BHS“ = höhere technische und gewerbliche Lehranstalten, kaufmännische, wirtschaftsberufliche, land- und forstwirtschaftliche sowie pädagogische höhere Schulen (ohne „Sonstige BHS“ (Berufsreifeprüfungen)).

Während das Einkommen erste Hinweise auf die unmittelbaren arbeitsmarktbezogenen Ergebnisse unterschiedlicher Ausbildungswege liefert, gibt ein weiterer Indikator Aufschluss darüber, in welchem Ausmaß Qualifikationen auch über alternative Wege erworben werden. Von besonderer Bedeutung ist dabei der Anteil jener Personen, die ihre Lehrabschlussprüfung über den ‚zweiten Bildungsweg‘ (außerordentliche Lehrabschlussprüfung) absolvieren.

Grafik 3-6 zeigt den **Anteil der Lehrabschlussprüfungsantritte im „zweiten Bildungsweg“** gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG **an allen Lehrabschlussprüfungsantritten in Österreich**. Die Daten verdeutlichen, dass mittlerweile rund ein Fünftel aller Antritte zur Lehrabschlussprüfung nicht über die klassische Lehrlingsausbildung erfolgt, sondern über alternative Zugangswege – insbesondere über die außerordentliche Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (aoLAP).

Damit wird deutlich, dass die Fachkräftequalifizierung im dualen System längst nicht mehr ausschließlich über den traditionellen Weg der regulären Lehre im Jugendalter erfolgt. Ein substantieller Anteil der beruflichen Qualifikationen wird über spätere Einstiege, berufsbegleitende Anlernphasen oder formalisierte Nachqualifizierungen erworben. Die aoLAP stellt somit einen strukturell bedeutsamen Bestandteil der Fachkräftesicherung dar.

Grafik 3-6 Anteil an Lehrabschlussprüfungsantritten im „2. Bildungsweg“ (gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG*) gemessen an den Lehrabschlussprüfungsantritten insgesamt



Quelle: WKO (Lehrabschlussprüfungsstatistik) + ibw-Berechnungen / Lehrlingsausbildung im Überblick 2025

* Anmerkung: § 23 Abs. 5 (lit. a) BAG: „Nach Wahl des Antragstellers hat die nach dem Arbeitsort oder dem Wohnort örtlich zuständige Lehrlingsstelle ausnahmsweise einen Prüfungswerber auch ohne Nachweis der Voraussetzungen gemäß Abs. 1 und Abs. 3 lit. a und b zur Lehrabschlussprüfung zuzulassen, a) wenn dieser das 18. Lebensjahr vollendet hat und glaubhaft macht, dass er auf eine andere Weise die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, beispielsweise durch eine entsprechend lange und einschlägige Anlern­tätigkeit oder sonstige praktische Tätigkeit oder durch den Besuch entsprechenden Kursveranstaltungen erworben hat.“

4 Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolge von Lehrabgänger:innen

Die in den nachfolgenden Unterkapiteln dargestellten Analysen zu **Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Lehrabgänger:innen**¹ der Jahre 2012-2022 in Vorarlberg basieren auf der Verknüpfung von anonymisierten Individualdaten von Lehrlings-, Lehrabschlussprüfungs-, AMS- und Sozialversicherungsstatistik². Die beiden erstgenannten Datenquellen beruhen auf der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich (WKO), die beiden letztgenannten Datenquellen bilden wiederum die Basis der zugrundeliegenden Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) und des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW). Diese Datenverknüpfung erfolgte im Rahmen des ibw-Lehrabsolvent:innenmonitorings 2025.

4.1 Lehrabgänger:innen in Vorarlberg (inkl. Erfolgsquoten)

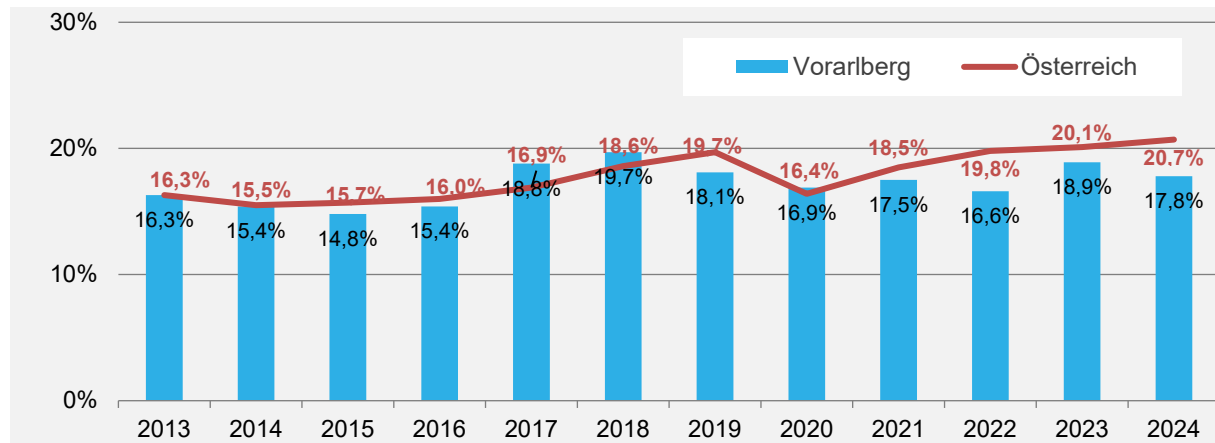
Die **Lehrabbruchquote** stellt einen zentralen Indikator für die Stabilität und den Ausbildungserfolg im dualen System dar: Grafik 4-1 zeigt die Entwicklung des Anteils der Drop-Outs an den Lehrabgänger:innen in Vorarlberg im Vergleich zu Österreich seit 2013. Die Abbruchquote in Vorarlberg bewegt sich im betrachteten Zeitraum überwiegend zwischen rund 15% und 20%. Ein Anstieg ist insbesondere bis 2018 erkennbar (19,7%), danach folgt – parallel zur bundesweiten Entwicklung – ein Rückgang im Jahr 2020. Diese Abnahme ist im Kontext der COVID-19-Pandemie zu interpretieren, die sowohl betriebliche Abläufe als auch Prüfungsmodalitäten und Ausbildungsentscheidungen beeinflusst haben dürfte. In den Folgejahren steigen die Quoten wieder moderat an und bewegen sich zuletzt bei 17-19%.

Im Bundesvergleich liegt Vorarlberg nicht durchgehend unter dem österreichischen Durchschnitt, weist jedoch über weite Strecken ein ähnliches Niveau auf. Im längerfristigen Vergleich weist die Entwicklung auf einen leichten Trend zu höheren Abbruchquoten gegenüber dem Ausgangsniveau der frühen 2010er-Jahre hin.

¹ Lehrabgänger:innen = Lehrabsolvent:innen und Lehrabbrecher:innen (Drop-Outs). Lehrabbrecher:innen werden dabei definiert als Personen, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses ihre Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis Ende des Folgejahres weder eine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt noch einen Folgelehrvertrag aufgenommen haben.

² Vgl. dazu weiterführend auch: Dornmayr, Helmut et. al. (2025): Lehrberufe in Österreich: Berufsbild-Screening 2024. ibw/öibf-Bericht. Wien, 2025.

Dornmayr, Helmut; Lengauer, Birgit; Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Lehrabgänger:innen: LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020. ibw-Forschungsbericht Nr. 214. Wien, 2025.

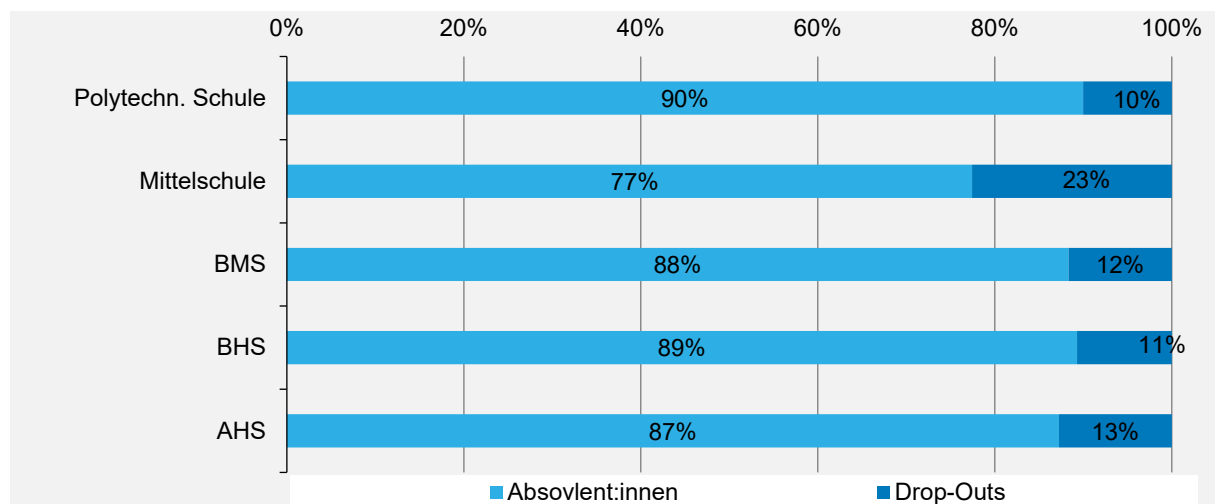
Grafik 4-1 Entwicklung der Abbruchquoten (Anteil der Drop-Outs an den Lehrabgänger:innen) in Vorarlberg

Quelle: WKO

Die nachfolgend dargestellten Daten zeigen einen deutlichen **Zusammenhang zwischen der zuletzt besuchten Schulform** und dem Verlauf bzw. **Erfolg einer Lehrlingsausbildung** der Lehrabgänger:innen in Vorarlberg (vgl. Grafik 4-2):

Die niedrigsten Drop-Out-Raten weisen Jugendliche auf, die zuletzt (vor Eintritt in die Lehre) eine Polytechnische Schule besucht haben (10%). BMS-, BHS- und AHS-Absolvent:innen weisen ähnlich niedrige Abbruchquoten im Bereich von 11% bis 13% auf. Deutlich höher ist der Anteil der Abbrecher:innen hingegen bei Jugendlichen mit zuletzt besuchter Mittelschule (23%) vor Lehreintritt.

Der Besuch einer Polytechnischen Schule – verbunden mit Berufsorientierung und -vorbereitung – reduziert damit das Risiko eines Lehrabbruchs deutlich gegenüber einem direkten Einstieg in die Lehre nach der Mittelschule. Diese Unterschiede sind für die Analyse der Lehrlingssituation in Vorarlberg zentral, da sie die Zahl erfolgreicher Lehrabschlüsse und damit die Fachkräftesicherung wesentlich beeinflussen.

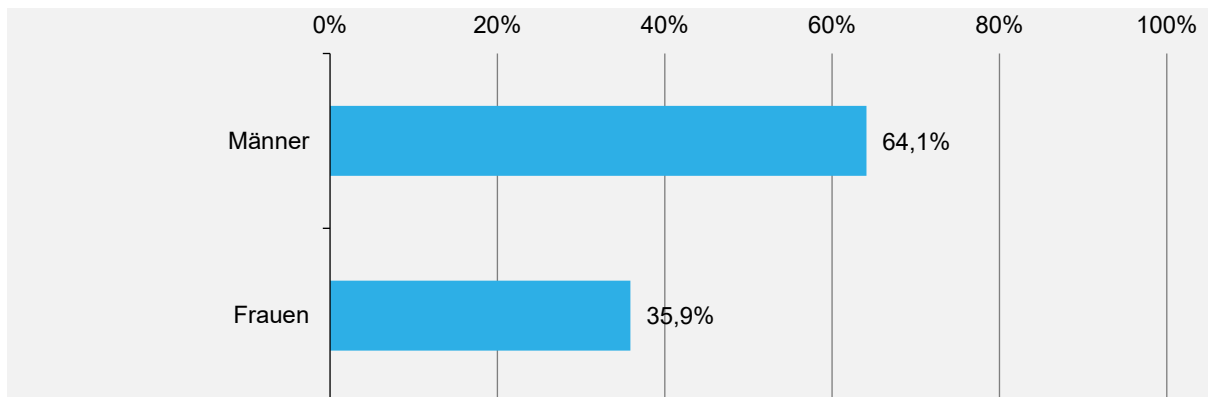
Grafik 4-2 Anteil Lehrabsolvent:innen und Lehrabbrecher:innen nach schulischer Vorbildung in Vorarlberg (2012-2022)

Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Grafik 4-3 und Grafik 4-4 zeigen die **geschlechtsspezifische Struktur der Lehrabgänger:innen in Vorarlberg** (2012-2022). Männer stellen den deutlich größeren Anteil in der Lehre, was die traditionelle Dominanz männlicher Lehrlinge in gewerblich-technischen Berufen widerspiegelt. Frauen sind in der dualen Ausbildung insgesamt deutlich weniger vertreten. Für die Analyse der Lehrlingssituation in Vorarlberg ist diese Erkenntnis dahingehend relevant, da sie auf strukturelle Muster hinweist, die den Fachkräftepool beeinflussen: Die starke Dominanz männlicher Lehrlinge und die vergleichsweise geringe Beteiligung von Frauen führen dazu, dass Potenzial für die Fachkräftesicherung unausgeschöpft bleibt.

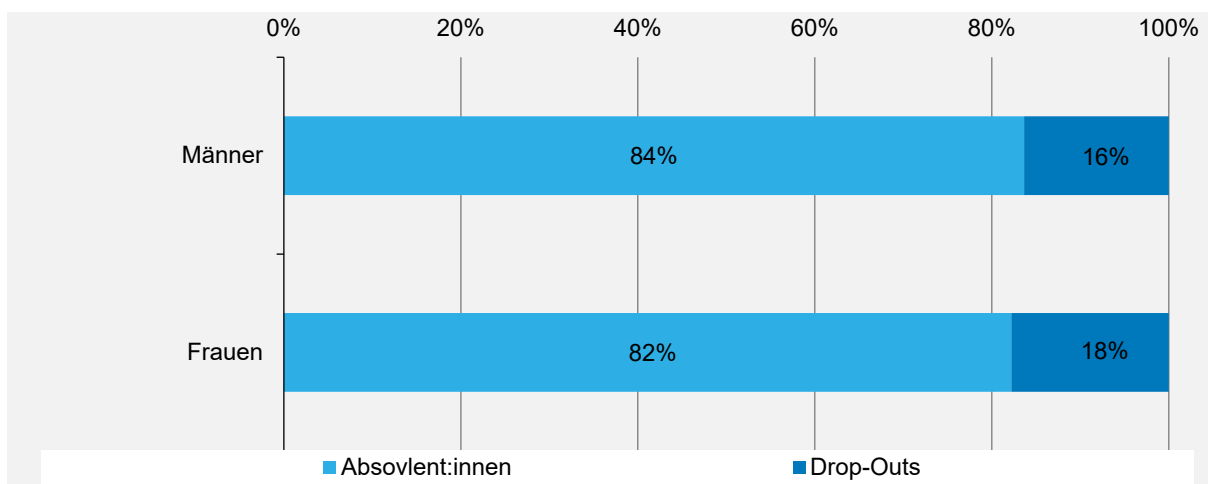
Grafik 4-3 Verteilung der Lehrabgänger:innen nach Geschlecht in Vorarlberg (2012-2022)



Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Grafik 4-4 Anteil Lehrabsolvent:innen und -abbrecher:innen nach Geschlecht in Vorarlberg (2012-2022)



Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)

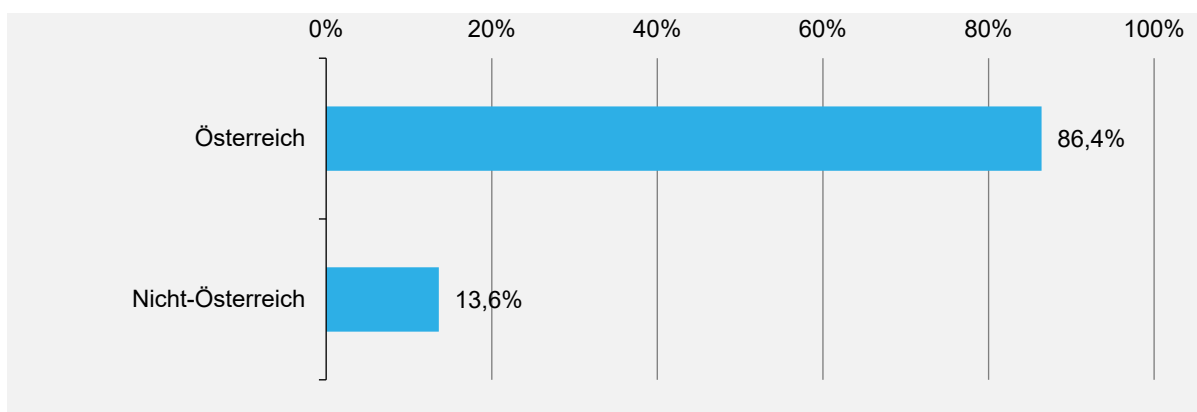
Anmerkungen: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Grafik 4-5 und Grafik 4-6 zeigen die **Verteilung der Lehrabgänger:innen in Vorarlberg nach Staatsbürgerschaft** sowie die **Erfolgsquoten innerhalb dieser Gruppen** für den Zeitraum 2012 bis 2022. In Vorarlberg liegt der Anteil der Lehrlinge mit ausländischer Staatsbürgerschaft in diesem Zeitraum bei 13,6%.

Beim Ausbildungserfolg zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Lehrabgänger:innen mit bzw. ohne österreichischer Staatsbürgerschaft: Die Drop-Out-Quote bei Lehrlingen mit ausländischer Staatsbürgerschaft ist mehr als doppelt so hoch wie bei Lehrlingen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Dies weist auf Herausforderungen für das duale System im Zusammenhang mit der Integration von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft hin, wie etwa sprachliche Dimensionen oder unterschiedliche schulische Ausgangsvoraussetzungen.

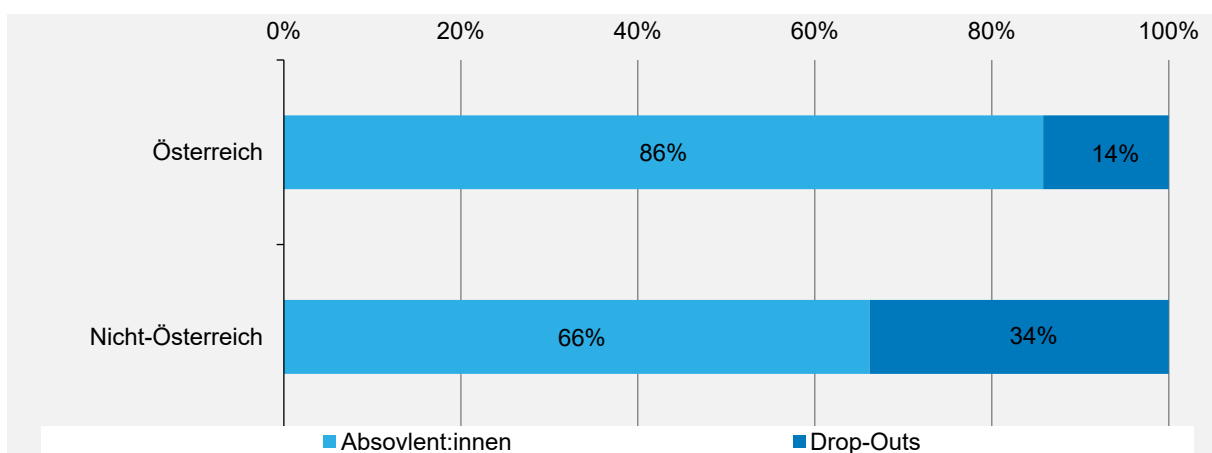
Vor diesem Hintergrund wird klar, dass die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine wichtige Stellschraube für die nachhaltige Fachkräftesicherung darstellt. Maßnahmen, die den Einstieg und den erfolgreichen Abschluss für diese Gruppe erleichtern, können einen wesentlichen Beitrag zur Stabilisierung des dualen Systems leisten.

Grafik 4-5 Verteilung der Lehrabgänger:innen nach Staatsbürgerschaft in Vorarlberg (2012-2022)



Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)
Anmerkungen: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

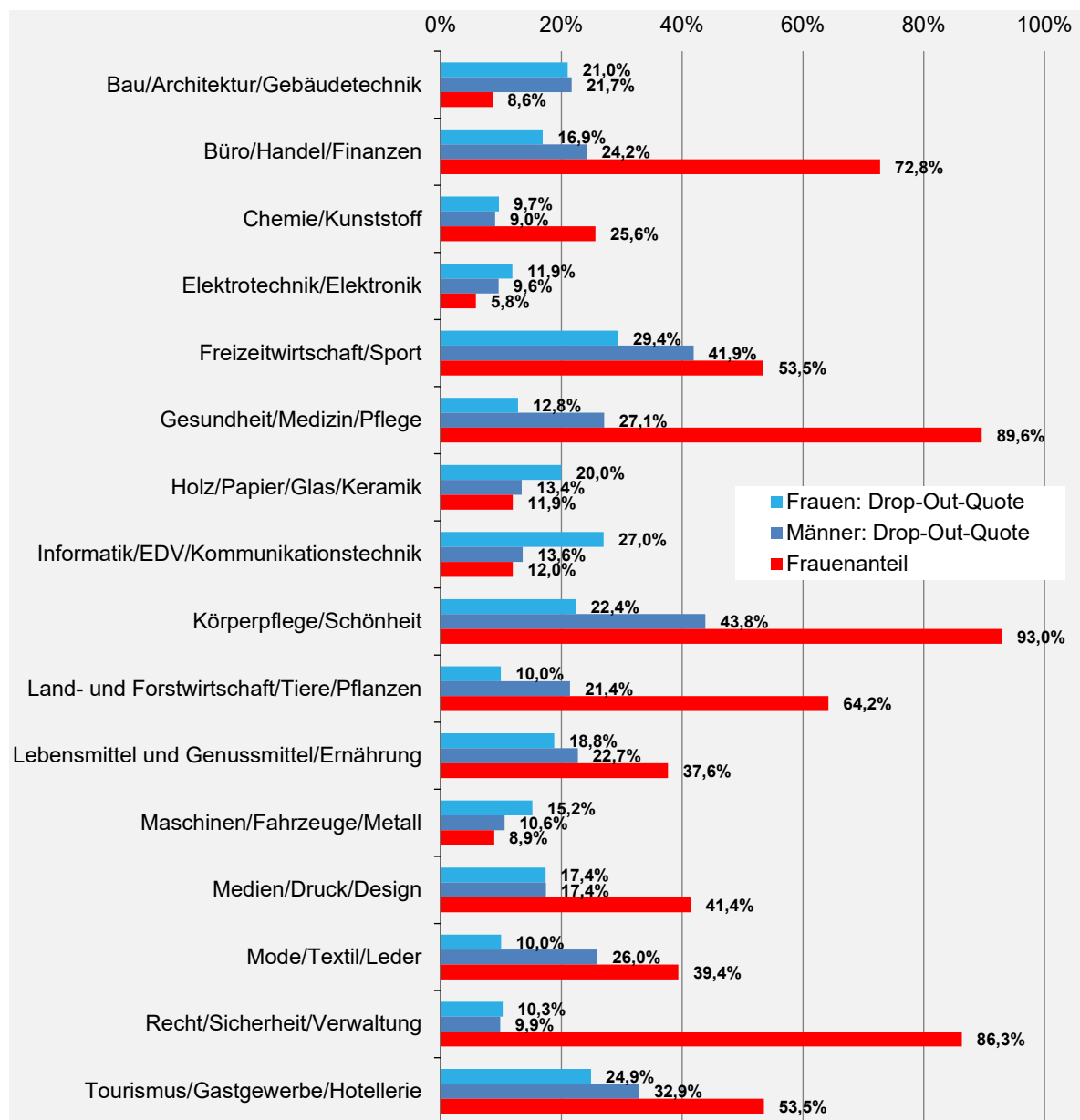
Grafik 4-6 Anteil Lehrabsolvent:innen und -abbrecher:innen nach Staatsbürgerschaft in Vorarlberg (2012-2022)



Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)
Anmerkungen: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Grafik 4-7 zeigt klare **geschlechtsspezifische Muster in den Drop-Out-Quoten nach Lehrberufen** auf: In **männerdominierten Lehrberufen brechen Frauen überdurchschnittlich häufig** ab, während **in frauendominierten Berufen die Drop-Out-Quote bei Männern besonders hoch** ist. Dies deutet auf strukturelle Passungsprobleme in geschlechtsuntypischen Ausbildungsumfeldern hin. Zugleich bleibt der Frauenanteil in technischen Lehrberufen im Beobachtungszeitraum 2012-2022 gering, ihre Drop-Out-Quote ist gleichzeitig genau dort vergleichsweise hoch. Umgekehrt erfordern die hohen Abbruchquoten von Männern in Dienstleistungsberufen besondere Aufmerksamkeit. Insgesamt wird deutlich, dass die Stabilität des dualen Systems nicht nur von demografischen Faktoren und dem Wahlverhalten abhängt, sondern auch von der geschlechtssensiblen Ausgestaltung des Ausbildungssystems.

Grafik 4-7 Drop-Out-Quote und Frauenanteil nach Lehrberufsgruppen
(Lehrabgänger:innen 2012-2022, Vorarlberg)



Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung). Die Lehrberufsgruppen „Kultur/Sprache/Gesellschaft“, „Kunsthandwerk“ sowie „Umwelt/Energie/Rohstoffe“ werden aufgrund zu geringer Fallzahlen (n<40) nicht dargestellt.

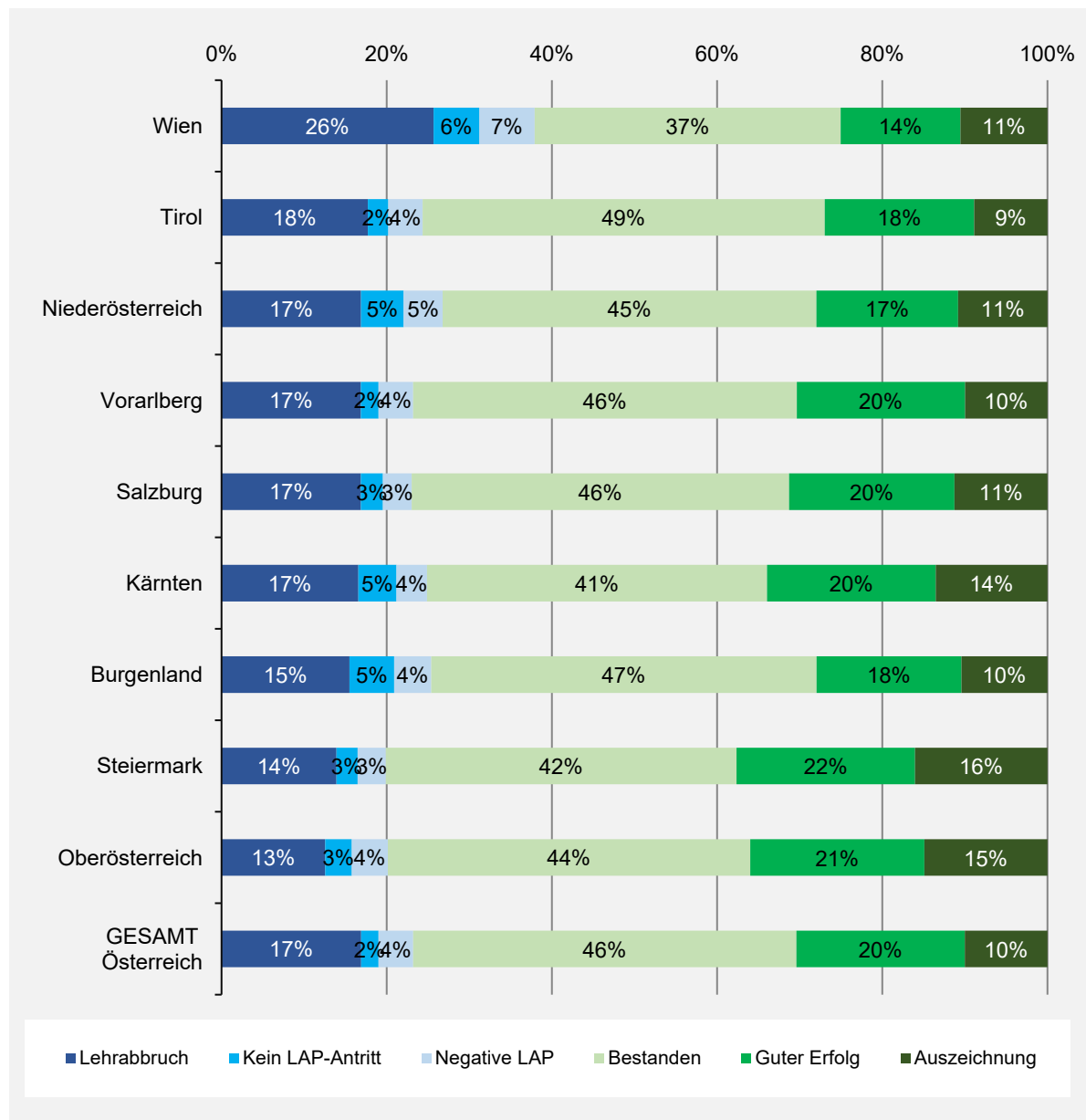
4.2 Ausbildungserfolg der Lehrabgänger:innen in Vorarlberg

Grafik 4-8 zeigt den **Ausbildungserfolg der Lehrabgänger:innen im Bundesländervergleich** für den Zeitraum 2012-2022. Der Ausbildungserfolg der Lehrlinge in Vorarlberg liegt insgesamt auf einem stabilen Niveau und weist in mehreren Bereichen positive Merkmale auf. Mit einer Lehrabbruchquote von 17 Prozent bewegt sich Vorarlberg im Bereich des österreichischen Durchschnitts. Vergleichsweise niedrig (2%) ist der Anteil jener Lehrabgänger:innen, die nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten. Auch die Quote negativer LAP-Ergebnisse ist mit 4% vergleichsweise gering und deutet auf eine erfolgreiche Vorbereitung in den Betrieben und Berufsschulen hin.

Grafik 4-9 zeigt den **Ausbildungserfolg der Lehrabgänger:innen nach Geschlecht** in Vorarlberg für den Zeitraum 2012-2022. Die Ergebnisse verdeutlichen leichte Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Hinblick auf den Ausbildungserfolg. Bei Frauen liegt die Lehrabbruchquote bei 17,8%, bei Männern bei 16,3%. Der Anteil jener, die nicht zur LAP antreten, beträgt bei Frauen 1,7% und bei Männern 2,4 Prozent. Negative LAP-Ergebnisse treten bei Frauen mit 2,8% seltener auf als bei Männern (5,0%) und der Anteil der abgeschlossenen Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung liegt bei Frauen höher (11,0%) als bei Männern (9,4%). Frauen weisen damit einerseits eine etwas höhere Abbruchquote auf, erzielen andererseits aber bei den tatsächlichen Prüfungsantritten überdurchschnittlich gute Ergebnisse. Insgesamt zeigen sich somit nur moderate geschlechtsspezifische Unterschiede im Ausbildungserfolg.

Die Befunde legen insgesamt nahe, dass geschlechtsspezifische Unterschiede weniger im Leistungsniveau als vielmehr in den Verläufen und Rahmenbedingungen der Ausbildung liegen könnten (vgl. dazu auch Grafik 4-7).

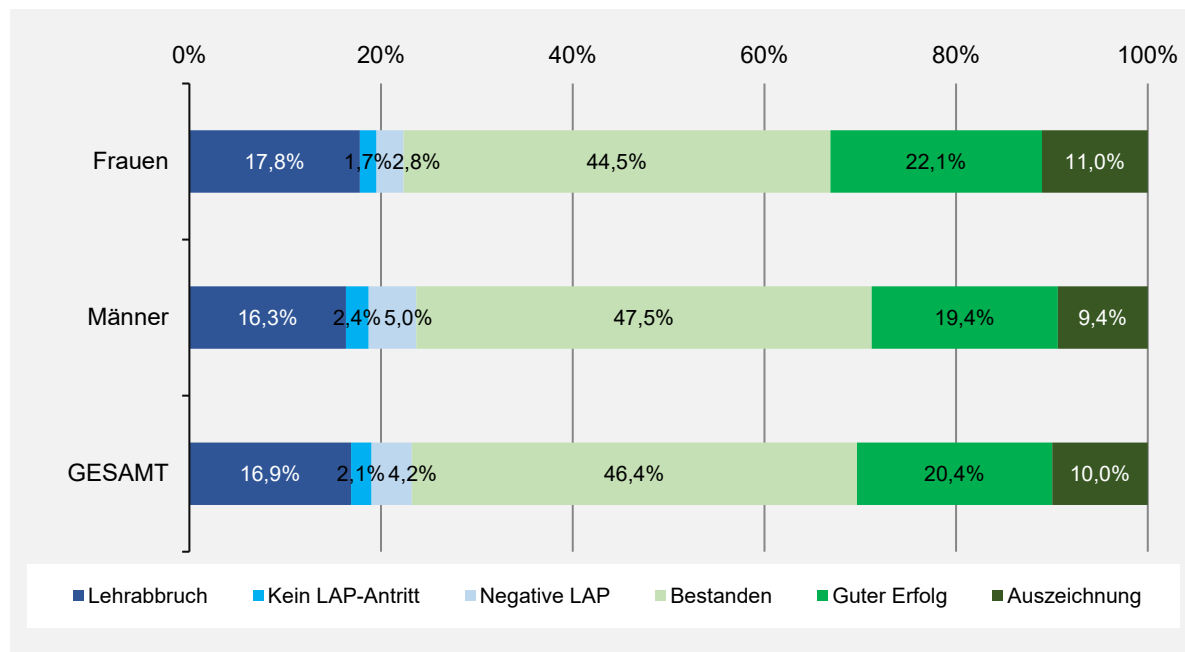
Grafik 4-8 Ausbildungserfolg nach Bundesländern (Standort des Lehrbetriebs)
(Lehrabgänger:innen 2012-2022)



Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Grafik 4-9 Ausbildungserfolg nach Geschlecht in Vorarlberg
(Lehrabgänger:innen 2012-2022)

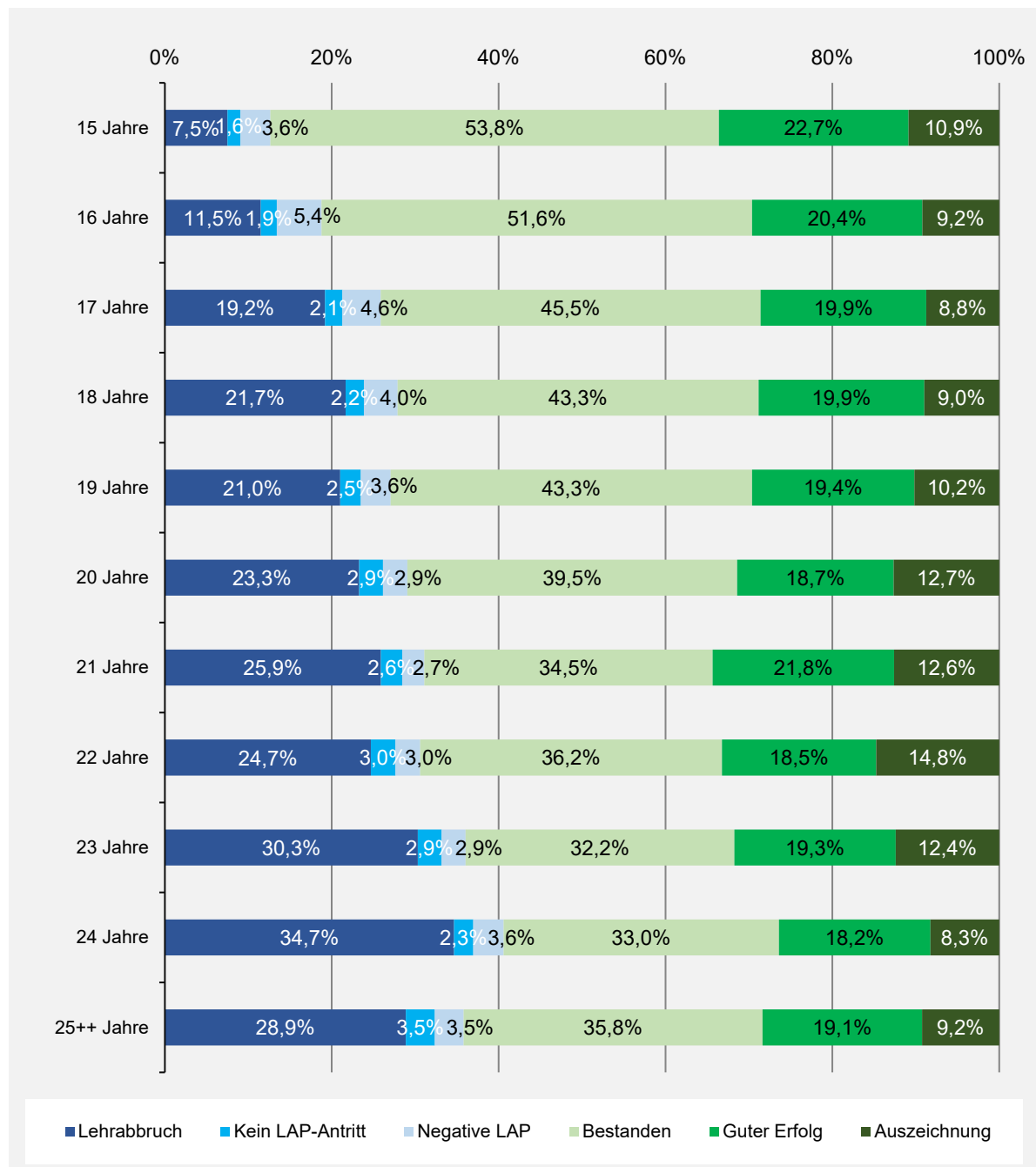


Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)
Anmerkungen: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Die **Analyse des Ausbildungserfolgs nach Alter zu Lehrzeitbeginn in Vorarlberg** (Lehrabgänger:innen 2012-2022) macht einen deutlichen **Zusammenhang zwischen Einstiegsalter in die Lehre und Abschlussquote** sichtbar: Lehrlinge, die ihre Ausbildung im typischen Einstiegsalter von 15 Jahren beginnen, weisen die höchsten Erfolgsquoten bei zugleich vergleichsweise niedrigen Abbruchraten auf. Mit zunehmendem Alter zu Lehrzeitbeginn verändern sich diese Relationen jedoch: Ab einem Einstiegsalter von 18 Jahren steigt die Abbruchquote signifikant an, während die Anteile erfolgreicher Abschlüsse stagnieren oder leicht zurückgehen.

Diese Befunde deuten darauf hin, dass spätere Einstiege in die Lehre im Durchschnitt mit erhöhten Risiken verbunden sind, was unter anderem in Zusammenhang mit heterogeneren Bildungsbiografien, unterschiedlichen schulischen Ausgangsvoraussetzungen, aber auch mit fehlenden (adäquaten) Ausbildungsmodellen für Erwachsene in der Lehre gesehen werden kann (vgl. dazu auch Kapitel 6.4.6).

Grafik 4-10 Ausbildungserfolg nach Alter zu Lehrzeitbeginn in Vorarlberg
(Lehrabgänger:innen 2012-2022)



Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)

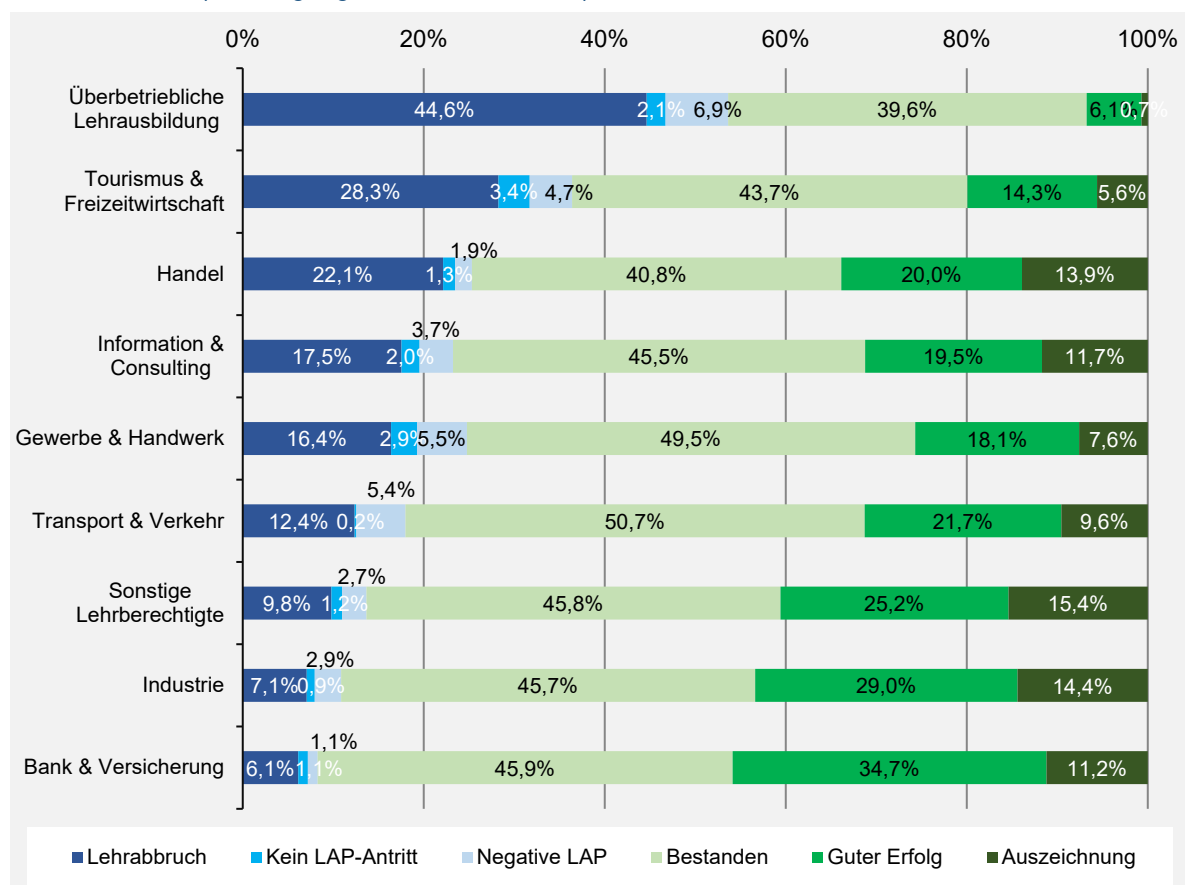
Anmerkungen: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Die Analyse des **Ausbildungserfolgs der Lehrgänger:innen Vorarlbergs nach betrieblichen Merkmalen** zeigt deutliche Unterschiede sowohl zwischen den **Sparten** (vgl. Grafik 4-11) als auch nach **Lehrbetriebsgröße** gemessen an der Zahl der Lehrlinge am Standort (vgl. Grafik 4-12). Zwischen den Sparten bestehen klare Unterschiede in den Abschluss- und Abbruchquoten:

Die überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) verzeichnet dabei die mit Abstand höchsten Abbruchquoten und hebt sich deutlich von anderen Ausbildungsformen ab. Auch die Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft weist im Vergleich zu den meisten übrigen Sparten erhöhte Abbruchquoten auf, liegt jedoch deutlich unter dem Niveau der ÜBA. Demgegenüber erzielen mehrere Sparten – darunter Industrie, Bank & Versicherung sowie Transport & Verkehr – überdurchschnittlich hohe Anteile erfolgreicher Lehrabschlüsse, einschließlich guter und ausgezeichneter Erfolge.

Zwischen der Lehrbetriebsgröße und den Ausbildungsergebnissen der Lehrgänger:innen lassen sich tendenzielle, wenn auch moderate Zusammenhänge erkennen. Kleinbetriebe mit ein bis zwei Lehrlingen verzeichnen etwas höhere Abbruchquoten, während größere Ausbildungsbetriebe – insbesondere Standorte mit 20 oder mehr Lehrlingen – niedrigere Abbruchanteile als auch höhere Anteile an guten und ausgezeichneten Erfolgen aufweisen. Die Unterschiede sind insgesamt moderat, zeigen jedoch eine klare Tendenz zugunsten größerer Ausbildungsstrukturen (vgl. Grafik 4-12).

Grafik 4-11 Ausbildungserfolg nach Sparte (des Lehrbetriebs) in Vorarlberg
(Lehrgänger:innen 2012-2022)

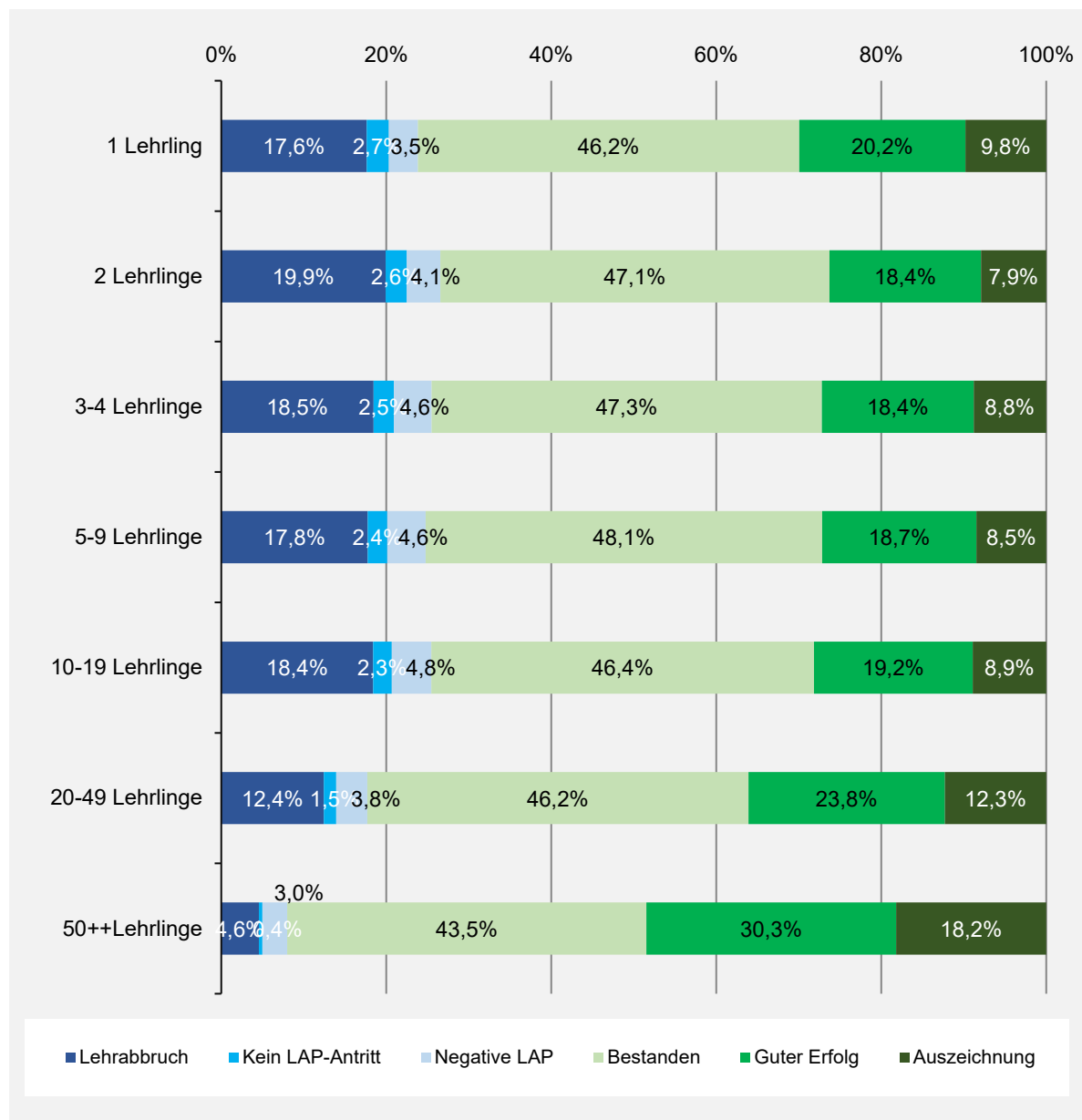


Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

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

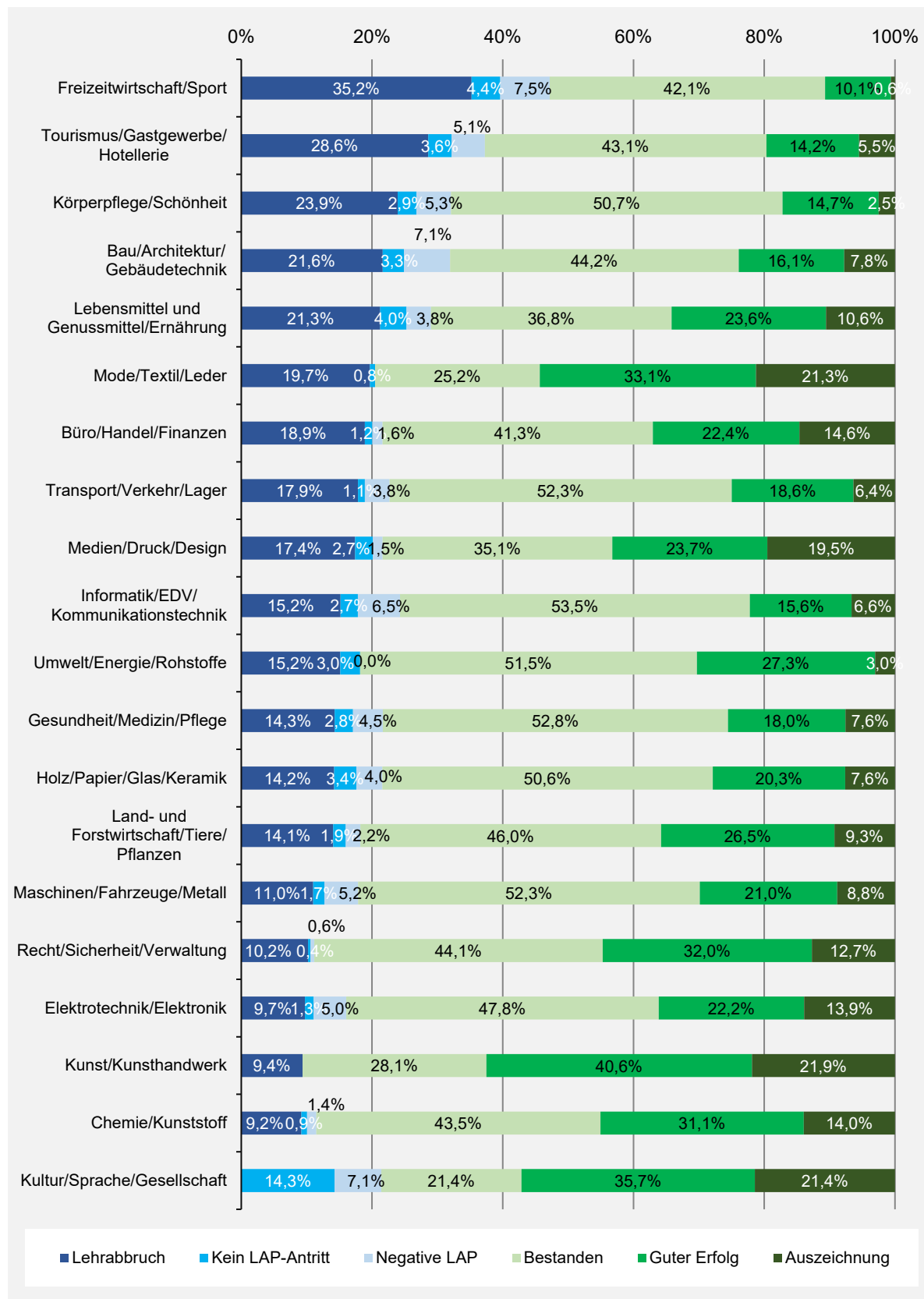
Grafik 4-12 Ausbildungserfolg nach Lehrbetriebsgröße (Zahl der Lehrlinge am Standort) in Vorarlberg
(Lehrabgänger:innen 2012-2022, ohne ÜBA)



Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung). Ohne Überbetriebliche Lehrausbildungen (ÜBA), um „Verzerrungen“/Einflüsse von großen Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen zu vermeiden.

Grafik 4-13 Ausbildungserfolg nach Lehrberufsgruppen in Vorarlberg
(Lehrabgänger:innen 2012-2022)

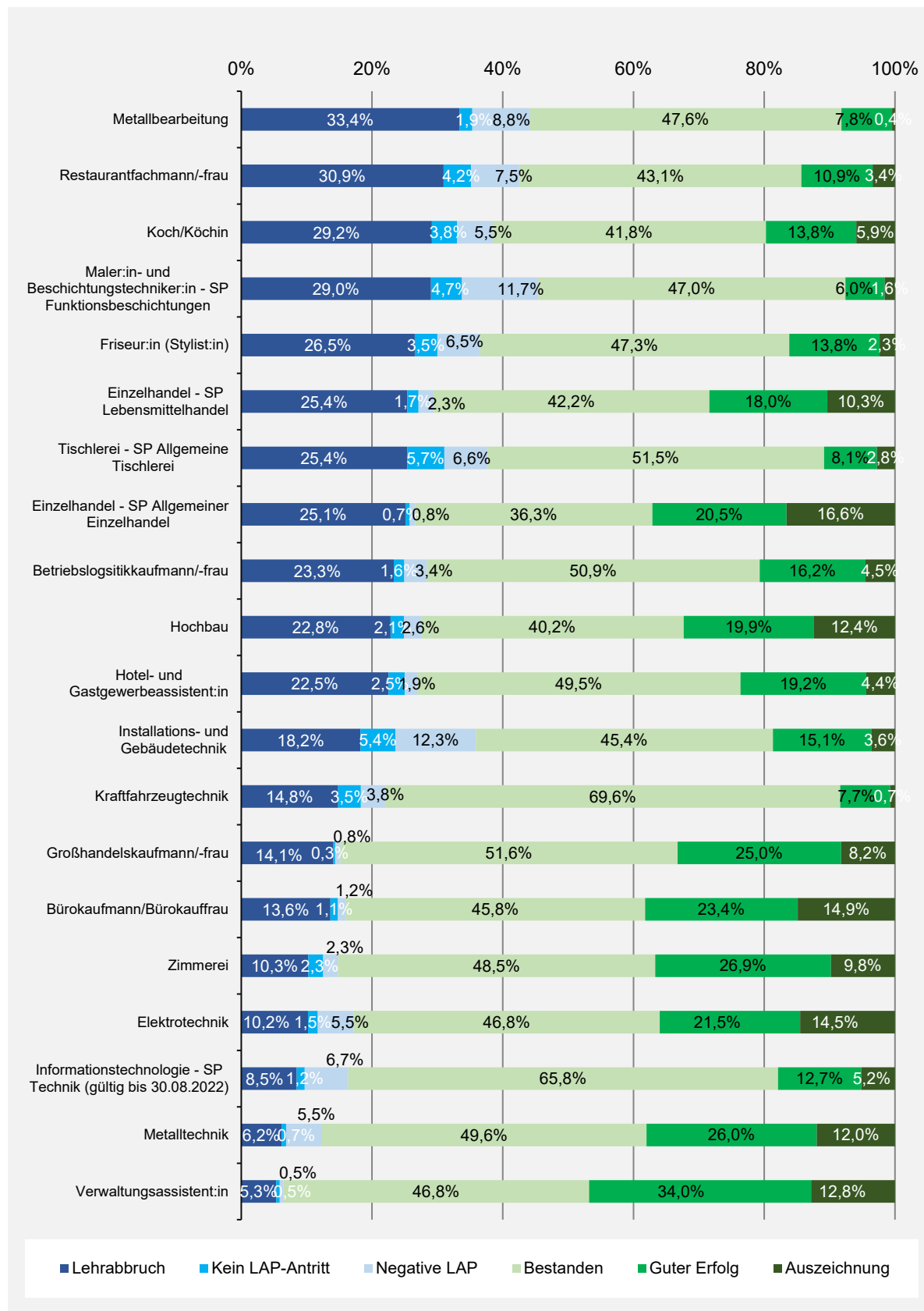


Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)

Anmerkungen: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Die Lehrberufsgruppe „Kultur/Sprache/Gesellschaft“ beinhaltet nur einen einzigen Lehrberuf: „Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent:in“.

Grafik 4-14 Ausbildungserfolg in den 20 größten Lehrberufen in Vorarlberg
(Lehrabgänger:innen 2012-2022)



Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)

Anmerkung: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

4.3 Arbeitsmarkterfolg von Lehrabgänger:innen in Vorarlberg

Die im Rahmen der bisher dargestellten Grafiken des ibw-Lehrabsolvent:innenmonitorings 2025 ausgewerteten (anonymisierten) Individualdaten der Lehrlings- und Lehrabschlussprüfungsstatistik (WKO) wurden nunmehr mit den (selbstverständlich ebenfalls anonymisierten) Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV) und des AMS³ (zusammen als „Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (AMDB)“ bezeichnet) verknüpft, um auch Aussagen zur **Arbeitsmarktintegration bzw. den Berufsverläufen der Lehrabgänger:innen** 2012-2022 tätigen zu können.⁴

Methodische Anmerkungen (Definitionen und Klassifikationen)

Grundlage für die Daten aus der Arbeitsmarktdatenbank von AMS und BMAW ist der sog. „universelle Arbeitsmarktstatus“ basierend auf der Tabelle „mon_uni_status_int“. Als „Arbeitsmarkterfolg“ ist im Rahmen der hier vorliegenden Analyse der Sozialversicherungsstatus gemäß Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) der Lehrabgänger:innen 2012-2022 zu einem bestimmten Zeitpunkt nach dem tatsächlichen Lehrzeitende, welches in der Lehrlingsstatistik der WKO taggenau erfasst wird, definiert.

In der Regel wurde als dieser Untersuchungszeitpunkt der Stichtag 3 Jahre nach dem tatsächlichen Lehrzeitende (Lehrabschluss oder Lehrabgang) gewählt. Dafür sind vor allem zwei Gründe maßgeblich:

- 1.) Zu diesem Zeitpunkt beträgt der Anteil an Lehrabgänger:innen, welche den Zivil- oder Präsenzdienst ableisten, bereits deutlich weniger als 1%, wodurch die Ergebnisse nur mehr minimal durch diesen Sondereffekt „verzerrt“ sind.
- 2.) Zu jedem späteren Zeitpunkt würde die Grundgesamtheit der untersuchten Personen (weiter) sinken, da zum Stichtag der AMDB-Datenabfrage (10.5.2022) noch nicht für alle Lehrabgänger:innen der Jahre 2012-2022 ein Zeitpunkt 3 Jahre nach Lehrzeitende verfügbar ist/war. Von den 383.336 Lehrabgänger:innen der Jahre 2012-2022 (ohne Teilqualifizierung) hatten zum Datenstichtag 10.5.2022 bereits 315.928 Personen einen Erwerbsstatus 3 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang aufzuweisen, d.h. der Abstand zu ihrem Lehrabschluss/-abgang betrug mindestens 3 Jahre.

³ Arbeitsmarktservice Österreich

⁴ Die Verknüpfung der Daten erfolgte anhand der Sozialversicherungsnummer (SV-Nummer) über ein vom AMS regelmäßig damit beauftragtes EDV-Unternehmen. Um jeglichen Missbrauch der Daten von vornherein ausschließen zu können, erhielt das Forschungsinstitut ibw (sowohl von der WKO als auch über die AMDB) nur anonymisierte Daten, die auch keine SV-Nummer enthielten. Das EDV-Unternehmen wiederum erhielt seitens der WKO nur die beiden für die Verknüpfung („Pseudonymisierung“) unbedingt erforderlichen Daten/Variablen: SV-Nummer und Personenkennnummer.

Kennzeichen/Spezifika der Tabelle „mon_uni_status_int“:

Zentraler Verwendungszweck: Verschneidung der Hauptverbandsdaten, Gewerbliche Sozialversicherungs- und Mitversichertendaten mit den AMS-Vormerkzeiten und ausgewählten AMS und BSB (Bundessozialamt) Förderepisoden (Beschäftigungsförderungen). Auswertung auf Ebene der *einzelnen Arbeitsmarktpositionen auf der untersten Ebene*, wie z.B. AA, Arbeiter/Angestellte oder AL, Arbeitslosigkeit gemäß AMS-Vormerkzeiten etc. – ohne Überschneidungen, mit Hierarchie (des AMS-Verbleibs- und Erwerbskarrierenmonitorings).

Datenquelle/n: HV, AMS

Episodenglättung: Ja. „Meldelücken“ bis 7 Tage werden durch den vorhergehenden Status, der keine Meldelücke darstellt, aufgefüllt. Somit werden Episoden mit gleichem Status zu einer Episode zusammengefasst, wenn sie nur durch kurze Versicherungslücken getrennt sind. Unter „kurzen Versicherungslücken“ versteht man in diesem Zusammenhang Episoden vom Status ‚Versicherungslücken (LL)‘, ‚Sonstige Versicherungszeiten (SV)‘, ‚Sonstige gesicherte erwerbsferne Position (SG)‘, ‚Mitversichertes Kind (MK)‘, ‚Mitversicherte:r Partner:in (MP)‘, ‚Sonstige Mitversicherung (MS)‘ und ‚Keine Daten (KD)‘, die maximal 7 Tage dauern. Bei ‚TO‘ = Tod endet die Episode mit dem Stichtag des Episodenbeginns.

Quelle: AMS/BMAFJ (2020): Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) – Tabellenbeschreibung – UNI-Status, Wien.

Hinweis:

Bei (häufig vorkommenden) Überschneidungen (d. h. mehrere Erwerbsstati zu einem bestimmten Zeitpunkt) in den Sozialversicherungs- bzw. AMS-Daten gibt es im Rahmen der Arbeitsmarktdatenbank von AMS und BMAW ein komplexes Regelungs- und Zuordnungsverfahren, mit dem in jedem Einzelfall und zu jedem Zeitpunkt eine hierarchische Reihung (d. h. ein „dominanter“ Arbeitsmarktstatus) definiert werden kann.¹ Auf diesem Konzept einer Hierarchie der Stati und eines daraus resultierenden „dominanten“ Status beruhen auch die im Rahmen der vorliegenden Studie verwendeten Daten, die demzufolge Mehrfachstati (Überschneidungen) zu einem Zeitpunkt ausschließen.

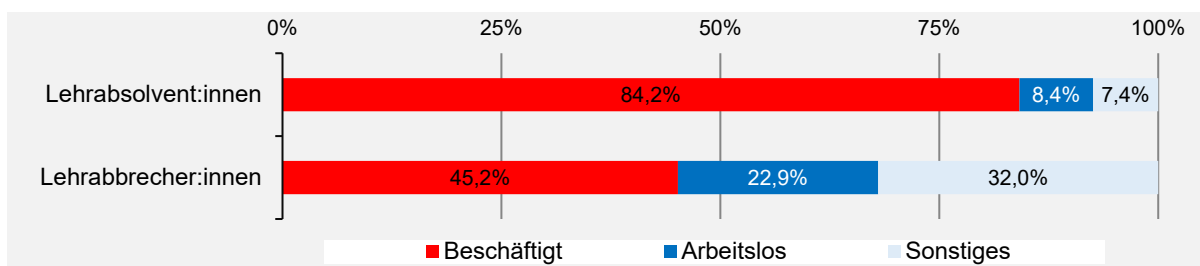
Mit **besonderer Vorsicht** ist bei den nachfolgenden Sozialversicherungs- bzw. AMS-Daten zur Arbeitsmarktintegration übrigens die Kategorie „**Keine Daten**“ zu interpretieren. Dieses Merkmal bedeutet, dass in Österreich keine (Meldung zur) Sozialversicherung besteht. Wie anhand der verschiedenen Ergebnisse sichtbar wird, liegt die Vermutung nahe, dass dieser Umstand überwiegend in einer Beschäftigung und/oder einem Aufenthalt im Ausland begründet sein dürfte (bei nicht-österreichischen Staatsbürger:innen könnte diese/r Beschäftigung/Aufenthalt möglicherweise auch in einem Zusammenhang mit einer Rückkehr in das „Herkunftsland“ (Land der Staatsbürgerschaft) stehen). Diese Vermutungen legen jedenfalls die überproportional hohen Anteile im Bundesland Vorarlberg (starke Verbindung des Arbeitsmarktes mit D + CH), bei Nicht-Österreicher:innen bzw. auch in der besonders (erwerbs-)mobilitätsintensiven Sparte Tourismus nahe.

4.3.1 Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabgang/-abschluss

Drei Jahre nach Lehrabschluss sind österreichweit 84,2% der Lehrabsolvent:innen (selbstständig oder unselbstständig) beschäftigt, während 8,4% arbeitslos und 7,4% in sonstigen Statusgruppen erfasst sind. Lehrabbrecher:innen weisen deutlich schlechtere Arbeitsmarktchancen auf: Nur 45,2% sind drei Jahre nach Lehrabgang erwerbstätig, 22,9% arbeitslos und 32,0% entfallen auf die Kategorie „Sonstiges“ (vgl. Grafik 4-15).

In **Vorarlberg** zeigt sich ein vergleichbares Muster, jedoch mit einer geringeren Beschäftigungsquote der Absolvent:innen (78,1%) und **einem höheren Anteil in „Sonstiges“** (14,3%) (vgl. Grafik 4-16). Die Detailanalyse (Grafik 4-17) verdeutlicht, dass dieser Bereich insbesondere die Unterkategorie „Keine Daten“ umfasst (10,6% bei Absolvent:innen, 25,8% bei Abbrecher:innen), was auf regionale Besonderheiten wie Auslandsaufenthalte hinweist. **Vorarlbergs Lage im Vier-Länder-Eck** (Schweiz, Deutschland, Liechtenstein) **begünstigt solche Mobilitäts Optionen**. Bei Lehrabbrecher:innen in Vorarlberg liegt die Beschäftigung drei Jahre nach Lehrabgang bei 44,5%, während 18,1% arbeitslos sind und 37,4% in die Kategorie „Sonstiges“ fallen. Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse die hohe Relevanz des Lehrabschlusses für den Arbeitsmarkterfolg.

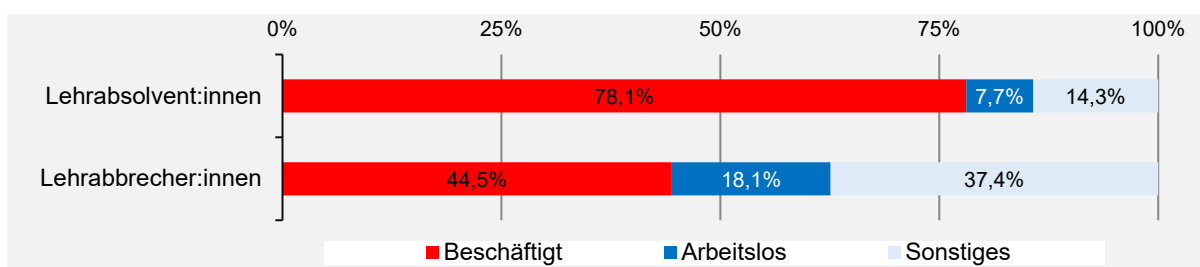
Grafik 4-15 Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabgang/-abschluss in Österreich
(Lehrabgänger:innen 2012-2022)



Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)

Anmerkung: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung). „Sonstiges“= Ausbildung, erwerbsfern, keine Daten.

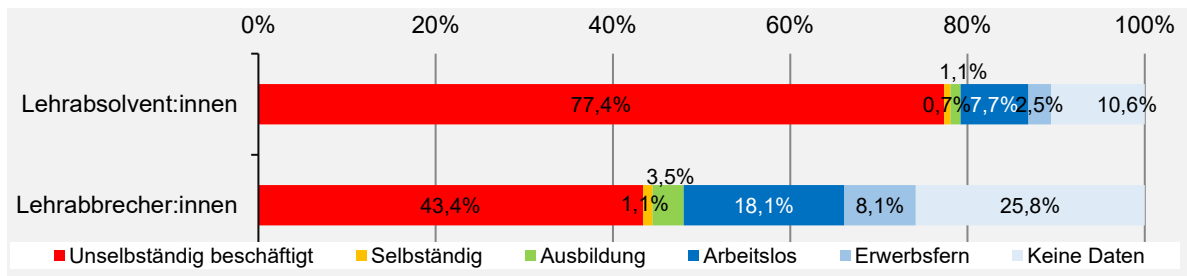
Grafik 4-16 Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabgang/-abschluss in Vorarlberg
(Lehrabgänger:innen 2012-2022)



Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)

Anmerkung: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung). „Sonstiges“= Ausbildung, erwerbsfern, keine Daten.

Grafik 4-17 Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabgang/-abschluss (Detailkategorisierung) in Vorarlberg
(Lehrabgänger:innen 2012-2022)



Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)

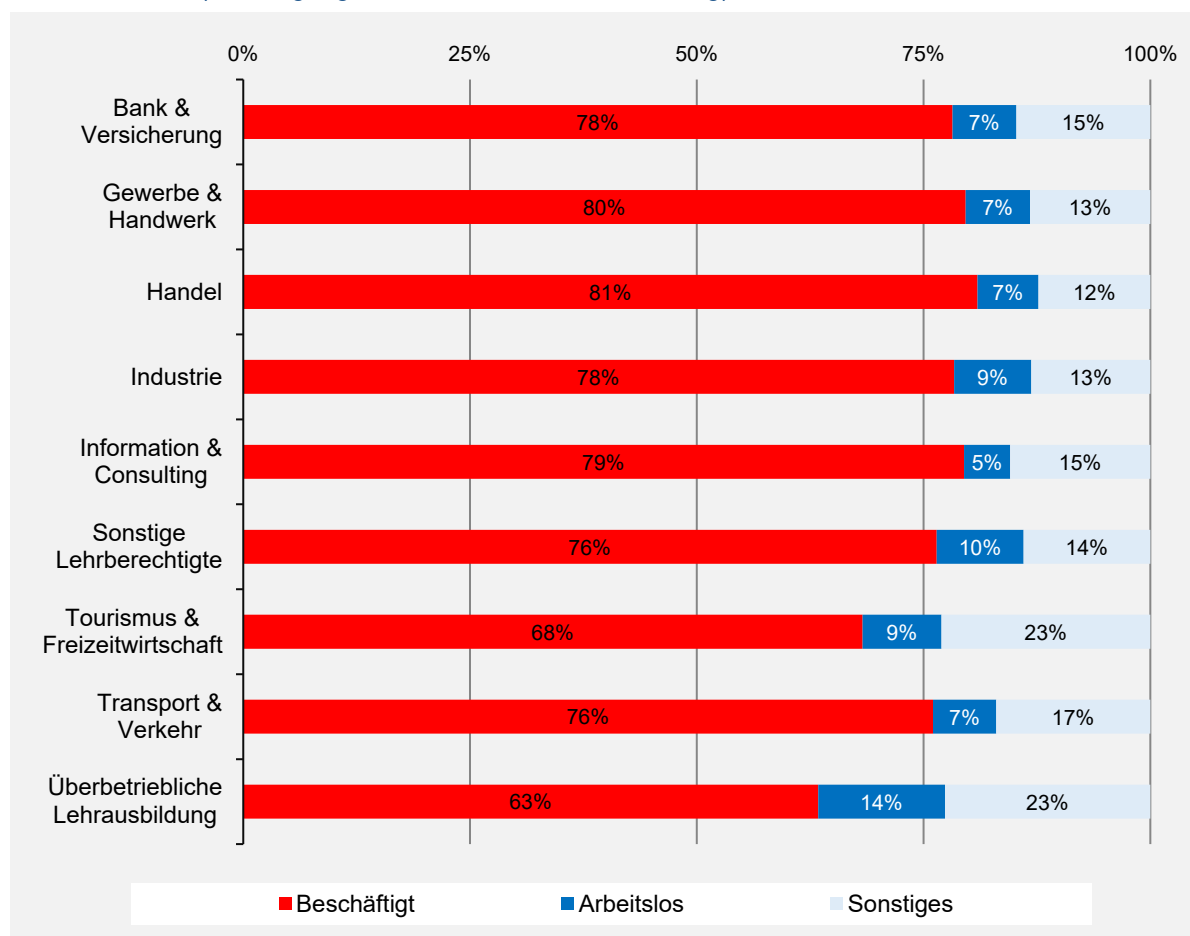
Anmerkung: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung). Erwerbsfern = Bezug eines Übergangsgeldes, Rehabilitationszeit, Kinderbetreuungsgeld / Wochengeld ohne aufrechtes Dienstverhältnis, Erwerbspension/Rente, sonstige Versicherungszeiten (z. B. Witwen-, Waisenpensionen, sonstige Ersatz-, freiwillige Weiterversicherungs-, neutrale Zeiten und Ersatzzeit), sonstige gesicherte erwerbsferne Position (z. B. Sondernotstandshilfe).

Die Analyse des **Arbeitsmarktstatus drei Jahre nach Lehrabschluss in Abhängigkeit von der Sparte** (vgl. Grafik 4-19) zeigt hingegen deutliche Unterschiede. Während die meisten Sparten Beschäftigungsquoten zwischen 76% und 81% aufweisen, liegt der Wert in der Sparte **Tourismus & Freizeitwirtschaft** mit 68% deutlich darunter. Gleichzeitig ist der Anteil „Sonstiges“ mit 23% hier besonders hoch, was auf eine überdurchschnittliche (Auslands-)Mobilität oder saisonale Beschäftigungsformen hinweist. Die Arbeitslosenquote beträgt hier 9% und liegt damit im mittleren Bereich. Diese Ergebnisse sind vor dem Hintergrund der geografischen Lage Vorarlbergs und seiner starken touristischen Prägung zu interpretieren. Die Nähe zu den Nachbarländern sowie die hohe Bedeutung des Tourismus als Wirtschaftsfaktor führen dazu, dass Absolvent:innen dieser Sparte häufiger grenzüberschreitend tätig sind oder saisonale Beschäftigungen annehmen. Dies kann erklären, warum ein erheblicher Teil nicht in der österreichischen Sozialversicherung erfasst ist (und in die Kategorie „Sonstiges“ fallen).

Die überbetriebliche Lehrausbildung weist mit 63% die niedrigste Beschäftigungsquote und die höchste Arbeitslosenquote (14%) drei Jahre nach Lehrabschluss/-abgang auf. Diese Ergebnisse sind jedoch vor dem Hintergrund der spezifischen Zielgruppe der ÜBA zu interpretieren: Sie richtet sich primär an Jugendliche mit erschwerten Ausgangsbedingungen, die trotz Lehrstellenangebots keinen unmittelbaren betrieblichen Ausbildungsplatz finden konnten. Die vergleichsweise schwächeren Arbeitsmarktindikatoren spiegeln daher weniger die Ausbildungsform selbst als vielmehr die besondere Ausgangslage und strukturellen Benachteiligungen dieser Zielgruppe wider.

Grafik 4-18 Arbeitsmarktstatus 3 Jahre nach Lehrabgang/-abschluss in Abhängigkeit von der Sparte

(Lehrabgänger:innen 2012-2022, Vorarlberg)



Quelle: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025 (Datenbasis: WKO + AMDB + ibw-Berechnungen)

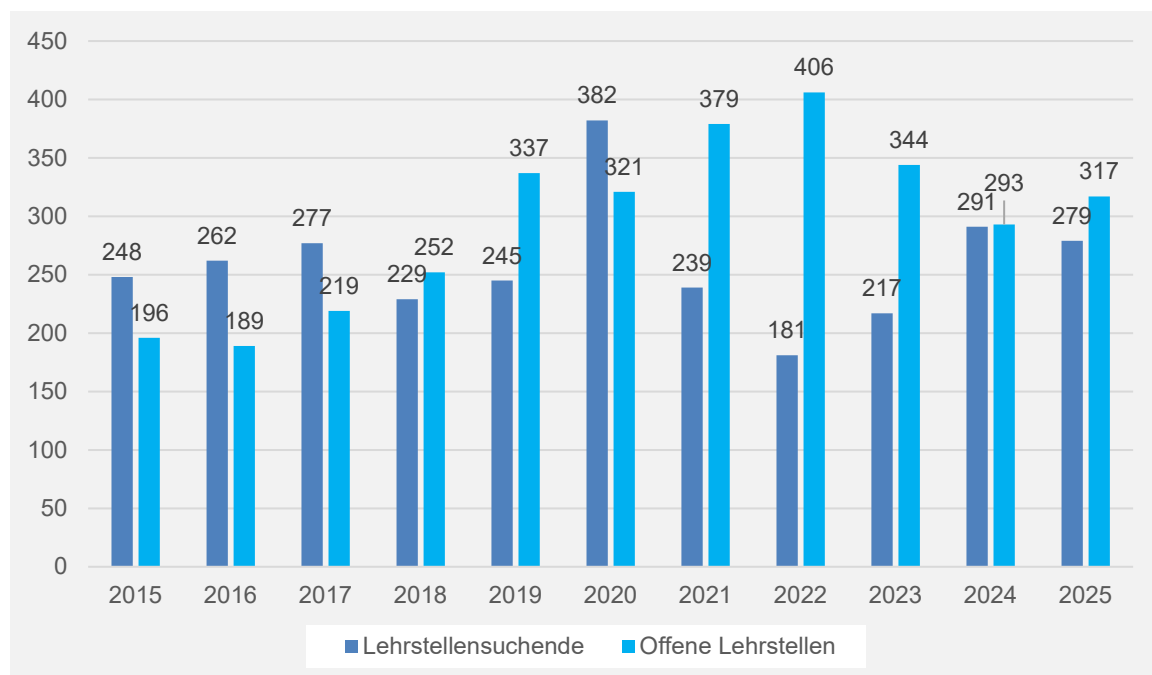
Anmerkung: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

5 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende

Grafik 5-1 zeigt die **Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt** in Vorarlberg im Zeitraum 2015 bis 2025, indem die Anzahl der Lehrstellensuchenden und die offenen Lehrstellen gegenübergestellt werden. Der Lehrstellenmarkt in Vorarlberg hat sich im betrachteten Zeitraum gewandelt und ist seit mehreren Jahren durch ein strukturelles Überangebot an offenen Lehrstellen gegenüber der Zahl der Lehrstellensuchenden gekennzeichnet. Während bis etwa 2018 noch deutlich mehr Lehrstellensuchende als offene Lehrstellen verzeichnet wurden, kehrt sich dieses Verhältnis ab 2019 deutlich um. Spätestens nach dem ersten Corona-Jahr 2020 tritt ein anhaltender Angebotsüberhang an offenen Lehrstellen zutage.

Trotz teils erheblicher jährlicher Schwankungen – insbesondere mit hohen Werten sowohl bei den offenen Lehrstellen als auch bei den Lehrstellensuchenden im Jahr 2020 – bleibt das grundlegende Ungleichgewicht über die Folgejahre bestehen. In den Jahren nach der Pandemie erreicht die Zahl der offenen Lehrstellen mehrfach Höchststände, während die Zahl der Lehrstellensuchenden vor allem 2021-2023 vergleichsweise niedrig bleibt. Erst seit 2024 ist eine Annäherung der beiden Größen erkennbar, wobei die Schere zuletzt (2025) wieder etwas weiter auseinandergeht. Diese Entwicklung des Angebotsüberhangs am Lehrstellenmarkt unterstreicht die zunehmenden Schwierigkeiten der Betriebe, offene Lehrstellen zu besetzen.

Grafik 5-1 Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen in Vorarlberg (Jahresdurchschnitt) im Zeitverlauf



Quelle: BMASK (amis)

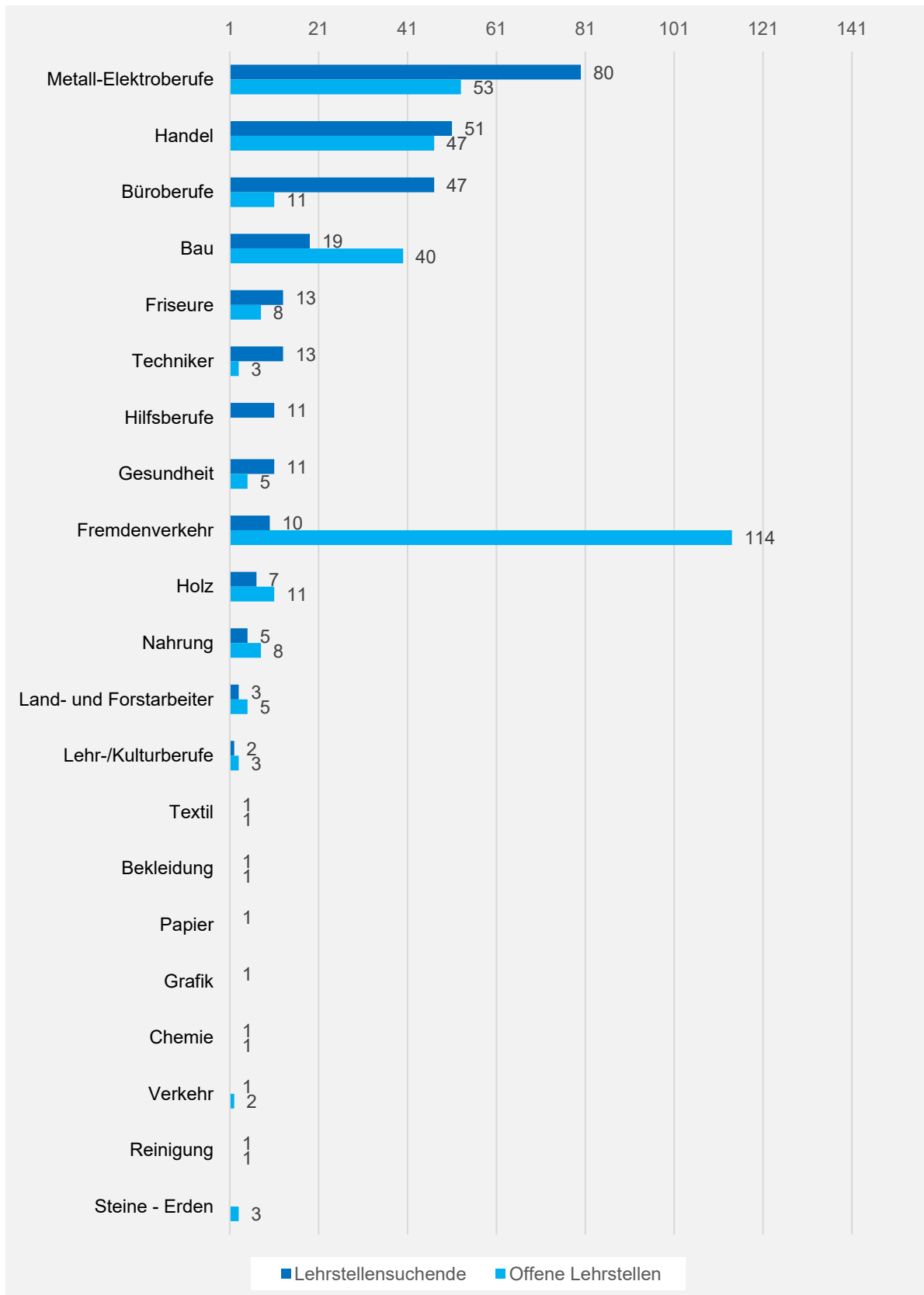
Eine Analyse der **Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen nach Berufsobergruppen** zeigt, dass sich der insgesamt bestehende Angebotsüberhang an offenen Lehrstellen in Vorarlberg stark berufsgruppenspezifisch ausprägt (vgl. Grafik 5-2). Die Passungsprobleme am Lehrstellenmarkt Vorarlbergs konzentrieren sich dabei auf einzelne, für die regionale Wirtschaftsstruktur besonders relevante Bereiche.

Am deutlichsten ist das Missverhältnis im Fremdenverkehr ausgeprägt: 114 offenen Lehrstellen stehen lediglich 10 Lehrstellensuchende gegenüber. Dieser Engpass ist vor dem Hintergrund der starken touristischen Prägung Vorarlbergs, der teilweise saisonalen Beschäftigungsstruktur sowie der grenzüberschreitenden Konkurrenz um Arbeitskräfte zu interpretieren.

Auch im Baugewerbe (40 offene Stellen, 19 Suchende) zeigt sich ein klarer Überhang an Ausbildungsplätzen. Diese Engpässe betreffen zentrale handwerkliche Berufsfelder mit strukturell hohem Fachkräftebedarf. Demgegenüber ist das Verhältnis im Handel (51 offene Stellen, 47 Suchende) weitgehend ausgeglichen.

Auffällig ist jedoch, dass sich das Verhältnis in den großen Berufsobergruppen genau umkehrt: In den Metall- und Elektroberufen sowie in den Büroberufen – also jenen Bereichen, in denen die meisten Lehrlinge ausgebildet werden – gibt es mehr Lehrstellensuchende als offene Lehrstellen.

Für Vorarlberg bedeutet dies, dass die Fachkräftesicherung nicht nur von der Gesamtzahl offener Lehrstellen abhängt, sondern in hohem Maße von der berufsspezifischen Passung zwischen den Interessen der Jugendlichen und dem tatsächlichen Bedarf der Betriebe.

Grafik 5-2 Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende nach Berufsgruppen in Vorarlberg 2025 (Jahresdurchschnittswerte)

Quelle: BMASK (BALIweb)

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen (Jahresdurchschnittswerte).

6 Betriebsbefragung zu Entwicklungsoptionen der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg

6.1 Untersuchungsdesign und Methodik

Kernelement des vorliegenden Forschungsberichts ist eine Online-Befragung von (Lehr-)Betrieben in Vorarlberg. Die Befragung wurde methodisch fundiert in zwei Varianten (Ausbildungsbetriebe/Nicht-Ausbildungsbetriebe) konzipiert. Die Einladung zur Teilnahme an der Befragung erfolgte durch das ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Die dafür erforderlichen E-Mail-Adressen (auf Basis vorhandener E-Mail-Adressen) wurden von der Wirtschaftskammer Österreich unter Einhaltung aller relevanten Datenschutzbestimmungen zur Verfügung gestellt. Die Entwicklung des Fragebogens – basierend auf zuvor geführten qualitativen Interviews mit Expert:innen im Bereich Fachkräftesicherung und Lehrlingsausbildung, die technische Umsetzung der Befragung (inklusive Programmierung der Erhebungsplattform) sowie die anonyme Analyse der erhobenen Daten und die Erstellung des vorliegenden Berichts wurden ebenfalls vom ibw übernommen.

Folgende grundlegende Merkmale und damit einhergehende (methodische) Vorteile bringt die gegenständliche **Online-Befragung** mit sich:

- **Vermeiden von Reihenstellungseffekten durch Item-Rotation:** In Fragebatterien mit mehreren Antwortoptionen erfolgt eine zufällige Anordnung der Items. Dadurch wird vermieden, dass vorrangig höher positionierte Antwortmöglichkeiten gewählt werden, was zu einer erhöhten Validität der erhobenen Daten beiträgt.
- **Ausfüllkontrolle:** Die technische Umsetzung ermöglicht eine systematische Sicherstellung der korrekten und vollständigen Beantwortung der Befragung.
- **Automatisierte Filterführung:** Abhängig von zuvor gegebenen Antworten werden nachfolgende Fragen nur jenen Befragten angezeigt, für die sie inhaltlich relevant sind. Dies reduziert die Befragungsdauer und erhöht die Präzision der erhobenen Daten.
- **Rücklaufkontrolle/Zeitnahe Informationen zur Entwicklung der Befragungsteilnahme** ermöglicht eine Beobachtung der Teilnahmeentwicklung
- **Möglichkeit des Versands von Erinnerungsmails** mit dem Ziel der Rücklauferhöhung

Inhaltlich umfasst die Befragung eine Reihe zentraler Themen- und Untersuchungsfelder, die unterschiedliche Aspekte der Fachkräftesicherung und von Entwicklungsoptionen der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg beleuchten (vgl. dazu auch den Fragebogen im Anhang). Die Befragung gliedert sich in folgende Themenbereiche:

- Herausforderungen und Hürden im Zusammenhang mit der Lehrlingsausbildung
- Rekrutierung von Lehrlingen
- Basis-/Eingangskompetenzen von Lehranfänger:innen bzw. Pflichtschulabgänger:innen
- Berufsorientierung
- Erschließung neuer Zielgruppen für die Lehre
- Unterstützungsbedarfe aus Sicht der Vorarlberger Betriebe

6.2 Grundgesamtheit und Stichprobe

Die Grundgesamtheit der vorliegenden Online-Erhebung umfasste alle Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetriebe in Vorarlberg zum Stichtag 19.01.2026, deren E-Mail-Adressen bekannt waren. Die Befragung wurde im Zeitraum vom 20.01.2026 bis 08.02.2026 durchgeführt (inkl. Versand zweier Erinnerungsschreiben/Reminder).

Die Stichprobe der Erhebung lässt sich hinsichtlich ihrer quantitativen Zusammensetzung wie folgt beschreiben:

Tabelle 6-1 Grundgesamtheit und Stichprobe (Online-Befragung)

Grundgesamtheit und Stichprobe	
Brutto-Grundgesamtheit der Befragung: Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetriebe in Vorarlberg mit bekannter E-Mail-Adresse (Stichtag Abfrage E-Mailadressen: 19.01.2026)	3.654
Netto-Grundgesamtheit der Befragung: Erfolgreich versandte E-Mail-Einladungen an Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetriebe in Vorarlberg mit bekannter E-Mail-Adresse (ohne Fehlermeldungen/Bounces)	3.224
Netto-Stichprobe⁵: Rücklauf ausgefüllte und verwertbare Fragebögen	130
Rücklaufquote (Basis: Netto-Grundgesamtheit und Netto-Stichprobe)	4%
Maximaler Stichprobenfehler (Sicherheitsniveau 95%)	± 8,5%

Quelle: WKO-Daten zur Grundgesamtheit; ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg (n = 130)

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.

Gemäß der beschriebenen Grundgesamtheit und einer Anzahl von n = 130 verwertbaren Fragebögen beläuft sich die Rücklaufquote unter Bezugnahme auf die Netto-Grundgesamtheit auf 4%.

Die Rücklaufquote der Onlinebefragung liegt mit 4% im Bereich dessen, was bei flächendeckenden Vollerhebungen unter betrieblichen Entscheidungsträger:innen erfahrungsgemäß üblich ist. Insbesondere bei breit angelegten Unternehmensbefragungen ohne direkte persönliche Ansprache sind Rücklaufquoten im einstelligen Prozentbereich ein typisches Muster. Entscheidend für die Aussagekraft der Ergebnisse ist dabei vielmehr die Breite der erreichten Stichprobe: Die gegenständliche Befragung deckt Betriebe unterschiedlicher Größenklassen, Sparten, Branchen und Ausbildungsaktivitäten ab und bildet damit ein inhaltlich relevantes Spektrum der Vorarlberger Unternehmenslandschaft ab. Die im Rahmen der Befragung gewonnenen Einschätzungen bieten somit wertvolle Einblicke in Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe aus Sicht der Betriebe und tragen zur Kontextualisierung und Ergänzung der sekundärstatistischen Analysen bei.

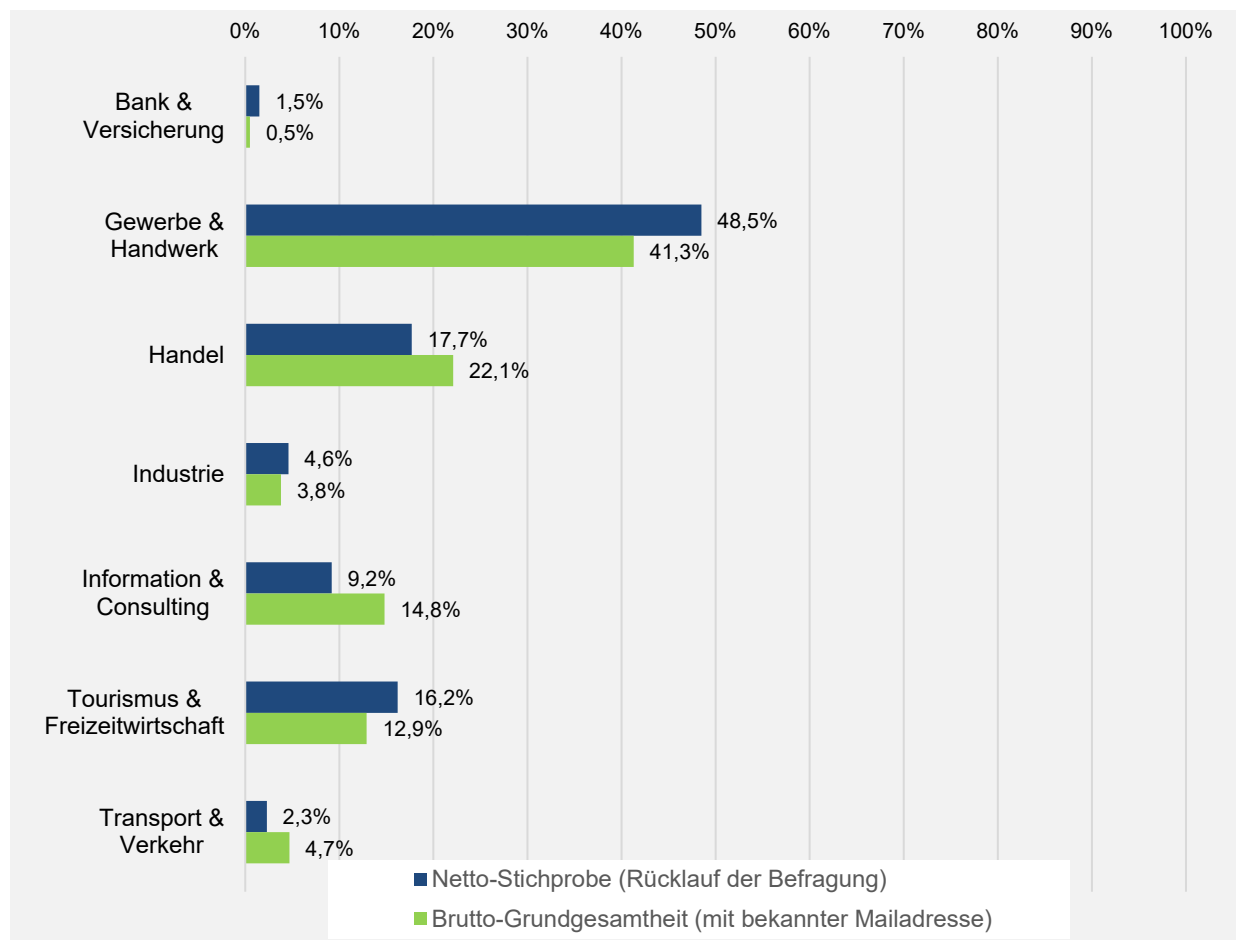
⁵ Insgesamt starteten 157 Personen stellvertretend für einen Betrieb die Online-Befragung. Das Ausschlusskriterium wurde getroffen, jene Fragebögen von Teilnehmenden, die bis Frage 3 („Welche eigenen Initiativen zur Berufsorientierung bieten Sie in Ihrem Betrieb an?“) beantwortet haben, für die Auswertungen heranzuziehen. Dieses Auswahlkriterium stellt sicher, dass die Bezugsgröße, also die Zahl und Zusammensetzung der antwortenden Betriebe über den Fragebogen hinweg weitgehend konstant gehalten wird und die teilnehmenden Befragten durch das Beantworten bis inkl. Frage 3 zum definierten Mindestausmaß bezogen auf die inhaltliche Relevanz beigetragen haben.

6.3 Strukturmerkmale und Charakteristika der befragten Betriebe in Vorarlberg

Die nachfolgend dargestellten Strukturmerkmale und Charakteristika der befragten Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetriebe in Vorarlberg bilden die Grundlage für die Einordnung und Kontextualisierung der im weiteren Verlauf präsentierten Befragungsergebnisse.

Die Verteilung der befragten Betriebe nach Sparte zeigt, dass der Rücklauf der Befragung die Spartenstruktur der Grundgesamtheit insgesamt gut abbildet (vgl. Grafik 6-1). Am stärksten vertreten ist – sowohl in der Netto-Stichprobe als auch in der Grundgesamtheit – die Sparte **Gewerbe & Handwerk**, wenngleich in der Stichprobe etwas überproportional (48,5% gegenüber 41,3%). **Leicht überrepräsentiert ist zudem die Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft**, während **Handel** sowie **Information & Consulting** im Rücklauf etwas unterrepräsentiert sind. Die übrigen Sparten (Industrie, Transport & Verkehr sowie Bank & Versicherung) weichen geringfügig von ihrer Verteilung in der Grundgesamtheit ab. Insgesamt weist die Stichprobe eine hohe strukturelle Nähe zur Grundgesamtheit auf, wodurch die Ergebnisse als gut verallgemeinerbar eingeschätzt werden können.

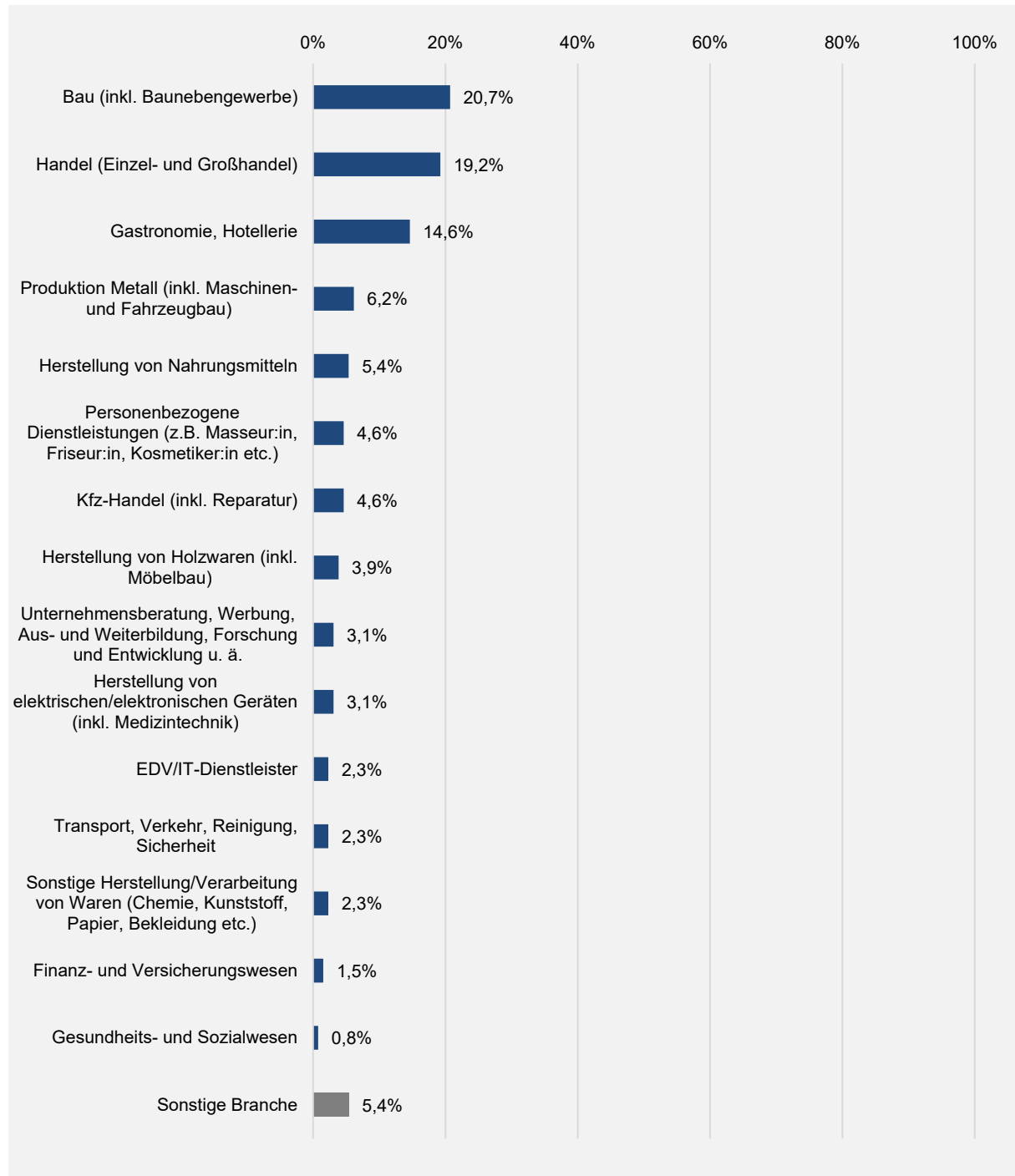
Grafik 6-1 Verteilung der (befragten) Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetriebe Vorarlbergs nach Sparte



Quelle: WKO-Daten zur Grundgesamtheit; ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)
WKO-Inhouse + ibw-Berechnungen

Die Branchenverteilung der befragten Betriebe zeigt, dass der Rücklauf von einigen großen Wirtschaftsbereichen geprägt wird. Besonders stark in der Stichprobe vertreten sind Betriebe aus dem **Bauwesen**, dem **Handel** sowie aus der **Gastronomie und Hotellerie**. Die übrigen teilnehmenden Unternehmen verteilen sich auf eine Vielzahl weiterer, jeweils kleinerer Branchen. Insgesamt ergibt sich damit ein breit gefächertes, jedoch deutlich von einigen zentralen Wirtschaftsbereichen dominiertes Bild der betrieblichen Struktur der Befragten (vgl. Grafik 6-2).

Grafik 6-2 Branchenverteilung der befragten Betriebe Vorarlbergs



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

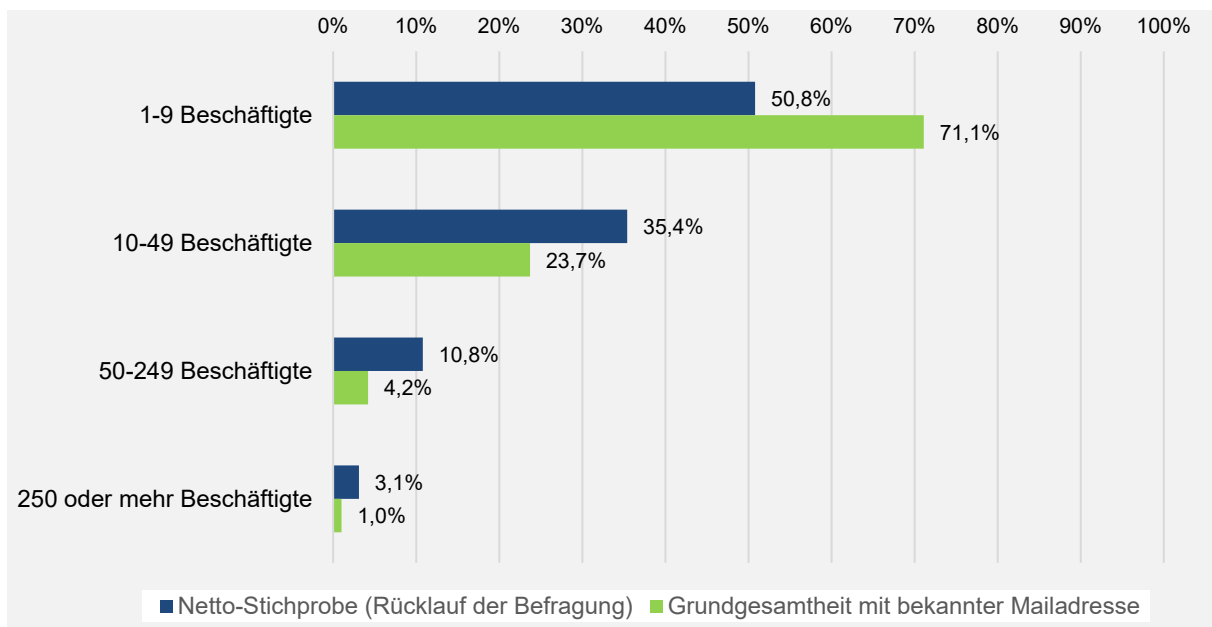
Anmerkung: Im Fragebogen wurden die befragten Betriebe darum gebeten, die am meisten auf ihr Unternehmen zutreffende Branche anzukreuzen.

Nach Betriebsgröße betrachtet sind sowohl die **Grundgesamtheit als auch die Netto-Stichprobe (Rücklauf) stark von Klein- und Kleinstbetrieben geprägt**. Rund die Hälfte der befragten Betriebe verfügt über 1-9 Beschäftigte. Im Vergleich zur Grundgesamtheit ist diese Gruppe der **Betriebe mit 1-9 Beschäftigten** im Rücklauf jedoch deutlich **unterrepräsentiert**, was darauf hindeuten könnte, dass insbesondere in sehr kleinen Betrieben zeitliche Ressourcen für eine Befragungsteilnahme begrenzt sind (vgl. Grafik 6-3).

Mittelgroße Betriebe mit 10-49 Beschäftigten sind im Rücklauf hingegen stärker vertreten als in der Grundgesamtheit. Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten machen sowohl in der Grundgesamtheit (WKV-Mitgliedsbetriebe mit bekannter E-Mail-Adresse) als auch in der Netto-Stichprobe nur einen vergleichsweise geringen Anteil aus – sind aber aufgrund der hohen Beschäftigtenzahlen nicht minder von Relevanz und im Befragungssample ebenfalls leicht überrepräsentiert (vgl. ebd.).

Grafik 6-3 Verteilung der (befragten) Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetriebe Vorarlbergs nach Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)

Beschäftigte inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie Dienstnehmer:innen (aber ohne geringfügig Beschäftigte)



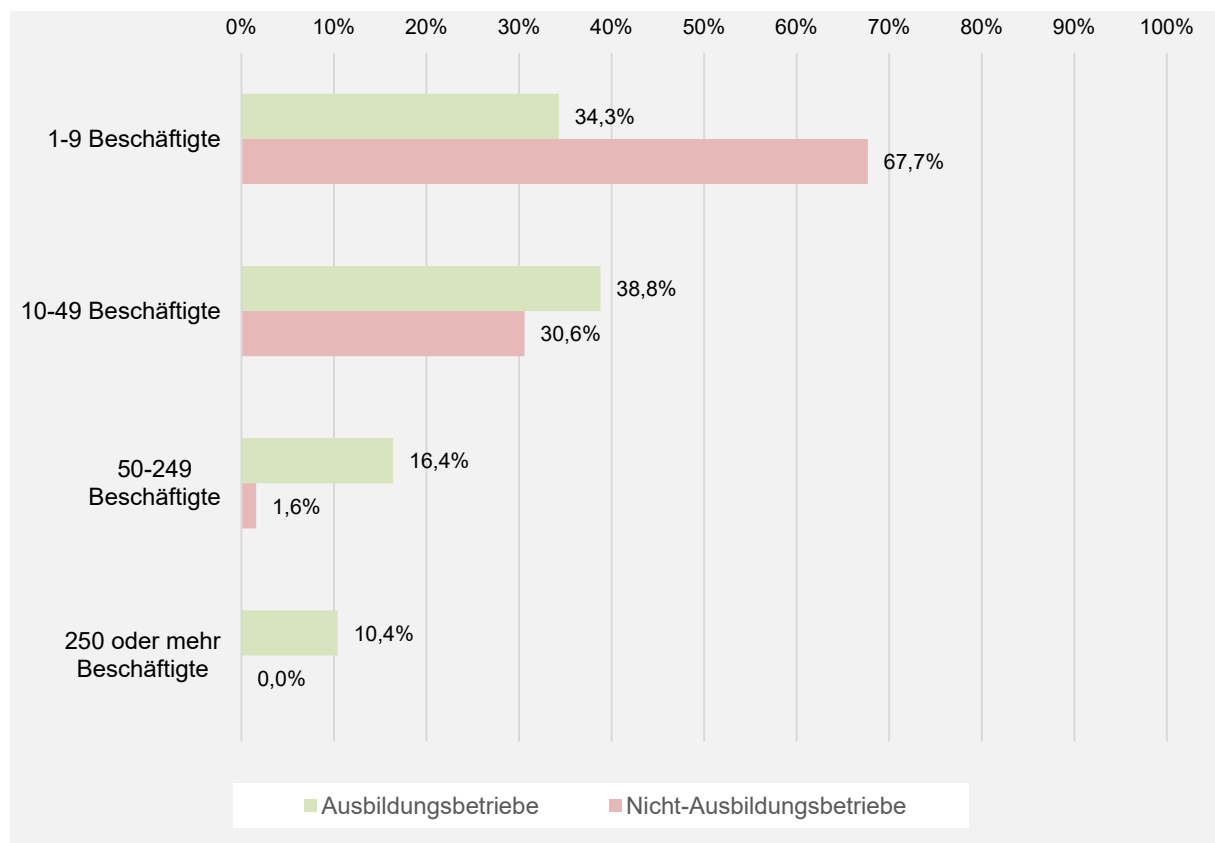
Quelle: WKO-Daten zur Grundgesamtheit; ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)
WKO-Inhouse + ibw-Berechnungen

Die Analyse der Betriebsgrößenstruktur im Befragungssample zeigt deutliche Unterschiede zwischen Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben. Unter den Nicht-Ausbildungsbetrieben des Befragungssamples entfallen 67,7% auf Kleinstbetriebe mit 1-9 Beschäftigten. In der Gruppe der Ausbildungsbetriebe macht diese Größenklasse hingegen einen deutlich geringeren Anteil aus (34,3%). Im Vergleich zu den Nicht-Ausbildungsbetrieben sind **Ausbildungsbetriebe im Sample häufiger in mittleren und größeren Betriebsgrößen vertreten**: 38,8% verfügen über 10-49 Beschäftigte, 16,4% über 50-249 Beschäftigte und 10,4% über 250 oder mehr Beschäftigte. Bei den Nicht-Ausbildungsbetrieben liegt der Anteil der Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten insgesamt nur bei 32,2% und damit deutlich unter jenem der Ausbildungsbetriebe.

Diese Verteilung steht im Einklang mit den österreichweiten Entwicklungen, wonach die **Lehrlingsausbildung zunehmend in mittleren und großen Betrieben konzentriert** ist, während Kleinstbetriebe – trotz ihres hohen Anteils an allen Unternehmen – deutlich seltener als Ausbildungsbetriebe auftreten (vgl. Dornmayr 2025). Die Stichprobe bildet diesen strukturellen Zusammenhang klar ab.

Grafik 6-4 Betriebsgrößenstruktur (Zahl der Beschäftigten) der befragten Betriebe Vorarlbergs getrennt nach Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben (zum Erhebungszeitpunkt)

Beschäftigte inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie Dienstnehmer:innen (aber ohne geringfügig Beschäftigte)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130) WKO-Inhouse + ibw-Berechnungen

Anmerkung: Die konkrete Fragestellung der Erhebung lautete: „Wie viele Mitarbeiter:innen (Voll- und Teilzeit) sind in Ihrem Unternehmen derzeit in Vorarlberg beschäftigt? (Beschäftigte inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie Dienstnehmer:innen (aber ohne geringfügig Beschäftigte))“

6.4 Ergebnisse der Betriebsbefragung zu Entwicklungsoptionen der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg

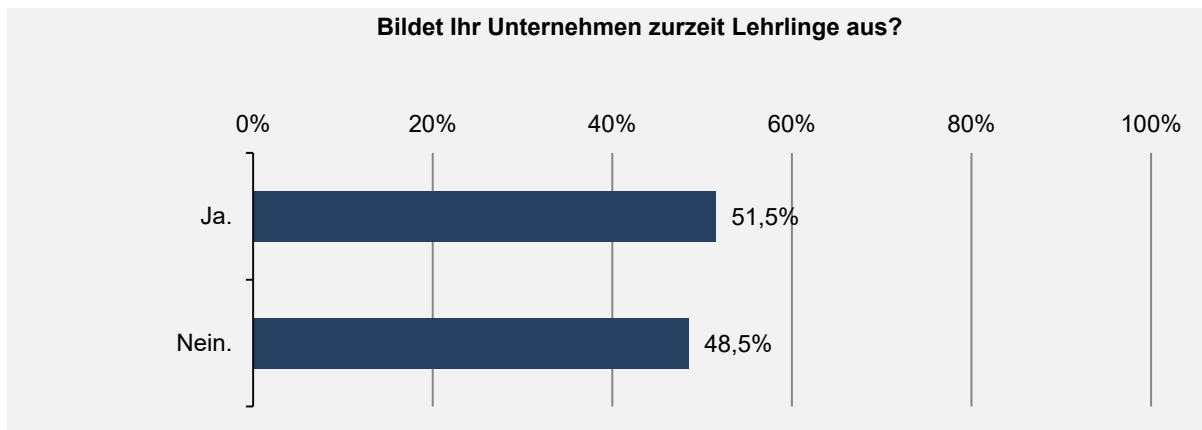
Im Rahmen der gegenständlichen Studie zu Entwicklungsoptionen der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg wurde eine flächendeckende **Onlinebefragung unter Vorarlberger Unternehmen** mit bekannter E-Mail-Adresse⁶ durchgeführt. Die Erhebung richtete sich sowohl an Ausbildungsbetriebe als auch an Nicht-Ausbildungsbetriebe. Ziel war es, systematisch Einschätzungen zu aktuellen Herausforderungen, strukturellen Rahmenbedingungen sowie zu möglichen Entwicklungsoptionen der Lehrlingsausbildung aus betrieblicher Perspektive zu gewinnen.

Die Ergebnisse ergänzen die sekundärstatistischen Analysen um praxisnahe Einblicke in betriebliche Entscheidungslogiken, Belastungssituationen sowie Unterstützungsbedarfe und bilden eine zentrale Grundlage für die Ableitung von Handlungsempfehlungen.

6.4.1 Lehrlingsausbildung in Vorarlberg

Zum Zeitpunkt der Befragung gaben 51,5% der teilnehmenden Betriebe an, aktuell Lehrlinge auszubilden, während 48,5% keine Lehrlinge ausbildeten (vgl. Grafik 6-5). Die Stichprobe bildet somit in nahezu ausgewogener Weise sowohl die Perspektive aktiv ausbildender Betriebe als auch jene von Unternehmen ab, die (derzeit) nicht ausbilden. Dies erlaubt differenzierte Analysen zu Motivlagen, Hemmnissen und potenziellen Aktivierungsstrategien im Bereich der Lehrlingsausbildung.

Grafik 6-5 Bestehende Lehrlingsausbildung im Unternehmen (zum Befragungszeitpunkt)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

Anmerkung: Diese Frage wurde als Pflichtfrage gestellt, da die Beantwortung aller weiteren Fragen vom Vorhandensein einer Lehrlingsausbildung im Betrieb abhängig war.

Unter den ausbildenden Betrieben zeigt sich eine deutliche **Konzentration auf kleine Ausbildungsumfänge** (vgl. Grafik 6-6). 37,3% der an der Befragung teilnehmenden Betriebe bilden zum Befragungszeitpunkt einen Lehrling aus, 31,3% beschäftigen zwei bis vier Lehrlinge, 14,9% bilden fünf bis neun Lehrlinge aus, 4,5% verfügen über zehn bis vierzehn Lehrlinge. Weitere 3,0% beschäftigen 15-19 Lehrlinge und 9,0% der Ausbildungsbetriebe bilden 20 oder mehr Lehrlinge in Vorarlberg aus.

Damit bilden rund zwei Drittel der ausbildenden Betriebe (68,6%) maximal vier Lehrlinge aus. Die Ergebnisse unterstreichen die **kleinteilige Struktur der Lehrlingsausbildung** in Vorarlberg, die stark von kleinen und mittleren Unternehmen getragen wird. Betriebe mit sehr hohen Lehrlingszahlen sind im

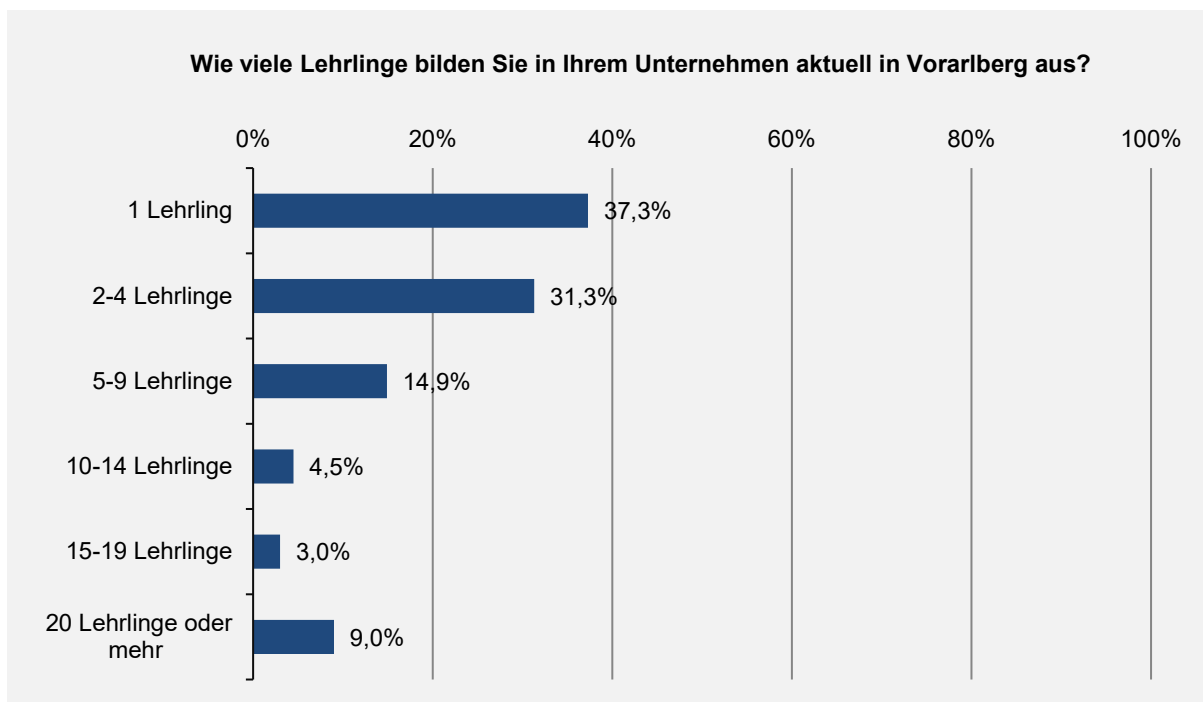
⁶ Die E-Mail-Adressen der Betriebe wurden seitens der WKO Inhouse zur Verfügung gestellt. Der Versand der Befragungseinladung, aller Teilnahmeerinnerungen sowie Feedbackmanagement / Teilnehmer:innenbetreuung erfolgte durch das ibw.

Sample – wie auch österreichweit – eine zahlenmäßig kleine, aber für das Ausbildungssystem strukturell bedeutsame Gruppe.

Diese Verteilung ist für die Interpretation der weiteren Ergebnisse zentral: Viele der in der Befragung thematisierten Herausforderungen – etwa zeitliche Ressourcen, pädagogische Zusatzaufgaben oder administrative Belastungen – sind vor dem Hintergrund zu sehen, dass Ausbildung in Vorarlberg vielfach in kleinen betrieblichen Strukturen stattfindet, in denen Ausbildungsaufgaben parallel zum operativen Geschäft bewältigt werden müssen.

Grafik 6-6 Anzahl der zum Befragungszeitpunkt ausgebildeten Lehrlinge in den befragten Unternehmen Vorarlbergs

(unter jenen n = 67 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

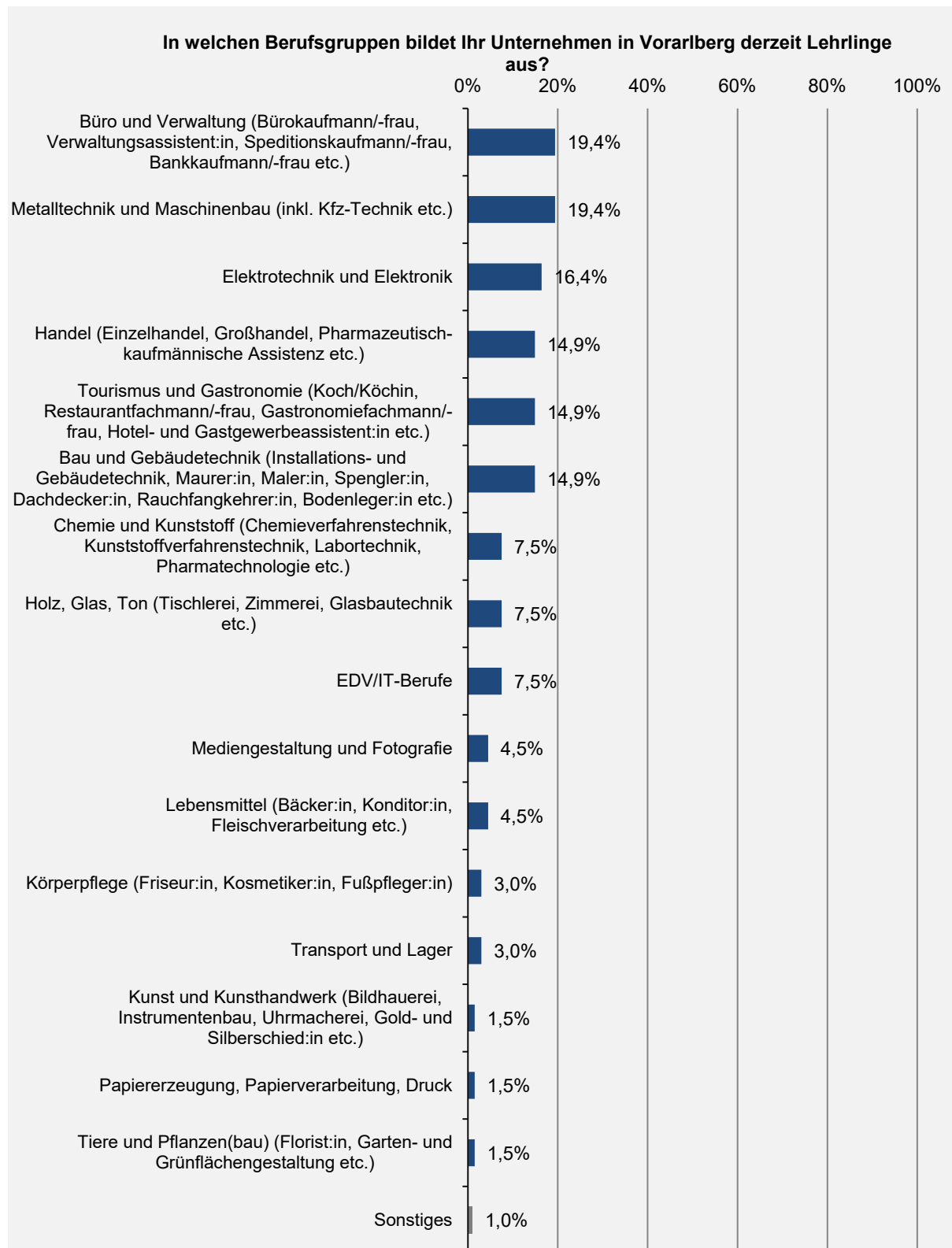
Unter den befragten Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten (n = 67), werden anteilmäßig die meisten Lehrlinge (jeweils 19,4%) in den Bereichen **Büro und Verwaltung** und **Metalltechnik und Maschinenbau** (inkl. Kfz-Technik) (vgl. Grafik 6-7) ausgebildet.

Ebenfalls stark vertreten ist die Lehrberufsgruppe **Elektrotechnik und Elektronik** mit 16,4%. Weitere bedeutende Ausbildungsfelder sind der **Handel, Tourismus und Gastronomie** sowie **Bau und Gebäudetechnik** mit jeweils 14,9%. Mittlere Anteile entfallen auf **Chemie und Kunststoff** sowie auf die Bereiche **Holz, Glas, Ton** und **EDV/IT-Berufe** (jeweils 7,5%).

Geringere Nennungsanteile (jeweils 4,5%) verzeichnen die Lehrberufsgruppen **Mediengestaltung und Fotografie** und **Lebensmittel**. Je 3% des Befragungssamples an ausbildenden Betrieben in Vorarlberg gaben an, in der Lehrberufsgruppe **Körperpflege** sowie **Transport und Lager** auszubilden. Sehr geringe Anteile (je 1,5%) entfallen auf **Kunst und Kunsthandwerk, Papiererzeugung/-verarbeitung** sowie **Tiere und Pflanzenbau**. Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen summieren sich die dargestellten Prozentwerte auf mehr als 100%.

Grafik 6-7 Berufsgruppen der zum Befragungszeitpunkt ausgebildeten Lehrlinge in den Unternehmen in Vorarlberg (Mehrfachnennungen möglich)

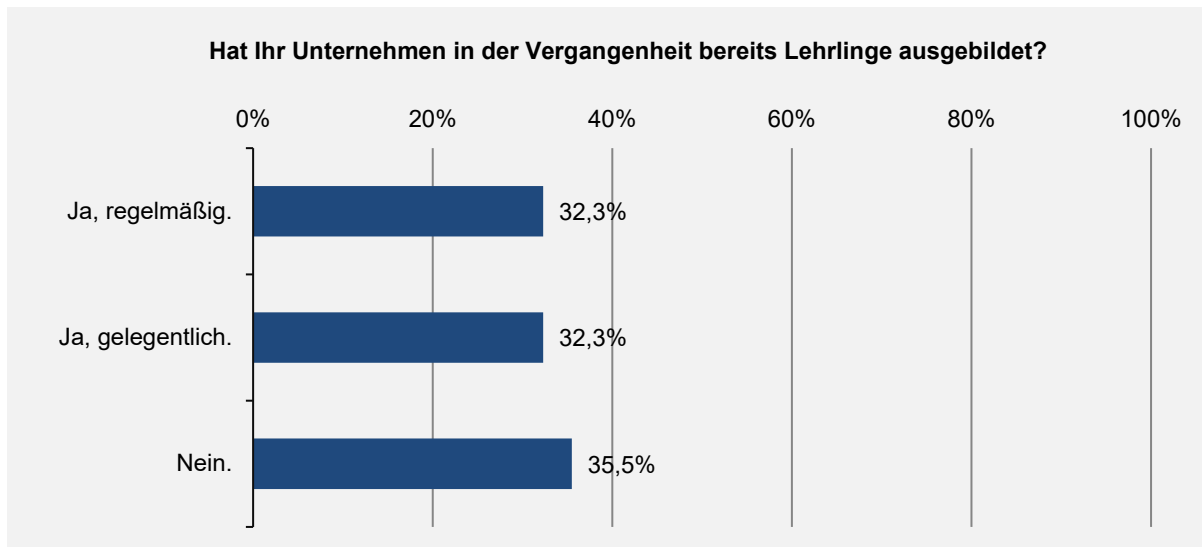
(unter jenen n = 67 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)
 Anmerkungen: Aufgrund von Mehrfachnennungen ergibt die Summe der hier abgebildeten Prozentwerte mehr als 100%. Nicht dargestellt sind die Lehrberufsgruppen „Textil, Mode, Leder“ sowie „Gesundheit“ (z. B. Augenoptik, Fitnessbetreuung, Hörgeräteakustik, Masseur:in, Orthopädietechnik, Zahntechnik), da diese von keinem der befragten Betriebe ausgewählt wurden.

Unter den befragten Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt keine Lehrlinge ausbildeten ($n = 63$), gab die Mehrheit an, in der Vergangenheit bereits Lehrlinge ausgebildet zu haben. Jeweils 32,3% dieser Betriebe berichten von einer regelmäßigen bzw. gelegentlichen Ausbildungstätigkeit in der Vergangenheit. Demgegenüber geben 35,5% an, noch nie Lehrlinge ausgebildet zu haben (vgl. Grafik 6-8). Ein erheblicher Anteil der aktuell nicht ausbildenden Betriebe verfügt also grundsätzlich über Ausbildungserfahrung.

Grafik 6-8 Erfahrungen mit Lehrlingsausbildung in derzeit nicht ausbildenden Betrieben
(unter jenen $n = 63$ antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt keine Lehrlinge ausbilden)



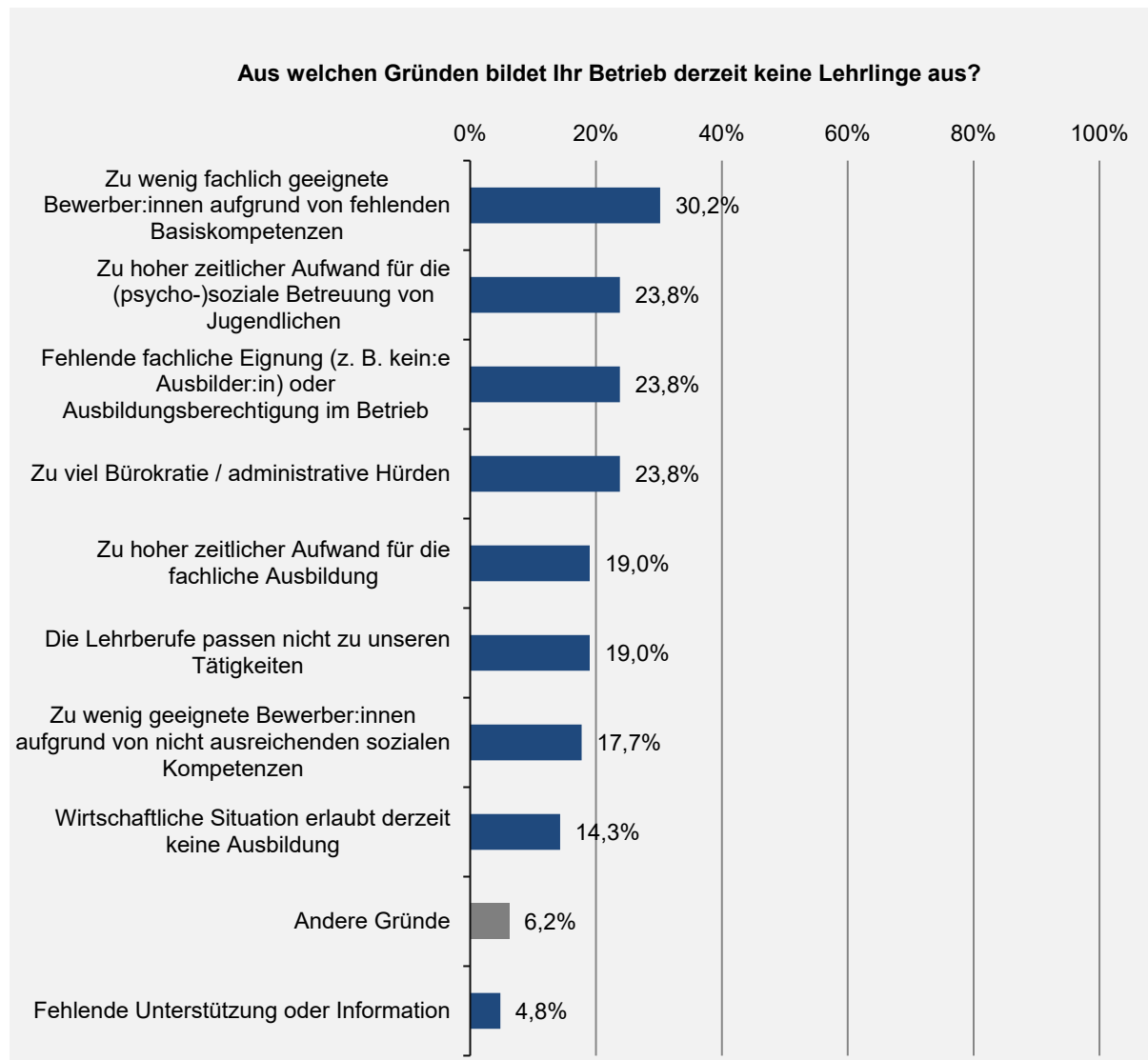
Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 ($n = 130$)

In den zum Befragungszeitpunkt nicht ausbildenden Betrieben wird **am häufigsten** der **Mangel an fachlich geeigneten Bewerber:innen aufgrund fehlender Basiskompetenzen** als Grund für das derzeitige Nicht-Ausbilden genannt (30,2%) (vgl. Grafik 6-9). Damit steht die Einschätzung unzureichender grundlegender Basisvoraussetzungen potenzieller Lehrlinge an erster Stelle der angeführten Ausbildungshemmnisse.

Jeweils 23,8% der Betriebe führen einen zu **hohen zeitlichen Aufwand für die (psycho-)soziale Betreuung von Jugendlichen, fehlende fachliche Eignung / keine Ausbilder:innen oder Ausbildungsberechtigung im Betrieb** sowie zu **viel Bürokratie / administrative Hürden** als Gründe an, aktuell nicht auszubilden. Diese Ergebnisse verweisen sowohl auf wahrgenommene Defizite auf Seiten der Bewerber:innen als auch auf betriebsinterne strukturelle und organisatorische Herausforderungen.

Ein zu **hoher zeitlicher Aufwand für die fachliche Ausbildung** (19,0%) sowie die Einschätzung, dass die **Lehrberufe nicht zu den eigenen betrieblichen Tätigkeiten passen** (19,0%), werden ebenfalls von einem relevanten Anteil der Betriebe als Gründe dafür genannt, aktuell nicht auszubilden. 17,7% sehen zu **wenig geeignete Bewerber:innen aufgrund nicht ausreichender sozialer Kompetenzen als Hinderungsgrund**. **Wirtschaftliche Rahmenbedingungen** werden von 14,3% der Betriebe angeführt. Vergleichsweise selten werden **fehlende Unterstützung** oder **Information** (4,8%) sowie sonstige Gründe (6,2%) genannt. Die offenen Antworten verweisen auf weitere, fallweise genannte Gründe, etwa eine sehr geringe Betriebsgröße, fehlende Bewerbungen, organisatorische bzw. zeitliche Herausforderungen durch geringe Anwesenheitszeiten der Jugendlichen im Betrieb oder branchenspezifische Rahmenbedingungen.

Grafik 6-9 Gründe für das Nicht-Ausbilden von Lehrlingen in zum Befragungszeitpunkt nicht ausbildenden Betrieben in Vorarlberg (Mehrfachnennungen möglich)
(unter jenen n = 63 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt keine Lehrlinge ausbilden)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

Anmerkung: Aufgrund von Mehrfachnennungen ergibt die Summe der hier abgebildeten Prozentwerte mehr als 100%.

Eine differenzierte Betrachtung der Gründe nach Betrieben, die zu einem früheren Zeitpunkt Lehrlinge ausgebildet haben, und solchen, die noch nie ausgebildet haben, zeigt zudem unterschiedliche Muster der Problemwahrnehmung. Während Betriebe **mit Ausbildungserfahrung** vor allem Gründe für das Nichtausbilden benennen, die sich auf **konkrete Erfahrungen im Rekrutierungs- und Ausbildungsalltag** beziehen – darunter unzureichende fachliche oder soziale Kompetenzen der Bewerber:innen, ein hoher zeitlicher Aufwand für die fachliche bzw. (psycho-)soziale Betreuung sowie administrative Anforderungen –, verweisen Betriebe, die bislang noch nie Lehrlinge ausgebildet haben, überwiegend auf **strukturelle und formale Hürden**. Dazu zählen insbesondere eine fehlende Ausbildungsberechtigung oder fachliche Eignung im Betrieb sowie eine mangelnde Passung der bestehenden Lehrberufe zum eigenen Tätigkeitsprofil. Bewerber:innenbezogene Gründe spielen in dieser Gruppe hingegen eine vergleichsweise geringe Rolle.

Unter den zum Befragungszeitpunkt **nicht ausbildenden Betrieben** gibt **etwas mehr als ein Viertel** (27,0%) an, **dass Lehrlingsausbildung für sie grundsätzlich kein Thema** ist. Rund zwei Drittel dieser Betriebe haben in der Vergangenheit noch keine Lehrlinge ausgebildet. Das verbleibende Drittel dieser Teilgruppe (n = 6) hat bereits früher ausgebildet, nennt aktuell jedoch verschiedene betriebliche, organisatorische und rekrutierungsbezogene Gründe, die einer erneuten Ausbildungsaufnahme entgegenstehen. Für diese Betriebe besteht somit – zumindest zum Zeitpunkt der gegenständlichen Befragung – auch unter veränderten Rahmenbedingungen keine Ausbildungsbereitschaft (vgl. Grafik 6-10).

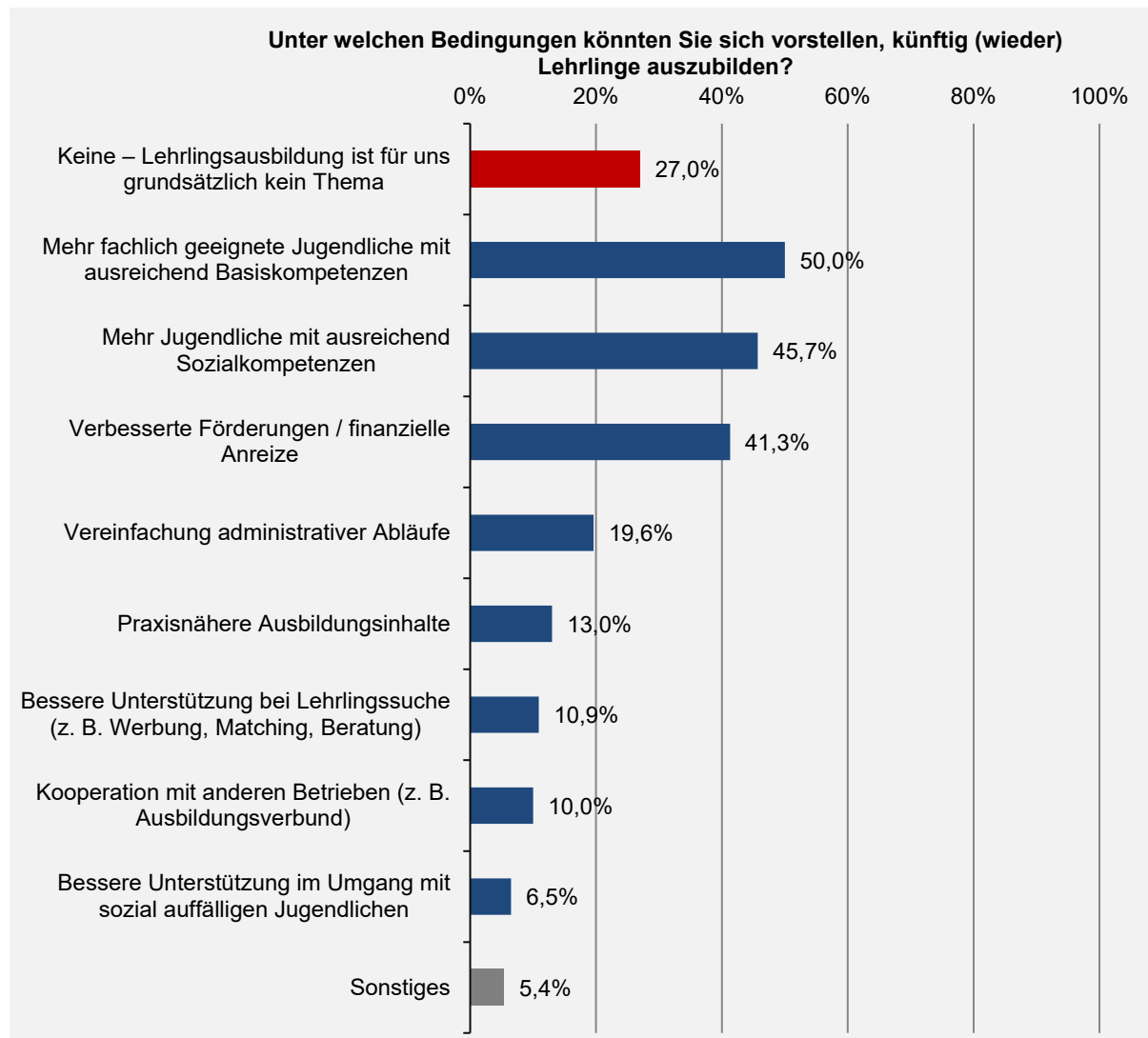
Bei jenen **Betrieben**, für die eine **künftige (Wieder-)Aufnahme der Lehrlingsausbildung** prinzipiell vorstellbar ist, spielen vor allem **qualifikationsbezogene Aspekte eine zentrale Rolle**. So nennen 50,0% mehr fachlich geeignete Jugendliche mit ausreichenden Basiskompetenzen als zentrale Voraussetzung für neuerliches / künftiges Ausbilden von Lehrlingen. 45,7% verweisen auf den Bedarf an Jugendlichen mit ausreichenden Sozialkompetenzen. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die wahrgenommenen Eingangsvoraussetzungen potenzieller Lehrlinge einen maßgeblichen Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft haben.

Aus Sicht der Betriebe könnten zudem verbesserte Förderungen bzw. finanzielle Anreize zur (Wieder-) Aufnahme der Lehrlingsausbildung beitragen (41,3%). Strukturelle Entlastungen, etwa in Form vereinfachter administrativer Abläufe, werden von 19,6% der befragten Betriebe genannt. 13,0% sehen praxisnähere Ausbildungsinhalte als unterstützende Rahmenbedingung, während 10,9% eine stärkere Unterstützung bei der Lehrlingssuche (z. B. durch Werbung, Matching oder Beratung) anführen. Eine stärkere Kooperation mit anderen Betrieben, etwa in Form von Ausbildungsverbünden, wird von 10,0% genannt. 6,5% wünschen sich eine bessere Unterstützung im Umgang mit sozial auffälligen Jugendlichen⁷.

Die offenen Angaben zeigen darüber hinaus, dass einzelne Betriebe eine bessere Abstimmung zwischen schulischen und betrieblichen Anforderungen, klarere rechtliche Regelungen, passendere bzw. neue Lehrberufe sowie wirtschaftlich stabilere Rahmenbedingungen als weitere Voraussetzungen für eine künftige (Wieder-)Aufnahme der Lehrlingsausbildung nennen.

⁷ Da Mehrfachnennungen möglich waren, übersteigt die Summe der Prozentwerte 100%. Die Antwortoption „Keine – Lehrlingsausbildung ist für uns grundsätzlich kein Thema“ schloss Mehrfachnennungen aus.

Grafik 6-10 Bedingungen für eine künftige (Wieder-)Aufnahme der Lehrlingsausbildung in derzeit nicht ausbildenden Betrieben in Vorarlberg (Mehrfachnennungen möglich)
(unter jenen n = 63 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt keine Lehrlinge ausbilden)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)
Anmerkung: Aufgrund von Mehrfachnennungen ergibt die Summe der hier abgebildeten Prozentwerte mehr als 100%. Die Antwortoption „Keine – Lehrlingsausbildung ist für uns grundsätzlich kein Thema“ schloss eine Mehrfachnennung aus. Die Auswertung der übrigen Bedingungen bezieht sich daher auf die verbleibenden Betriebe (n = 46).

Diese Frage wurde als Pflichtfrage gestellt, da die Beantwortung aller weiteren Fragen vom Vorhandensein der grundsätzlichen Ausbildungsbereitschaft im Betrieb abhängig war.

Jene Betriebe, die eine Vereinfachung administrativer Abläufe als Bedingung für eine (Wieder-) Aufnahme der Ausbildungstätigkeit genannt haben, wurden anschließend gefragt, welche administrativen Bereiche konkret betroffen sind (n = 9). **Fünf Betriebe** verweisen auf die **Kommunikation mit Behörden** als Bereich, in dem sie sich Vereinfachungen wünschen. Je **vier Betriebe** nennen die **Förderansuchen bzw. Förderabrechnungen** sowie die **Ausbildungsdokumentation** als entlastungsbedürftig. Die **Lehrvertragsanmeldung** wird von **drei Betrieben** als Vereinfachungsbedarf genannt.

6.4.2 Berufsorientierung in Vorarlberg

In Vorarlberg ist die **Berufsorientierung** in ein institutionell gut abgestimmtes und eng koordiniertes System eingebettet. Durch die Bündelung zentraler Aufgaben sowie durch koordinierende Strukturen bestehen klare Zuständigkeiten und abgestimmte Kooperationsformen zwischen Schulen, zentralen Institutionen, Beratungseinrichtungen und Betrieben. Diese enge Vernetzung wurde in den vor Beginn der Befragung durchgeführten Expert:inneninterviews als besondere strukturelle Stärke der Lehrlingsausbildung und Berufsorientierung in Vorarlberg hervorgehoben. Ergänzend zu den schulischen und institutionellen Strukturen übernehmen die **Betriebe** eine **zentrale Rolle im Bereich der Berufsorientierung**, indem sie Jugendlichen **konkrete Einblicke in betriebliche Abläufe, berufliche Tätigkeiten und Anforderungen des Arbeitsalltags** ermöglichen. Die folgende Auswertung zeigt, in welchem Umfang und in welcher Form Betriebe in Vorarlberg eigene Initiativen im Bereich der Berufsorientierung setzen.

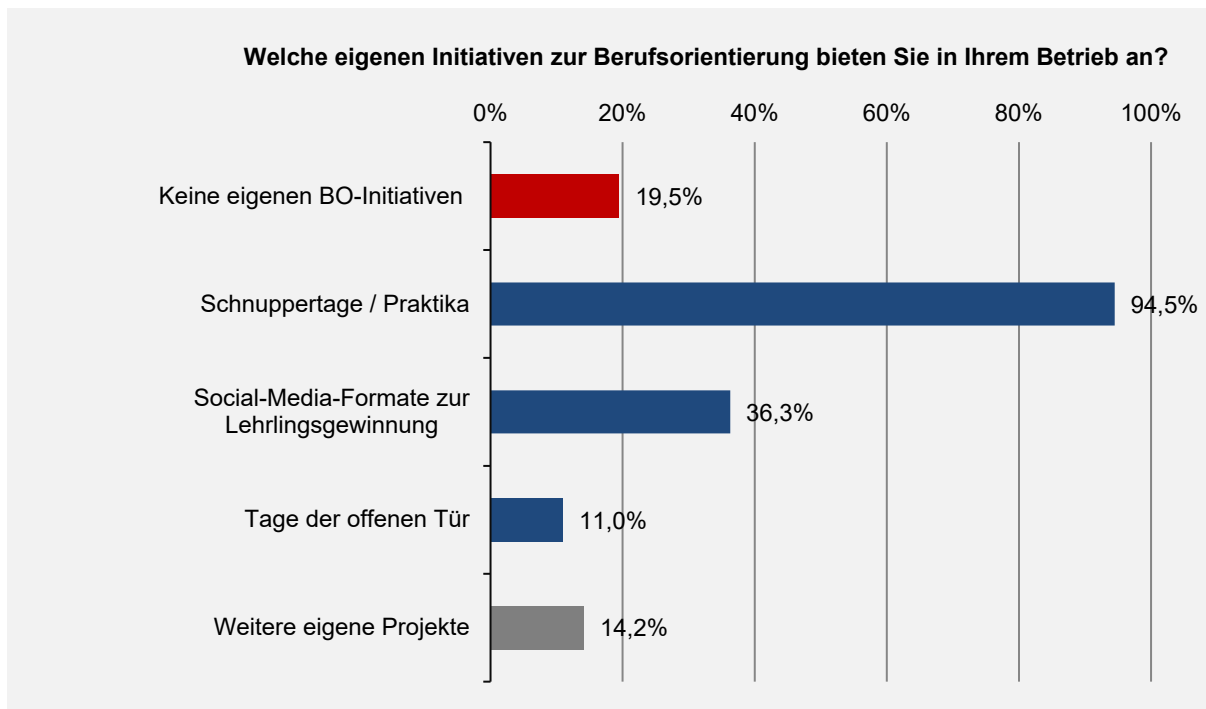
94,5 % jener **Betriebe**, die Lehrlinge ausbilden bzw. für die Lehrlingsausbildung grundsätzlich in Frage kommt und **die Berufsorientierungsmaßnahmen setzen** (vgl. Grafik 6-11), geben an, **Schnuppertage und Praktika** anzubieten. Dieses Format weist damit die höchste Verbreitung im Rahmen betrieblicher Berufsorientierungsinitiativen auf. Deutlich seltener werden folgende Berufsorientierungsmaßnahmen genannt: 36,3% der Betriebe nutzen **Social-Media-Formate zur Lehrlingsgewinnung**, 14,0% veranstalten **Tage der offenen Tür** und 12,0% führen **weitere eigene Projekte** durch⁸.

19,5% der Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten bzw. für die Lehrlingsausbildung grundsätzlich in Frage kommt, bieten hingegen **keine eigenen Initiativen im Bereich der Berufsorientierung** an. Eine differenzierte Betrachtung (vgl. Grafik 6-12) zeigt, dass **Nicht-Ausbildungsbetriebe deutlich häufiger keine eigenen Berufsorientierungsinitiativen** setzen (28,3%) als Ausbildungsbetriebe (13,4%). Ob Nicht-Ausbildungsbetriebe keine Berufsorientierungsinitiativen setzen, weil sie aktuell nicht ausbilden (möchten), oder ob umgekehrt die fehlende Ansprache potenzieller Lehrlinge zur Nicht-Ausbildung beiträgt, lässt sich auf Basis der vorliegenden Daten nicht eindeutig klären.

⁸ Die offenen Angaben zeigen zudem, dass die von den Betrieben genannten eigenen Initiativen zur Berufsorientierung inhaltlich weitgehend mit jenen Formaten übereinstimmen, die in der anschließenden Frage zu gemeinsamen Berufsorientierungsaktivitäten mit Schulen, der Wirtschaftskammer, dem BIFO oder regionalen Partnern abgefragt wurden.

Grafik 6-11 Betriebliche Initiativen zur Berufsorientierung (BO) in den Unternehmen (Mehrfachnennungen möglich)

(unter jenen n = 113 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten bzw. für die Lehrlingsausbildung grundsätzlich in Frage kommt)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)
 Anmerkung: Aufgrund von Mehrfachnennungen ergibt die Summe der hier abgebildeten Prozentwerte mehr als 100%. Falls die Antwortoption „Keine eigenen BO-Initiativen“ ausgewählt wurde, war keine Mehrfachnennung möglich. Die Auswertung der übrigen Initiativen bezieht sich daher auf die verbleibenden Betriebe (n = 91).

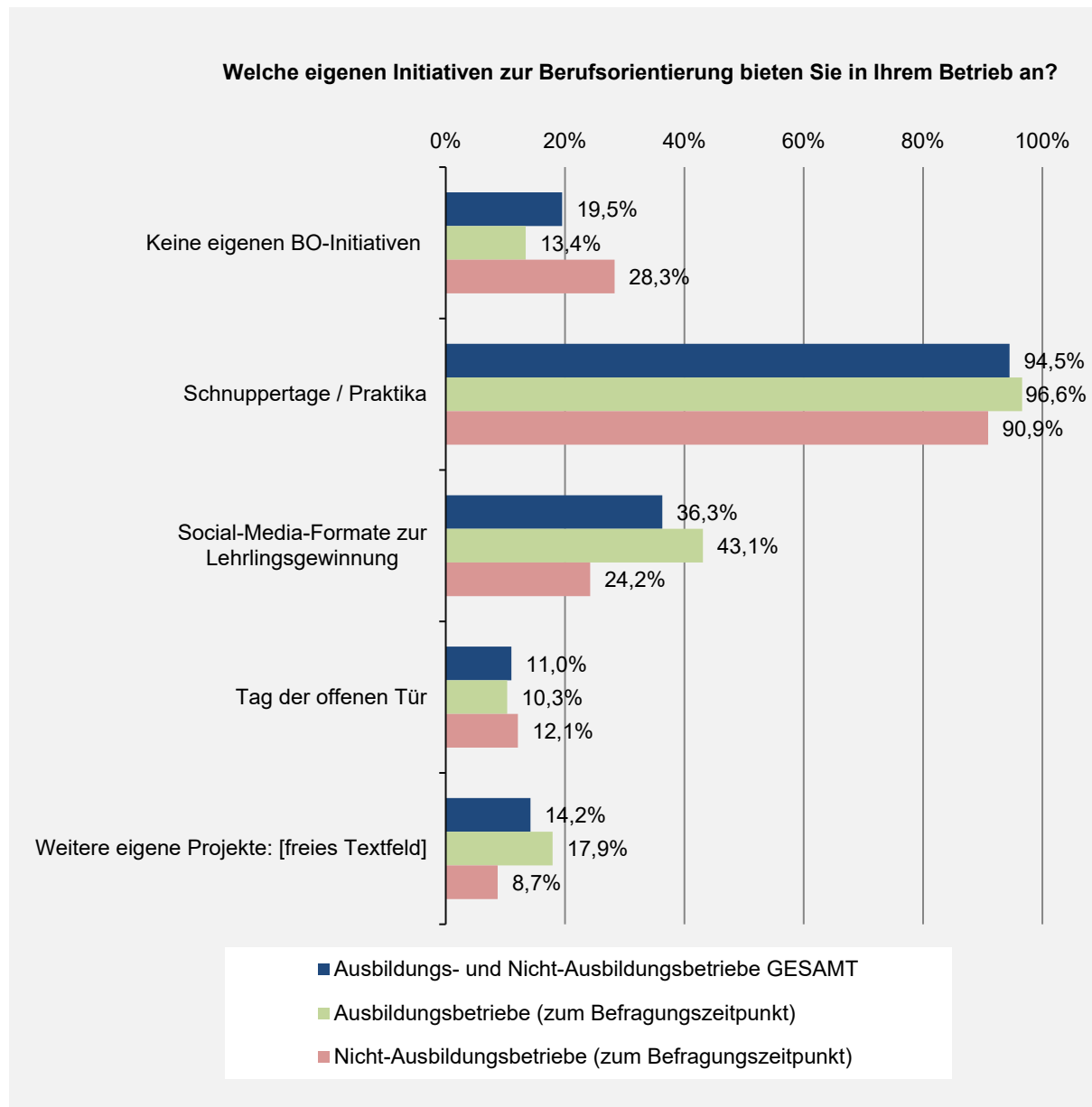
Die getrennte Darstellung der **Berufsorientierungsinitiativen nach Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben** (vgl. Grafik 6-12) verdeutlicht weitere **Unterschiede im Engagement** im Bereich der **Berufsorientierung**.

Die **größten Unterschiede** zeigen sich bei jenen **Formaten, die über klassische Schnuppertage und Praktika hinausgehen**: 96,6% der ausbildenden Betriebe mit eigenen Berufsorientierungsinitiativen bieten Schnuppertage oder Praktika an, gegenüber 90,9% der nicht ausbildenden Betriebe. **Besonders ausgeprägt** ist der Unterschied **bei Social-Media-Formaten zur Lehrlingsgewinnung** (43,1% der Ausbildungsbetriebe versus 24,2% der Nicht-Ausbildungsbetriebe). Auch weitere eigene Projekte werden von Ausbildungsbetrieben häufiger umgesetzt (17,9%) als von Nicht-Ausbildungsbetrieben (8,7%).

Jene nicht ausbildenden Betriebe, für die Lehrlingsausbildung grundsätzlich infrage kommt, aber die keine eigenen Berufsorientierungsinitiativen forcieren (n = 13), nennen verbesserte Unterstützungsangebote und günstigere Rekrutierungsbedingungen als zentrale Voraussetzungen für eine erneute Ausbildungsaufnahme.

Insgesamt zeigt sich damit, dass ausbildende Betriebe im Durchschnitt ein breiteres Spektrum an Berufsorientierungsaktivitäten einsetzen, während nicht ausbildende Betriebe mit grundsätzlichem Interesse an der Lehrlingsausbildung seltener oder in deutlich geringerem Ausmaß eigene Formate zur gezielten Ansprache potenzieller Lehrlinge nutzen.

Grafik 6-12 Betriebliche Initiativen zur Berufsorientierung (BO) getrennt nach Ausbildungs- / Nicht-Ausbildungsbetrieben (Mehrfachnennungen möglich)
 (unter jenen n = 113 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten bzw. für die Lehrlingsausbildung grundsätzlich in Frage kommt)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)
 Anmerkung: Aufgrund von Mehrfachnennungen ergibt die Summe der hier abgebildeten Prozentwerte mehr als 100%. Falls die Antwortoption „Keine eigenen BO-Initiativen“ ausgewählt wurde, war keine Mehrfachnennung möglich. Die Auswertung der übrigen Initiativen bezieht sich daher auf die verbleibenden Betriebe (n = 91).

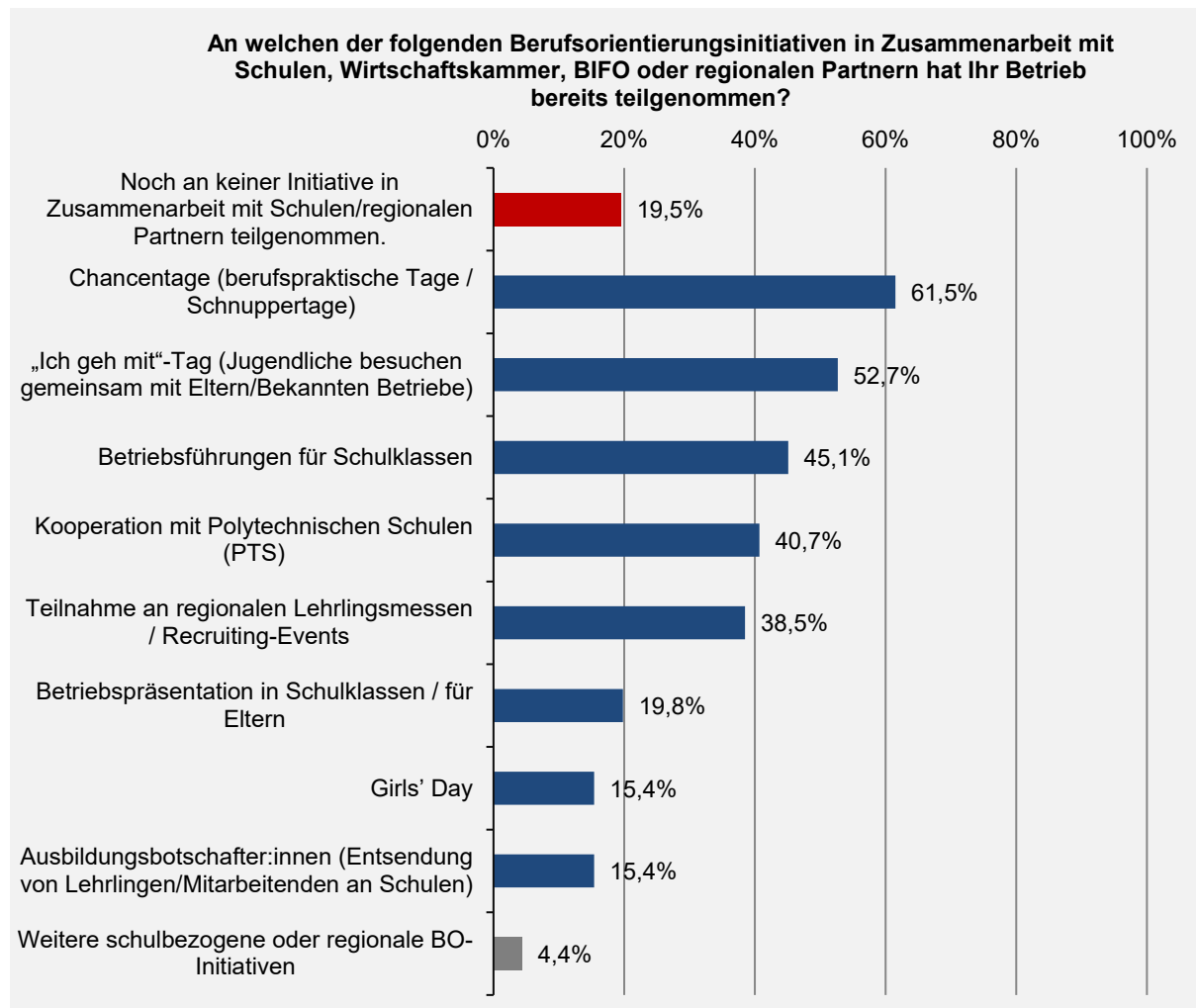
Grafik 6-13 verdeutlicht, dass ein **Großteil** der befragten **Betriebe bereits an Berufsorientierungsinitiativen in Kooperation mit Schulen**, der **Wirtschaftskammer**, dem **BIFO** oder weiteren **regionalen Partner:innen** teilgenommen hat. Am häufigsten werden Chancentage (berufspraktische Tage / Schnuppertage) genannt (61,5%). Ebenfalls weit verbreitet ist die Teilnahme am „Ich geh mit“-Tag, bei dem Jugendliche gemeinsam mit Eltern oder Bekannten Betriebe besuchen (52,7%). 45,1% führen Betriebsführungen für Schulklassen durch, 40,7% kooperieren mit Polytechnischen Schulen (PTS) und 38,5% beteiligen sich an regionalen Lehrlingsmessen bzw. Recruiting-Events. Knapp ein Fünftel der Betriebe (19,8%) präsentiert sich in Schulklassen oder bei Elternveranstaltungen. 15,4% engagieren sich im Rahmen des Girls' Day, ebenso viele entsenden Ausbildungsbotschafter:innen – etwa Lehrlinge oder Mitarbeitende – an Schulen.

In den offenen Angaben werden darüber hinaus einige wenige zusätzliche Formate genannt, wie etwa hochschulbezogene Informationstage (z. B. FH-Day), spezifische Angebote zur Finanzbildung für Schulklassen (Finanzführerschein), regionale Messen oder thematische Workshops – beispielsweise zu Klima- und Zukunftsberufen.

19,5% geben an, bislang an keiner entsprechenden Initiative mit externen Partner:innen beteiligt gewesen zu sein.

Grafik 6-13 Teilnahme der Betriebe an Berufsorientierungsinitiativen in Kooperation mit externen Partner:innen (Mehrfachnennungen möglich)

(unter jenen n = 113 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten bzw. für die Lehrlingsausbildung grundsätzlich in Frage kommt)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

Anmerkung: Aufgrund von Mehrfachnennungen ergibt die Summe der hier abgebildeten Prozentwerte mehr als 100%. Falls die Antwortoption „Noch an keiner Initiative in Zusammenarbeit mit Schulen/regionalen Partnern teilgenommen“ ausgewählt wurde, war keine Mehrfachnennung möglich. Die Auswertung der übrigen Initiativen bezieht sich daher auf die verbleibenden Betriebe (n = 91).

Die Betrachtung der betrieblichen **Berufsorientierungsinitiativen mit externen Partner:innen bzw. Schulen getrennt nach Ausbildungsbetrieben und Nicht-Ausbildungsbetrieben** mit grundsätzlichem Ausbildungsinteresse zeigt neuerlich deutliche Unterschiede im Ausmaß der Beteiligung an kooperativen Berufsorientierungsmaßnahmen (vgl. Grafik 6-14). Unter jenen Betrieben, die Lehrlinge ausbilden bzw. grundsätzlich ausbilden wollen **und** sich an Berufsorientierungsinitiativen in Kooperation mit externen Partner:innen beteiligen, werden Chancentage (berufspraktische Tage / Schnuppertage) von 69,6% der Ausbildungsbetriebe genannt, jedoch nur von 48,6% der nicht-ausbildenden Betriebe mit Ausbildungsinteresse.

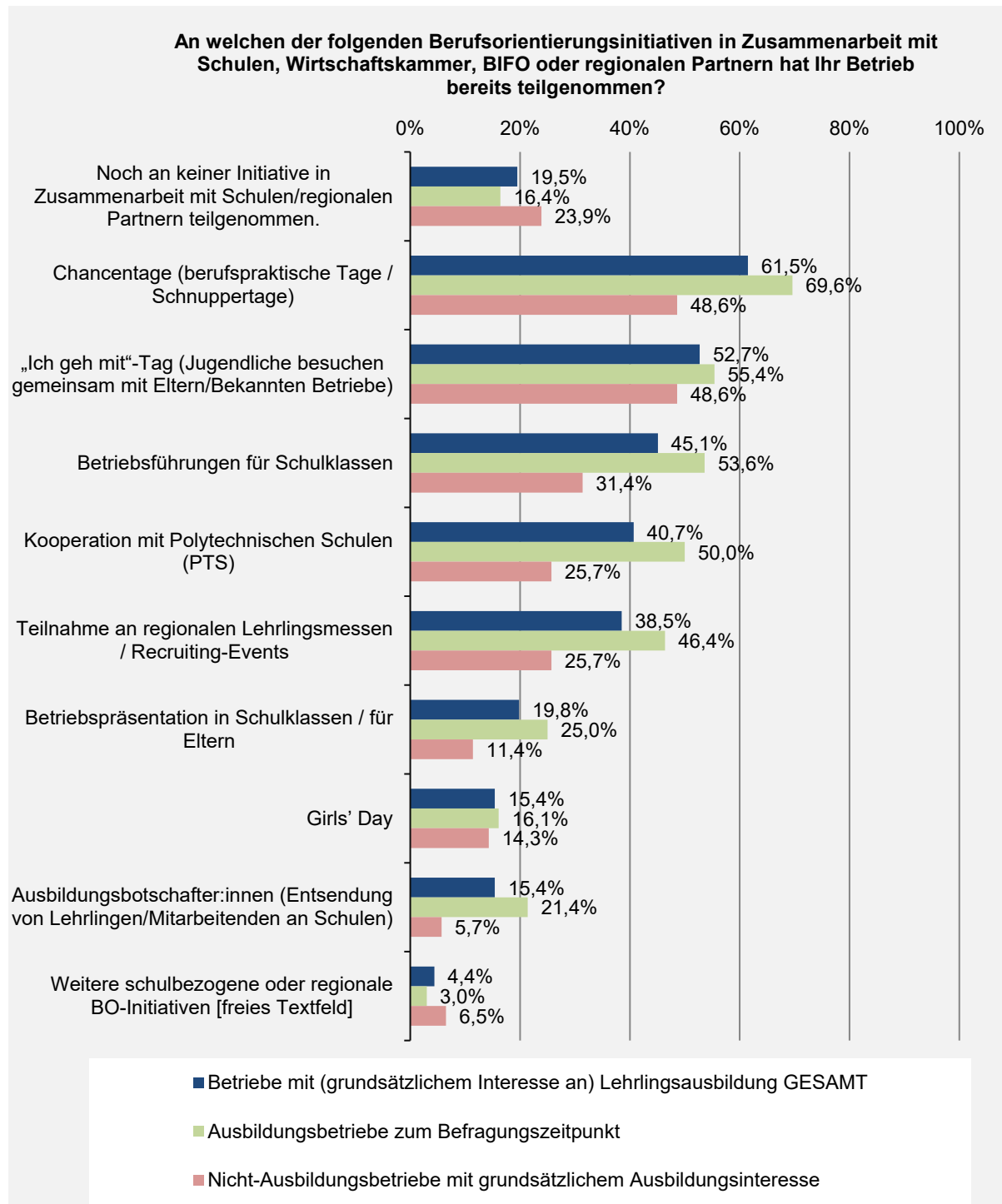
Ein ähnliches Muster zeigt sich bei **Betriebsführungen für Schulklassen** (53,6% der Ausbildungsbetriebe versus 31,4% der Nicht-Ausbildungsbetriebe), bei der **Kooperation mit Polytechnischen Schulen** (50,0% vs. 25,7%) sowie bei der **Teilnahme an regionalen Lehrlingsmessen bzw. Recruiting-Events** (46,4% vs. 25,7%). Auch bei **Betriebspräsentationen in Schulklassen bzw. für Eltern** (25,0% vs. 11,4%) sowie bei der Entsendung von **Ausbildungsbotschafter:innen an Schulen** (21,4% vs. 5,7%) liegt der **Anteil der Ausbildungsbetriebe mit entsprechenden Initiativen** jeweils **deutlich über** jenem der **nicht ausbildenden Betriebe** mit grundsätzlichem Ausbildungsinteresse. Geringere Unterschiede zeigen sich beim Girls' Day (16,1% vs. 14,3%) sowie beim „Ich geh mit“-Tag (55,4% vs. 48,6%).

Umgekehrt geben 23,9% der nicht ausbildenden Betriebe mit Ausbildungsinteresse an, bislang an keiner Initiative in Zusammenarbeit mit Schulen oder regionalen Partner:innen teilgenommen zu haben, während dieser Anteil bei den Ausbildungsbetrieben 16,4% beträgt. Insgesamt verdeutlichen auch diese Ergebnisse, dass aktiv ausbildende Betriebe stärker in kooperative Berufsorientierungsformate eingebunden sind als Betriebe, die zwar grundsätzlich ausbildungsbereit wären, derzeit jedoch nicht ausbilden.

Jene Betriebe, die bislang an keinen Berufsorientierungsinitiativen mit externen Partner:innen teilgenommen haben (n = 22), führen vor allem fehlende zeitliche bzw. personelle Kapazitäten als Grund an (10 Betriebe). Darüber hinaus geben einige Betriebe an, aktuell keinen Bedarf zu sehen – entweder, weil sie ausreichend Bewerbungen erhalten oder derzeit keine Lehrlinge suchen (insgesamt 6 Betriebe). Seltener Gründe beziehen sich auf mangelnde Kenntnis der bestehenden Formate sowie einen als zu hoch eingeschätzten organisatorischen Aufwand (jeweils 2). Vier Betriebe geben an, dass die angebotenen Formate nicht zum eigenen Betrieb passen. Insgesamt wird deutlich, dass die Nicht-Teilnahme vor allem durch begrenzte betriebliche Ressourcen oder eine geringe betriebliche Relevanz der Angebote begründet wird, während formale oder strukturelle Hindernisse eine deutlich geringere Rolle spielen.

Grafik 6-14 Teilnahme der Betriebe an Berufsorientierungsinitiativen in Kooperation mit externen Partner:innen getrennt nach Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben mit Ausbildungsinteresse (Mehrfachnennungen möglich)

(unter jenen n = 113 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten bzw. für die Lehrlingsausbildung grundsätzlich in Frage kommt)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)
 Anmerkung: Aufgrund von Mehrfachnennungen ergibt die Summe der hier abgebildeten Prozentwerte mehr als 100%. Bei jenen Betrieben, die die Antwortoption „Noch an keiner Initiative in Zusammenarbeit mit Schulen/regionalen Partnern teilgenommen“ ausgewählt haben, war keine Mehrfachnennung möglich. Die Auswertung der übrigen Initiativen bezieht sich daher auf die verbleibenden Betriebe (n = 91).

Grafik 6-15 zeigt, wie die befragten Betriebe die Qualität der Berufsorientierungsmaßnahmen in Vorarlberg und den Grad an Berufsinformation junger Menschen einschätzen. Die folgenden fünf Aussagen wurden allen befragten Betrieben zur Beurteilung vorgelegt – unabhängig davon, ob sie zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten oder nicht.

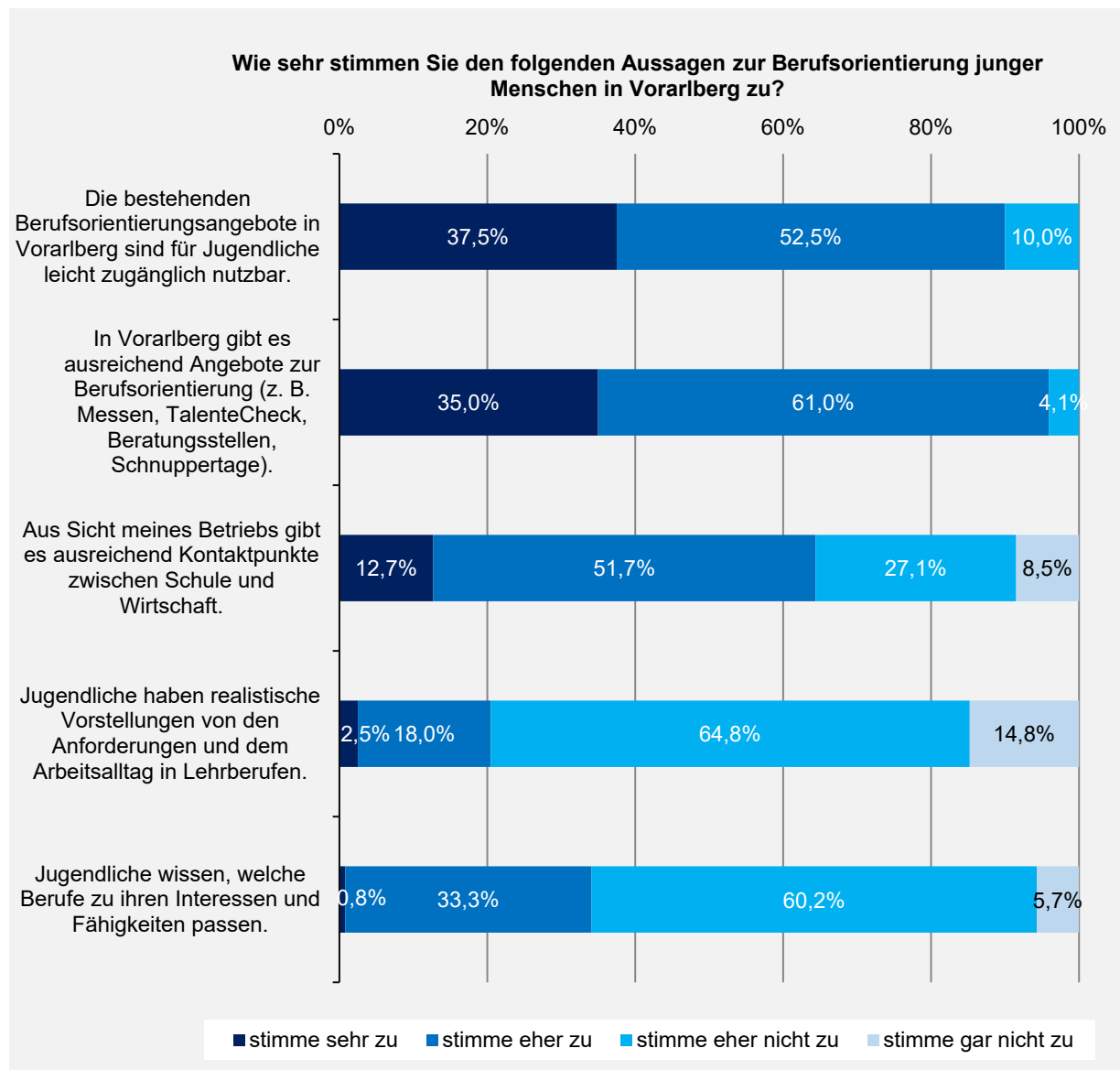
Besonders hervorzuheben ist die **ausgesprochen hohe positive Bewertung der bestehenden Berufsorientierungsangebote in Vorarlberg**: 90,0% der befragten Betriebe stimmen der Aussage zu, dass diese für Jugendliche leicht zugänglich und nutzbar sind. Noch höher (96,0%) ist die Zustimmung zur Einschätzung, dass es **in Vorarlberg ausreichend Angebote zur Berufsorientierung** gibt. Diese Werte deuten auf eine sehr breite betriebliche Akzeptanz und positive Wahrnehmung der vorhandenen Berufsorientierungsstrukturen hin.

Die Einschätzungen zur **Berufsorientierung an der Schnittstelle zwischen Schule und Wirtschaft** fallen **heterogener** aus. 12,7% der Betriebe stimmen sehr zu, dass es ausreichend Kontaktpunkte zwischen Schule und Wirtschaft gibt, 51,7% stimmen eher zu, 27,1% stimmen eher nicht zu und 8,5% stimmen gar nicht zu.

Deutlich kritischer werden **die Aussagen zur Realitätsnähe der Berufsvorstellungen Jugendlicher** bewertet. Lediglich 20,5% stimmen (sehr oder eher) zu, dass Jugendliche realistische Vorstellungen von den Anforderungen und dem Arbeitsalltag in Lehrberufen haben. Ähnlich fällt die Einschätzung zur **Passung zwischen Interessen, Fähigkeiten und Berufswahl** aus: 34,1% stimmen der Aussage zu, dass Jugendliche wissen, welche Berufe zu ihren Interessen und Fähigkeiten passen, während 65,9% (eher) nicht zustimmen.

Insgesamt ergibt sich aus betrieblicher Sicht ein Bild, in dem die strukturellen Angebote zur Berufsorientierung überwiegend positiv beurteilt werden, während die individuelle Orientierungs- und Entscheidungsfähigkeit Jugendlicher deutlich kritischer eingeschätzt wird.

Grafik 6-15 Berufliche Orientierung und realistische Berufsvorstellungen von Jugendlichen in Vorarlberg – Einschätzung aus betrieblicher Sicht



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

Anmerkung: Diese Frage wurde allen Betrieben gestellt, ungeachtet dessen, ob sie zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten oder nicht.

Die offenen Anregungen der Betriebe betreffend Ideen zur Weiterentwicklung / Unterstützung der Berufsorientierung junger Menschen in Vorarlberg – die grundsätzlich bereits äußerst positiv bewertet wurde (vgl. Grafik 6-15) – zeigen ein breites Spektrum an möglichen Entwicklungsoptionen für die Berufsorientierung in Vorarlberg. Besonders häufig wird eine **frühzeitigere und stärker praxisorientierte Berufsorientierung in allen Schultypen** genannt. Viele Betriebe wünschen sich, dass Jugendliche bereits in den mittleren Schulstufen aller Schultypen systematisch mit realen Tätigkeiten, betrieblichen Abläufen und verschiedenen Ausbildungswegen in Kontakt kommen. Genannt werden etwa zusätzliche Schnuppertage, regelmäßige Berufspräsentationen in Klassen oder mehr praktische Einblicke in unterschiedliche Branchen.

Häufig angeregt wird zudem eine **realistischere und differenziertere Darstellung von Berufsbildern**. Betriebe betonen, dass Jugendliche ein möglichst klares Bild von Tätigkeiten, Arbeitsanforderungen und Entwicklungsperspektiven benötigen. Dazu zählen auch Hinweise auf spezifische Weiterbildungswege und auf die vielfältigen Karriereoptionen innerhalb der dualen Ausbildung, etwa im Rahmen einer Lehre mit Matura.

Ein weiterer Schwerpunkt betrifft die **Kooperation zwischen Schulen und Betrieben**. Mehrere Betriebe sehen Potenzial in einer engeren Abstimmung gemeinsamer Aktivitäten wie Praxistage, Klassenbesuche in Betrieben, Messeformate oder Workshops. Gleichzeitig wird der Wunsch nach einer Übersicht über bestehende Berufsorientierungsangebote im Land geäußert, um vorhandene Ressourcen zielgerichteter nutzen zu können.

Zentral ist für viele Betriebe auch die **Einbindung der Eltern**, da sie eine wichtige Rolle im Entscheidungsprozess der Jugendlichen einnehmen. Genannt werden verstärkte Informationsformate, gezielte Elternansprache — insbesondere auch bei Eltern mit Migrationshintergrund — sowie der Ausbau bestehender Angebote wie spezieller Elternabende zur dualen Ausbildung.

Darüber hinaus verweisen einige Betriebe auf **administrative und rechtliche Rahmenbedingungen**, die aus ihrer Sicht die Umsetzung betrieblicher Berufsorientierungsangebote erschweren. Dazu zählen komplexe Vorgaben bei Schnupperpraktika – etwa im Zusammenhang mit Versicherungen, Jugendschutzbestimmungen oder Dokumentationspflichten – sowie rechtliche Unklarheiten, die eine flexible Gestaltung von Praxiseinblicken erschweren. Angeregt werden daher eine Vereinfachung und klarere Kommunikation dieser Rahmenbedingungen, um Jugendlichen möglichst niedrigschwellige Einblicke in Betriebe zu ermöglichen.

Insgesamt zeigen die offenen Rückmeldungen, dass Betriebe vor allem Bedarf an **früheren und praxisnäheren Berufsorientierungsangeboten in allen Schultypen**, einer **engeren Zusammenarbeit von Schule, Eltern und Betrieben**, klar strukturierten **Informationen zu bestehenden BO-Formaten** sowie **praxistauglichen administrativen Rahmenbedingungen** sehen, die betriebliche Einblicke erleichtern sollen.

6.4.3 Nutzung und Bekanntheit der Lehrstellenbörse

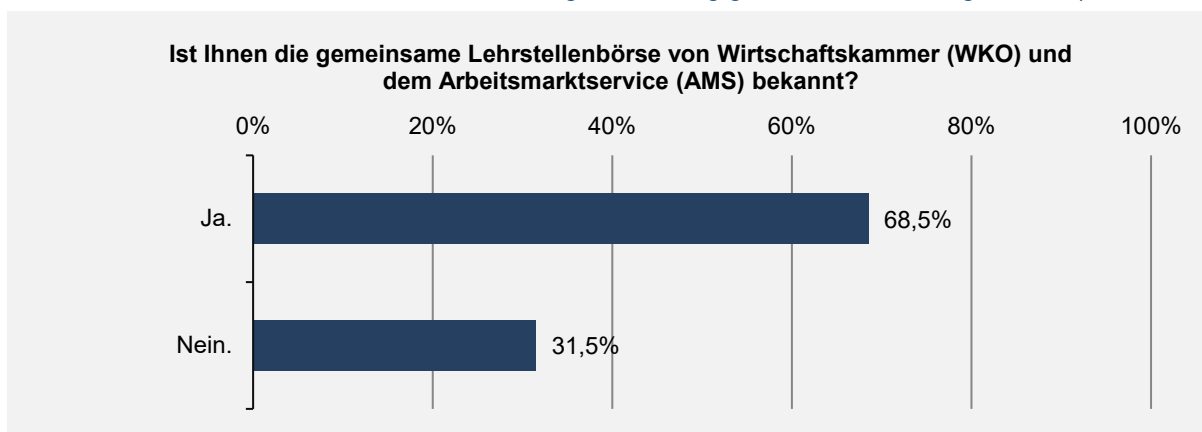
Da die **Gewinnung geeigneter Bewerber:innen** ein wesentlicher Bestandteil der betrieblichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Lehrlingsausbildung ist, wurde im Rahmen der Befragung auch die Rolle der gemeinsamen **Lehrstellenbörse** von AMS und WKO erhoben. Die Plattform stellt für Betriebe grundsätzlich eine mögliche Anlaufstelle dar, um freie Lehrstellen sichtbar zu machen und potenzielle Bewerber:innen zu erreichen. Vor diesem Hintergrund wurde untersucht, wie bekannt die Lehrstellenbörse unter den Betrieben ist, in welchem Ausmaß sie genutzt wird und welche Gründe einer Nutzung gegebenenfalls entgegenstehen.

Grafik 6-16 zeigt, dass die gemeinsame **Lehrstellenbörse** von AMS und WKO **einem Großteil der befragten Betriebe**, die Lehrlinge ausbilden bzw. für die die Lehrlingsausbildung grundsätzlich infrage kommt, **bekannt** ist: 68,5% geben an, die Plattform zu kennen, während **31,5%** sie **bislang nicht kennen**.

Unter den Betrieben, denen die Lehrstellenbörse bekannt ist, hat die Mehrheit die Plattform bereits genutzt: 41,9 % gelegentlich und 20,3 % regelmäßig. 37,8 % der Betriebe haben die Lehrstellenbörse hingegen bisher noch nicht genutzt (vgl. Grafik 6-17).

Grafik 6-16 Bekanntheit der Lehrstellenbörse

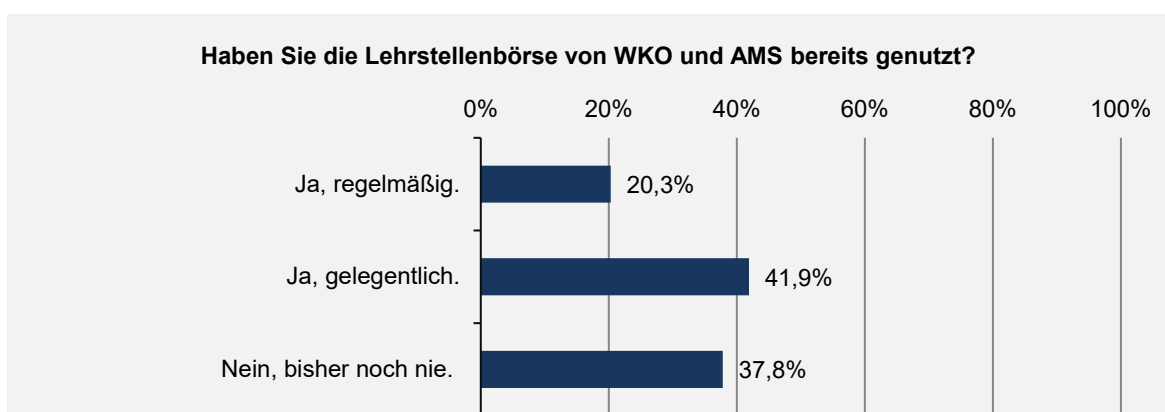
(unter jenen n = 113 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten bzw. für die Lehrlingsausbildung grundsätzlich in Frage kommt)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

Grafik 6-17 Nutzung der Lehrstellenbörse

(unter jenen Betrieben, denen die Lehrstellenbörse bekannt ist)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

Der häufigste Grund für die bisherige Nicht-Nutzung der Lehrstellenbörse unter den 28 Betrieben, denen die Plattform aber grundsätzlich bekannt ist, liegt darin, dass sie keinen aktuellen Bedarf an Lehrlingen haben (17 Betriebe). Weitere Gründe betreffen die Bevorzugung anderer Recruiting-Kanäle (4 Betriebe) sowie die Erwartung, über die Lehrstellenbörse zu wenig passende Bewerbungen zu erhalten (4 Betriebe). Seltener werden mangelnde Informationen über Nutzung und Funktionen oder ein als zu hoch eingeschätzter organisatorischer Aufwand genannt (je 2 Betriebe). In den offenen Angaben wird ergänzend darauf hingewiesen, dass einzelne Betriebe aufgrund ausreichender Bewerbungen über andere Wege oder durch direkte Ansprache von Jugendlichen bzw. deren Eltern bislang keinen Anlass für eine Nutzung gesehen haben.

6.4.4 Eingangsvoraussetzungen in die Lehre: Kompetenzprofile und Kompetenzentwicklung von Pflichtschulabgänger:innen

Im Rahmen der gegenständlichen Betriebsbefragung zu Entwicklungsoptionen der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg wurden ausbildende Unternehmen gebeten, die Entwicklung ausgewählter Kompetenzen von Pflichtschulabgänger:innen in den vergangenen zehn Jahren einzuschätzen. Es handelt sich dabei ausdrücklich um subjektive Einschätzungen aus betrieblicher Perspektive und nicht um objektive Kompetenzmessungen.

Am deutlichsten werden aus Sicht der Betriebe **Verbesserungen im Bereich der digitalen bzw. IT-Kenntnisse** der Pflichtschulabgänger:innen im Laufe der letzten zehn Jahre wahrgenommen: Die Mehrheit der Betriebe sieht hier eine positive Entwicklung. Auch bei den Fremdsprachenkenntnissen überwiegt – bei insgesamt heterogener Bewertung – tendenziell die Einschätzung einer Verbesserung oder zumindest Stabilität (vgl. Grafik 6-18).

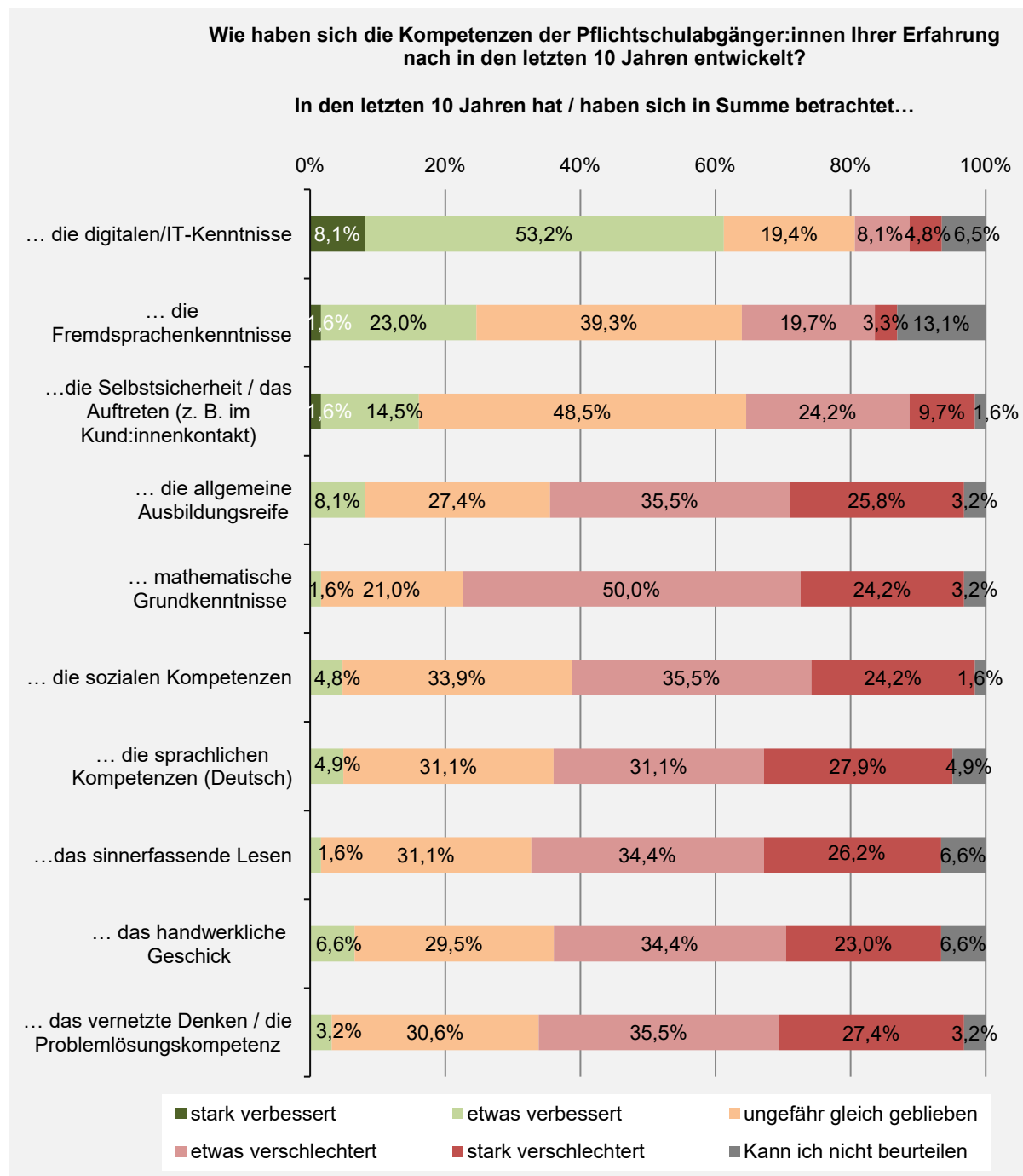
Demgegenüber werden **mehrere grundlegende Kompetenzen überwiegend als stagnierend oder rückläufig eingeschätzt. Besonders häufig** wird eine **Verschlechterung bei mathematischen Grundkenntnissen, beim sinnerfassenden Lesen, bei den sprachlichen Kompetenzen (Deutsch), bei sozialen Kompetenzen sowie beim vernetzten Denken bzw. der Problemlösungskompetenz** wahrgenommen. Auch die allgemeine Ausbildungsreife wird aus Betriebssicht mehrheitlich als (eher) rückläufig beurteilt. (vgl. Grafik 6-18).

Eine **Differenzierung nach Betriebsgröße** zeigt, dass die **Unterschiede in der Kompetenzbewertung** weniger auf die Unternehmensgröße selbst als auf unterschiedliche Anforderungsprofile zurückzuführen sind. **Kleinstbetriebe** – häufig handwerks- und gewerbeorientiert – berichten höhere Verschlechterungsanteile bei **allgemeiner Ausbildungsreife, Problemlösungskompetenz** und vor allem im **handwerklichen Geschick**. In großen, meist **industriellen Betrieben** – in denen neben gewerblich-technischen auch zahlreiche kaufmännische Lehrberufe ausgebildet werden – werden hingegen **sprachliche Kompetenzen** und teilweise das **sinnerfassende Lesen kritischer beurteilt**, da textbasierte Kommunikation und Dokumentation dort einen hohen Stellenwert haben. In Kompetenzfeldern wie mathematischen Grundkenntnissen oder sinnerfassendem Lesen zeigen sich hingegen über alle Betriebsgrößen hinweg ähnlich hohe Verschlechterungsanteile.

Die Expert:inneninterviews setzten sich kritisch mit der verbreiteten Annahme eines generellen Leistungsabfalls ganzer Alterskohorten auseinander und weisen auf differenziertere Erklärungen hin. Insbesondere wird auf eine veränderte Zusammensetzung der Lehranfänger:innen verwiesen: Leistungsstärkere Jugendliche entscheiden sich häufiger für weiterführende Schulen, während im dualen System überproportional Jugendliche mit schwächeren schulischen Voraussetzungen einmünden. Die von Betrieben wahrgenommenen Kompetenzdefizite sind daher auch **im Kontext veränderter Bildungswahlmuster** zu sehen. **Für Betriebe** resultieren daraus **erhöhte Unterstützungsbedarfe** sowie **zusätzliche pädagogische und organisatorische Anforderungen**.

Grafik 6-18 **Einschätzung der Kompetenzentwicklung von Pflichtschulabgänger:innen im Zehnjahresverlauf aus Betriebssicht**

(unter jenen n = 67 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

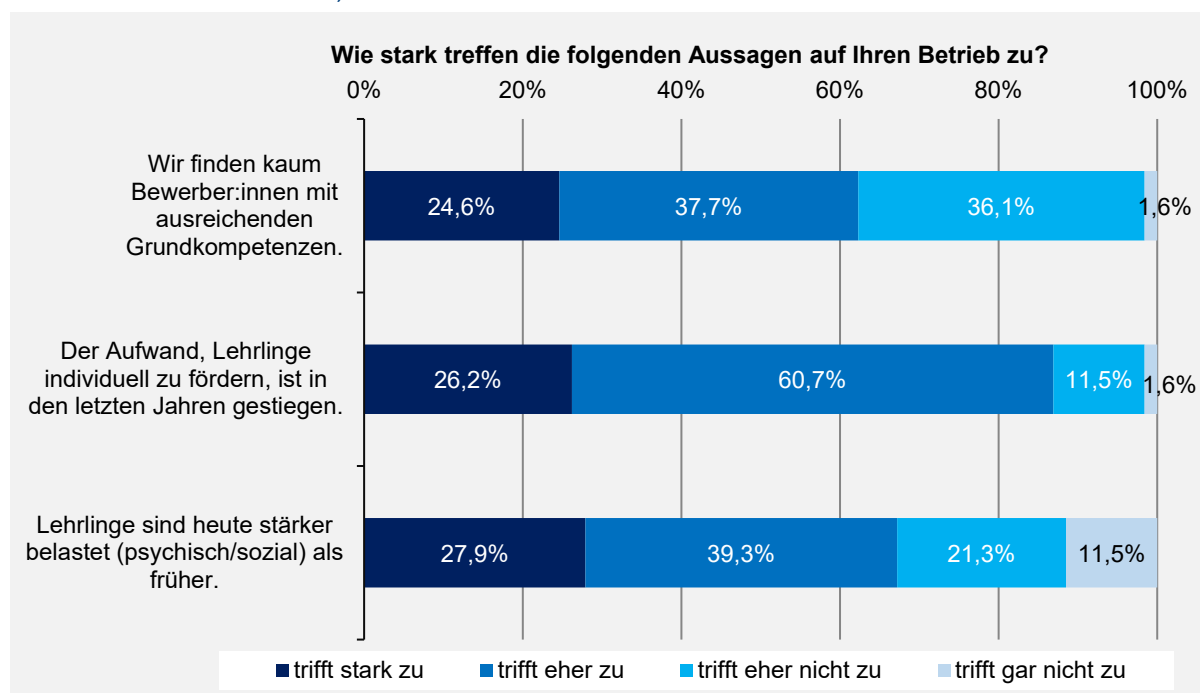
Die zuvor dargestellten Einschätzungen der befragten Ausbildungsbetriebe Vorarlbergs zur Kompetenzentwicklung von Pflichtschulabgänger:innen im Zehnjahresverlauf werden durch die nachfolgende Auswertung weiter konkretisiert. Grafik 6-19 zeigt, wie die befragten Ausbildungsbetriebe ausgewählte Aussagen zu Grundkompetenzen, individuellem Förderaufwand und psychosozialer Belastung von Lehrlingen bewerten.

86,9% der Betriebe führen an, dass der **Aufwand Lehrlinge individuell zu fördern**, in den letzten Jahren **gestiegen** sei. Insgesamt sehen somit fast neun von zehn Betrieben einen erhöhten Unterstützungsbedarf im Ausbildungsalltag. Eine deutliche Mehrheit (62,3%) der ausbildenden Betriebe gibt zudem an, **kaum Bewerber:innen mit ausreichenden Grundkompetenzen** zu finden.

Auch die **psychosoziale Belastung** bei Lehrlingen wird mehrheitlich als gestiegen wahrgenommen. 67,2% der befragten Betriebe stimmen der Aussage zu, dass Lehrlinge heute stärker (psychisch/sozial) belastet sind als früher. Knapp ein Drittel teilt diese Einschätzung hingegen nicht oder nur eingeschränkt. Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass Ausbildungsbetriebe sowohl bei der Rekrutierung als auch in der laufenden Ausbildung einen erhöhten Unterstützungs- bzw. Betreuungsbedarf bei den Jugendlichen wahrnehmen.

Grafik 6-19 Betriebliche Einschätzung ausgewählter Aussagen zu Grundkompetenzen, Förderaufwand und Belastung von Lehrlingen

(unter jenen n = 67 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

6.4.5 Wahrgenommene Herausforderungen in den befragten (Lehr-)Betrieben Vorarlbergs

Neben spezifischen Fragestellungen zu Berufsorientierung, Kompetenzprofilen und Eingangsvoraussetzungen in die Lehre wurde im Rahmen der Befragung auch erhoben, welche **Herausforderungen** die **Betriebe in Vorarlberg** derzeit wahrnehmen. Damit wird der Blick auf das breitere betriebliche Umfeld erweitert, in dem Qualifizierung und Fachkräftesicherung stattfinden. Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf alle befragten Betriebe – unabhängig davon, ob sie zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten oder nicht – und geben Aufschluss über jene Problemlagen, die aus Betriebssicht aktuell als besonders herausfordernd wahrgenommen werden.

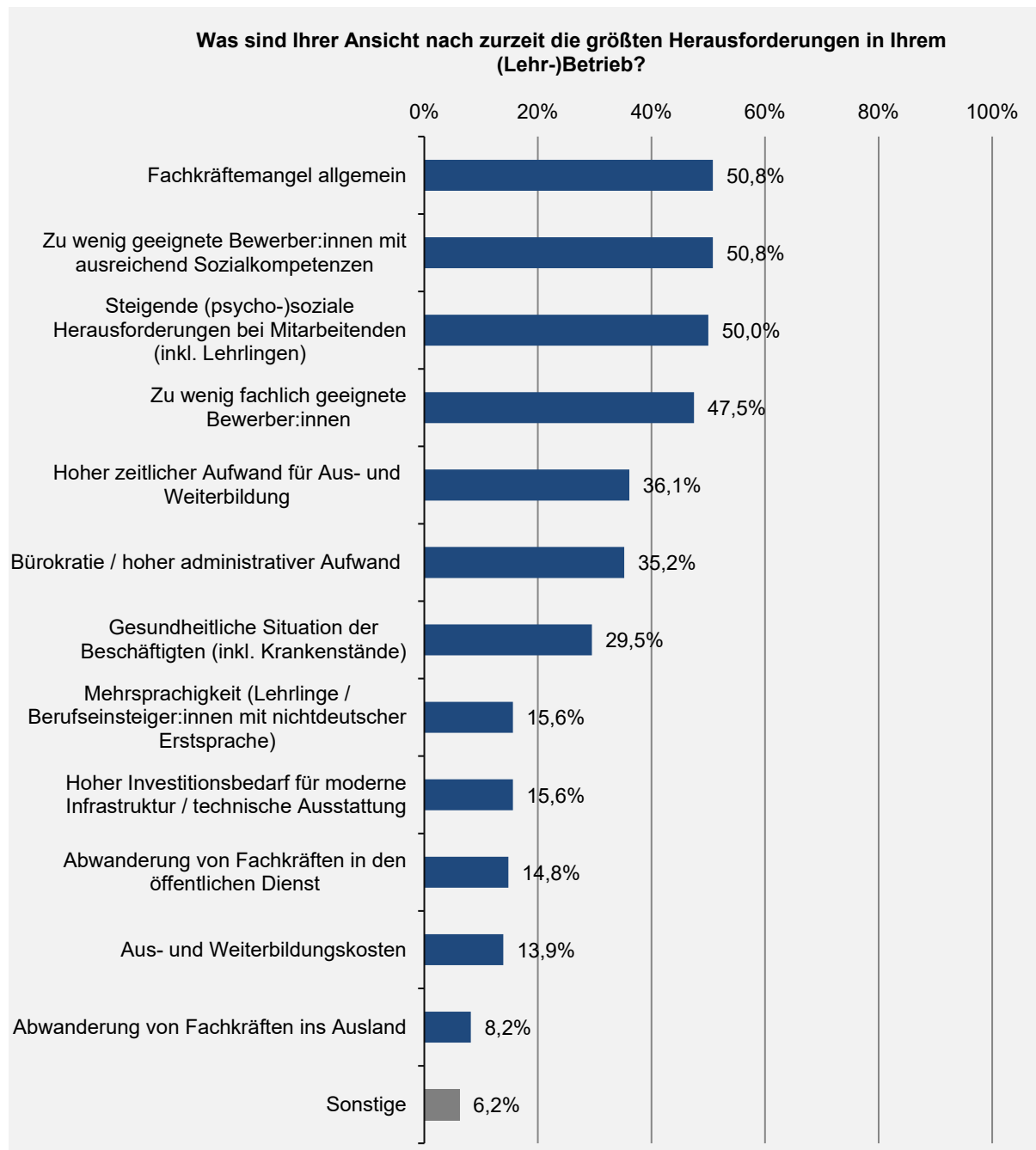
Die Ergebnisse zeigen, dass aus Betriebsperspektive **mehrere Problembereiche nahezu gleichrangig als herausfordernd eingeschätzt** werden (vgl. Grafik 6-20). Am häufigsten werden der **allgemeine Fachkräftemangel** (50,8%) sowie **zu wenig geeignete Bewerber:innen mit ausreichenden Sozialkompetenzen** (50,8%) genannt. Die Hälfte der Betriebe verweist auf **steigende (psycho-)soziale Herausforderungen** bei Mitarbeitenden (inkl. Lehrlingen) (50,0%). Knapp dahinter folgen **zu wenig fachlich geeignete Bewerber:innen** (47,5%).

Rund ein Drittel der Betriebe nennt neben den bereits angeführten personalbezogenen Problemlagen weitere häufige Herausforderungen. 36,1% berichten von einem **hohen zeitlichen Aufwand für Aus- und Weiterbildung**, 35,2% von **Bürokratie bzw. hohem administrativen Aufwand**. 29,5% verweisen auf die **gesundheitliche Situation** der Beschäftigten (einschließlich Krankenständen).

Als weitere betriebliche Herausforderungen werden die **Mehrsprachigkeit von Lehrlingen bzw. Berufseinsteiger:innen mit nichtdeutscher Erstsprache** (15,6%) sowie ein **hoher Investitionsbedarf für moderne Infrastruktur bzw. technische Ausstattung** (15,6%) genannt. 14,8% führen die Abwanderung von Fachkräften in den öffentlichen Dienst an, 8,2% die Abwanderung ins Ausland. Aus- und Weiterbildungskosten werden von 13,9% der Betriebe als Herausforderung bezeichnet.

Die **offenen Rückmeldungen** konkretisieren einzelne der bereits in den geschlossenen Antworten genannten Problembereiche. So schildern einige Betriebe, dass der Unterstützungsaufwand für Lehrlinge im schulischen Bereich stark gestiegen sei und grundlegende Inhalte häufig nachträglich im Betrieb vermittelt werden müssten. Ebenso wird betont, dass große Unternehmen qualifizierte Lehrlinge besonders stark anziehen und kleineren Betrieben dadurch weniger geeignete Bewerber:innen verbleiben. Weitere Hinweise betreffen wahrgenommene Defizite im handwerklichen Grundverständnis oder bei grundlegender Arbeitsmotivation. Darüber hinaus werden wirtschaftliche bzw. arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen – etwa hohe Lohnnebenkosten oder komplexe Vorgaben – als herausfordernd beschrieben.

Grafik 6-20 Zum Befragungszeitpunkt wahrgenommene Herausforderungen in den (Lehr-) Betrieben (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

Anmerkung: Aufgrund von Mehrfachnennungen ergibt die Summe der hier abgebildeten Prozentwerte mehr als 100%. Diese Frage wurde allen Betrieben gestellt, ungeachtet dessen, ob sie zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten oder nicht.

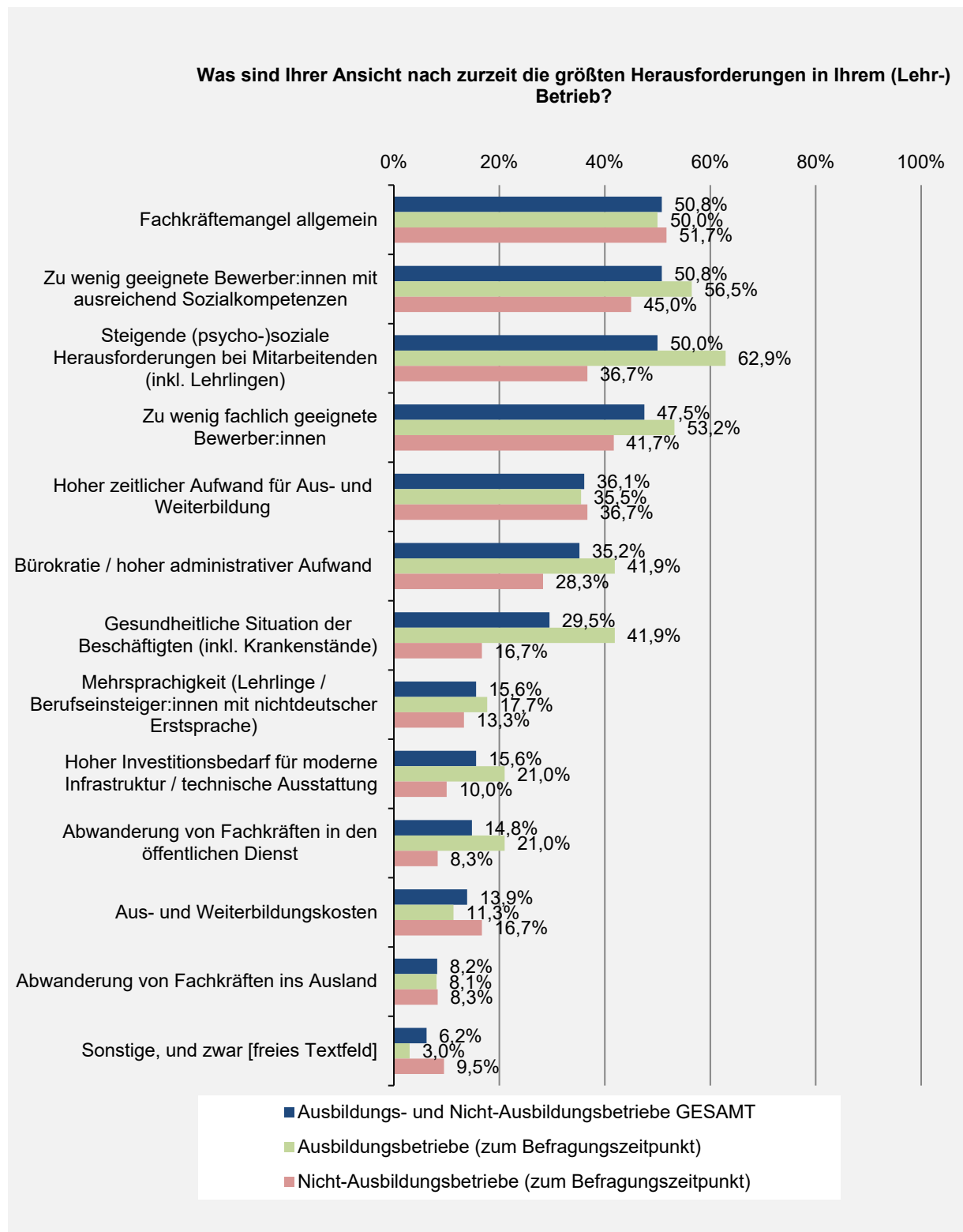
Die **getrennte Betrachtung** der zum Befragungszeitpunkt wahrgenommenen **Herausforderungen nach Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben** zeigt sowohl deutliche Gemeinsamkeiten als auch einzelne Unterschiede (vgl. Grafik 6-21). Der **Fachkräftemangel allgemein** wird **von beiden Gruppen** in nahezu gleichem Ausmaß als **Herausforderung** genannt (Ausbildungsbetriebe: 50,0%; Nicht-Ausbildungsbetriebe: 51,7%). **Auch zu wenig geeignete Bewerber:innen mit ausreichenden Sozialkompetenzen** stellen für beide Gruppen ein zentrales Problem dar, dies wird jedoch von Ausbildungsbetrieben häufiger genannt (56,5% gegenüber 45,0%). Ähnliches gilt für die Einschätzung, es gebe zu wenig **fachlich geeignete Bewerber:innen** (53,2% gegenüber 41,7%).

Deutlicher fallen die Unterschiede bei einzelnen weiteren Herausforderungen aus. So werden **steigende (psycho-)soziale Herausforderungen bei Mitarbeitenden (inkl. Lehrlingen) von Ausbildungsbetrieben deutlich häufiger** genannt als von Nicht-Ausbildungsbetrieben (62,9% gegenüber 36,7%). Auch die **gesundheitliche Situation der Beschäftigten** (inkl. Krankenstände) wird von Ausbildungsbetrieben öfter als Herausforderung wahrgenommen (41,9% gegenüber 16,7%). Dies könnte damit zusammenhängen, dass Ausbildungsbetriebe im Rahmen der Ausbildung, Betreuung und Kompetenzentwicklung enger mit den Beschäftigten – insbesondere mit Lehrlingen – zusammenarbeiten und entsprechende Problemlagen daher häufiger wahrnehmen.

Der **hohe Investitionsbedarf für moderne Infrastruktur** bzw. technische Ausstattung wird ebenfalls **häufiger von Ausbildungsbetrieben als Herausforderung** genannt (21,0% gegenüber 10,0%). Gleiches gilt für die **Abwanderung von Fachkräften in den öffentlichen Dienst** (21,0% gegenüber 8,3%).

Andere Themen – etwa der hohe zeitliche Aufwand für Aus- und Weiterbildung (35,5% gegenüber 36,7%) oder die Abwanderung von Fachkräften ins Ausland (8,1% gegenüber 8,3%) – werden von beiden Gruppen in ähnlichem Ausmaß als Herausforderung eingeschätzt.

Grafik 6-21 Zum Befragungszeitpunkt wahrgenommene Herausforderungen in den (Lehr-) Betrieben getrennt nach Ausbildungs- / Nicht-Ausbildungsbetrieben (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)
 Anmerkung: Aufgrund von Mehrfachnennungen ergibt die Summe der hier abgebildeten Prozentwerte mehr als 100%. Diese Frage wurde allen Betrieben gestellt, ungeachtet dessen, ob sie zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten oder nicht.

6.4.6 Erschließung neuer Zielgruppen für die Lehre: Qualifizierung Erwachsener über praxisnahe Ausbildungswege

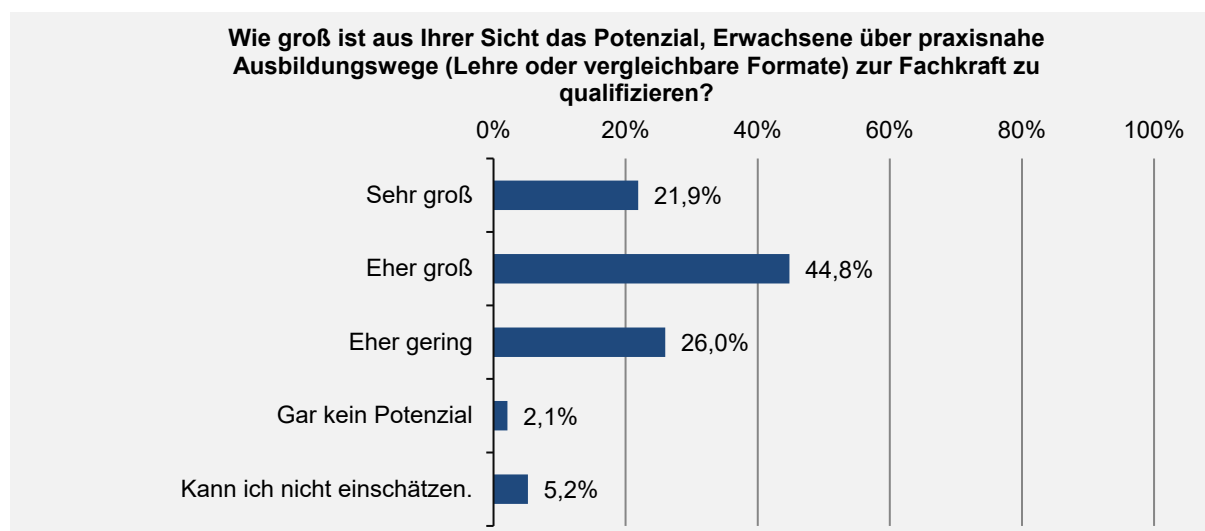
Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und rückläufiger Lehrlingszahlen gewinnt die Frage an Bedeutung, in welchem Ausmaß **neue Zielgruppen für die Lehre** erschlossen werden können. Eine zentrale Rolle kommt dabei mitunter Erwachsenen zu, die über praxisnahe Ausbildungswege – etwa die Lehre oder vergleichbare Formate – vermehrt zu Fachkräften qualifiziert werden könnten.

Die Ergebnisse der Betriebsbefragung in Vorarlberg (vgl. Grafik 6-22) zeigen, dass eine deutliche Mehrheit der befragten Betriebe in der **Qualifizierung Erwachsener** über praxisnahe Ausbildungswege ein **relevantes Potenzial** sieht. 21,9% schätzen dieses Potenzial als „sehr groß“ ein, weitere 44,8% als „eher groß“. Insgesamt bewerten somit 66,7% der Betriebe das Potenzial positiv. 26,0% halten das Potenzial für „eher gering“, 2,1% sehen „gar kein Potenzial“. 5,2% geben an, dies nicht einschätzen zu können.

Ein Vergleich nach Betriebsgruppen (vgl. Grafik 6-23) zeigt, dass Nicht-Ausbildungsbetriebe mit grundsätzlichem Ausbildungsinteresse das Potenzial praxisnaher Ausbildungswege für Erwachsene deutlich häufiger positiv einschätzen als Ausbildungsbetriebe. Während 78,4% der Nicht-Ausbildungsbetriebe ein „sehr großes“ oder „eher großes“ Potenzial darin sehen, liegt dieser Anteil bei den Ausbildungsbetrieben bei 59,3%. Die höhere Zustimmung bei Nicht-Ausbildungsbetrieben legt nahe, dass alternative, praxisnahe Ausbildungsformate für diese Gruppe eine besondere strategische Relevanz besitzen könnten.

Grafik 6-22 Betriebliche Einschätzung des Potenzials praxisnaher Ausbildungswege zur Qualifizierung Erwachsener zu Fachkräften

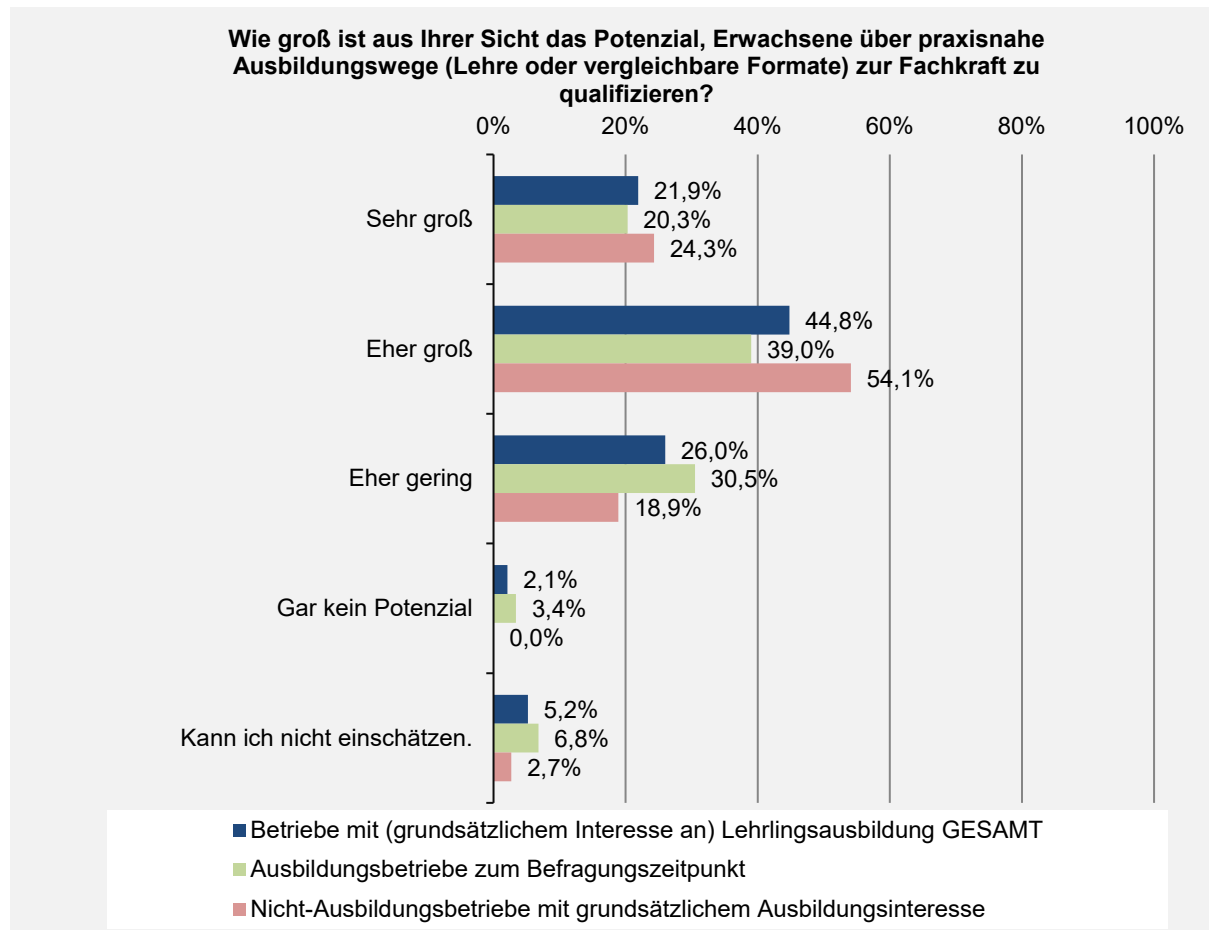
(unter jenen n = 113 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten bzw. für die Lehrlingsausbildung grundsätzlich in Frage kommt)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

Grafik 6-23 Betriebliche Einschätzung des Potenzials praxisnaher Ausbildungswege zur Qualifizierung Erwachsener zu Fachkräften getrennt nach Ausbildungs- / Nicht-Ausbildungsbetrieben mit Ausbildungsinteresse

(unter jenen n = 113 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten bzw. für die Lehrlingsausbildung grundsätzlich in Frage kommt)



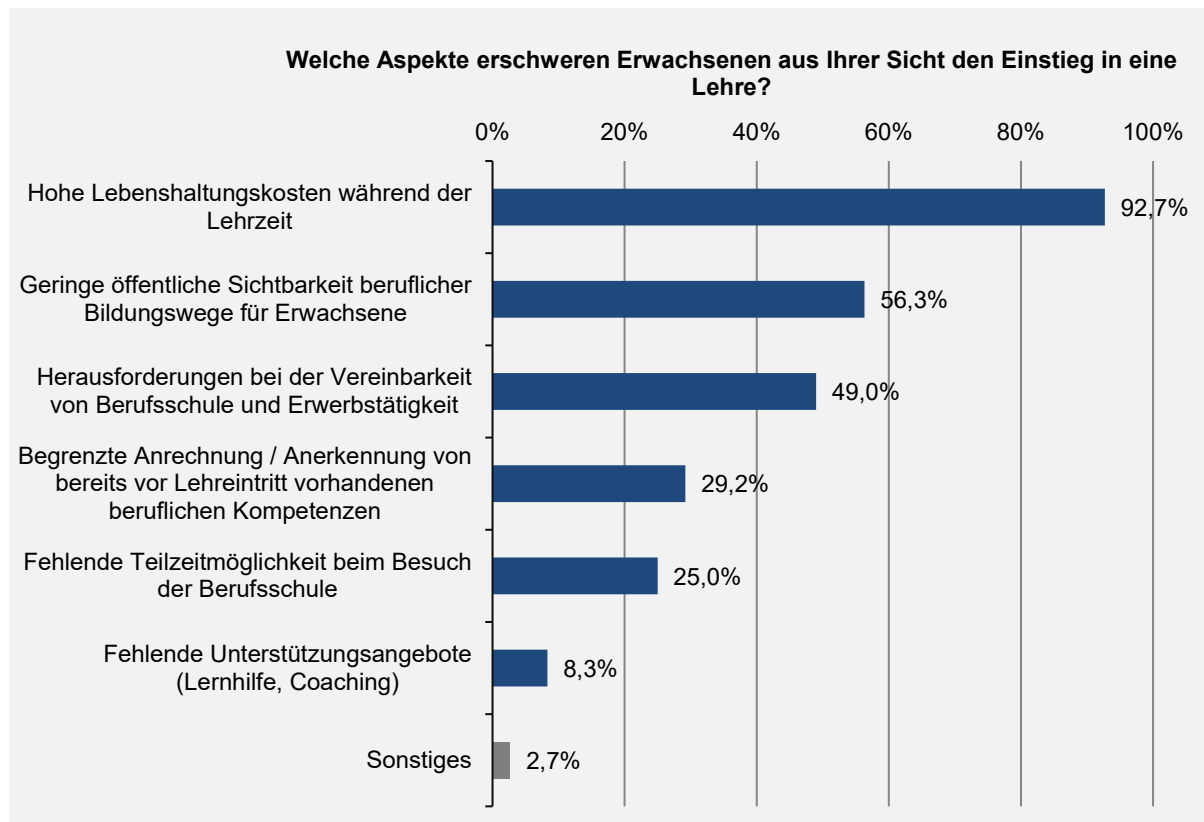
Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

Die Rückmeldungen der Betriebe machen deutlich, dass **Erwachsene** auf dem Weg in eine **Lehre** mit spezifischen (**Einstiegs-)**Hürden konfrontiert sind (vgl. dazu Grafik 6-24). Mit deutlichem Abstand wird die **finanzielle Situation während der Lehrzeit als größte Herausforderung** genannt: 92,7% der befragten Betriebe sehen hohe Lebenshaltungskosten während der Lehrzeit als wesentliches Hemmnis. Mehr als die Hälfte der Betriebe (56,3%) verweist zudem auf die **geringe öffentliche Sichtbarkeit beruflicher Bildungswege für Erwachsene** und 49,0% sehen **Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Berufsschule und Erwerbstätigkeit**. Weitere Aspekte betreffen die **begrenzte Anrechnung bzw. Anerkennung** bereits vorhandener beruflicher Kompetenzen (29,2%) sowie die **fehlende Teilzeitmöglichkeit beim Besuch der Berufsschule** (25,0%). Deutlich seltener werden **fehlende Unterstützungsangebote wie Lernhilfe oder Coaching** genannt (8,3%).

Die offenen Angaben der Betriebe decken sich weitgehend mit den geschlossenen Antwortoptionen und verweisen vor allem nochmals auf die finanziellen Hürden, die Erwachsene aus Sicht der Betriebe vom Einstieg in eine Lehre abhalten. Ebenfalls wird auf mögliche soziale Hemmschwellen hingewiesen, etwa den Umgang mit deutlich jüngeren Kolleg:innen in der Berufsschule.

Grafik 6-24 Betriebliche Einschätzung von Hürden beim Einstieg Erwachsener in die Lehre
(Mehrfachnennungen möglich)

(unter jenen n = 113 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten bzw. für die Lehrlingsausbildung grundsätzlich in Frage kommt)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

Anmerkung: Aufgrund von Mehrfachnennungen ergibt die Summe der hier abgebildeten Prozentwerte mehr als 100%.

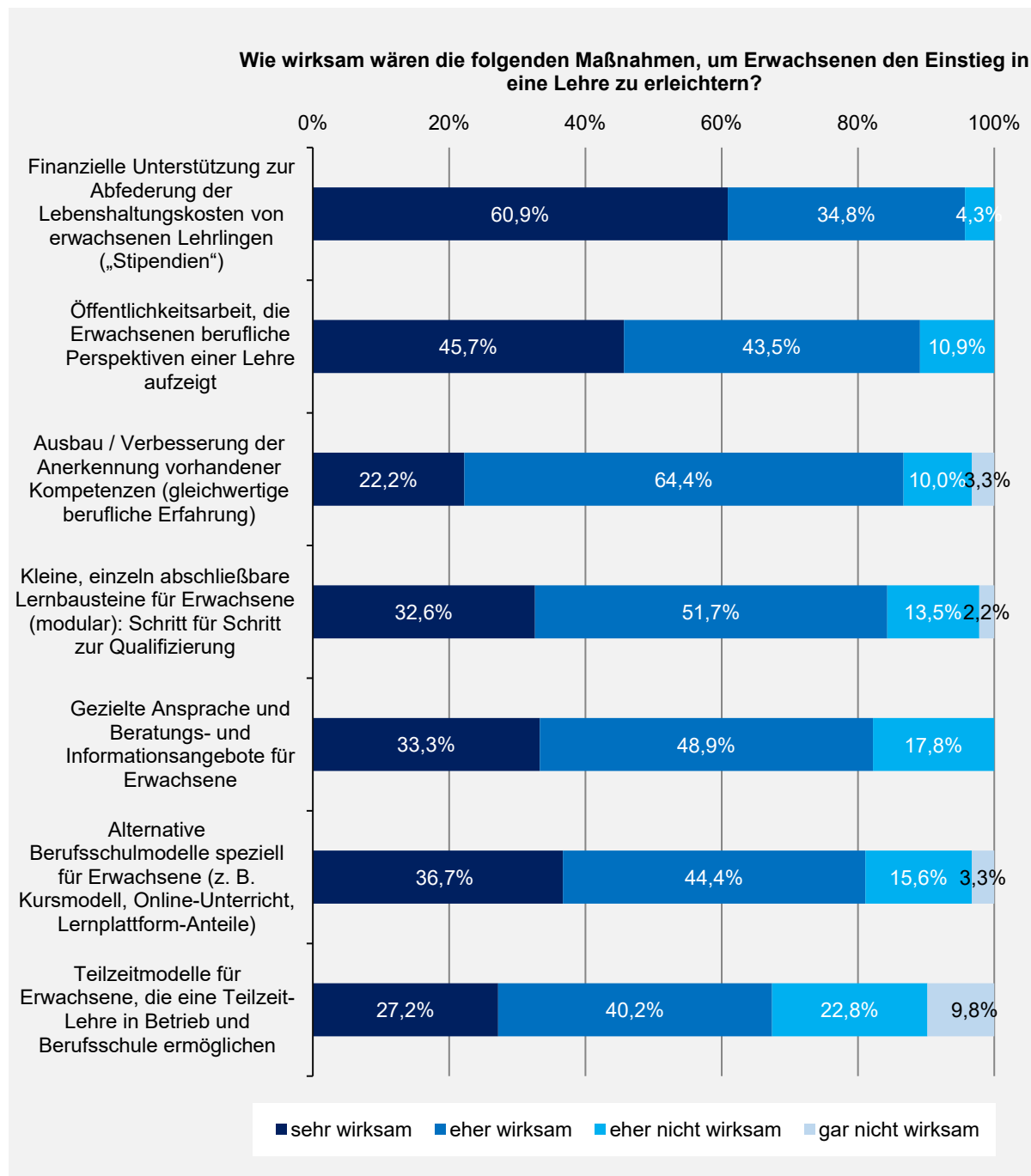
Die folgende Auswertung, dargestellt in Grafik 6-25, zeigt, welche **Maßnahmen aus Sicht der Betriebe geeignet** wären, **um Erwachsenen den Einstieg in eine Lehre zu erleichtern**. Mit Ausnahme der Teilzeitmodelle (67,4% sehr bzw. eher wirksam) erreichen alle abgefragten Maßnahmen Zustimmungswerte von über 80%. Am seitens der Betriebe **wirksamsten eingeschätzt** wird die **finanzielle Unterstützung zur Abfederung der Lebenshaltungskosten** während der Lehrzeit (95,7% sehr bzw. eher wirksam). Danach folgen **Öffentlichkeitsarbeit**, die berufliche Perspektiven einer Lehre für Erwachsene sichtbar macht (89,2%), sowie der Ausbau bzw. die Verbesserung der **Anerkennung bereits vorhandener beruflicher Kompetenzen** (86,6%).

Ebenfalls hohe Zustimmungswerte erhalten **kleine, modular aufgebaute Lernbausteine** im Sinne einer schrittweise zu erwerbenden Qualifizierung (84,3%), **gezielte Ansprache und Beratungsangebote** für Erwachsene (82,2%) sowie **alternative Berufsschulmodelle speziell für Erwachsene** (z. B. Kursvarianten oder Online-Anteile; 81,1%).

Insgesamt zeigt sich, dass Betriebe vor allem finanzielle Entlastung, Sichtbarmachung von Qualifizierungsoptionen für Erwachsene und flexiblere, erwachsenengerechte Ausbildungsstrukturen als zentrale Hebel sehen, um Erwachsene verstärkt für eine Lehre zu gewinnen.

Grafik 6-25 Betriebliche Einschätzung von Maßnahmen zur Erleichterung des Einstiegs von Erwachsenen in die Lehre

(unter jenen n = 113 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten bzw. für die Lehrlingsausbildung grundsätzlich in Frage kommt)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

Anmerkung: Reihung nach kumulierten Anteilen der Antwortoptionen „sehr wirksam“ und „eher wirksam“.

6.4.7 Unterstützungsbedarf, Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Entwicklungsoptionen der Lehre in Vorarlberg aus Unternehmenssicht

Im abschließenden Themenblock wurden die Betriebe um eine Einschätzung gebeten, welche **Maßnahmen** aus ihrer Sicht besonders hilfreich wären, **um Jugendliche bestmöglich auf eine Lehre vorzubereiten bzw. sie während der Lehrzeit zu unterstützen**. Im Fokus stehen in weiterer Folge ebenfalls konkrete Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung der dualen Ausbildung und zur Sicherung zukünftiger Fachkräfte.

Die Befragungsergebnisse (vgl. Grafik 6-26) zeigen insgesamt eine sehr hohe Zustimmung zu nahezu allen abgefragten Maßnahmen, die auf eine Vorbereitung auf die Lehre bzw. eine Unterstützung der Jugendlichen während der Lehre abzielen. Die kumulierten Zustimmungswerte („sehr hilfreich“ und „eher hilfreich“) liegen bei fast allen Items deutlich über 70%, vielfach sogar über 80%. Am stärksten bewertet wird die **Stärkung und Attraktivierung der Polytechnischen Schule zur Verbesserung von Berufsorientierung und Grundkompetenzen** (91,5% hilfreich). Ebenfalls sehr hohe Zustimmung erhalten **mehr praxisnahe Berufseinblicke in der Unterstufe** (89,4%), der **Ausbau von Nachhilfeangeboten** (85,1%) sowie **Maßnahmen für Jugendliche mit Sprachbarrieren** (84,4%). Auch **Förderangebote zur Stärkung grundlegender Fähigkeiten während der Lehre** (82,8%) werden von einer klaren Mehrheit als hilfreich eingeschätzt. **Maßnahmen, die auf eine frühere und direktere Hinführung zur Lehre abzielen** (78,5%) sowie eine **Verlängerung der Pflichtschulzeit für Jugendliche ohne erreichte 9. Schulstufe** (75,1%) erhalten ebenfalls breite Zustimmung.

Auch unterstützende Strukturen während der Lehrzeit werden deutlich befürwortet: **psychosoziale Unterstützung** (73,9%), **Workshops zu Sozial- und Medienkompetenzen** (70,7%) sowie eine **durchgehende Betreuung abbruchgefährdeter Jugendlicher bis zum Abschluss** (70,3%) werden mehrheitlich als hilfreich bewertet. Vergleichsweise etwas zurückhaltender, aber weiterhin mehrheitlich positiv, werden **Maßnahmen zur Förderung digitaler Kompetenzen** (61,6%) eingeschätzt.

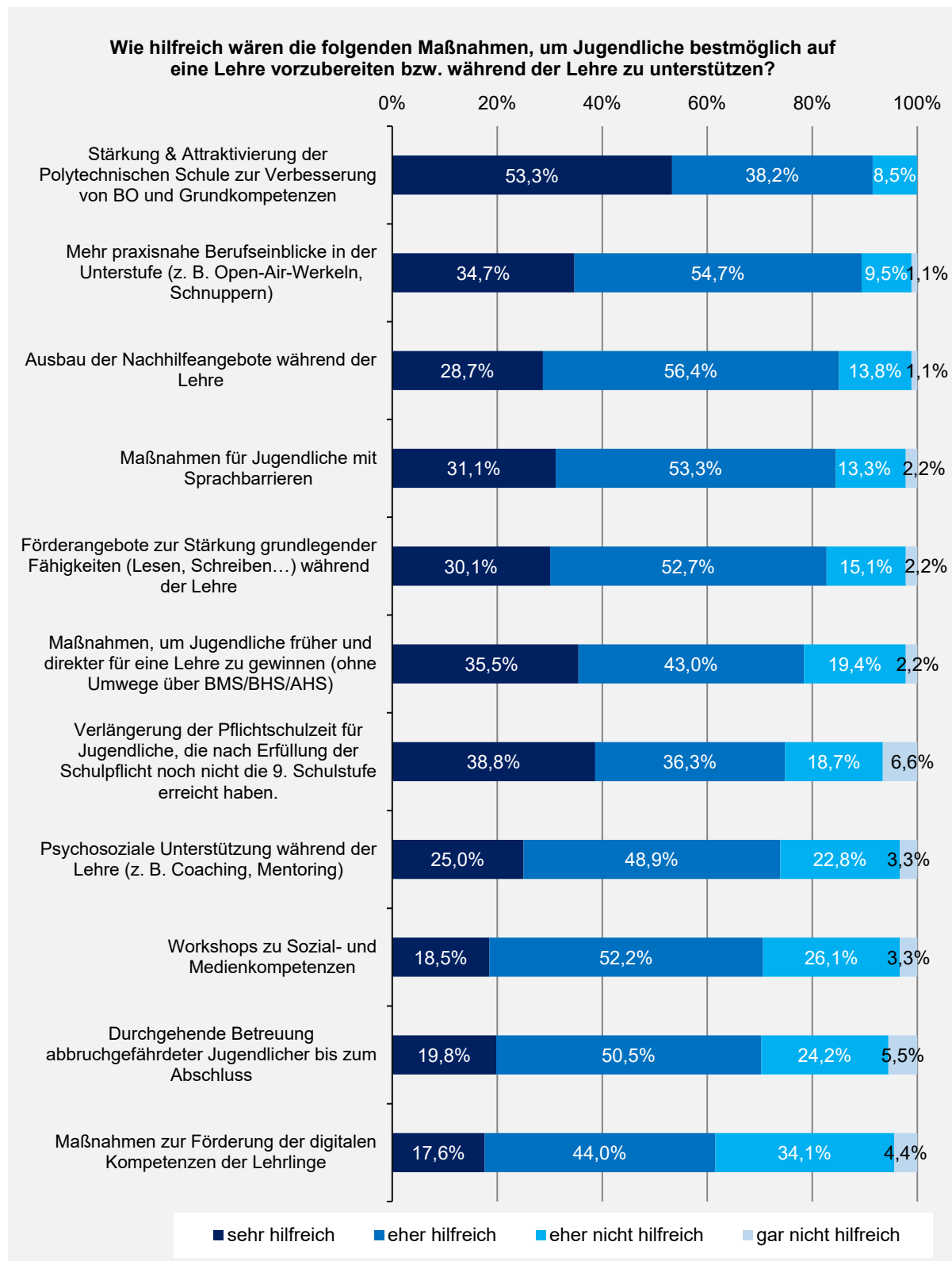
Nicht-ausbildende Betriebe mit grundsätzlichem Ausbildungsinteresse messen einzelnen Maßnahmen noch **höhere Bedeutung** bei **als Ausbildungsbetriebe**. Dies betrifft insbesondere den **Ausbau von Nachhilfeangeboten** während der Lehre (92% bei Nicht-Ausbildungsbetrieben mit grundsätzlichem Ausbildungsinteresse vs. 80% bei Ausbildungsbetrieben), **Workshops zu Sozial- und Medienkompetenzen** (84% vs. 61%), eine **durchgehende Betreuung abbruchgefährdeter Jugendlicher** (77% vs. 66%) sowie **Maßnahmen zur früheren und direkteren Gewinnung Jugendlicher für die Lehre** (86% vs. 73%). Diese Unterschiede könnten darauf hindeuten, dass die nicht-ausbildenden Betriebe mit grundsätzlichem Interesse an der Lehrlingsausbildung bestimmte Herausforderungen im Zusammenhang mit der Ausbildung antizipieren oder aus früheren Erfahrungen als besonders relevant einschätzen. Unterstützende Begleitstrukturen werden als zentrale Voraussetzung gesehen, um (wieder) in die Lehrlingsausbildung einzusteigen und wahrgenommene Risiken im Zusammenhang mit dem Ausbilden von Lehrlingen zu reduzieren.

Die **offenen Rückmeldungen** der Betriebe vertiefen diese Ergebnisse und betonen vor allem die Bedeutung solider Voraussetzungen bereits vor Eintritt in die Lehre. Mehrfach wird darauf hingewiesen, dass Grundkompetenzen – insbesondere Lesen, Schreiben, Rechnen und technisches Basiswissen – bereits in der Pflichtschule gestärkt werden müssten, da die Betriebe ihre Rolle klar in der fachlichen Ausbildung sehen und nicht in der Vermittlung grundlegender schulischer Inhalte. Zudem wird ein stärkerer Praxisbezug im Unterricht genannt, etwa durch mehr handwerkliche Tätigkeiten oder praxisorientierte Fächer. Häufig angesprochen wird hier, wie auch bereits bei den Anregungen für die Weiterentwicklung der Berufsorientierung, die Rolle der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten: Betriebe wünschen sich eine stärkere Unterstützung und klare Verantwortungsübernahme durch Eltern, sowohl hinsichtlich grundlegender Alltagskompetenzen als auch in Bezug auf Motivation, Pünktlichkeit oder Arbeitshaltung.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass Betriebe eine breite Palette an unterstützenden Maßnahmen als sinnvoll erachten – sowohl im Vorfeld der Lehre (Berufsorientierung, Grundkompetenzen, handwerklich-technische Kompetenzen, Sozialverhalten) als auch während der Ausbildung (Begleitung, Förderung, psychosoziale Unterstützung). Die hohe Zustimmung über nahezu alle Handlungsfelder hinweg weist auf einen substanziellen Weiterentwicklungsbedarf entlang der gesamten Ausbildungskette hin.

Grafik 6-26 Betriebliche Einschätzung von Maßnahmen zur Unterstützung von Jugendlichen vor/während der Lehre

(unter jenen n = 113 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten bzw. für die Lehrlingsausbildung grundsätzlich in Frage kommt)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)
 Anmerkung: Reihung nach kumulierten Anteilen der Antwortoptionen „sehr hilfreich“ und „eher hilfreich“.

Ebenfalls erhoben wurde, wie hilfreich die befragten Betriebe **ausgewählte Maßnahmen zur direkten Unterstützung von Ausbildungsbetrieben** einschätzen. Der Fokus liegt hier auf Instrumenten, die Betriebe in ihrer Rolle als Ausbildungsverantwortliche konkret entlasten bzw. stärken könnten. Grafik 6-27 zeigt, dass die höchste Zustimmung – gemessen an den kumulierten Antwortoptionen „sehr hilfreich“ und „eher hilfreich“ – der **Ausbau betriebsnaher Lern- und Nachhilfeangebote** erfährt: 85,0% der Betriebe bewerten diese Maßnahme als sehr oder eher hilfreich. Ebenfalls sehr hilfreich wird die **Unterstützung von Unternehmen im Umgang mit herausfordernden Jugendlichen** (z. B. Coaching-Angebote) eingeschätzt (84,1%). Zugleich weist diese Maßnahme – im Vergleich der abgefragten Optionen – den höchsten Anteil an „sehr hilfreich“-Nennungen auf.

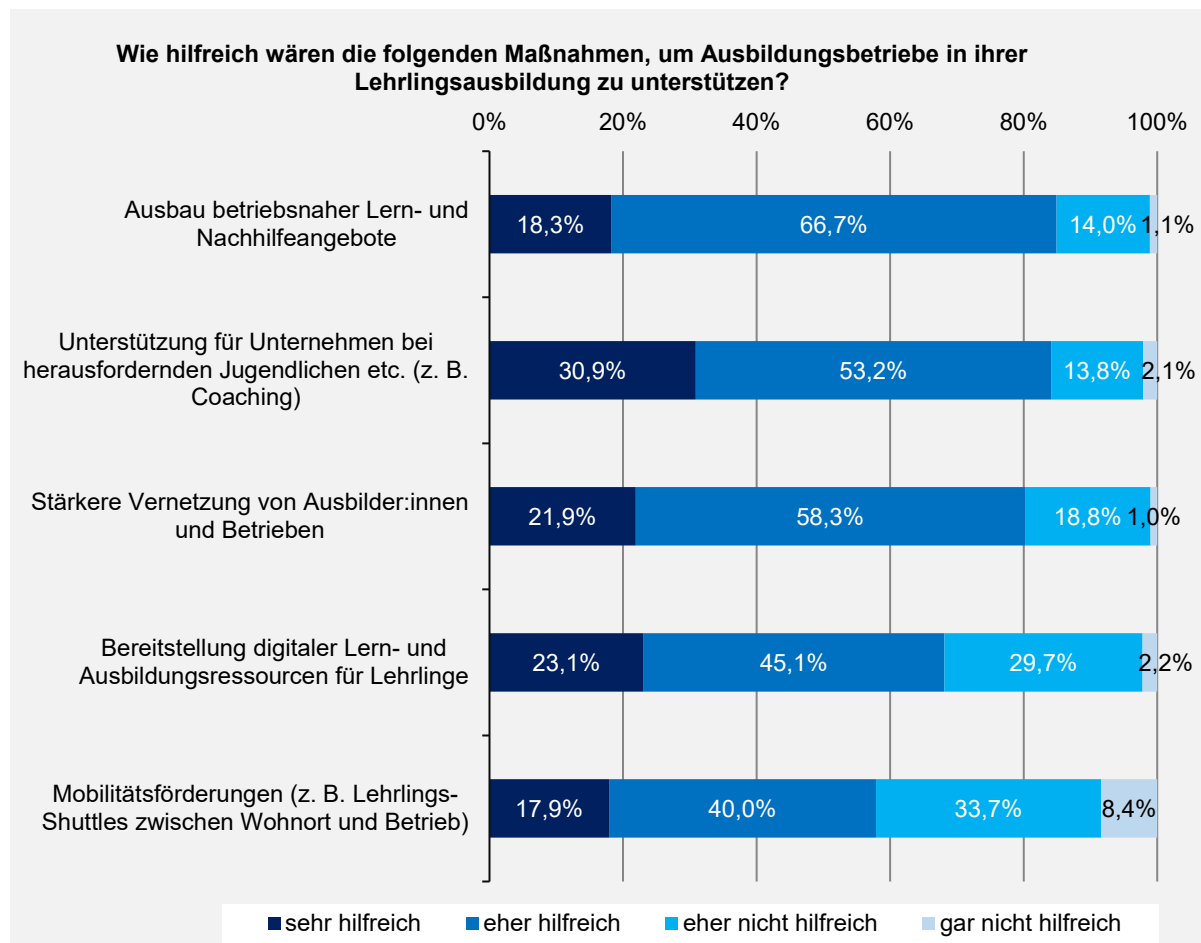
Eine stärkere Vernetzung von Ausbilder:innen und Betrieben wird von 80,2% als hilfreich bewertet. Auch die Bereitstellung digitaler Lern- und Ausbildungsressourcen für Lehrlinge stößt mehrheitlich auf Zustimmung (68,2%).

57,9% der befragten Betriebe mit Lehrlingen bzw. grundsätzlichem Interesse an Lehrlingsausbildung sehen in **Mobilitätsförderungen** (z. B. Lehrlings-Shuttles zwischen Wohnort und Betrieb) eine sehr bzw. eher hilfreiche Maßnahme. Für Betriebe in peripheren Regionen oder Talschaften mit eingeschränkter öffentlicher Anbindung können Mobilitätslösungen deutlich relevanter sein als für Unternehmen in zentralen Lagen mit guter Verkehrsinfrastruktur. Die insgesamt moderatere Zustimmung ist daher vermutlich auch Ausdruck unterschiedlicher regionaler Rahmenbedingungen innerhalb von Vorarlberg.

Die offenen Rückmeldungen zeigen ergänzend, dass Betriebe insbesondere dort zusätzlichen Unterstützungsbedarf sehen, wo Anforderungen im Ausbildungsalltag auf betriebliche Grenzen treffen. Wie schon in den vorangegangenen Befragungsteilen werden auch hier solide Grundlagen bei den Jugendlichen als besonders essenziell genannt – sowohl fachlich (Lesen, Rechnen, technisches Basiswissen, Umgang mit Lehrmitteln) als auch hinsichtlich grundlegender Arbeitshaltungen wie Disziplin und Verlässlichkeit –, da deren Fehlen den betrieblichen Ausbildungsaufwand deutlich erhöht. Einzelne Betriebe verweisen zudem auf die hohen Kosten der Lehrlingsausbildung und regen eine stärkere finanzielle Unterstützung für den Einsatz von Lehrlingsausbilder:innen an. Außerdem wird betont, dass eine enge Zusammenarbeit zwischen Betrieb, Schule und Elternhaus wesentlich sei, um Lern- und Entwicklungsprozesse der Lehrlinge besser abstimmen und Betriebe im Umgang mit Herausforderungen entlasten zu können.

Grafik 6-27 Betriebliche Einschätzung unterstützender Maßnahmen für Ausbildungsbetriebe in der Lehrlingsausbildung

(unter jenen n = 113 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten bzw. für die Lehrlingsausbildung grundsätzlich in Frage kommt)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

Anmerkung: Reihung nach kumulierten Anteilen der Antwortoptionen „sehr hilfreich“ und „eher hilfreich“.

Abschließend wurden die Betriebe um ihre Einschätzung gebeten, wie hilfreich verschiedene **strukturelle Maßnahmen für die Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung** in Vorarlberg wären (vgl. Grafik 6-28). Die **höchste Zustimmung** unter der vorgegebenen Auswahl erhält eine **erweiterte Berufsorientierung in Pflichtschulen (inkl. Elternarbeit)**: 97,9% bewerten diese Maßnahme als hilfreich. Ebenfalls sehr hohe Zustimmungswerte erreichen eine **stärkere Öffentlichkeitsarbeit und Imageförderung der Lehre** mit 95,7% sowie die **Stärkung der Aufstiegs- und Weiterbildungswege nach einer Lehre** (93,5%).

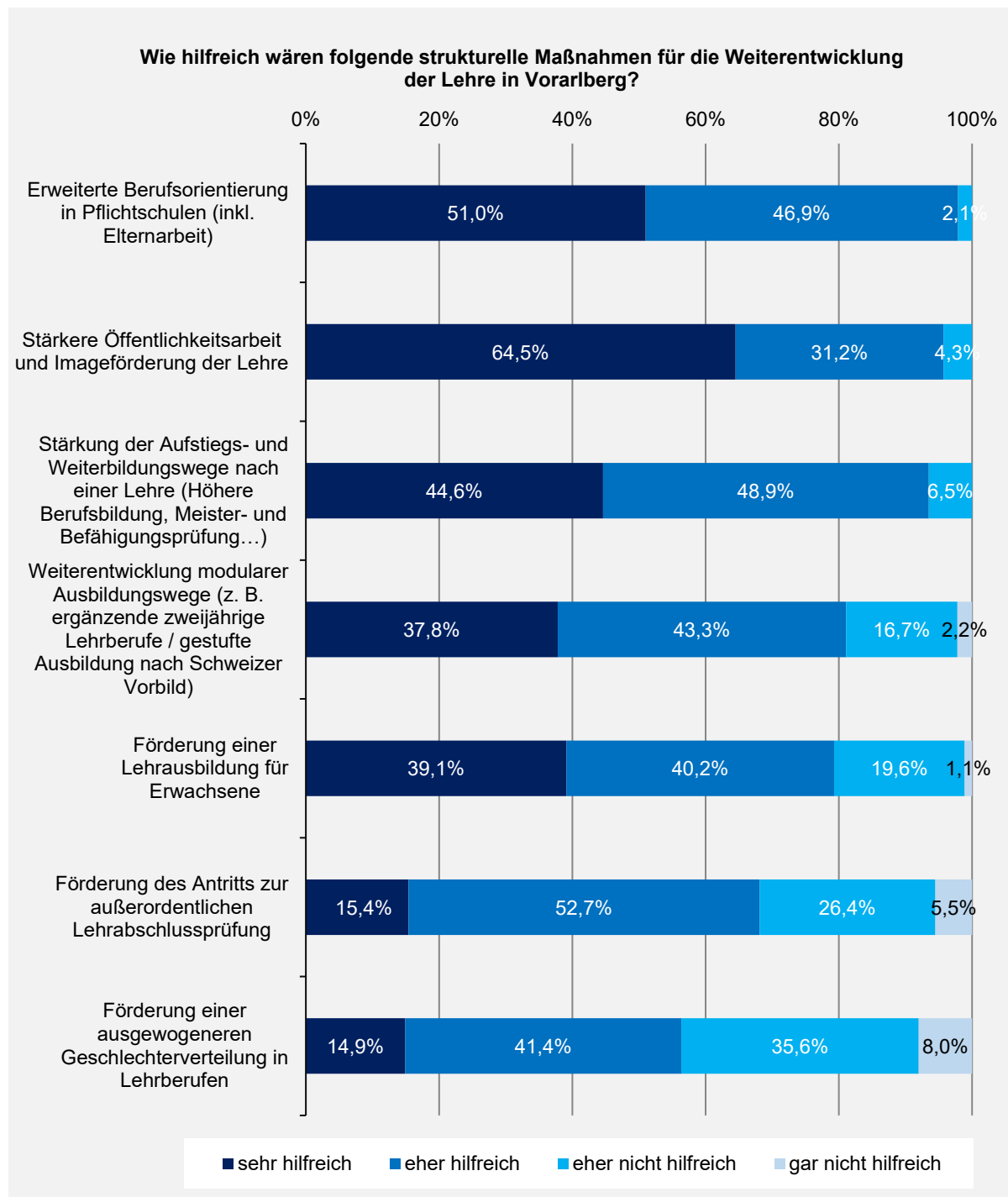
Auch die **Förderung einer Lehrlingsausbildung für Erwachsene** (79,3%) und die **Weiterentwicklung modularer Ausbildungswege** (81,1%) werden von einer deutlichen Mehrheit als hilfreich eingeschätzt. Die Förderung des **Antritts zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung** erreicht eine Zustimmung von 68,1%. Auch hier wird die Maßnahme von Nicht-Ausbildungsbetrieben deutlich häufiger als hilfreich eingeschätzt (80%) als von Ausbildungsbetrieben (60%). Nicht-Ausbildungsbetriebe mit grundsätzlichem Interesse an Lehrlingsausbildung sehen also nicht nur in der Qualifizierung Erwachsener ein höheres Potenzial (vgl. dazu auch Grafik 6-23), sondern bewerten auch die Stärkung der Aufstiegs- und Weiterbildungswege sowie die Förderung des Antritts zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung überdurchschnittlich häufig als hilfreiche Maßnahmen der Fachkräftesicherung.

In der **Förderung einer ausgewogeneren Geschlechterverteilung in Lehrberufen** sehen 56,3% der Betriebe eine hilfreiche Maßnahme. Diese vergleichsweise zurückhaltende Einschätzung dürfte auch damit zusammenhängen, dass das Thema nicht für alle Lehrberufe/-betriebe gleichermaßen relevant ist. In einzelnen Branchen könnte – laut den Expert:inneninterviews – zudem die Sorge bestehen, durch gezielte Maßnahmen zur Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen bestehende Rekrutierungsfelder zu schwächen – etwa wenn in traditionell weiblich dominierten Lehrberufen befürchtet wird, potenzielle Bewerberinnen an technische Berufe zu verlieren. Vor diesem Hintergrund scheint die Zustimmung auch davon abzuhängen, ob entsprechende Initiativen als Erweiterung des Bewerber:innenpools („Vergrößerung des Kuchens“) oder als Umverteilung zwischen Berufen wahrgenommen werden.

In den offenen Rückmeldungen werden einzelne Aspekte der vorgegebenen Maßnahmen weiter ausgeführt. Mehrere Betriebe betonen die Bedeutung einer breiten gesellschaftlichen Bewusstseinsbildung und einer stärkeren öffentlichen Wertschätzung der Lehre, was die in den geschlossenen Antworten hohe Zustimmung zu Image- und Informationsmaßnahmen unterstreicht. Vereinzelt wird auf Unsicherheiten in der aktuellen gesetzlichen Lage hingewiesen sowie auf die Notwendigkeit verlässlicher Rahmenbedingungen, um Abwanderungstendenzen entgegenzuwirken. Darüber hinaus wird die Möglichkeit einer Lehrausbildung für Erwachsene nochmals als wichtig hervorgehoben, ebenso wie strukturelle Bildungsansätze – etwa die Nennung einer Gesamtschule. Insgesamt bestätigen die offenen Angaben damit vor allem die in der Befragung deutlich sichtbare Relevanz von klaren Strukturen, stabilen Rahmenbedingungen und einer starken öffentlichen Positionierung der Lehre.

Grafik 6-28 Betriebliche Einschätzung struktureller Maßnahmen für die Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg

(unter jenen n = 113 antwortenden Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge ausbildeten bzw. für die Lehrlingsausbildung grundsätzlich in Frage kommt)



Quelle: ibw-Betriebsbefragung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben in Vorarlberg 2026 (n = 130)

Anmerkung: Reihung nach kumulierten Anteilen der Antwortoptionen „sehr hilfreich“ und „eher hilfreich“.

Ergänzend zu den geschlossenen Fragen formulieren die Betriebe in den offenen Rückmeldungen eine Reihe weiterer Anliegen, die ihre Erwartungen an die Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung und Fachkräftesicherung präzisieren. Ein wiederkehrender Punkt betrifft die **Organisation der Berufsschule**, insbesondere der Wunsch nach **besseren Abstimmungen zwischen schulischen und betrieblichen Anforderungen** – etwa im Hinblick auf Blockzeiten, saisonale Besonderheiten oder ergänzende schulische Unterstützungsangebote.

Mehrere Betriebe heben zudem die Bedeutung einer **stärkeren gesellschaftlichen Wertschätzung der Lehre** hervor. Genannt werden hier vor allem eine **verbesserte öffentliche Kommunikation**, mehr Sichtbarkeit erfolgreicher Lehrabsolvent:innen sowie ein insgesamt **positiveres Bild der Lehre** in Schulen und bei den Eltern. In diesem Zusammenhang weisen einige Rückmeldungen auch darauf hin, dass Jugendliche heute oftmals mit **unrealistischen Erwartungen** an Arbeitswelt und Anforderungen einer Lehre herangehen und dass grundlegende Arbeitshaltungen – wie Pünktlichkeit, Verlässlichkeit oder Durchhaltevermögen – wieder stärker vermittelt werden sollten.

Darüber hinaus wird deutlich, dass viele Betriebe fundamentale Kompetenzen als zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Lehrlingsausbildung sehen – ein Befund, der sich bereits an mehreren Stellen der Befragungsergebnisse gezeigt hat und in den offenen Rückmeldungen nochmals ausdrücklich hervorgehoben wird. Genannt werden vor allem das Lesen, Schreiben, Rechnen, kommunikative Fähigkeiten sowie ein solider Umgang mit alltäglichen Anforderungen („Hausverstand“). Einzelne Rückmeldungen betonen auch die Notwendigkeit, **mehr Praxisbezug in der Pflichtschule** zu ermöglichen, damit Jugendliche frühzeitig realistische Einblicke in berufliche Tätigkeiten gewinnen können.

In einigen Rückmeldungen wird zudem auf **ungleiche Rekrutierungschancen zwischen großen und kleinen Betrieben** hingewiesen. Größere Unternehmen können – so einzelne Betriebe – aufgrund attraktiverer Rahmenbedingungen oftmals leichter qualifizierte Bewerber:innen gewinnen, während kleinere Betriebe häufiger mit einem eingeschränkten Kandidat:innenpool konfrontiert sind. Daneben äußern Betriebe den Wunsch nach **finanziellen oder organisatorischen Unterstützungsmodellen**, die Ausbildungsbetriebe entlasten und deren Engagement in der Lehrlingsausbildung stärken könnten.

Schließlich spiegeln die offenen Angaben auch **sehr individuelle Erfahrungen** einzelner Betriebe wider – etwa Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit Jugendlichen, Erlebnisse aus dem Schnupper- und Bewerbungsprozess oder branchenspezifische strukturelle Besonderheiten.

7 Handlungsfelder für Entwicklungsoptionen der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg

Die Lehrlingsausbildung in Vorarlberg verfügt über ein grundsätzlich starkes Fundament. Besonders deutlich zeigt sich dies beim Übergang in die duale Ausbildung: Der Anteil der Lehrlinge im ersten Lehrjahr ist – gemessen an den 15-Jährigen – im Vergleich mit Gesamtösterreich überdurchschnittlich hoch (vgl. Grafik 2-2). Die regionale Ausbildungslandschaft ist durch gut etablierte Strukturen sowie eine enge Zusammenarbeit zentraler Akteur:innen geprägt. Neben leistungsstarken Leitbetrieben übernehmen koordinierende Einrichtungen wie der Verein Lehre in Vorarlberg und das BIFO zentrale Funktionen im Übergangssystem – von Ausbildungsmarketing, Berufsorientierung und Jugendcoaching über die Koordination Ausbildung bis 18 bis hin zur Erarbeitung von MINT-Strategien. Diese institutionelle Vernetzung unterstützt das Lehrlingswesen und eine qualitativ hochwertige Berufsorientierung.

„Ein klarer Vorteil von Vorarlberg ist die langjährige Präsenz vieler Institutionen und Organisationen sowie die enge Vernetzung. Die kurzen Wege aufgrund der geografischen Struktur ermöglichen es, Maßnahmen vergleichsweise schnell umzusetzen.“
(Expert:in)

Gleichzeitig weisen die sekundärstatistischen Analysen sowie die Ergebnisse der Betriebsbefragung auf strukturelle Herausforderungen hin. Die Zahl der Jugendlichen sowie die Zahl jener, die direkt nach der Pflichtschule in eine Lehre einsteigen, gehen seit mehreren Jahren deutlich zurück (vgl. Grafik 2-1 und Grafik 3-2).

Neben dem quantitativen Rückgang der Jugendlichen, die eine Lehre beginnen, zeigt sich auch ein qualitatives Problem: Sowohl Expert:inneninterviews als auch die Ergebnisse der Betriebsbefragung weisen konsistent darauf hin, dass das Leistungsniveau vieler Lehrstellenbewerber:innen und Lehrlinge gesunken ist (vgl. Grafik 6-18). Empirische Befunde sprechen dafür, diesen Eindruck differenziert zu betrachten. Während internationale Leistungsvergleiche wie PISA einen Anstieg von Leistungsschwächen bei 15-Jährigen in den Kompetenzbereichen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften zeigen (vgl. Dornmayr 2025, S. 13), verweisen nationale Kompetenzmessungen wie iKM PLUS in der Volksschule auf unterschiedliche Entwicklungen nach Kompetenzbereichen, etwa verbesserte Mathematikleistungen bei weiterhin deutlichen Defiziten im Lesen (IQS 2026). Expert:innen führen den von Betrieben wahrgenommenen Kompetenzrückgang daher auch auf veränderte Bildungsentscheidungen zurück: Leistungsstärkere Jugendliche wählen häufiger weiterführende Schulwege, wodurch im dualen System überproportional Jugendliche mit schwächeren schulischen Voraussetzungen einmünden. Gleichzeitig steigen in vielen Lehrberufen die fachlichen Anforderungen, wodurch bestehende Kompetenzdefizite stärker ins Gewicht fallen.

Die beschriebenen Entwicklungen gehen mit steigenden Anforderungen für Ausbildungsbetriebe einher. Viele Betriebe sehen sich dadurch mit einem deutlich erhöhten Unterstützungsbedarf konfrontiert – fachlich, sprachlich, pädagogisch und psychosozial.

So stimmen 87% der befragten Ausbildungsbetriebe gegenständlicher Erhebung der Aussage zu, dass der Aufwand, Lehrlinge individuell zu fördern, in den letzten Jahren gestiegen sei, 63% der Ausbildungsbetriebe berichten von zunehmenden (psycho-)sozialen Herausforderungen bei Mitarbeitenden bzw. Lehrlingen (vgl. Grafik 6-19). Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen stehen vor der Herausforderung, fachliche Anleitung, Dokumentation sowie den Umgang mit Sprachdefiziten oder Unterstützungsbedarf in Grundkompetenzen mit begrenzten personellen Ressourcen zu bewältigen. Darüber hinaus steht das Lehrlingssystem vor strukturellen Herausforderungen. Dazu zählen Vorbehalte

gegenüber der Polytechnischen Schule und gegenüber der Lehre, die sich in Bildungsentscheidungen zugunsten weiterführender Schulen – auch bei begrenzter Eignung für einzelne Jugendliche – niederschlagen sowie Passungsprobleme sowohl regional – zwischen Wohnort und Lehrstellenangebot – als auch berufsspezifisch zwischen offenen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden. Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden **zentrale Handlungsfelder** dargestellt, die sich aus den Expert:inneninterviews und Befragungsergebnissen ableiten lassen. Ziel ist es, praxisnahe und zugleich strukturwirksame Ansatzpunkte aufzuzeigen, die die Stabilität der Lehrlingsausbildung stärken, Betriebe entlasten und Übergänge in die Lehre verbessern bzw. um alternative Modelle erweitern.

Die Handlungsempfehlungen beziehen sich insbesondere auf:

- betriebliche Unterstützungs- und Entlastungsbedarfe,
- zielgruppenspezifische Zugangs- und Unterstützungsstrategien,
- Berufsorientierung und Bildungswegentscheidungen,
- Mobilität im Lehrstellenmarkt,
- die Rolle der Polytechnischen Schule,
- die Höhere Berufsbildung sowie
- Employer Branding und Zielgruppenverständnis.

7.1 Betriebliche Unterstützungs- und Entlastungsbedarfe in der Lehrlingsausbildung

Neben den Befragungsergebnissen zeigten ebenso die qualitativen Expert:inneninterviews deutlich, dass die Lehrlingsausbildung Betriebe unterschiedlicher Größenordnungen vor wachsende Anforderungen stellt. Während größere Unternehmen zwar häufiger über institutionalisierte Strukturen – etwa eigene Personal- oder Ausbildungsabteilungen – verfügen, wird auch dort von steigenden administrativen Vorgaben, höheren Dokumentationspflichten sowie zunehmenden pädagogischen und sozialen Unterstützungsbedarfen berichtet. In den Interviews wird betont, dass selbst größere Betriebe vermehrt auf kooperative Strukturen angewiesen sind, um diesen erweiterten Anforderungen gerecht zu werden.

Besonders herausfordernd stellt sich die Ausbildungssituation laut Expert:innen bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) dar. Die Vorarlberger Wirtschaftsstruktur ist kleinteilig; viele Ausbildungsbetriebe beschäftigen nur ein bis zwei Lehrlinge. In diesen Betrieben müssen fachliche Anleitung, individuelle Förderung, administrative Abwicklung sowie der Umgang mit sozialen oder sprachlichen Herausforderungen parallel zum operativen Tagesgeschäft von wenigen Personen übernommen werden. Dies erhöht die Belastungssituation erheblich und kann sich auf Ausbildungsbereitschaft und -kontinuität auswirken.

„Wenn ich es bildlich ausdrücken darf: Ich sehe den/die Firmenchef:in, der/die im Büro die Buchhaltung erledigt, nebenbei auf Montage fährt, den Lehrling anleitet, Förderungen abwickelt und einen Berg an Bürokratie bewältigt. Wenn dann noch mangelnde Sprachkenntnisse oder psychische Belastungen der Jugendlichen hinzukommen – was sollen KMU-Inhaber:innen noch alles auffangen? Das wird zu viel. Und genau deshalb ziehen sich viele aus der Lehrlingsausbildung zurück.“ (Expert:in)

Die Ergebnisse der Betriebsbefragung bestätigen diese Einschätzungen quantitativ: 87% der Ausbildungsbetriebe stimmen der Aussage zu, dass der Aufwand, Lehrlinge individuell zu fördern, in den

letzten Jahren gestiegen sei. 63% berichten von zunehmenden (psycho-)sozialen Herausforderungen bei Mitarbeitenden bzw. Lehrlingen (vgl. Grafik 6-19). Auch im Bereich der aktuellen Herausforderungen zeigen sich deutliche Handlungsfelder: 51% der Ausbildungsbetriebe sehen zu geringe Sozialkompetenzen bei Bewerber:innen als zentrale Herausforderung ihres Betriebes, 48% berichten von unzureichenden fachlichen Grundqualifikationen. Ergänzend wird ein hoher Investitionsbedarf für moderne Infrastruktur bzw. technische Ausstattung von 16% der befragten Betriebe genannt, 51% nehmen den allgemeinen Fachkräftemangel als Herausforderung wahr (vgl. Grafik 6-20).

Zu den wiederkehrend genannten Herausforderungen – in der Betriebsbefragung sowie den qualitativen Interviews – zählen:

- steigender Unterstützungsbedarf infolge geringerer Basiskompetenzen der Lehrlinge:innen,
- vermehrte Anforderungen im Umgang mit psychosozialen Themen,
- administrative und rechtliche Vorgaben,
- zusätzlicher Aufwand im Recruiting,
- Investitionsdruck für zeitgemäße Ausbildungsumgebungen.

Handlungsfelder:

- **Weiterentwicklung und stärkere Vernetzung bestehender Unterstützungsangebote** in Vorarlberg. Instrumente wie die Berufsausbildungsassistenz bieten bereits gezielte Unterstützung für Jugendliche mit erhöhtem Förderbedarf sowie für Betriebe im Ausbildungsprozess. Diese Angebote können ausgebaut, sichtbarer gemacht und über klare Ansprechstellen (z. B. über die WKV) enger mit Betrieben und Berufsschulen verzahnt werden.
- **Betriebsnahe Lern -und Nachhilfeangebote während der Lehre stärken**, insbesondere zur Förderung von Grundkompetenzen und fachtheoretischen Inhalten. Bereits bestehende Formate wie der „Vorbereitungsblock Berufsschule“ oder die Nachhilfeangebote für Lehrlinge von clever² zeigen, wie gezielte Unterstützung funktionieren kann.
- **Spezifische Unterstützungsangebote für KMU**, einschließlich der **Weiterentwicklung und stärkeren Nutzung von Ausbildungsverbünden** sowie gemeinsamer Ausbilder:innenstrukturen, um begrenzte personelle Ressourcen auszugleichen. Ergänzend können regionale Strukturen (z. B. Innungen, Fachgruppen, Verein Lehre in Vorarlberg) gezielt genutzt werden, um Kooperationen zwischen Betrieben zu fördern und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen.
- **Weiterentwicklung und gezielte Anpassung der bestehenden Förderlandschaft**, um den zusätzlichen Aufwand für individuelle Förderung und Betreuung besser abzufedern. Dies umfasst insbesondere **finanzielle Unterstützungsinstrumente** (z. B. von AMS, WKV oder Land Vorarlberg), **Erleichterungen bei der Freistellung von Ausbilder:innen** sowie **gebündelte und vereinfachte Förderzugänge** im Sinne eines „One-Stop-Shop“-Ansatzes. Dadurch können administrative Hürden reduziert und Betriebe – insbesondere KMU – bei der Durchführung qualitativ hochwertiger Ausbildungsarbeit entlastet werden.

„Die Qualität der Lehrwerkstätten in großen Leitbetrieben ist sehr hoch. Einige Betriebe bilden bereits heute über den eigenen Bedarf hinaus aus und übernehmen Teile der Ausbildung auch für andere – etwa in Lehrwerkstätten wie bei Ölz– und ich kann mir gut vorstellen, dass solche Verbundlösungen künftig noch an Bedeutung gewinnen.“
(Expert:in)

7.2 Zielgruppenspezifische Zugangs- und Unterstützungsstrategien

Geschlechterbezogene Ungleichheiten im Zugang zu Lehrberufen adressieren

Geschlechterspezifische Unterschiede in der Wahl von Lehrberufen stellen weiterhin ein strukturelles Merkmal des dualen Systems dar (vgl. dazu Grafik 4-7). Weibliche Lehrlinge sind in technischen und handwerklichen Lehrberufen nach wie vor unterrepräsentiert, während männliche Lehrlinge seltener dienstleistungs- oder personenbezogene Ausbildungswege wählen. In der Betriebsbefragung bewerten 56% der befragten Betriebe Maßnahmen zur Förderung einer ausgewogeneren Geschlechterverteilung als hilfreich für die Weiterentwicklung des Lehrlingswesens und die Fachkräftesicherung insgesamt (vgl. Grafik 6-28). Die qualitativen Interviews deuten darauf hin, dass geschlechtsspezifische Berufsentscheidungen häufig mit tradierten Rollenbildern, begrenzten Erfahrungsräumen sowie fehlenden Einblicken in unterschiedliche berufliche Tätigkeitsfelder zusammenhängen.

Handlungsfelder:

- **Verankerung geschlechtersensibler Berufsorientierung** in der Unterstufe sowie in der Polytechnischen Schule durch gezielte Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben. Aufbauend auf bestehenden Initiativen wie dem Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag (koordiniert durch das BIFO) können Schulen – unterstützt durch das Land Vorarlberg, WKV, koordinierende Stellen (bspw. Lehre in Vorarlberg, BIFO) geschlechterspezifische Schwerpunktformate umsetzen und breiter verankern.
- **Rolle von Vorbildern stärken:** Einsatz weiblicher Auszubildender oder Fachkräfte als „Role Models“ in Schulen, BO-Veranstaltungen und PTS-Formaten. Bestehende Initiativen wie Ausbildungsbotschafter:innen oder die SkillsHeroes könnten hierfür gezielt genutzt und um eine geschlechtersensible Perspektive erweitert werden. Die Organisation kann über Schulen in Kooperation mit der WKV sowie weiteren koordinierenden Stellen (bspw. Verein Lehre), zentralen Akteur:innen der Berufsorientierung sowie regionalen Betrieben erfolgen.
- **Betriebsnahe Initiativen fördern,** die Geschlechterstereotype abbauen (z. B. „Girls go Technik“-Werkstatttage oder „Boys Day“ in Sozial- und Dienstleistungsbereichen) in direkter Kooperation zwischen Schulen und Betrieben.
- **Bewusstseinsarbeit in Schulen und Elternarbeit** durch die systemische Einbindung von Informationsangeboten zu geschlechteruntypischen Lehrberufen in bestehende schulische Formate (z. B. Elternabende), in Kooperation mit WKV und weiteren koordinierenden Stellen.

Jugendliche mit Migrations- und Fluchterfahrung abholen und unterstützen

„So dramatisch der Rückgang der Lehrlingszahlen ist – er führt auch dazu, dass neue Zielgruppen interessant werden. Das ist ein Katalysator für Gruppen, die bisher übersehen wurden, und damit auch eine Chance.“ (Expert:in)

Jugendliche mit Migrations- und Fluchterfahrung sind in der Lehre weiterhin unterrepräsentiert (Dornmayr 2025, S. 66ff.). Sprachliche Entwicklungsunterschiede, die häufig bereits im Übergang von der Elementar- in die Primarstufe sichtbar werden, sowie herausfordernde soziale und biografische Ausgangslagen können in weiterer Folge später den Zugang zu Ausbildung und qualifizierten Berufsperspektiven erschweren.

„In manchen Klassen verfügt mehr als die Hälfte der Erstklässler:innen nicht über ausreichende Deutschkenntnisse, um dem Unterricht überhaupt folgen zu können. Wenn ich hunderttausend Euro investieren dürfte, würde ich sie genau an dieser Schnittstelle zwischen Elementarbildung und Volksschule einsetzen – dort wird die Basis für alles gelegt, was später in der Schule und in der Ausbildung folgen soll.“ (Expert:in)

Aus den qualitativen Expert:inneninterviews geht hervor, dass sprachliche Voraussetzungen zunehmend eine zentrale Rolle im Übergang in die Lehre spielen. In der Praxis werden Lehrverträge teilweise auch dann abgeschlossen, wenn die Deutschkenntnisse für einen erfolgreichen Besuch der Berufsschule noch nicht ausreichend vorhanden sind. Die bestehenden Instrumente zur Sprachstandserhebung werden dabei zwar eingesetzt, jedoch bislang nur eingeschränkt systematisch genutzt, um darauf aufbauend passgenaue begleitende Unterstützungsmaßnahmen – etwa in Form verlängerter Lehrzeiten oder zusätzlicher sprachlicher Förderangebote – verbindlich zu verankern.

Die Betriebsbefragung spiegelt diese Problematik wider: 84% der befragten Betriebe bewerten Förderangebote für Jugendliche mit Sprachbarrieren als „sehr“ oder „eher hilfreiche“ Maßnahme zur Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg (vgl. Grafik 6-26).

Besonders deutlich – so die interviewten Expert:innen – wird der Handlungsbedarf bei Jugendlichen, die im Alter von 15 Jahren nach Österreich kommen, etwa infolge von Fluchtmigration. Für diese Gruppe erfolgt der Einstieg häufig nicht mehr über reguläre schulische Übergänge, wodurch bestehende schulische Integrationspfade nur eingeschränkt greifen. Aus Sicht der interviewten Expert:innen besteht hier eine strukturelle Lücke an Brückenangeboten, die vorhandene schulische Vorbildung aus (funktionierenden) Bildungssystemen der Herkunftsländer systematisch erfassen, anerkennen und in tragfähige Ausbildungswege im österreichischen System überführen.

„Im schulischen Bereich haben wir mittlerweile ein quantitativ gut ausgebautes Fördersystem. Verglichen mit der Situation vor zehn oder zwanzig Jahren hat sich hier wirklich viel getan – die Weichen sind gelegt. Jetzt geht es darum, auf diesen Weichen zu fahren, also qualitativ weiterzuarbeiten, Bedarfe zu erheben und das System weiterzuentwickeln.“ (Expert:in)

„Gleichzeitig sehen wir Lücken, etwa beim Bedarf an Brückenangeboten für Jugendliche, die mit 14 oder 15 Jahren nach Österreich kommen, aus funktionierenden Schulsystemen wie der Ukraine stammen, aber nicht bestmöglich integriert werden können, weil dieser Einstieg nicht über die Schule läuft.“ (Expert:in)

Handlungsfelder:

- **Ausbau niederschwelliger, arbeitsbegleitender Sprachförderung**, speziell für Lehrlinge im ersten Lehrjahr (z. B. berufsspezifisches Deutsch, Kommunikation im Betrieb, schriftliche Verständigung) bzw. über die gesamte Lehrzeit hinweg.
- **Brückenangebote vor Eintritt in die Lehre** stärken, z. B. PTS-Vorkurse, praxisorientierte Sprachprogramme, Lernwerkstätten oder berufsvorbereitende Programme in Kooperation mit AMS, WIFI und weiteren zentralen Akteurinnen der Berufsorientierung.
- **Betriebliche Unterstützung im Umgang mit sprachlichen Herausforderungen** durch Beratungs- oder Schulungsangebote für Ausbilder:innen (z. B. Kommunikation mit mehrsprachigen Jugendlichen, Einsatz einfacher Sprache). Diese Angebote können über bestehende Strukturen (WKV, WIFI oder branchenspezifische Einrichtungen) organisiert und durchgeführt werden.

Good Practice Beispiel: Das Luzerner DaZ-Modell (Deutsch-als-Zweitsprache-Modell) in der Berufsbildung & die Integrationslehre (INVOL) in der Schweiz

Im Kanton Luzern ist die **berufsbezogene Sprachförderung für Auszubildende mit nichtdeutscher Erstsprache fest im Berufsbildungssystem verankert**. Das DaZ-Modell wird zentral vom Berufsbildungszentrum Bau und Gewerbe (BBZB) entwickelt, koordiniert und durchgeführt – im Auftrag der kantonalen Dienststelle Berufs- und Weiterbildung. Das Angebot steht Lernenden sämtlicher Luzerner Berufsschulen offen und umfasst **wöchentlich drei zusätzliche Lektionen Deutsch als Zweitsprache**. Der Unterricht findet an einem separaten Halbtage pro Woche statt, wahlweise am Standort Luzern oder Sursee. Die zeitliche Struktur ist so gelegt, dass Lernende den DaZ-Unterricht an einem Halbtage besuchen können und am anderen Halbtage regulär im Betrieb arbeiten. Die Ausbildungsbetriebe geben ein schriftliches Einverständnisschreiben ab, sofern sie dem DaZ-Fördermodell zustimmen. Diese **triade Form der Ausbildung** (Betrieb – Berufsschule – ergänzende Sprachförderung) adressiert damit gezielt eine Gruppe von Lernenden, die besonderen Unterstützungsbedarf hat, und entlastet gleichzeitig die Betriebe, weil sprachliche Förderung professionell und auch außerhalb des Betriebs stattfindet (vgl. Kanton Luzern 2025).

Ein weiteres Beispiel aus der **Schweiz** ist die „**Integrationsvorlehre**“ (**INVOL**), die zeigt, wie durch eine einjährige vorbereitende Qualifizierungsmaßnahme mit durchgehender berufsfeldbezogener Sprachförderung, regelmäßigen Betriebseinsätzen und der gezielten Vermittlung fachlicher sowie überfachlicher Kompetenzen die berufliche Integration von Geflüchteten und Zugewanderten ohne Berufsabschluss nachhaltig unterstützt werden kann (vgl. SEM 2024).

Good Practice Beispiel: UniClub Wien – Kombination von Lernunterstützung für Schüler:innen mit nicht Deutscher Erstsprache und Lehramtsausbildung

Der UniClub in Wien ist ein an der Universität Wien angebundenes Bildungs- und Unterstützungsangebot vorwiegend für Jugendliche, deren Erstsprache nicht Deutsch ist. Nachmittags werden außerhalb des regulären Schulunterrichts Lernunterstützung und Bildungsberatung angeboten sowie Räume für Austausch und Begegnung geschaffen. Die Lernbegleitung erfolgt durch Lehramtsstudierende, die im Rahmen des Projekts pädagogische Praxiserfahrung sammeln können. Das Angebot verbindet damit Unterstützungsleistungen für Jugendliche mit nicht-deutscher Erstsprache und Elementen der Lehramtsausbildung und schafft Synergieeffekte zwischen Bildungsförderung und pädagogischer Fachausbildung. Ehemalige Teilnehmende berichten, dass das Angebot insbesondere auch Jugendliche erreicht, die aufgrund fehlender grundlegender Bildungs- und Sprachkompetenzen im Regelschulsystem überfordert waren. Vergleichbare Ansätze sind ebenfalls an pädagogischen Hochschulen denkbar (vgl. UniClub der Universität Wien 2025).

Erwachsene als Zielgruppe für die Lehre / praxisnahe Ausbildungswege erschließen

Die Lehre ist faktisch kein ausschließlich jugendliches Ausbildungsmodell mehr. Rund ein Fünftel der Lehrabschlüsse entfällt auf außerordentliche Lehrabschlussprüfungen (vgl. Grafik 3-6). Aufgrund des Lehrlings- und Fachkräftemangels rücken Erwachsene zunehmend als potenzielle Zielgruppe für praxisnahe Ausbildungswege in den Fokus. In den qualitativen Expert:inneninterviews wird betont, dass dieses Potenzial in Vorarlberg bislang nicht strategisch genutzt wird.

Die Ergebnisse der Betriebsbefragung lassen erkennen, dass die Betriebe großes Potential in der Zielgruppe der Erwachsenen für praxisnahe Ausbildungswege sehen: 67% der befragten Betriebe bewerten praxisnahe Ausbildungswege zur Qualifizierung Erwachsener als geeignet, um zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen. Nicht-ausbildende Betriebe mit grundsätzlichem Ausbildungsinteresse sehen dieses Potenzial sogar noch häufiger als Ausbildungsbetriebe (vgl. Grafik 6-23). Gleichzeitig benennen die Betriebe klare Hürden beim Einstieg Erwachsener in eine Lehre: Am häufigsten werden Einkommenseinbußen während der Ausbildungszeit genannt (93%), gefolgt von geringer öffentlicher Sichtbarkeit der dualen Ausbildungsmöglichkeiten für Erwachsene (56%) und zeitlichen Vereinbarkeitsproblemen mit dem Besuch der Berufsschule (49%) (vgl. Grafik 6-24).

Auch in den Expert:inneninterviews wurden diese strukturellen Hemmnisse in Bezug auf den Einstieg von Erwachsenen in die Lehre betont. Genannt wurden insbesondere fehlende Teilzeitoptionen im Berufsschulbereich, die erschwerte Vereinbarkeit mit Erwerbs- und Betreuungspflichten sowie der Bedarf an flexibleren, modularen Ausbildungsformaten für Erwachsene. Vor dem Hintergrund sekundärstatistischer Befunde ist zudem zu berücksichtigen, dass spätere Einstiege in die Lehre durchschnittlich mit höheren Abbruchrisiken verbunden sind. Für erwachsene Zielgruppen verweist dies jedoch weniger auf geringere Eignung als vielmehr auf die Notwendigkeit angepasster Rahmenbedingungen. Zudem verweisen die befragten Expert:innen auf Modelle wie die Duale Akademie, die neue Zugänge für Personen mit höherer Vorbildung eröffnen, bislang jedoch noch begrenzte Verbreitung aufweisen.

„In der Dualen Akademie sehe ich ein enormes Potenzial. Allein über die Roadshow konnten rund tausend Schüler:innen in Vorarlberg erreicht und darüber informiert werden. Wenn sich auch nur ein kleiner Prozentsatz davon für diesen Weg entscheidet, kann das einen spürbaren Beitrag leisten, den Rückgang der Lehrlingszahlen abzufedern.“ (Expert:in)

Handlungsfelder:

- **Ausbau finanzieller Unterstützung für Erwachsene in der Lehre**, durch die Weiterentwicklung bestehender Förderinstrumente (z. B. Qualifizierungs- oder Umschulungsbeihilfen, einkommensabhängige Zuschläge oder Stipendien für Erwachsene mit finanziellen Verpflichtungen). Eine gebündelte und transparent aufbereitete Förderlandschaft kann den Zugang erleichtern und administrative Hürden reduzieren.
- **Förderung und Etablierung von Teilzeitmodellen und flexiblen Ausbildungsformaten** (z. B. modulare oder gestufte Ausbildungswege), damit Erwerbsarbeit und Ausbildung kombinierbar bleiben. In Abstimmung zwischen Betrieben, Berufsschulen und Bildungsanbietern (z. B. WIFI Vorarlberg) können flexible Kurs- und Berufsschulmodelle entwickelt werden. Bestehende Angebote wie „Kompetenz mit System“ könnten dabei weiter ausgebaut und stärker sichtbar gemacht werden.
- **Verbesserung von Anerkennung und Anrechnung vorhandener beruflicher Kompetenzen**, um Ausbildungszeiten für Erwachsene zu verkürzen. Initiativen wie „Du kannst was!“ könnten breiter eingesetzt und strukturell gestärkt werden.
- **Zentrale und leicht zugängliche Informations- und Beratungsangebote** zur Erwachsenenlehre bereitstellen, etwa durch die Bündelung bestehender Angebote (z. B. AMS, WKV, BIFO, Verein Lehre in Vorarlberg) in einer gemeinsamen Anlaufstelle. Ergänzend können zielgruppenspezifische Beratungsformate helfen, Fördermöglichkeiten, Ablaufmodelle und Einstiegs-pfade klarer und sichtbarer zu machen.

Leistungsheterogenität differenziert adressieren

Die Datenlage weist darauf hin, dass das Leistungsniveau der Jugendlichen, die eine Lehre beginnen, zunehmend heterogener wird. Internationale und nationale Kompetenzmessungen zeigen dabei differenzierte Entwicklungen je nach Kompetenzbereich, insgesamt berichten jedoch viele Betriebe von spürbaren Herausforderungen im Ausbildungsalltag.

Eine zentrale Herausforderung ist die größer werdende Streuung in Grundkompetenzen und Lernvoraussetzungen jener Jugendlichen, die tatsächlich ins duale System einmünden. Durch veränderte Bildungswahlentscheidungsprozesse wählen leistungsstärkere Jugendliche tendenziell weiterführende Schulen, während in die Lehre überproportional Jugendliche mit schwächeren bzw. heterogeneren schulischen Biografien und Eingangsvoraussetzungen einmünden.

Die Betriebsbefragung verdeutlicht, dass aus betrieblicher Sicht zentrale Grundkompetenzen jener Jugendlichen, die in die Lehre eintreten, häufig als unzureichend bewertet bzw. als im Zeitverlauf abnehmend wahrgenommen werden und die Betriebe vor reale Herausforderungen stellen. Besonders häufig werden Verschlechterungen in Mathematik, Lesefähigkeit sowie allgemeinen sprachlichen Kompetenzen genannt. Auch bei Konzentrationsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit berichten viele Ausbildungsbetriebe von einer rückläufigen Entwicklung (vgl. Grafik 6-18).

„Wir sehen keinen generellen Leistungsabfall bei allen Schülerinnen und Schülern in Vorarlberg – aber wir sehen, dass sich die Gruppe, die in die Lehre geht, deutlich verändert hat. Die Anzahl der schwachen Schülerinnen und Schüler, die in die Lehre gehen, ist deutlich gestiegen.“ (Expert:in)

Die Eingangsvoraussetzungen der Lehranfänger:innen – insbesondere im Hinblick auf zentrale Grundkompetenzen – stellen laut Expert:inneninterviews Betriebe aller Größenordnungen vor Herausforderungen, einschließlich ausbildungsstarke Betriebe, die ihren Ausbildungsumfang ausweiten möchten, jedoch Schwierigkeiten haben, ausreichend Jugendliche mit passenden Grundkompetenzen zu gewinnen.

„Ich habe erst kürzlich mit einem Vorarlberger Betrieb gesprochen, der tatsächlich zehn Lehrlinge mehr ausbilden würde, aber keine Jugendlichen findet, die die nötigen Grundkompetenzen mitbringen – und das, obwohl der Betrieb bereit wäre, in Nachhilfe zu investieren.“ (Expert:in)

Gleichzeitig zeigen Erfolge bei AustrianSkills, EuroSkills und WorldSkills, dass hohe Leistungsniveaus weiterhin vorhanden sind. Die Leistungsfähigkeit der Jugendlichen ist somit breit gestreut und keinesfalls durchwegs defizitär.

In den Interviews wird darüber hinaus betont, dass für Jugendliche mit erhöhtem Unterstützungsbedarf die **Überbetriebliche Ausbildung (ÜBA)** weiterhin ein zentrales Instrument zur Reduktion von Einstiegshürden und zur Entlastung der Betriebe darstellt. Brücken- und Vorbereitungsangebote werden grundsätzlich als wirksam eingeschätzt, müssen jedoch ergänzend wirken und dürfen schulische Förderaufgaben nicht dauerhaft ersetzen, so ein Experte. Als besonders bedeutsam wird eine kontinuierliche, verlässliche Begleitung über einzelne Fördermaßnahmen hinaus hervorgehoben, da fehlende Unterstützungsstrukturen das Abbruchrisiko deutlich erhöhen.

Zudem verweisen die Expert:innen auf **internationale Modelle wie das Schweizer EBA** (Eidgenössisches Berufsattest) sowie **auf teilqualifizierende Ansätze wie die Standardisierte Ausbildung Metall (SAM)**, die inzwischen auch in Vorarlberg umgesetzt wird. Diese Modelle ermöglichen einen stufenweisen Kompetenzaufbau und eröffnen flexible Übergänge in reguläre Lehrverhältnisse. Sie erweitern damit die Handlungsspielräume von Betrieben im Umgang mit heterogenen Kompetenzprofilen.

Handlungsfelder:

- **Sozialpädagogische und psychologische Begleitung weiter ausbauen**, um Betriebe im Umgang mit herausfordernden Situationen zu entlasten und Jugendliche in Belastungssituationen stabilisieren zu können.
- **Zugang zu Lern- und Nachhilfeformaten strukturell verbessern** (z. B. Ausbau von Angeboten wie *LevelUp* oder betriebsnahen Nachhilfeangeboten), um Grundkompetenzen in Lesen, Schreiben, Rechnen und fachtheoretischen Inhalten gezielt zu stärken.
- **Ausbau der Brückenangebote vor Lehrbeginn**, insbesondere für Jugendliche mit sprachlichen Defiziten oder fehlender Ausbildungsreife (z. B. PTS-Vorbereitungskurse, praxisorientierte Vorkurse, berufsvorbereitende Programme), um den Übergang in die Lehre zu stabilisieren. In diesem Zusammenhang können auch bestehende Formate wie die Berufsvorschule, die sich gezielt an Jugendliche mit besonderem bzw. sonderpädagogischem Förderbedarf richtet und soziale, emotionale sowie kognitive Fähigkeiten stärkt, weiter ausgebaut und als ergänzendes Angebot zur Stabilisierung zentraler Lernvoraussetzungen genutzt werden.
- **Modulare und stufenweise Qualifizierungswege erweitern**, sodass Jugendliche mit unterschiedlichen Voraussetzungen schrittweise an eine vollqualifizierende Lehre herangeführt werden können (z. B. zweijährige Teilqualifikationen, teilqualifizierende Ansätze wie SAM, modulare Ausbildungsbausteine, Übergang von Teilqualifikation zu Volllehre).

- **Schulisch-betrieblich verknüpfte Ausbildungsformen (z.B. GASCHT) als ergänzende Qualifizierungswege systematisch evaluieren und weiterentwickeln**, um sie dort gezielt einzusetzen, wo das duale System an seine Grenzen stößt.
- **Durchgängige Begleitstrukturen vom Übergang aus der Pflichtschule bis zum Lehrabschluss verankern**, um Lernfortschritte, Unterstützungsbedarfe und Krisensituationen frühzeitig zu erkennen und kontinuierlich zu begleiten (z. B. abgestimmte Unterstützungsprozesse zwischen Schule, Jugendcoaching, Lehrlingscoaching und Betrieben).
- **Digitale Auswahlinstrumente stärker nutzen**, um heterogene Kompetenzprofile bereits im Rekrutierungsprozess systematischer einschätzen zu können. Ein Beispiel ist die Auswahlhilfe (auswahlhilfe.at), die Betriebe unterschiedlicher Größen und Branchen bei der strukturierten Testung und Bewertung relevanter Kompetenzen im Bewerbungsprozess unterstützt. Dadurch können Passungsprobleme im Auswahlprozess reduziert und gleichzeitig vorhandener Förderbedarf frühzeitig sichtbar gemacht werden.

7.3 Berufsorientierung: Bildungswegentscheidungen passungsorientiert unterstützen

In Vorarlberg steht Jugendlichen ein äußerst gut ausgebautes und breit verankertes System der Berufsorientierung zur Verfügung. Dies bestätigen auch die Ergebnisse der Betriebsbefragung: 96% der Betriebe sehen ausreichend Berufsorientierungsangebote in Vorarlberg, 90% bewerten die Angebote als leicht zugänglich (vgl. Grafik 6-15).

Ungeachtet dieser positiven Einschätzung orientieren sich Bildungsentscheidungen häufig an wahrgenommenen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten einzelner Bildungswege und werden im Spannungsfeld unterschiedlicher Entscheidungslogiken getroffen. Auffallend ist insbesondere, dass weiterführende Schulen von Jugendlichen und Eltern häufig als chancenreicher wahrgenommen werden, während die Lehre – trotz belegbarer Karriere- und Einkommensmöglichkeiten (vgl. Grafik 3-5) – seltener als aussichtsreiche Option wahrgenommen wird.

„Viele Bildungsentscheidungen werden nicht auf Basis von Interessen oder Passung getroffen, sondern entlang der Frage, welche Bildungswege vermeintlich mehr Türen öffnen. Die Lehre wird dabei trotz guter Einkommens- und Entwicklungsperspektiven häufig unterschätzt.“ (Expert:in)

Ein weiteres von den Expert:innen in diesem Zusammenhang aufgegriffenes Thema sind zusätzliche Bildungsjahre in weiterführenden Schulen („Schulschleifen“), die aus unterschiedlichen Gründen entstehen und differenziert zu betrachten sind. Einerseits können sie Ausdruck begrenzter Orientierung sein, wenn Jugendliche vor allem weiterführende Schulen als chancenreich wahrnehmen und über die Vielfalt moderner, spezialisierter Lehrberufe – etwa in Technik, IT oder spezialisierten Handwerks- und Dienstleistungsbereichen – nur unzureichend informiert sind. Andererseits weisen Expert:innen darauf hin, dass bestimmte Gruppen – etwa Jugendliche mit Migrationshintergrund – auch zusätzliche Bildungsjahre benötigen können, um fachliche, sprachliche oder persönlichkeitsbildende Kompetenzen zu stabilisieren. Die in BMS/BHS erworbenen Kenntnisse stellen dabei nicht in jedem Fall „Umwege“, sondern potenzielle Grundlagen dar, auf denen in einer späteren Lehre aufgebaut werden kann.

„Ich höre immer wieder, dass Jugendliche angeblich Umwege über die HAS in die Lehre machen. Das sind aus meiner Sicht keine Umwege, sondern eine andere Form der Anschlussfähigkeit. Wir wissen aus anderen Ländern, dass manche Jugendliche einfach mehr Bildungsjahre brauchen und dass sie in der HAS oft stabiler werden. Wir müssen akzeptieren, dass es unterschiedliche Bildungsrhythmen gibt. Was wir aber tun können, ist in diese Schulen gezielt zu gehen und den Jugendlichen die Vorteile der Lehre dort näherzubringen. Ein Pilotprojekt dazu läuft gerade.“ (Expert:in)

Entscheidend sei die Anschlussfähigkeit dieser Bildungswege. Insbesondere bei Schulformen wie der HAS zeigt sich, dass Abschlüsse häufig nicht direkt in nachhaltige Beschäftigung führen, so die Lehrlingsexpert:innen Vorarlbergs. Gleichzeitig sehen die Expert:innen hier ein zentrales Entwicklungspotenzial, die Lehre gezielt als Anschlussoption für Schüler:innen von berufsbildenden mittleren Schulen sichtbar zu machen und Übergänge aktiv zu gestalten.

„Gleichzeitig führen diese Abschlüsse [Anmerkung: BMS] häufig nicht direkt in Beschäftigung, weshalb es gezielte Ansätze der Berufsorientierung braucht, um die Lehre für diese Zielgruppe als Anschlussoption sichtbar zu machen und vorhandene Kompetenzen z. B. aus der HAS in die Lehre zu nutzen.“ (Expert:in)

Betreffend die Reichweite von Berufsorientierung betonen einige der befragten Expert:innen, dass Berufsorientierung in Mittelschulen und Polytechnischen Schulen gut etabliert sei, aber in der AHS-Unterstufe vielfach nur punktuell umgesetzt wird. Die Lehre wird dort häufig nicht systematisch als gleichwertiger Bildungsweg mitgedacht, externe Akteur:innen erhalten nur eingeschränkt Zugang.

In Bezug auf das Setting von Berufsorientierung(smaßnahmen) verwiesen zwei Expert:innen darauf, dass Social-Media-basierte Berufsorientierung mit hohen Streuverlusten verbunden sei, während schulische Settings sowie die direkte Ansprache von Eltern als deutlich wirksamer eingeschätzt wurden.

Empfehlung:

- **Ausbau praxisnaher Berufsorientierung in der Unterstufe**, z. B. durch verstärkte Kooperationen mit Betrieben, „Open-Air-Werkeln“, Projektstage, Schnupperangebote und Betriebserkundungen.
- **Systematische Einbindung von Eltern** in Berufsorientierungsprozesse im Rahmen schulischer Formate (z. B. Elternabende, Informationsveranstaltungen zur Lehre), organisiert durch Schulen in Kooperation mit Betrieben, WKV, zentralen Akteur:innen im Bereich der Berufsorientierung und weiteren koordinierenden Einrichtungen. Ergänzend können zentral bereitgestellte Informationsmaterialien und Kampagnen zur Lehre eingesetzt werden.
- **Weiterentwicklung der Berufsorientierungsangebote an Mittelschulen und AHS-Unterstufen**, um die Lehre als gleichwertige Option neben schulischen Bildungswegen zu positionieren.
- **Koordinierte Einbindung von Betrieben in die schulische Berufsorientierung** durch eine stärkere Nutzung der WKV als zentrale Koordinations- und Vermittlungsstelle. Über eine

gebündelte Anlaufstelle (z. B. Anmelde- bzw. Matching-Plattform) können Unternehmensvertreter:innen gezielt für Schulbesuche, BO-Tage oder Praxiseinblicke vermittelt werden, wodurch der Zugang für Schulen erleichtert und die Beteiligung von Betrieben erhöht werden kann.

- **Niederschwellige digitale Orientierungsinstrumente einsetzen**, um Jugendlichen eine erste Einschätzung ihrer Interessen- und Stärkenprofile zu ermöglichen (z. B. der *Interessencheck* unter auswahlhilfe.at). Dadurch können berufliche Präferenzen früher sichtbar gemacht und Entscheidungsprozesse passungsorientierter gestaltet werden.
- **Stärkere Nutzung erfolgreicher Lehrabsolvent:innen als „Role Models“**, um Karrierewege mit/nach der Lehre sichtbar zu machen (z. B. Kampagnen, Portraits, Schulbesuche).

7.4 Mobilität am Lehrstellenmarkt verbessern

Der Lehrstellenmarkt in Vorarlberg ist stark regional geprägt. Viele Lehrstellen werden in „Mopeddistanz“ besetzt, so die befragten Expert:innen. Regionale Mismatches entstehen dort, wo Lehrstellenangebot und Wohnort der Jugendlichen räumlich auseinanderfallen. Dadurch bleiben Lehrstellen unbesetzt, obwohl grundsätzlich Interesse und Angebot vorhanden sein könnten.

„Leider orientieren sich viele Jugendliche noch immer zuerst an den Lehrstellen im eigenen Ort, statt daran, welcher Beruf sie wirklich interessiert – und wo es dafür passende Ausbildungsplätze gibt.“ (Expert:in)

Die Betriebsbefragung bestätigt die Relevanz dieses Themas: 58% der Betriebe bewerten Mobilitätsförderungen (z. B. Lehrlings-Shuttles) als hilfreiche Unterstützungsmaßnahme für Ausbildungsbetriebe und Fachkräftesicherung (vgl. Grafik 6-27). Zur Reduktion regionaler Mismatches sind sowohl Maßnahmen zur Erhöhung der räumlichen Mobilität als auch Ansätze zur stärkeren regionalen Abstimmung von Angebot und Nachfrage relevant.

Handlungsfelder:

- **Mobilitätsförderungen gezielt ausbauen**, etwa durch Pilotprojekte für Lehrlings-Shuttles, verbesserte ÖV-Anbindung zu wichtigen Ausbildungsstandorten oder Zuschüsse zu Fahrtkosten für Lehrlinge in Regionen mit eingeschränktem öffentlichem Verkehr.
- **Regionale Matching-Formate stärken**, z. B. regionale Lehrlingsmessen, „Lehrlings-Speed-Datings“ oder lokale Berufsorientierungstage, bei denen Betriebe und Jugendliche aus derselben Region gezielt zusammengebracht werden. Die Umsetzung kann unter Einbindung regionaler Einrichtungen (Schulen, Gemeinden etc.) in Kooperation mit WKV und zentralen Akteur:innen im Bereich der Berufsorientierung erfolgen.

7.5 Rolle der Polytechnischen Schule stärken

Die Phase des Übergangs von der Pflichtschule in die berufliche Ausbildung stellt einen zentralen Abschnitt im Bildungsverlauf dar. Die Ergebnisse des ibw-Lehrabsolvent:innenmonitorings zeigen einen klaren Zusammenhang zwischen schulischer Vorbildung und Ausbildungserfolg: Jugendliche, die vor Beginn der Lehre eine Polytechnische Schule (PTS) besucht haben, schließen ihre Ausbildung deutlich

häufiger erfolgreich als Jugendliche, die direkt aus der Mittelschule einsteigen (vgl. Grafik 4-2). Der unmittelbare Einstieg nach der Mittelschule ist hingegen mit einem erhöhten Abbruchrisiko verbunden. Vor dem Hintergrund der ebenfalls nachgewiesenen altersbezogenen Unterschiede im Ausbildungserfolg – mit stabileren Verläufen bei frühen und strukturierten Einstiegen – kommt der vorbereitenden Funktion der PTS besondere Bedeutung zu.

„Wir sehen sehr deutlich, wie wichtig die Polytechnische Schule ist, um Kompetenzdefizite zu verringern. Jugendliche, die das Poly besuchen, brechen ihre Lehre wesentlich seltener ab. Wenn ich einmal ganz frei denken darf: Ich würde mir wünschen, es gäbe einen finanziellen Anreiz für Jugendliche, dieses Vorbereitungsjahr vor einer Lehre zu nutzen.“ (Expert:in)

Auch die Betriebsbefragung unterstreicht diese Rolle: Gefragt nach besonders hilfreichen Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Lehre bzw. zur Unterstützung während der Lehrzeit, bewerten 92% der Betriebe die Stärkung und Attraktivierung der Polytechnischen Schule zur Verbesserung von Berufsorientierung und Grundkompetenzen als hilfreich (vgl. Grafik 6-26). Damit wird die zentrale Bedeutung der PTS im Übergangssystem auch aus Sicht der Wirtschaft bestätigt.

In den qualitativen Expert:inneninterviews wird die PTS ebenfalls als zentrales Element des Übergangssystems hervorgehoben. Sie stabilisiere grundlegende Kompetenzen, ermögliche vertiefte Berufsorientierung und unterstütze Jugendliche bei der Klärung ihrer Interessen- und Fähigkeitsprofile. Gerade im Vorarlberger Kontext wird die PTS aus Expert:innensicht wiederholt als gut etabliert wahrgenommen. Gleichzeitig wird – insbesondere im Hinblick auf Eltern – auf ein teilweise ambivalentes Image verwiesen, wodurch das Potenzial dieses Vorbereitungsjahres nicht immer vollständig ausgeschöpft werde.

„Wir versuchen gerade den Vorurteilen vieler Eltern mit Filmen und Geschichten entgegenzuwirken – ihnen sichtbar zu machen, was die Polytechnische Schule tatsächlich kann und welche Chancen eine Lehre eröffnet.“ (Expert:in)

Handlungsfelder:

- **Informations- und Kommunikationsmaßnahmen zur PTS verstärken**, um ihre Funktion als Orientierungs- und Kompetenzjahr klarer hervorzuheben und verbreitete Vorbehalte – insbesondere im Elternhaus – abzubauen.
- **Gezielte Ansprache von Eltern** über bestehende schulische Formate (z. B. Elternabende, Informationsveranstaltungen), organisiert durch Schulen der Sekundarstufe 1 in Kooperation mit PTS, WKV und andere koordinierende Stellen (z. B. Verein Lehre in Vorarlberg). Ergänzend können digitale Materialien sowie Erfolgsgeschichten von PTS-Absolvent:innen bereitgestellt und über Schulen sowie zentrale Plattformen verbreitet werden.
- **Strukturelle Anreizmodelle**, die Jugendlichen den Zugang zur PTS erleichtern oder attraktiver machen (z. B. durch Benefits im Falle eines positiv absolvierten PTS-Jahres vor Einstieg in die Lehre). Die Ausgestaltung kann in Abstimmung zwischen dem Land Vorarlberg, Bildungsdirektion, WKV und Betrieben erfolgen.

7.6 Employer Branding und Zielgruppenverständnis stärken

Die qualitativen Expert:inneninterviews zeigen, dass die Gewinnung von Lehrlingen zunehmend davon abhängt, wie verständlich, glaubwürdig und konkret Betriebe ihre Ausbildungsinhalte, Anforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten kommunizieren. Jugendliche reagieren weniger auf abstrakte Imagebotschaften als auf realistische und erlebbare Einblicke in Arbeitsalltag und Berufspraxis. Transparenz über Tätigkeiten und klare Informationen – vergleichbar mit strukturierten Stundentafeln auf Schulhomepages – werden als wirksamer eingeschätzt als allgemeine Schlagworte zu Berufsbildern.

Praxisnahe Begegnungsformate wie Schnupperangebote, Werkstattbesuche oder schulische Kooperationen unterstützen Bildungsentscheidungen und ermöglichen Betrieben zugleich eine frühe Kontaktaufnahme mit potenziellen Lehrlingen. Digitale Kanäle können ergänzend zur Sichtbarkeit beitragen, sind jedoch – insbesondere für KMU – häufig ressourcenintensiv und mit Streuverlusten verbunden. Insgesamt wird deutlich, dass neben strukturellen Rahmenbedingungen auch die betriebliche Ansprache- und Positionierungsstrategie an Bedeutung gewinnt.

„Wenn Betriebe keine Lehrlinge finden, würde ich ihnen eines empfehlen: Gehen Sie in eine Klasse im Poly, stellen Sie sich vor Ihre Zielgruppe und lernen Sie sie wirklich kennen. Dort versteht man sehr schnell, wie man sprechen und ansprechen muss, um Jugendliche zu erreichen.“
(Expert:in)

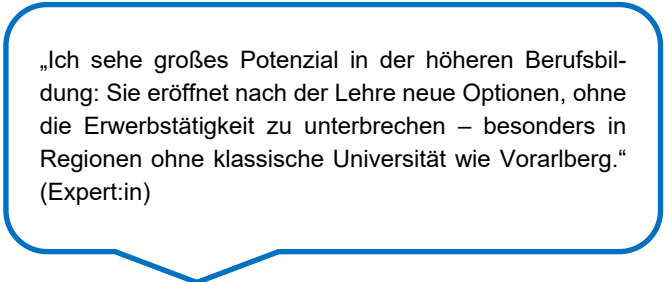
Handlungsfelder:

- **Authentische und transparente Einblicke in Arbeitsalltag, Ausbildungsinhalte und Entwicklungsperspektiven bereitstellen**, etwa durch nachvollziehbare Tätigkeitsbeschreibungen, klare Informationen zu Anforderungen und strukturierten Übersichtselementen (z. B. in Anlehnung an Stundentafeln im Schulbereich), die Jugendlichen und ihren Eltern eine realistische Einschätzung der Ausbildung ermöglichen – einschließlich einer entsprechend gestalteten Unternehmenspräsentation im Webauftritt.
- **Praxisnahe Begegnungsformate systematisch ausbauen**, etwa regelmäßige Schnuppertage, Werkstatt- und Betriebsbesuche, Mini-Projekte mit Schulklassen oder Kooperationen mit PTS und MS/AHS-Unterstufe.
- **Stärkung des Zielgruppenverständnisses bei Betrieben**, etwa durch direkten Austausch mit Jugendlichen im Rahmen von Schulformaten (z. B. durch Besuche der PTS oder MS). Die WKV kann dabei als koordinierende Vermittlungsstelle fungieren, um Unternehmensvertreter:innen gezielt in Schulen zu bringen und so realitätsnahe Einblicke in Erwartungen, Interessen und Entscheidungsprozesse von Jugendlichen zu ermöglichen.
- **Digitale Kanäle gezielt und ressourcenschonend einsetzen**, etwa durch regionale oder gemeinsame Social-Media-Formate, um Sichtbarkeit zu erhöhen und die Zielgenauigkeit der Ansprache zu verbessern.

7.7 Höhere berufliche Bildung als Attraktivitätsfaktor

Internationale Beispiele, insbesondere aus der Schweiz, verdeutlichen, dass abgestimmte und klar erkennbare Weiterbildungswege im Anschluss an die Lehre eine deutliche Sogwirkung entfalten können. Die höhere berufliche Bildung (HBB) eröffnet Lehrabsolvent:innen praxisnahe und berufsbegleitende Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und kann laut Expert:inneninterviews die Lehre als

langfristig tragfähigen Bildungsweg stärken. Klar strukturierte und transparent kommunizierte Qualifikationspfade – etwa in Richtung Meister- und Befähigungsprüfung oder spezialisierter höherqualifizierender Abschlüsse – können die Attraktivität der dualen Ausbildung erhöhen.



„Ich sehe großes Potenzial in der höheren Berufsbildung: Sie eröffnet nach der Lehre neue Optionen, ohne die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen – besonders in Regionen ohne klassische Universität wie Vorarlberg.“
(Expert:in)

Auch die Betriebsbefragung unterstreicht diese Einschätzung: Die Stärkung von Aufstiegs- und Weiterbildungswegen nach der Lehre wird von 94% der befragten Betriebe mit Lehrlingsausbildung bzw. mit grundsätzlichem Ausbildungsinteresse als hilfreich für die strategische Weiterentwicklung der Lehre bewertet (vgl. Grafik 6-28). Dies weist auf eine breite betriebliche Unterstützung für den weiteren Ausbau entsprechender Strukturen hin.

In Österreich befindet sich die HBB insgesamt noch im Aufbau; auch in Vorarlberg wird ihr Potenzial bislang nur begrenzt strategisch genutzt.

Handlungsfelder:

- **Qualifikationsstufen und Anschlussoptionen sichtbar machen**, insbesondere durch eine klare Darstellung der Bildungs- und Karrierepfade nach der Lehre (z. B. Meister- und Befähigungsprüfungen, Ingenieur:in, höherqualifizierende Abschlüsse der HBB), eingebettet in bestehende Informations- und Kommunikationsformate auf Landes- und Bundesebene.
- **Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Anbietern höherer beruflicher Bildungsangebote und Weiterbildungseinrichtungen stärken**, um Weiterbildungspfade und Anschlussoptionen kohärent zu gestalten und Übergänge ausgehend von der Lehre systematisch zu erleichtern
- **Gezielte Nutzung des HBB-Gesetzes zur Entwicklung neuer, bedarfsorientierter Qualifikationen**, die sich am Bedarf der Branchen ausrichten und unter maßgeblicher Einbindung von Fachorganisationen gestaltet werden sowie in Kooperation mit Bildungsanbietern (z. B. WIFI) umgesetzt und durchgeführt werden.

Abbildung 1 Übersicht: Handlungsfelder für Entwicklungsoptionen der Lehrlingsausbildung in Vorarlberg

Betriebliche Unterstützungs- und Entlastungsbedarfe • <i>Lehrlingscoaching und psychosoziale Unterstützung ausbauen</i> • <i>Lern- und Nachhilfeangebote während der Lehre ausbauen und stärken</i> • <i>Ausbildungsverbünde und Unterstützungsangebote für KMU erweitern</i> • <i>Förderinstrumente für Ausbildungsbetriebe weiterentwickeln</i>	Berufsorientierung und Bildungswegentscheidungen • <i>praxisnahe Berufsorientierung in der Unterstufe stärken</i> • <i>vertiefte Elterneinbindung in Berufsorientierungsprozesse</i> • <i>Lehre als gleichwertige Bildungsoption sichtbar machen</i> • <i>Role Models erfolgreicher Lehrabsolvent:innen einsetzen</i>
Zielgruppenspezifische Zugangs- und Unterstützungsstrategien Geschlechterverteilung in Lehrberufen • <i>Role Models in technischen Berufen sichtbar machen</i> • <i>Einblicke in unterschiedliche Berufsfelder ermöglichen</i> • <i>Elterninformation zu geschlechteruntypischen Berufen</i> Jugendliche mit Migrations- und Fluchterfahrung • <i>berufsbezogene Sprachförderung stärken</i> • <i>Brückenangebote vor Eintritt in die Lehre ausbauen</i> • <i>Betriebe im Umgang mit Mehrsprachigkeit unterstützen</i> Erwachsene als Zielgruppe für praxisnahe Ausbildungswege • <i>finanzielle Unterstützung während der Ausbildung ausbauen</i> • <i>Teilzeit- und modulare Ausbildungsmodelle ermöglichen</i> • <i>Anerkennung vorhandener beruflicher Kompetenzen</i> • <i>zentrale Informations- und Beratungsangebote für Erwachsenenlehre</i> Leistungsheterogenität von Lehrlern:innen • <i>sozialpädagogische Begleitung ausbauen</i> • <i>Lern- und Nachhilfeangebote für Grundkompetenzen stärken</i> • <i>Brückenprogramme vor Lehrbeginn erweitern</i> • <i>modulare Qualifizierungswege</i>	Mobilität im Lehrstellenmarkt verbessern • <i>Lehrlings-Shuttles und Mobilitätsförderungen ausbauen</i> • <i>ÖV-Anbindung zu Ausbildungsstandorten verbessern</i> • <i>regionale Matching-Formate (Lehrlingsmessen...)</i> Rolle der Polytechnischen Schule stärken • <i>PTS-Informations- und Kommunikationsmaßnahmen ausbauen</i> • <i>gezielte Elternsprache zur Bedeutung der PTS</i> • <i>Funktion der PTS als Orientierungsjahr sichtbar machen</i> Employer Branding und Zielgruppenverständnis stärken • <i>authentische Einblicke in Ausbildung und Berufspraxis</i> • <i>Ausbau von Schnupper- und Begegnungsformaten</i> • <i>Zielgruppenverständnis bei Betrieben stärken</i> • <i>Nutzung digitaler Kanäle / Optimierung des Webauftritts</i> Höhere Berufsbildung als Attraktivitätsfaktor • <i>Karrierewege nach der Lehre sichtbar machen</i> • <i>transparente Qualifikationspfade kommunizieren</i> • <i>Informationsangebote zur Höheren Berufsbildung (z. B. Zeugnisbeilage)</i> • <i>Kooperation zwischen Betrieben und Weiterbildungsanbietern</i>

8 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass die Lehrlingsausbildung in Vorarlberg vor einem strukturellen Wandel steht. Der Fachkräftebedarf konzentriert sich zunehmend auf praxisorientierte Qualifikationen im mittleren Anforderungsniveau, während demografische Entwicklungen und veränderte Bildungsentscheidungen den unmittelbaren Übergang von Jugendlichen in die Lehre verkleinern. Dadurch verengt sich die klassische Jugendschiene als zentrale Rekrutierungsbasis der dualen Ausbildung.

Gleichzeitig bestätigen die Analysen, dass frühe und gut vorbereitete Einstiege – insbesondere über die Polytechnische Schule – maßgeblich zur Reduktion von Abbrüchen und zur Stabilisierung von Ausbildungsverläufen beitragen. Vorarlberg profitiert hierbei von einem gut vernetzten Berufsorientierungs- und Übergangssystem, das von Betrieben wie Expert:innen als strukturelle Stärke bewertet wird.

Der Beitrag der Polytechnischen Schule zum Übergang in die Lehre spiegelt sich jedoch nicht durchgehend in ihrer gesellschaftlichen Bewertung wider. Ähnliche Wahrnehmungsmuster zeigen sich auch bei der Lehre selbst: Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten werden in der öffentlichen Wahrnehmung nicht unmittelbar mit der Lehre assoziiert, obwohl duale Bildungswege entsprechende Einkommens-, Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten.

Die Befragungsergebnisse verweisen zudem auf gestiegene Anforderungen im Ausbildungsalltag. Betriebe berichten von Defiziten in Grundkompetenzen der Lehrstellenbewerber:innen, heterogeneren schulischen Voraussetzungen und einer zunehmenden Bedeutung (psycho-)sozialer Unterstützung. Auch empirische Befunde weisen auf Herausforderungen bei grundlegenden Kompetenzen hin, insbesondere im Bereich Lesen. Expert:innen führen die von Betrieben wahrgenommenen Kompetenzdefizite auch auf Bildungsentscheidungen zurück, da Jugendliche mit besseren schulischen Voraussetzungen häufiger weiterführende Schulwege wählen. Gleichzeitig nehmen in vielen Lehrberufen die fachlichen Anforderungen zu, wodurch bestehende Kompetenzdefizite stärker ins Gewicht fallen.

Neben den Jugendlichen rückt auch die Qualifizierung Erwachsener als strategische Zielgruppe stärker in den Fokus. Die hohe Akzeptanz erwachsenengerechter Ausbildungsmodelle sowie der Umstand, dass außerordentliche Lehrabschlussprüfungen rund ein Fünftel aller LAP-Antritte ausmachen, verdeutlichen, dass die Lehre längst kein ausschließlich jugendliches Ausbildungsformat mehr ist. Auch die befragten Betriebe sehen ein großes Potenzial in der Qualifizierung Erwachsener über praxisnahe Ausbildungswege. Vor diesem Hintergrund gewinnt die strategische Nutzung der außerordentlichen Lehrabschlussprüfung an Bedeutung, insbesondere durch den Ausbau modularer bzw. stufenweise Ausbildungsmöglichkeiten, in denen auch mögliche vorhandene Kompetenzen gezielt für den Weg zu einem anerkannten Abschluss angerechnet werden können. Ergänzend tragen neue Formate wie die Duale Akademie sowie der Aufbau der Höheren Berufsbildung dazu bei, neue Zielgruppen für berufliche Bildungswege zu erschließen und zusätzliche Entwicklungsperspektiven innerhalb des dualen Systems sichtbar zu machen.

Insgesamt wird deutlich, dass eine nachhaltige Stärkung der Lehre eine Kombination aus mehreren strategischen Hebeln erfordert: passungsorientierte Berufsorientierung, gezielte Unterstützung leistungsschwächerer Jugendlicher, die Integration von Jugendlichen mit Migrations- und Fluchterfahrung, die Erschließung neuer Zielgruppen sowie eine stärkere Sichtbarkeit von Entwicklungs- und Aufstiegswegen mit/nach absolvierter Lehre. Vorarlberg verfügt hierfür über günstige strukturelle Voraussetzungen. Entscheidend wird sein, die Lehre als Teil eines kohärenten Übergangs- und Qualifizierungssystems zu denken, das unterschiedliche Bildungsbiografien aufgreift, Betriebe entlastet und klare Anschluss- und Entwicklungsperspektiven schafft.

9 Literatur

- AMS/BMAFJ (2020): Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) – Tabellenbeschreibung – UNI-Status, Wien.
- BBOK (2025): Lehre on Air. https://bbok.at/wp-content/uploads/2025/08/Lehre-on-Air_Elterneinladung-2025-small.pdf [Zugriff: 17.11.2025].
- Dornmayr, Helmut (2025): Lehrlingsausbildung im Überblick. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht Nr. 225. Wien, 2025.
- Dornmayr, Helmut et. al. (2025): Lehrberufe in Österreich: Berufsbild-Screening 2024. ibw/öibf-Bericht. Wien, 2025.
- Dornmayr, Helmut; Lengauer, Birgit; Riepl, Marlis (2023): Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von LehrabgängerInnen: LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020. ibw-Forschungsbericht Nr. 214. Wien, 2025.
- IQS (2026): iKM Plus Primarstufe. 1. Zyklus (2023-2025). Bundesergebnisbericht. https://www.iqs.gv.at/Resources/Persis-tent/3/6/2/8/3628e1c67c2aa42df47bc7a4aebca68f47371521/Bundesergebnisbericht_iK-MPLUS_PRIM_2023-2025.pdf [Zugriff: 13.03.2026].
- Kanton Luzern (2025): Förderung und Unterstützung an den Berufsfachschulen. Angebote für EFZ Lernende. Deutsch als Zweitsprache (DaZ). Luzern, 2025. https://beruf.lu.ch/Beratung_und_Unterstuetzung/Unterstuetzung_fuer_Lernende/Unterstuetzung_und_Foerderung_an_den_Berufsfachschulen/Angebote_EFZ_Lernende/Deutsch_als_Zweitsprache [Letzter Zugriff: 24.11.2025].
- Kreative Lehrlingswelten (o. J.): Kreative Lehrlingswelten. 25 Lehrberufe ausprobieren. <https://www.zeitkultur.at/kreative-lehrlingswelten/> [Zugriff: 17.11.2025].
- Montanuniversität Leoben (2025): Start für neues Wahlpflichtfach „TIR“ an der Montanuni. <https://www.unileoben.ac.at/news/start-fuer-neues-wahlpflichtfach-tir-an-der-montanuni/> [Zugriff: 13.03.2026].
- SEM (2024): Integrationslehre (INVOL). <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuengerung/innovation/invol.html> [Zugriff: 27.03.2026].
- Uniclub der Universität Wien (2025): UniClub - Ein Projekt der Kinderbüro Universität Wien gGmbH, Wien 2025. <https://uniclub.at/> [Zugriff: 12.12.2025].
- WK Tirol (o. J.): Berufs-Safari / Berufsreise Tirol. <https://www.berufsreise.at/angebote/6> [Zugriff: 17.11.2025].

Anhang: Fragebogen

(LEHR-)BETRIEBSBEFRAGUNG

BETRIEBSSTRUKTUR

1. Wie viele Mitarbeiter:innen (Voll- und Teilzeit) sind in Ihrem Unternehmen derzeit in Vorarlberg beschäftigt?

(Beschäftigte inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie Dienstnehmer:innen (aber ohne geringfügig Beschäftigte))

- ☐ 1-9 Beschäftigte
- ☐ 10-49 Beschäftigte
- ☐ 50-249 Beschäftigte
- ☐ 250 oder mehr Beschäftigte

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:

.....

LEHRLINGSAUSBILDUNG

2. Bildet Ihr Unternehmen zurzeit Lehrlinge aus? *Pflichtfrage

- Ja → 2.1.-2.2
- Nein → 2.3-2.5

2.1. Wie viele Lehrlinge bilden Sie in Ihrem Unternehmen aktuell in Vorarlberg aus?

- 1 Lehrling
- 2-4 Lehrlinge
- 5-9 Lehrlinge
- 10-14 Lehrlinge
- 15-19 Lehrlinge
- 20 Lehrlinge oder mehr
- Weiß nicht. / Schwer zu sagen.

2.2 In welchen Berufsgruppen bildet Ihr Unternehmen in Vorarlberg derzeit Lehrlinge aus?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ **Handel** (Einzelhandel, Großhandel, Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz etc.)
- ☐ **Büro und Verwaltung** (Bürokaufmann/-frau, Verwaltungsassistent:in, Speditionskaufmann/-frau, Bankkaufmann/-frau etc.)
- ☐ **Chemie und Kunststoff** (Chemieverfahrenstechnik, Kunststoffverfahrenstechnik, Labortechnik, Pharmatechnologie etc.)
- ☐ **Tourismus und Gastronomie** (Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Gastronomiefachmann/-frau, Hotel- und Gastgewerbeassistent:in etc.)
- ☐ **Metalltechnik und Maschinenbau** (inkl. Kfz-Technik etc.)
- ☐ **Elektrotechnik und Elektronik**
- ☐ **Holz, Glas, Ton** (Tischlerei, Zimmerei, Glasbautechnik etc.)
- ☐ **Textil, Mode, Leder**
- ☐ **Kunst und Kunsthandwerk** (Bildhauerei, Instrumentenbau, Uhrmacherei, Gold- und Silberschmied:in etc.)
- ☐ **Mediengestaltung und Fotografie**
- ☐ **EDV/IT-Berufe**
- ☐ **Bau und Gebäudeservice** (Installations- und Gebäudetechnik, Maurer:in, Maler:in, Spengler:in, Dachdecker:in, Rauchfangkehrer:in, Bodenleger:in etc.)
- ☐ **Papierherstellung, Papierverarbeitung, Druck**
- ☐ **Körperpflege** (Friseur:in, Kosmetiker:in, Fußpfleger:in)
- ☐ **Gesundheit** (Augenoptik, Fitnessbetreuung, Hörgeräteakustik, Masseur:in, Orthopädietechnik, Zahnärztliche Fachassistenz, Zahntechniker:in etc.)
- ☐ **Lebensmittel** (Bäcker:in, Konditor:in, Fleischverarbeitung etc.)
- ☐ **Tiere und Pflanzen(bau)** (Florist:in, Garten- und Grünflächengestaltung etc.)
- ☐ **Transport und Lager**
- ☐ Sonstiges...

2.3 Hat Ihr Unternehmen in der Vergangenheit bereits Lehrlinge ausgebildet?

- Ja, regelmäßig
- Ja, gelegentlich
- Nein

2.4 Aus welchen Gründen bildet Ihr Betrieb (derzeit) keine Lehrlinge aus?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Zu wenig fachlich geeignete Bewerber:innen aufgrund von fehlenden Basiskompetenzen
- ☐ Zu wenig geeignete Bewerber:innen aufgrund von nicht ausreichenden sozialen Kompetenzen (Teamfähigkeit, Respekt, Pünktlichkeit, Kommunikationsverhalten etc.)
- ☐ Zu hoher zeitlicher Aufwand für die fachliche Ausbildung
- ☐ Zu hoher zeitlicher Aufwand für die (psycho-)soziale Betreuung der Jugendlichen
- ☐ Wirtschaftliche Situation erlaubt derzeit keine Ausbildung
- ☐ Fehlende fachliche Eignung (z. B. kein:e Ausbilder:in) oder Ausbildungsberechtigung im

Betrieb

- ☐ Die Lehrberufe passen nicht zu unseren Tätigkeiten
- ☐ Zu viel Bürokratie / administrative Hürden
- ☐ Fehlende Unterstützung oder Information
- ☐ Andere Gründe (bitte angeben): _____

Item-Rotation

2.5 Unter welchen Bedingungen könnten Sie sich vorstellen, künftig (wieder) Lehrlinge auszubilden? (Mehrfachnennungen möglich)

*Pflichtfrage

- ☐ Keine – Lehrlingsausbildung ist für uns grundsätzlich kein Thema [wenn ausgewählt, kann ansonsten nichts mehr ausgewählt werden]
- ☐ Bessere Unterstützung bei Lehrlingssuche (z. B. Werbung, Matching, Beratung)
- ☐ Vereinfachung administrativer Abläufe
- ☐ Verbesserte Förderungen / finanzielle Anreize
- ☐ Praxisnähere Ausbildungsinhalte
- ☐ Mehr fachlich geeignete Jugendliche mit ausreichend Basiskompetenzen
- ☐ Mehr Jugendliche mit ausreichend Sozialkompetenzen
- ☐ Bessere Unterstützung im Umgang mit sozial auffälligen Jugendlichen
- ☐ Kooperation mit anderen Betrieben (z. B. Ausbildungsverbund)
- ☐ Sonstiges, und zwar: _____

2.5.b Falls „Vereinfachung admin. Abläufe“ gewählt wurde:

Welche administrativen Bereiche sollten vereinfacht werden? (Mehrfachauswahl)

- ☐ Lehrvertragsanmeldung
- ☐ Förderansuchen / Förderabrechnung
- ☐ Ausbildungsdokumentation
- ☐ Kommunikation mit Behörden
- ☐ Sonstiges, und zwar: _____

BERUFSORIENTIERUNG & RECRUITMENT

3. Welche eigenen Initiativen zur Berufsorientierung bieten Sie in Ihrem Betrieb an? (Mehrfachnennungen möglich) (Ausbildungsbetriebe und Nicht-Ausbildungsbetriebe, für die Lehrlingsausbildung in Frage kommt – also exklusive Frage 2.5 „Keine“)

- ☐ Tag der offenen Tür
- ☐ Schnuppertage / Praktika
- ☐ Social-Media-Formate zur Lehrlingsgewinnung
- ☐ Weitere eigene Projekte: _____
- ☐ Keine eigenen Berufsorientierungs-Initiativen [wenn ausgewählt, kann ansonsten nichts mehr ausgewählt werden]

4. An welchen der folgenden Berufsorientierungsinitiativen in Zusammenarbeit mit Schulen, Wirtschaftskammer, BIFO oder regionalen Partnern hat Ihr Betrieb bereits teilgenommen? (Mehrfachnennungen möglich) (Ausbildungsbetriebe und Nicht-Ausbildungsbetriebe, für die Lehrlingsausbildung in Frage kommt – also exklusive Frage 2.5 „Keine“)

- ☐ Chancentage (berufspraktische Tage / Schnuppertage)
- ☐ Girls' Day
- ☐ „Ich geh mit“-Tag (Jugendliche besuchen gemeinsam mit Eltern/Bekannten Betriebe)
- ☐ Ausbildungsbotschafter:innen (Entsendung von Lehrlingen/Mitarbeitenden an Schulen)
- ☐ Betriebsführungen für Schulklassen
- ☐ Betriebspräsentation in Schulklassen / für Eltern

- ☐ Kooperation mit Polytechnischen Schulen (PTS)
- ☐ Teilnahme an regionalen Lehrlingsmessen / Recruiting-Events
- ☐ Weitere schulbezogene oder regionale BO-Initiativen (bitte angeben): _____
- ☐ Noch an keiner Initiative in Zusammenarbeit mit Schulen/regionalen Partnern teilgenommen
[wenn ausgewählt, kann ansonsten nichts mehr ausgewählt werden] → weiter zu Frage 5

5. Aus welchen Gründen haben Sie noch nicht daran teilgenommen? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Keine zeitlichen/personellen Kapazitäten
- ☐ Kein Bedarf (ausreichend Bewerbungen)
- ☐ Formate nicht bekannt
- ☐ Organisatorischer Aufwand zu hoch
- ☐ Passt nicht zu unserem Betrieb
- ☐ Zurzeit suchen wir keine Lehrlinge
- ☐ Sonstiges: _____

6. Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Berufsorientierung junger Menschen in Vorarlberg zu? (alle Betriebe)

	stimme sehr zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu
Jugendliche wissen, welche Berufe zu ihren Interessen und Fähigkeiten passen.				
In Vorarlberg gibt es ausreichend Angebote zur Berufsorientierung (z. B. Messen, TalenteCheck, Beratungsstellen, Schnuppertage).				
Die bestehenden Berufsorientierungsangebote in Vorarlberg sind für Jugendliche leicht zugänglich nutzbar.				
Jugendliche haben realistische Vorstellungen von den Anforderungen und dem Arbeitsalltag in Lehrberufen.				
Aus Sicht meines Betriebs gibt es ausreichend Kontaktpunkte zwischen Schule und Wirtschaft.				

7. Welche Ideen oder Anregungen haben Sie, um die Berufsorientierung junger Menschen in Vorarlberg weiterzuentwickeln oder zu unterstützen? _____

8. (Ausbildungsbetriebe und Nicht-Ausbildungsbetriebe, für die Lehrlingsausbildung in Frage kommt – also exklusive Frage 2.5 „Keine“) Alle freien Lehrstellen, die der Wirtschaftskammer (WKO) oder dem AMS gemeldet werden, finden Sie in der gemeinsamen Lehrstellenbörse von WKO und AMS.

Ist Ihnen die gemeinsame Lehrstellenbörse von Wirtschaftskammer Österreich (WKO) und dem Arbeitsmarktservice (AMS) bekannt?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

8b Falls Ja: Haben Sie die Lehrstellenbörse von WKO und AMS bereits genutzt?

- ☐ Ja, regelmäßig.
- ☐ Ja, gelegentlich.
- ☐ Nein, bisher noch nie.

8c Falls Nein: **Aus welchen Gründen haben Sie die Lehrstellenbörse bislang nicht genutzt?**
(Mehrfachauswahl möglich)

- ☐ Kein aktueller Bedarf an Lehrlingen
- ☐ Andere Recruiting-Kanäle werden bevorzugt
- ☐ Zu hoher administrativer (zeitlicher) Aufwand
- ☐ Zu wenig passende Bewerbungen über die Lehrstellenbörse
- ☐ Fehlende Information über Nutzung / Funktionen
- ☐ Sonstige Gründe: _____

KOMPETENZPROFILE / EINGANGSVORAUSSETZUNGEN (nur für Ausbildungsbetriebe)**9. Wie haben sich die Kompetenzen der Pflichtschulabgänger:innen Ihrer Erfahrung nach in den letzten 10 Jahren entwickelt?**

In den letzten 10 Jahren hat / haben sich in Summe betrachtet...

	stark verbessert	etwas verbessert	Ist / sind ungefähr gleich geblieben	etwas verschlechtert	stark verschlechtert	Kann ich nicht beurteilen
... die allgemeine Ausbildungsreife						
... mathematische Grundkenntnisse						
... die sozialen Kompetenzen						
... die sprachlichen Kompetenzen (Deutsch)						
... das sinnerfassende Lesen						
... die Fremdsprachenkenntnisse						
... die digitalen/IT-Kenntnisse						
... das handwerkliche Geschick						
... das vernetzte Denken / die Problemlösungskompetenz						
...die Selbstsicherheit / das Auftreten (z. B. im Kund:innenkontakt)						

Keine Item-Rotation

10. Wie stark treffen die folgenden Aussagen auf Ihren Betrieb zu?

	trifft stark zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Wir finden kaum Bewerber:innen mit ausreichenden Grundkompetenzen.				
Der Aufwand, Lehrlinge individuell zu fördern, ist in den letzten Jahren gestiegen.				
Lehrlinge sind heute stärker belastet (psychisch/sozial) als früher.				

Item-Rotation

HERAUSFORDERUNGEN IM (LEHR-)BETRIEB (alle Betriebe)**11. Was sind Ihrer Ansicht nach zurzeit die größten Herausforderungen in Ihrem (Lehr-)Betrieb? (Mehrfachnennungen möglich)**

- ☐ Mehrsprachigkeit (Lehrlinge / Berufseinsteiger:innen mit nichtdeutscher Erstsprache)
- ☐ Bürokratie / hoher administrativer Aufwand
- ☐ Fachkräftemangel allgemein
- ☐ Zu wenig fachlich geeignete Bewerber:innen
- ☐ Zu wenig geeignete Bewerber:innen mit ausreichend Sozialkompetenzen (Pünktlichkeit, Respekt, Teamfähigkeit etc.)
- ☐ Hoher zeitlicher Aufwand für Aus- und Weiterbildung
- ☐ Aus- und Weiterbildungskosten
- ☐ Gesundheitliche Situation der Beschäftigten (inkl. Krankenstände)
- ☐ Hoher Investitionsbedarf für moderne Infrastruktur / technische Ausstattung
- ☐ Steigende (psycho-)soziale Herausforderungen bei Mitarbeitenden (inkl. Lehrlingen)
- ☐ Abwanderung von Fachkräften ins Ausland
- ☐ Abwanderung von Fachkräften in den öffentlichen Dienst
- ☐ Sonstige, und zwar: _____

Item-Rotation!**UNTERSTÜTZUNGSBEDARF, MAßNAHMEN UND ENTWICKLUNGSOPTIONEN (Ausbildungsbetriebe und Nicht-Ausbildungsbetriebe, für die Lehrlingsausbildung in Frage kommt – also exklusive Frage 2.5 „Keine“)****12. Wie hilfreich wären die folgenden Maßnahmen, um Jugendliche bestmöglich auf eine Lehre vorzubereiten bzw. während der Lehre zu unterstützen?**

Maßnahmen	sehr hilfreich	eher hilfreich	eher nicht hilfreich	gar nicht hilfreich
Mehr praxisnahe Berufseinblicke in der Unterstufe (z. B. Open-Air-Werkeln, Schnuppern)				
Förderangebote zur Stärkung grundlegender Fähigkeiten (Lesen, Schreiben...) während der Lehre				
Ausbau der Nachhilfeangebote während der Lehre				
Psychosoziale Unterstützung während der Lehre (z. B. Coaching, Mentoring)				
Workshops zu Sozial- und Medienkompetenzen				
Maßnahmen zur Förderung der digitalen Kompetenzen der Lehrlinge				
Maßnahmen für Jugendliche mit Sprachbarrieren				
Durchgehende Betreuung abbruchgefährdeter Jugendlicher bis zum Abschluss				
Maßnahmen, um Jugendliche früher und direkter für eine Lehre zu gewinnen (ohne Umwege über BMS/BHS/AHS)				
Stärkung und Attraktivierung der Polytechnischen Schule zur Verbesserung von Berufsorientierung und Grundkompetenzen				
Verlängerung der Pflichtschulzeit für Jugendliche, die nach Erfüllung der Schulpflicht noch nicht die 9. Schulstufe erreicht haben.				

Sonstige Maßnahmen, die hilfreich wären, um Jugendliche bestmöglich auf eine Lehre vorzubereiten bzw. während der Lehre zu unterstützen: _____

13. Wie hilfreich wären die folgenden Maßnahmen, um Ausbildungsbetriebe in ihrer Lehrlingsausbildung zu unterstützen?

	sehr hilfreich	eher hilfreich	eher nicht hilfreich	gar nicht hilfreich
Stärkere Vernetzung von Ausbilder:innen und Betrieben				
Unterstützung für Unternehmen bei herausfordernden Jugendlichen etc. (z. B. Coaching)				
Bereitstellung digitaler Lern- und Ausbildungsressourcen für Lehrlinge				
Mobilitätsförderungen (z. B. Lehrlings-Shuttles zwischen Wohnort und Betrieb)				
Ausbau betriebsnaher Lern- und Nachhilfeangebote				
Konzepte zur Schulung von ausreichend Basiskompetenzen bei den Lehrlingen				

Sonstige Maßnahmen, die hilfreich wären, um Ausbildungsbetriebe in ihrer Lehrlingsausbildung zu unterstützen: _____

14. Wie hilfreich wären folgende strukturelle Maßnahmen für die Weiterentwicklung der Lehre in Vorarlberg?

	sehr hilfreich	eher hilfreich	eher nicht hilfreich	gar nicht hilfreich
Stärkere Öffentlichkeitsarbeit und Imageförderung der Lehre				
Erweiterte Berufsorientierung in Pflichtschulen (inkl. Elternarbeit)				
Weiterentwicklung modularer Ausbildungswege (z. B. ergänzende zweijährige Lehrberufe / gestufte Ausbildung nach Schweizer Vorbild)				
Stärkung der Aufstiegs- und Weiterbildungswege nach einer Lehre (Höhere Berufsbildung, Meister- und Befähigungsprüfung...)				
Förderung einer ausgewogeneren Geschlechterverteilung in Lehrberufen				
Förderung des Antritts zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung				
Förderung einer Lehrausbildung für Erwachsene				

Sonstige strukturelle Maßnahmen, die hilfreich wären für die Weiterentwicklung der Lehre in Vorarlberg: _____

THEMENBLOCK ERWACHSENE (Ausbildungsbetriebe und Nicht-Ausbildungsbetriebe, für die Lehrlingsausbildung in Frage kommt – also exklusive Frage 2.5 „Keine“)

15. Wie groß ist aus Ihrer Sicht das Potenzial, Erwachsene über praxisnahe Ausbildungswege (Lehre oder vergleichbare Formate) zur Fachkraft zu qualifizieren?

- ☐ Sehr groß
- ☐ Eher groß
- ☐ Eher gering
- ☐ Gar kein Potenzial
- ☐ Kann ich nicht einschätzen.

16. Welche Aspekte erschweren Erwachsenen aus Ihrer Sicht den Einstieg in eine Lehre?
(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Berufsschule und Erwerbstätigkeit
- ☐ Fehlende Teilzeitmöglichkeit beim Besuch der Berufsschule
- ☐ Hohe Lebenshaltungskosten während der Lehrzeit
- ☐ Begrenzte Anrechnung / Anerkennung von bereits vor Lehreintritt vorhandenen beruflichen Kompetenzen
- ☐ Fehlende Unterstützungsangebote (Lernhilfe, Coaching)
- ☐ Geringe öffentliche Sichtbarkeit beruflicher Bildungswege für Erwachsene
- ☐ Sonstiges, und zwar...

17. Wie wirksam wären die folgenden Maßnahmen, um Erwachsenen den Einstieg in eine Lehre zu erleichtern?

Maßnahmen für Erwachsene	sehr wirksam	eher wirksam	eher nicht wirksam	gar nicht wirksam
Teilzeitmodelle für Erwachsene, die eine Teilzeit-Lehre in Betrieb und Berufsschule ermöglichen				
Alternative Berufsschulmodelle speziell für Erwachsene (z. B. Kursmodell, Online-Unterricht, Lernplattform-Anteile)				
Kleine, einzeln abschließbare Lernbausteine für Erwachsene (modular): Schritt für Schritt zur Qualifizierung				
Ausbau / Verbesserung der Anerkennung vorhandener Kompetenzen (gleichwertige berufliche Erfahrung)				
Finanzielle Unterstützung zur Abfederung der Lebenshaltungskosten von erwachsenen Lehrlingen („Stipendien“)				
Gezielte Ansprache und Beratungs- und Informationsangebote für Erwachsene				
Öffentlichkeitsarbeit, die Erwachsenen berufliche Perspektiven einer Lehre aufzeigt				

Sonstige Maßnahmen, die hilfreich wären, um Erwachsenen den Einstieg in eine Lehre zu erleichtern: _____

18. Alle Betriebe:

Gibt es darüber hinaus noch etwas, was Sie sich für die Lehrlingsausbildung und Fachkräftesicherung in Vorarlberg wünschen würden? _____

Vielen Dank für Ihre Teilnahme und Ihre wertvollen Rückmeldungen!

Anhang: Good Practice Beispiele im Bereich der praxisnahen Berufsorientierung

Good Practice Beispiel: Werkboxen der „Kreativen Lehrlingswelten“ (Steiermark)

Ziel dieses Angebots ist es, Jugendlichen konkrete, handlungsorientierte Einblicke in unterschiedliche Lehrberufe zu ermöglichen und damit die Distanz zwischen abstrakter Berufsinformation und praktischer Tätigkeit zu verringern. Die Werkboxen sind **transportable Module**, die jeweils **mit berufstypischen Werkzeugen, Materialien und einfachen Arbeitsaufträgen** ausgestattet sind.

Es stehen 25 unterschiedliche Boxen zur Verfügung, die Schulen kostenfrei über ein Online-Kontaktformular bestellen können. Eingesetzt werden sie primär in der Steiermark und richten sich an Schüler:innen im Alter von 12 bis 14 Jahren.

Durch die realitätsnahe Bearbeitung kleiner Werkstücke erhalten Jugendliche unmittelbare Zugänge zu Berufen, die ihnen häufig wenig vertraut sind. Beispiele sind etwa:

- Hafner:in – Gestaltung eines kleinen Modells eines gefliesten Ofens oder Verlegen von Fliesen
- Tapezierer:in / Dekorateur:in – Anfertigung eines Sitzpolsters oder einer kleinen Lederbörse
- Medienfachfrau/-mann – Designen eines Logos, von Aufklebern oder Visitenkarten
- Maler:in / Beschichtungstechniker:in – Designen und Bemalen von Holzplatten mit verschiedensten Farben und Techniken

Ein besonderer Mehrwert dieses Formats liegt zudem in seiner offenen Einbindung der regionalen Wirtschaft: Unternehmen und Ausbildungsbetriebe haben die Möglichkeit, sich im Rahmen der Werkboxen an Schulen zu präsentieren – entweder indem sie Boxen fachlich begleiten oder eigene Beispiele aus dem Betrieb einbringen. Dadurch entsteht ein niederschwelliger Kontaktpunkt zwischen Betrieben und potenziellen zukünftigen Lehrlingen (vgl. dazu Kreative Lehrlingswelten o. J.).

Good Practice Beispiel: Lehre on Air (BBOK – Kärnten)

„Lehre on Air“ ist ein erlebnisorientiertes Berufsorientierungsformat der BBOK (Berufs- und Bildungsorientierung Kärnten), das an öffentlichen Plätzen in Klagenfurt stattfindet und Jugendlichen **gemeinsam mit ihren Eltern** einen niedrigschwelligen Zugang zur Lehrlingswelt ermöglicht. Mehr als 50 regionale Unternehmen und mehrere Institutionen präsentieren über 60 Lehrberufe und bieten an praxisnahen Stationen die Möglichkeit, **typische Tätigkeiten unmittelbar auszuprobieren** – vom Löten über Hobeln bis zu handwerklichen oder technischen Arbeitsabläufen.

Das Format schafft damit direkte Begegnungen zwischen Betrieben und jungen Menschen, erleichtert erste Kontakte für Schnupperpraktika oder Lehrstellen und trägt wesentlich dazu bei, dass Jugendliche **gemeinsam mit ihren Eltern** realistische Einblicke in berufliche Anforderungen, Tätigkeitsfelder und Ausbildungsmöglichkeiten erhalten.

Finanziert wird „Lehre on Air“ durch das AMS Kärnten, das Land Kärnten und die Industriellenvereinigung Kärnten (vgl. dazu BBOK 2025).

Good Practice Beispiel: Berufssafari (Tirol)

Die Berufssafari am WIFI Tirol ist ein handlungsorientiertes Berufsorientierungsformat, bei dem Schüler:innen der 7. bis 9. Schulstufe in einem geführten Rundgang sechs unterschiedliche Berufsfelder erkunden. An mehreren Stationen innerhalb des Gebäudes erhalten die Jugendlichen zunächst kurze Erklärungen zu Tätigkeiten und Anforderungen und können anschließend **typische Arbeitsschritte selbst ausprobieren** oder kleine Werkstücke anfertigen.

Die Berufssafari verbindet damit Wissensvermittlung, praktisches Tun und unmittelbares Erleben beruflicher Tätigkeiten. Durch die Vielfalt der Stationen – von Technik über Bau, Gesundheit, Mode, Medien und IT bis hin zu Tourismus oder kaufmännischen Berufen – entsteht ein breiter Einblick in mögliche Ausbildungswege. Das Format bietet eine strukturierte, aber zugleich abwechslungsreiche Orientierung, stärkt die Selbsteinschätzung der Jugendlichen und unterstützt Schulen dabei, Berufsorientierung als praxisnahe Erfahrung zu gestalten (vgl. dazu WK Tirol o. J.).

Good-Practice-Beispiel: Kooperation Schule-Wirtschaft über ein gymnasiales Wahlpflichtfach „TIR – Technik und Innovation in der Region“ (Steiermark)

Im Wahlpflichtfach „TIR – Technik und Innovation in der Region“, das in der Oberstufe an Gymnasien in der Steiermark in Zusammenarbeit mit der Montanuni Leoben und Betrieben angeboten wird, werden Einblicke in technische Berufsfelder mit praktischen Erfahrungen in Unternehmen verbunden. Im Rahmen eines Projekttagess besuchten Schüler:innen aus den Schulen BR/BRG Knittelfeld, BORG Kindberg und BORG Birkfeld z. B. das Unternehmen Pankl Racing Systems. Dort beschäftigten sie sich in Workshops mit Grundlagen der Pneumatik, Kinematik und Robotik und erhielten Einblicke in Produktion, Automation und technische Arbeitsprozesse. Der Austausch mit Fachexpert:innen und Lehrlingen ermöglichte zudem die Auseinandersetzung mit technischen Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten. Die Gesamtprojektbetreuung des Wahlpflichtfachs liegt bei der WK Steiermark in Kooperation mit der Industriellenvereinigung (vgl. dazu Montanuniversität Leoben 2025).