

Lehrlingsausbildung in Österreich:  
"Competences at risk!"

Julia Bock-Schappelwein  
Nadja Bergmann  
Marlis Riepl  
Mario Steiner

# Lehrlingsausbildung in Österreich: "Competences at risk!?"

Julia Bock-Schappelwein (WIFO), Nadja Bergmann (L&R Sozialforschung),  
Marlis Riepl (ibw), Mario Steiner (IHS)

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Begutachtung: Christine Mayrhuber (WIFO)

Wissenschaftliche Assistenz: Gabriel Haintz (WIFO)

WIFO Research Briefs 4/2026  
Juni 2026

## Inhalt

In Österreich zeichnen sich im Ausbildungsbereich Entwicklungen ab, die in einer Wirtschaft, deren zentrale Ressource die Kompetenz der Erwerbsbevölkerung ist, potenziell hemmend wirken und angesichts des Fachkräftemangels als kontraproduktiv einzustufen sind. Die steigenden Abbruchquoten in der österreichischen Lehrlingsausbildung, wie auch die Drop-Outs aus MINT-Ausbildungen waren Gegenstand des vierten Berufsbildungs-Jour Fixe am 14. April 2026, "Lehrlingsausbildung in Österreich: Competences at risk!?". Die von ibw, IHS, L&R und WIFO vorgelegten Befunde zu Ausbildungsabbrüchen im dualen System sowie zu Geschlechterdisparitäten im MINT-Bereich machen deutlich, dass gezielte Ansätze zur Kompetenzentwicklung junger Menschen und bewährte Strategien des Wissenstransfers von zentraler Bedeutung sind.

E-Mail: [julia.bock-schappelwein@wifo.ac.at](mailto:julia.bock-schappelwein@wifo.ac.at)

2026/1/RB/0

© 2026 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 | Tel. (43 1) 798 26 01 0 | <https://www.wifo.ac.at>

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/71309518>

# WIFO RESEARCH BRIEF

## Lehrlingsausbildung in Österreich: „Competences at risk!“

Julia Bock-Schappelwein, Nadja Bergmann, Marlis Riepl, Mario Steiner

<b>Executive Summary</b>	<b>- 2 -</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>- 3 -</b>
<b>2. Trends zu Antritten zu Lehrabschlussprüfungen, Prüfungserfolgen und Lehrabbrüchen</b>	<b>- 3 -</b>
<b>3. Gelingende Ansätze im Wissenstransfer</b>	<b>- 6 -</b>
<b>4. Drop-Outs aus MINT-Ausbildungen</b>	<b>9</b>
<b>5. Kompetenzarmut und Spitzenleistungen von Jugendlichen</b>	<b>12</b>
<b>6. Fazit</b>	<b>14</b>
<b>Literaturhinweise</b>	<b>15</b>

## Executive Summary

In Österreich zeichnen sich im Ausbildungsbereich Entwicklungen ab, die in einer Wirtschaft, deren zentrale Ressource die Kompetenz der Erwerbsbevölkerung ist, potenziell hemmend wirken und angesichts des Fachkräftemangels als kontraproduktiv einzustufen sind. Die steigenden Abbruchquoten in der österreichischen Lehrlingsausbildung, wie auch die Drop-Outs aus MINT-Ausbildungen waren Gegenstand des vierten Berufsbildungs-Jour Fixe, am 14. April 2026, „Lehrlingsausbildung in Österreich: Competences at risk!“. Die von ibw, IHS, L&R und WIFO vorgelegten Befunde zu Ausbildungsabbrüchen im dualen System sowie zu Geschlechterdisparitäten im MINT-Bereich machen deutlich, dass gezielte Ansätze zur Kompetenzentwicklung junger Menschen und bewährte Strategien des Wissenstransfers von zentraler Bedeutung sind.

In Austria, developments in the field of education and training are emerging that risk acting as a drag on an economy whose central resource is the competence of its working population, and that must be regarded as counterproductive in the face of the skilled labour shortage. Rising dropout rates in Austrian apprenticeship training, as well as drop-outs from STEM programmes, were the subject of the fourth Vocational Education and Training Jour Fixe, held on 14 April 2026, under the title 'Apprenticeship Training in Austria: Competences at Risk!'. The findings presented by ibw, IHS, L&R and WIFO on training dropouts in the dual system and on gender disparities in the STEM field make clear that targeted approaches to competence development among young people and established strategies for knowledge transfer are of central importance.

## 1. Einleitung

In Österreich zeichnen sich im Ausbildungsbereich Entwicklungen ab, die in einer Wirtschaft, deren zentrale Ressource die Kompetenz der Erwerbsbevölkerung ist, potenziell hemmend wirken und angesichts des Fachkräftemangels als kontraproduktiv einzustufen sind. Die steigenden Abbruchquoten in der österreichischen Lehrlingsausbildung, wie auch die Drop-Outs aus MINT-Ausbildungen waren Gegenstand des vierten Berufsbildungs-Jour Fixe, am 14. April 2026, mit dem Titel „Lehrlingsausbildung in Österreich: Competences at risk!“. Die von ibw, IHS, L&R und WIFO vorgelegten Befunde zu Ausbildungsabbrüchen im dualen System sowie zu Geschlechterdisparitäten im MINT-Bereich machen deutlich, dass gezielte Ansätze zur Kompetenzentwicklung junger Menschen und bewährte Strategien des Wissenstransfers von zentraler Bedeutung sind.

Der Jour-Fixe thematisierte das Spannungsfeld, dass einerseits ein Abfallen von Einstiegskompetenzen bei Lehrlingen beklagt wird, aber andererseits österreichische Lehrlinge regelmäßig bei Berufssolympiaden als Sieger:innen hervorgehen.

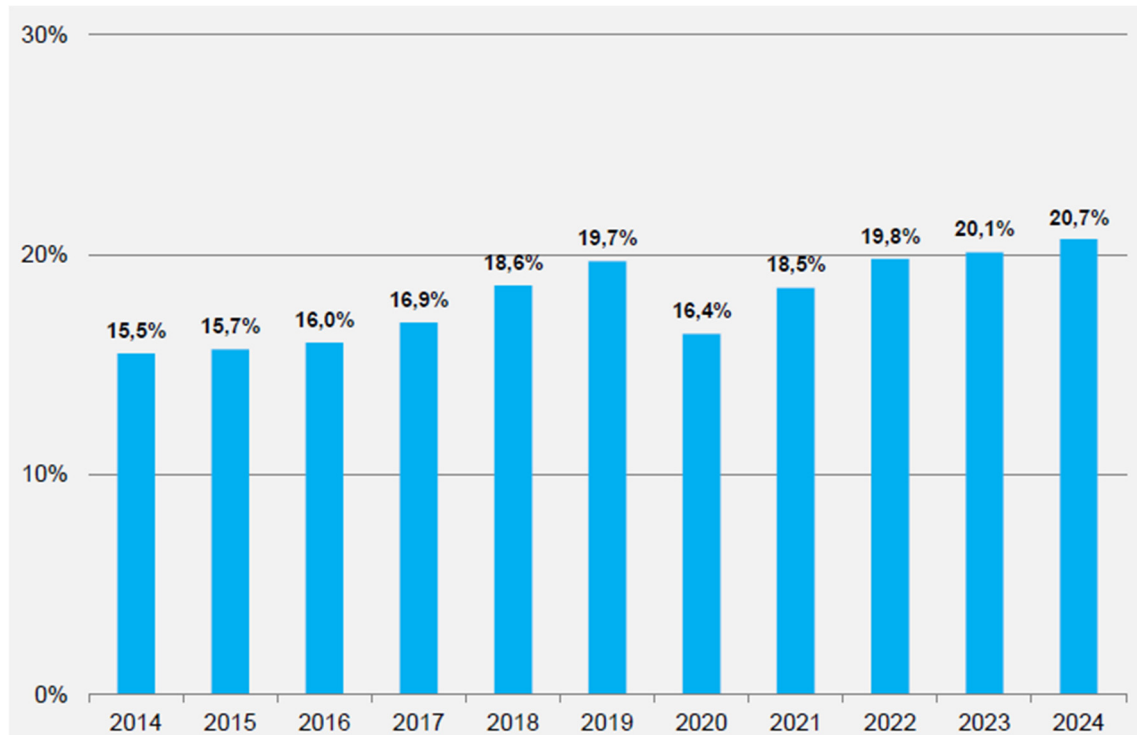
Im Folgenden wird das beim Workshop diskutierte Paradoxon aus unterschiedlichen Blickwinkeln aufgezeigt. Dabei werden die Abbrüche in der dualen Ausbildung, bewährte Wissenstransfer-Strategien, Geschlechterdisparitäten im MINT-Bereich und die Entwicklung der Kompetenzen von Jugendlichen beleuchtet.

## 2. Trends zu Antritten zu Lehrabschlussprüfungen, Prüfungserfolgen und Lehrabbrüchen

Beruhend auf den Daten der Lehrlings- und Lehrabschlussprüfungsstatistik der WKO wird das Spannungsfeld zwischen Lehrabbrüchen, Nicht-Antritten und negativen LAP-Ergebnissen einerseits sowie guten Erfolgen/Auszeichnungen andererseits deutlich sichtbar. Der Anteil der Lehrabbrecher:innen, d. h. Personen, die ihre Lehre vorzeitig beendet und bis Ende des Folgejahres keine Lehrabschlussprüfung abgelegt und keinen Folgelehrvertrag aufgenommen haben, nahm in den letzten Jahren tendenziell zu. Dieser erhöhte sich in der zweiten Hälfte der 2010er Jahre von 15,5% im Jahr 2014 auf 19,7% im Jahr 2019, brach zwar pandemiebedingt 2020 auf 16,4% ein, um anschließend den steigenden Trend wieder aufzunehmen. Im Jahr 2024 betrug die Lehrabbruchsquote 20,7%, d. h. ein Fünftel der Lehrlinge bricht die Lehrausbildung ab (Abbildung 1).

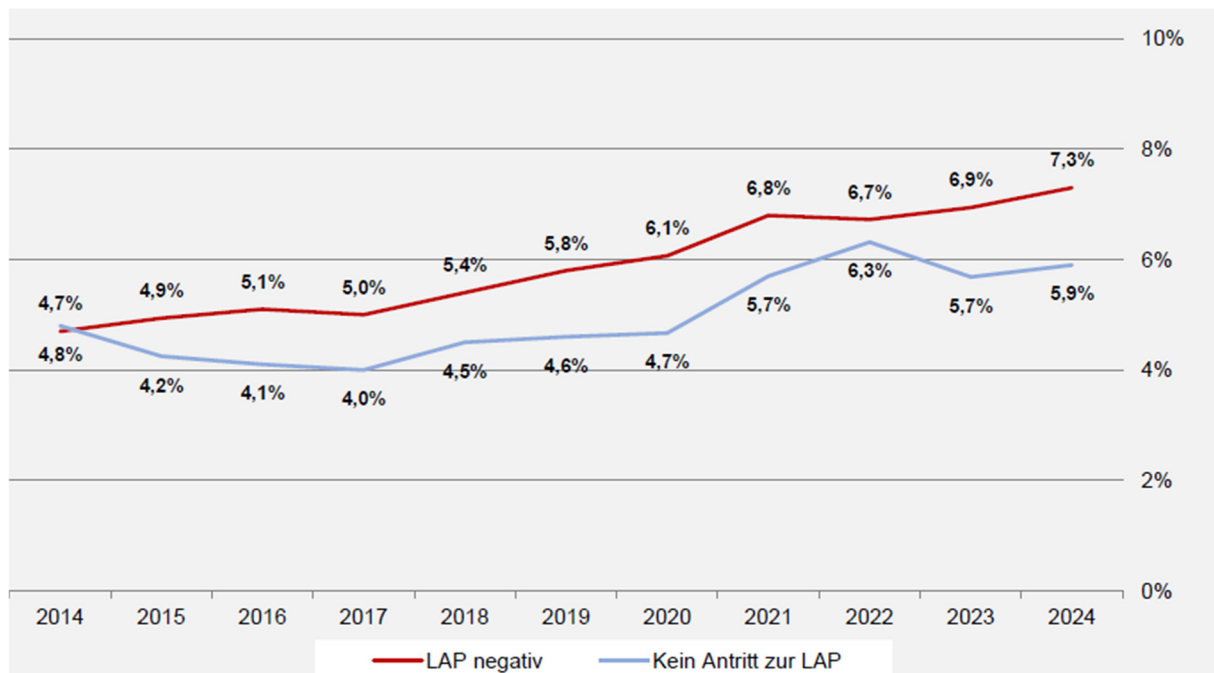
Zugleich steigt auch der Anteil der jungen Menschen, die ein Lehrverhältnis zwar regulär beenden (und zumindest bis Ende des Folgejahres keinen weiteren Lehrvertrag abschließen), aber entweder nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten oder diese negativ abschließen. Der Anteil der negativ beurteilten Lehrabschlussprüfungen erhöhte sich in der 10-Jahresperiode 2014 bis 2024 von 4,7% auf 7,3%, der der Nicht-Antritte von einem ähnlich hohen Niveau 2014 (4,8%) auf 5,9% (2024) (Abbildung 2) (Dornmayr, 2024, 2025; Dornmayr et al., 2024).

Abbildung 1: **Entwicklung der Lehrabbruchquoten (2014-2024)**



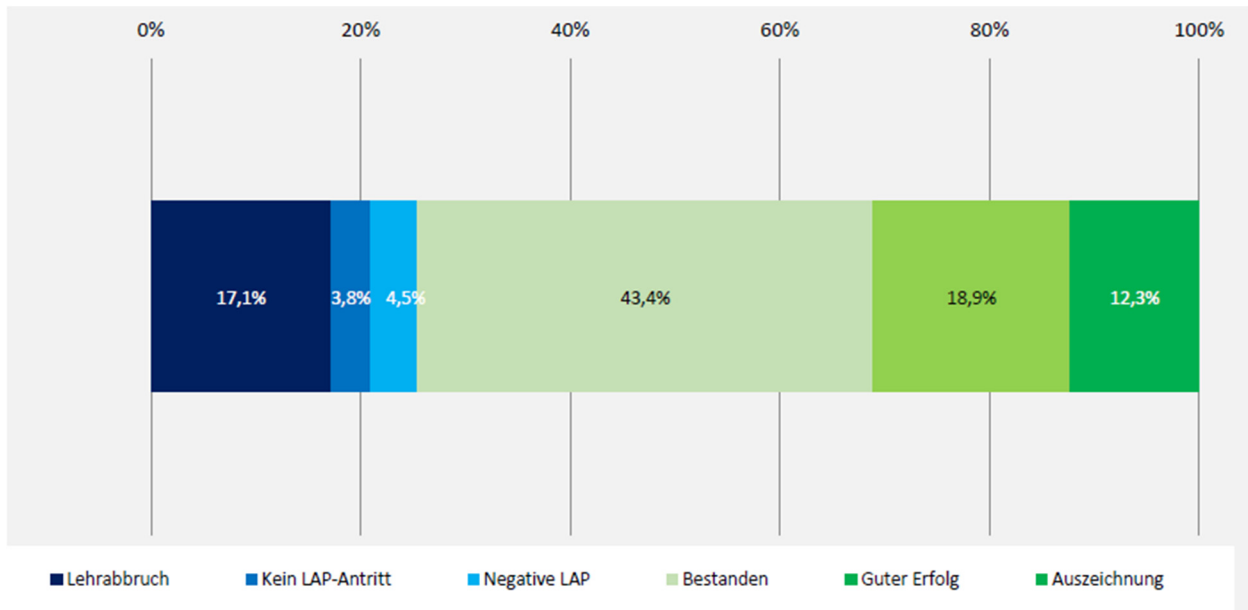
Q: WKO. Anmerkung: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Abbildung 2: **Entwicklung der Nicht-Antritte zur Lehrabschlussprüfung und der negativ beurteilten Lehrabschlussprüfungen (2014-2024)**



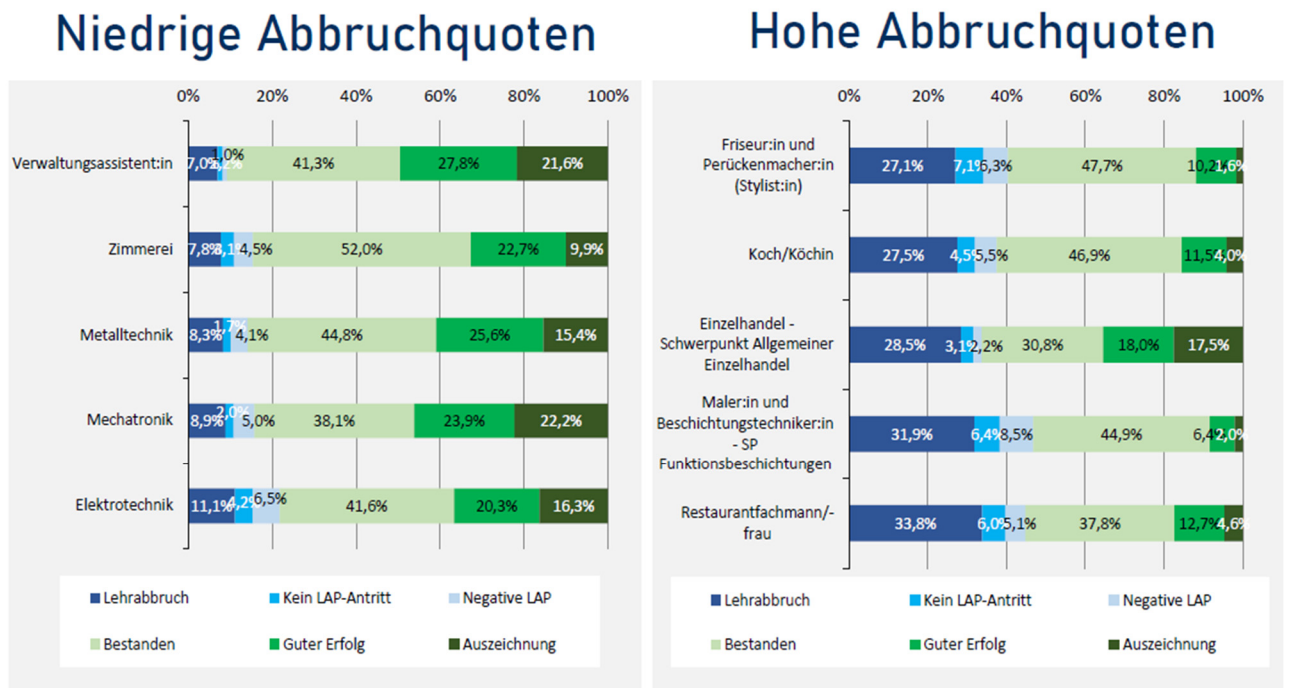
Q: WKO. Anmerkung: Ohne Ausbildungen nach § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung).

Abbildung 3: Ausbildungsweg – vom Abbruch bis zur Auszeichnung (Lehrabgänger:innen 2012-2022)



Q: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025.

Abbildung 4: Lehrberufe mit verhältnismäßig hohen und niedrigen Abbruchquoten (Lehrabgänger:innen 2012-2022)



Q: ibw-Lehrabsolvent:innenmonitoring 2025.

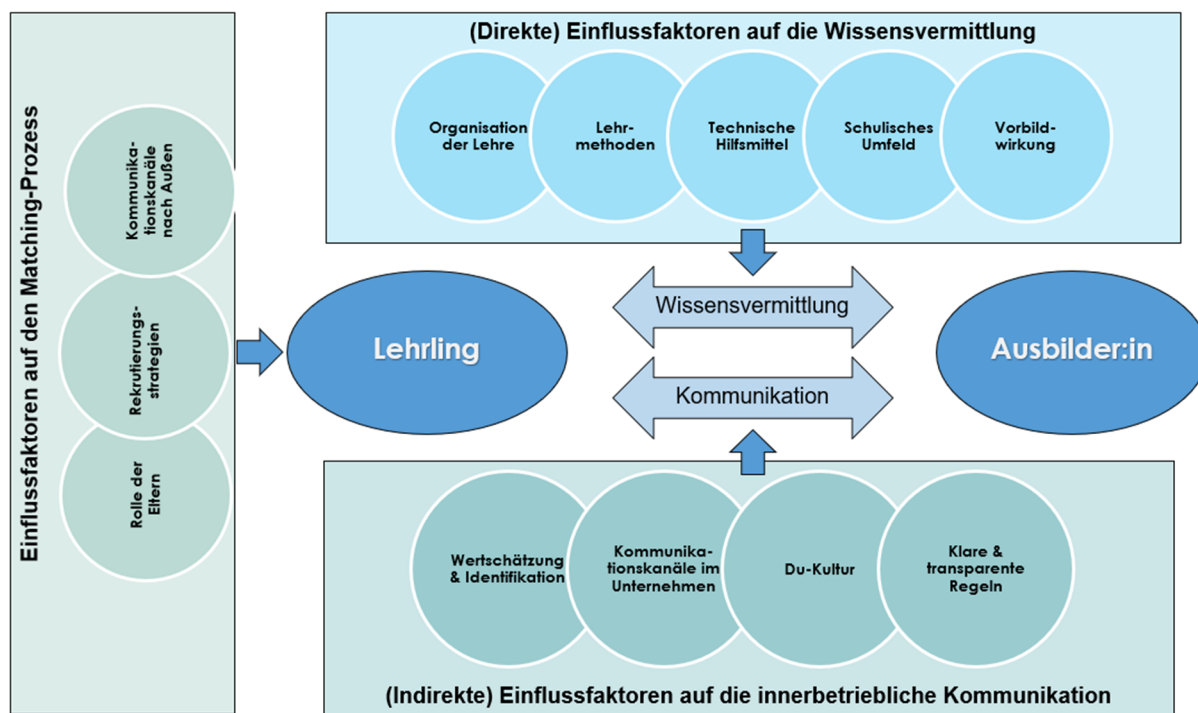
Über den Analysezeitraum 2012–2022 zeigt sich, dass rund ein Viertel aller Lehrlinge die Ausbildung abbrechen, nicht antreten oder nicht bestehen. Demgegenüber bestehen insgesamt 74,5 % der Lehrlinge die Lehrabschlussprüfung. Davon schließen 43,3 % die Ausbildung positiv ab, wobei davon wiederum 18,9 % einen guten Erfolg und weitere 12,3 % eine Auszeichnung erreichen. Rund ein Drittel erzielt also überdurchschnittliche Ergebnisse (Abbildung 3).

Besonders hohe Abbruchquoten weisen Lehrberufe Restaurantfachmann/-frau, Maler:in und Beschichtungstechniker:in (SP Funktionsbeschichtungen), Einzelhandel (SP Allg. Einzelhandel), Koch/Köchin, Friseur:in und Perückenmacher:in auf. Besonders niedrige Abbruchquoten und zugleich verhältnismäßig hohe Erfolgsquoten (guter Erfolg bzw. Auszeichnung) verzeichnen dagegen die Lehrberufe Verwaltungsassistent:in, Zimmerei, Metalltechnik, Mechatronik und Elektrotechnik. Auffallend ist eine stark ausgeprägte Polarisierung im Einzelhandel, wo verhältnismäßig hohe Abbruchquoten auf hohe Erfolgsquoten (guter Erfolg bzw. Auszeichnung) treffen (Abbildung 4).

### **3. Gelingende Ansätze im Wissenstransfer**

Vor dem Hintergrund von Herausforderungen in der Lehrlingsausbildung einerseits und Spitzenleistungen andererseits finden sich eine Reihe gelingender Ansätze, wie der Wissenstransfer zwischen Ausbilder:innen und Lehrlingen im Ausbildungsbetrieb gelingen kann. Einen "breiten" Ansatz verwendend, der sowohl die direkten Einflussfaktoren auf die Wissensvermittlung als auch die innerbetriebliche Kommunikation und den der Ausbildung vorgelagerten Matching-Prozess beleuchtet, lässt sich darstellen, dass die Wissensvermittlung im Ausbildungsbetrieb durch verschiedene Einflussfaktoren wie etwa die Organisation der Lehre, die angewandten Lehrmethoden und die Vorbildwirkung der Ausbilder:innen unmittelbar beeinflusst wird. Aber auch die eingesetzten technischen Hilfsmittel und das schulische Umfeld sind von zentraler Bedeutung für die erfolgreiche Wissensvermittlung im Unternehmen (Abbildung 5) (Bock-Schappelwein & Kügler, 2024).

Abbildung 5: Einflussfaktoren auf die betriebliche Ausbildung



Q: Bock-Schappelwein und Kügler (2024).

Eine Reihe von konkreten Good-Practice Ansätzen, die die Wissensvermittlung in der Lehrausbildung beeinflussen, sind in Übersicht 1 aufgelistet. Eine erfolgreiche Lehrausbildung beginnt mit einer strukturierten Eingangsphase, die Vertrauen schafft und durch klar vermittelte Ansprechpartner:innen im Unternehmen unterstützt wird. Lehrlinge benötigen stets eine konkrete Ansprechperson. Dies reduziert Unsicherheiten, fördert eine kontinuierliche Kommunikation und stärkt das Selbstvertrauen der Lehrlinge, indem sie ihnen bei Fragen und Problemen zur Seite steht. Dafür unerlässlich sind Empathie und der Aufbau einer guten Beziehung. Mentoring-Systeme und regelmäßiges Feedback helfen den Lehrlingen, ihre Stärken zu erkennen und Lernziele zu erreichen. Durch regelmäßige Überprüfungen des Lernfortschritts können Ausbilder:innen frühzeitig reagieren, wenn Schwierigkeiten auftreten, und entsprechende Maßnahmen ergreifen, um die Lehrlinge zu unterstützen. Ausbildungsprogramme, die theoretisches Wissen und praktische Erfahrung unmittelbar miteinander verbinden, ermöglichen es den Lehrlingen, das Gelernte direkt in der Praxis anzuwenden und so ein tieferes Verständnis für ihre Aufgaben zu entwickeln. Selbständiges Arbeiten und projektorientiertes Lernen sind weitere zentrale Aspekte einer erfolgreichen Lehrlingsausbildung. Online-Lernplattformen und technische Hilfsmittel ermöglichen es den Lehrlingen, zeit- und ortsunabhängig auf Lernmaterialien zuzugreifen und sich mit anderen auszutauschen. Viele Unternehmen bieten zusätzliche Unterstützung bei schulischen Schwierigkeiten an, etwa in Form von Nachhilfe oder der Bereitstellung einer konkreten Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Lehrlinge wenden können (Bock-Schappelwein & Kügler, 2024).

Übersicht 1: **Matrix mit Good Practice-Beispielen: (direkte) Einflussfaktoren auf die Wissensvermittlung in der Lehrausbildung**

Organisation der Lehre	Lehrmethoden	Technische Hilfsmittel	Schulisches Umfeld	Vorbildwirkung und Beziehungsaufbau
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Einstiegsphase</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schnuppertage</li> <li>• Kennenlernseminar</li> <li>• Welcome-Day</li> <li>• Welcome-Workshop: Vorstellung der wichtigsten Ansprechpersonen, eingepackt in ein Quiz</li> </ul> </li> <li>• <b>Direkter und unmittelbarer Austausch zwischen Ausbilder:innen und Lehrlingen zum Lernfortschritt</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßige Gespräche</li> <li>• Regelmäßiges Nachfragen</li> <li>• Lehrlinge animieren, Fragen zu stellen</li> <li>• Lehrlinge auffordern, gehörte Theorie mit eigenen Worten wiederzugeben</li> </ul> </li> <li>• <b>Mentoring-System</b></li> <li>• <b>Feedbacksystem</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbilder:in beurteilt</li> <li>• Lehrling beurteilt; anonyme Befragung der Lehrlinge</li> </ul> </li> <li>• <b>Laufender Überblick über den Lernfortschritt</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßige Beurteilung (fachspezifisch und sozial, Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit)</li> <li>• Drei-Monats-Lehrplan mit Vorgaben/Überprüfung</li> <li>• Einschätzung des Lehrlings zum Lernfortschritt abfragen</li> <li>• Wochenbericht</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Unmittelbare Kombination Theorie- und Praxisunterricht</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Learning by doing</li> <li>• Anschauungsmaterial für besseres Verständnis</li> <li>• Aufzeigen, wo das Gelernte konkret im Betrieb eingesetzt wird</li> </ul> </li> <li>• <b>Klare und konkrete Aufgaben</b></li> <li>• <b>Selbständiges Arbeiten</b></li> <li>• <b>Projektspezifisches Arbeiten</b></li> <li>• <b>Präsentieren lernen</b></li> <li>• <b>Einsatz von Kommunikationsmodulen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung der Kommunikationsfähigkeit der Lehrlinge</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Schulungsvideos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einsatz von Schulungsvideos mit praktischen Beispielen unterbrechen</li> </ul> </li> <li>• <b>Lernplattformen</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ansprechperson im Unternehmen für die Berufsschule</b></li> <li>• <b>(Laufender) Kontakt Austausch mit Berufsschule</b></li> <li>• <b>Nachhilfe am Beginn/ während der Berufschulzeit</b></li> <li>• <b>Sichtbarmachen von Lernerfolg</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prämien</li> <li>• Mitarbeiter:innenzeitung</li> <li>• Eltern-Lehrlinge-Abend</li> <li>• Anerkennung der Lernwilligkeit</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Konkrete Ansprechperson</b></li> <li>• <b>Gespräche</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laufende Gespräche, vertrauliche Gespräche zulassen</li> <li>• Gespräche "auf Augenhöhe"</li> </ul> </li> <li>• <b>Beziehungsaufbau</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertrauen aufbauen, miteinander reden/kommunizieren können</li> <li>• Teambuilding-Aktivitäten</li> <li>• "Zwischenmenschliches" muss stimmen</li> <li>• Lehrlinge führen</li> <li>• Werte vermitteln</li> <li>• Zutrauen</li> <li>• Respekt</li> </ul> </li> <li>• <b>Vorbildwirkung</b></li> </ul>

Q: Bock-Schappelwein und Kügler (2024).

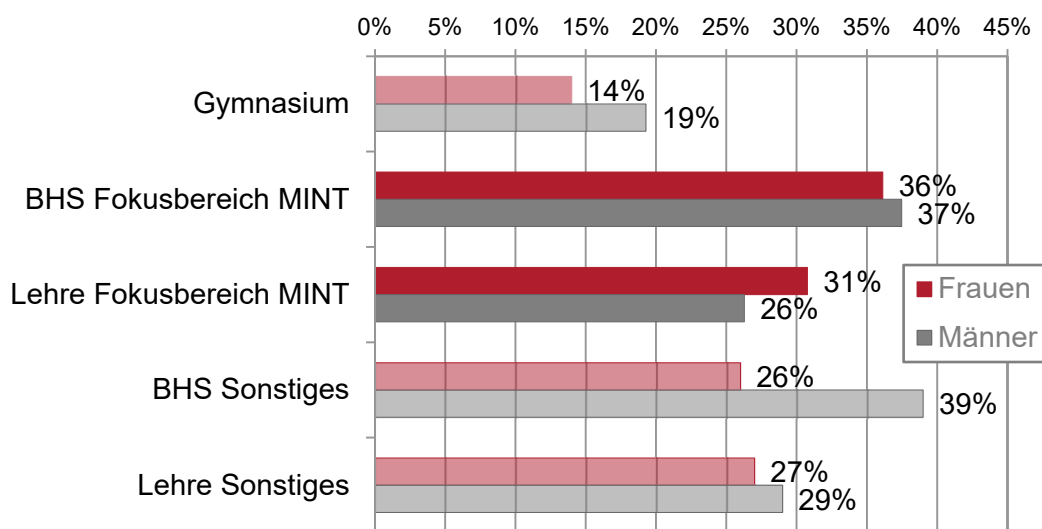
#### 4. Drop-Outs aus MINT-Ausbildungen

Eine breitere Betrachtung aller Ausbildungsformen in der oberen Sekundarstufe, allerdings beschränkt auf den MINT-Bereich zeigt, dass die Drop-Outs aus MINT-Ausbildungen junger Frauen gerade in technischen Lehrberufen höher sind als unter jungen Männern. Zudem verlassen viele Frauen, nach Abschluss ihrer MINT-Ausbildungen das Berufsfeld wieder.

Damit kann das Thema der „verlorenen“ Kompetenzen aus einem weiteren Blickwinkel diskutiert werden: Nicht immer ist das Umfeld so, dass vorhandene Kompetenzen eingesetzt und genutzt werden können oder wollen, sondern ein Rückzug bzw. Umstieg trotz vorhandener Kompetenzen erfolgt.

Basierend auf einer Sonderauswertung der Schulstatistik von Statistik Austria, die Schüler:innenkohorten mit Eintritt in die obere Sekundarstufe im Schuljahr 2012/13 weiter verfolgte, ist erkennbar, dass 31% der jungen Frauen bzw. 26% der jungen Männer in Lehrberufen mit Fokus auf MINT den Lehrberuf wieder verlassen (Abbildung 6). Einer österreichweiten Befragung von Frauen im Alter zwischen 25 und 45 Jahren zufolge verlassen junge Frauen nicht aus mangelnder Kompetenz, sondern vielmehr aufgrund der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen das Bildungsfeld. Sie bezeichnen ihre Ausbildung durchwegs belastend und berichten von geringer Wertschätzung und Umgang, wohingegen fehlende Freude oder fehlendes Interesse lediglich eine untergeordnete Rolle einnehmen (Abbildung 7) (Bergmann et al., 2025).

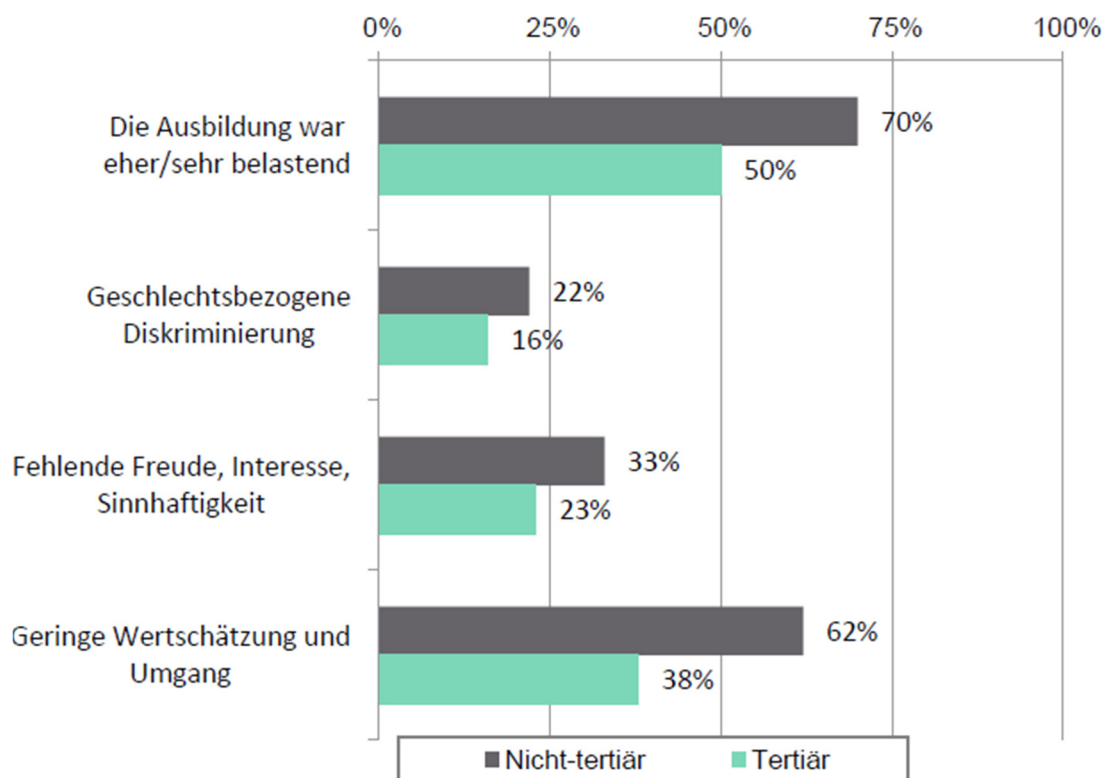
Abbildung 6: **Bildungsumstiege oder -ausstiege nach Geschlecht**



Quelle: Berufsbildende Schulen: Sonderauswertung der Schulstatistik der Statistik Austria, Schüler:innenkohorte mit Eintritt in Sekundarstufe II 2012/13 mit Beobachtungszeitraum bis 2019/20; Berechnungen IHS

Q: Bergmann et al. (2025, S. 43).

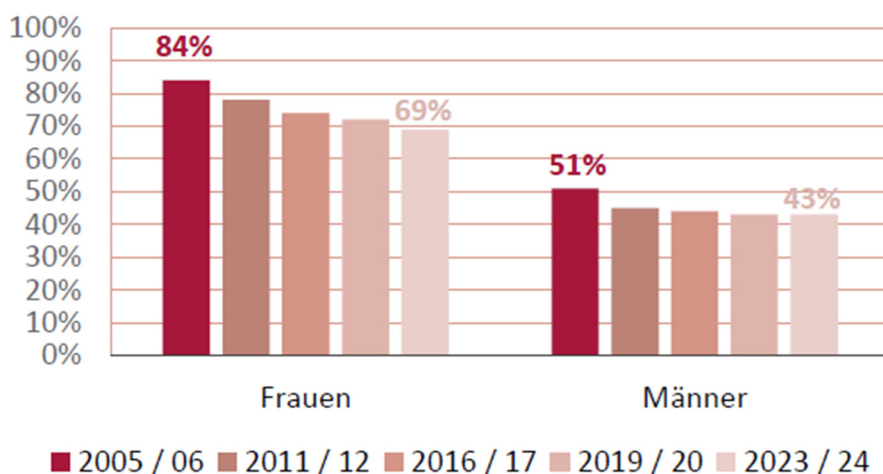
Abbildung 7: **Ausbildungsbedingungen aus Sicht der MINT-Bildungsaussteigerinnen im Alter von 25 bis 45 Jahren, rückblickend auf ihre jeweilige MINT-Ausbildung**



Q: L&R Sozialforschung 2025; Bergmann et al. 2025.

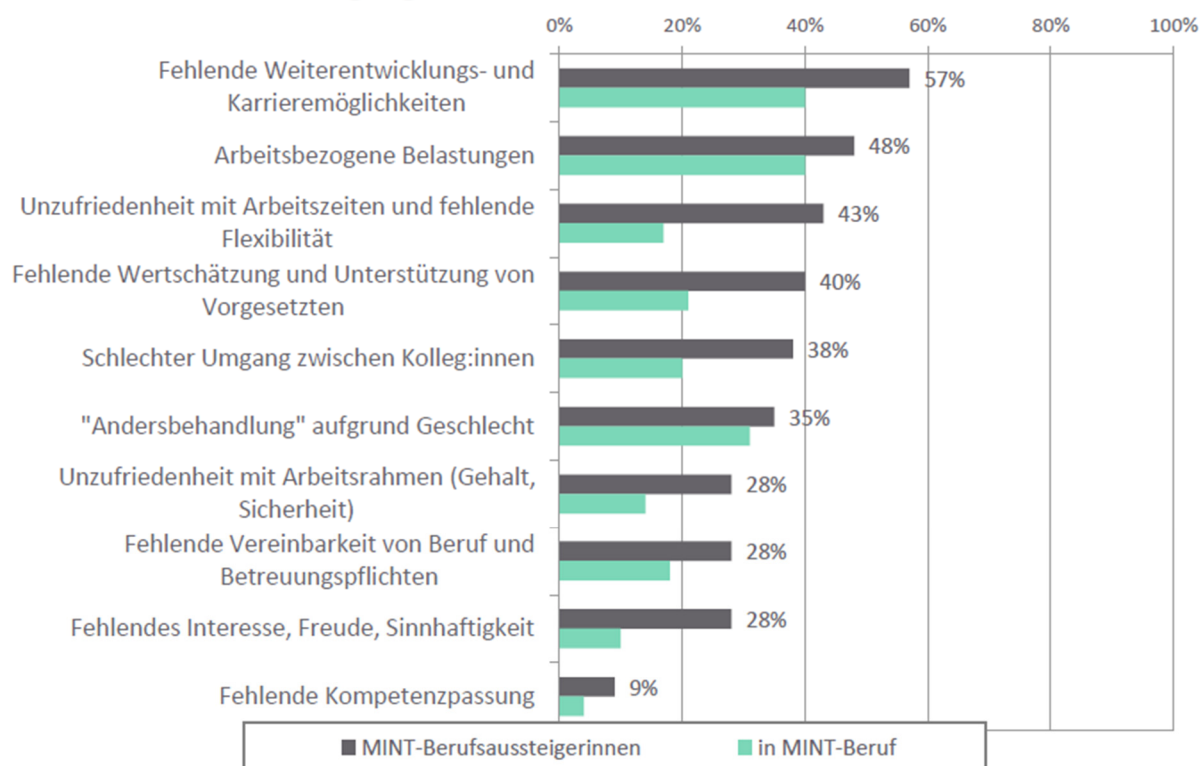
Jene jungen Frauen, die MINT-Ausbildungen abschließen, bleiben häufig nicht in facheinschlägigen Berufen tätig. Vielmehr wechseln sie, merklich öfter als Männer, das Berufsfeld. Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria zufolge waren im Jahr 2023/24 69% der erwerbstätigen Frauen mit MINT-Bildungsabschluss nicht in einem MINT-Beruf tätig, unter Männern betrug dieser Anteil dagegen nur 43% (Abbildung 8). Zu ähnlichen Werten kam auch die österreichweite Befragung von Frauen im Alter zwischen 25 und 45 Jahren, wonach 62% der befragten Frauen mit einem mittleren MINT-Abschluss (Lehre, BMS) die MINT-Berufsfeld bereits verlassen haben. Die Gründe für den Berufswechsel sind häufig verbunden mit Unzufriedenheit in Bezug auf Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit, Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowie arbeitsplatzbezogenen Belastungen und damit weniger aufgrund von fehlender Kompetenzpassung (Abbildung 9).

Abbildung 8: Anteil der erwerbstätigen Frauen und Männer mit MINT-Bildungsabschluss, die nicht in MINT-Berufen tätig sind



Q: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Österreich, IHS-Auswertungen; Erwerbstätige Frauen und Männer, Altersgruppe: 25-64 Jahre, Berechnungen IHS; Bergmann et al. (2025, S. 58).

Abbildung 9: Einschätzung der Arbeitsbedingungen im MINT-Feld aus Sicht von MINT-Aussteigerinnen sowie MINT-Beschäftigten

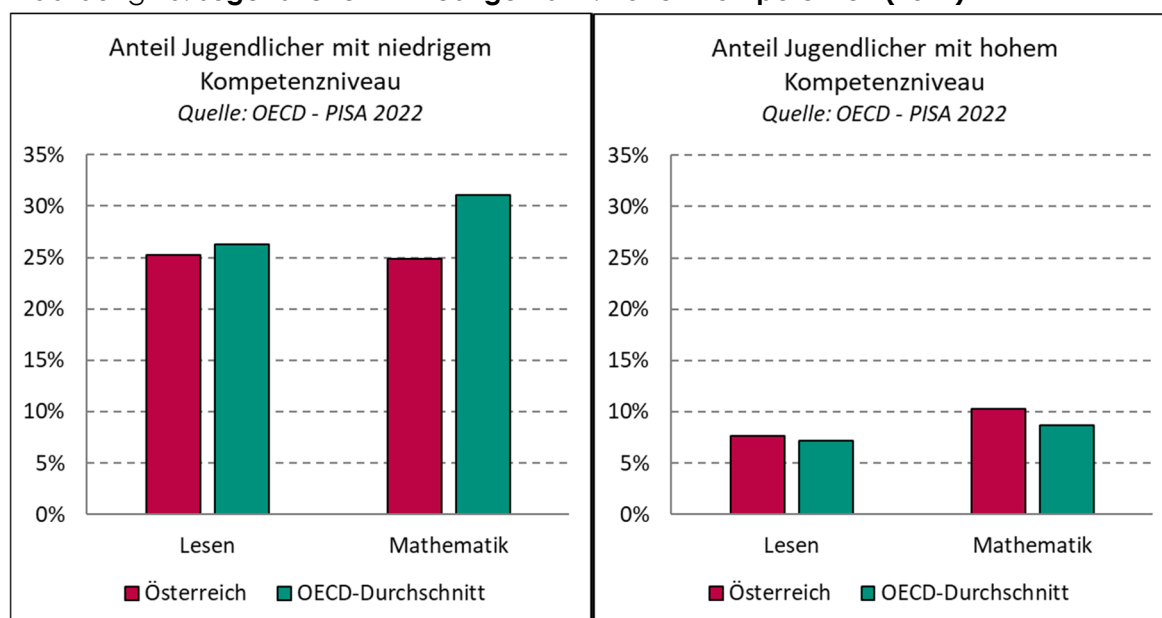


Q: L&R Sozialforschung 2025; Bergmann et al. 2025

## 5. Kompetenzarmut und Spitzenleistungen von Jugendlichen

Betrachtet man Kompetenzarmut und Spitzenleistungen<sup>1)</sup> von 15/16-jährigen Schüler:innen auf der Grundlage von PISA-Daten, lässt sich in Österreich ein steigender Anteil leistungsschwacher Schüler:innen in Mathematik erkennen, wohingegen jener der leistungsstarken Schüler:innen rückläufig ist. Den PISA-2022-Ergebnissen zufolge verfügte ein Viertel aller Schüler:innen am Ende der Pflichtschulzeit nur über ein niedriges Kompetenzniveau in Mathematik, rund 10% dagegen über ein hohes Kompetenzniveau (Abbildung 10). Im Zeitraum 2012/2022 vergrößerte sich der Anteil leistungsschwacher Schüler:innen um rund 6 Prozentpunkte, wohingegen der Anteil leistungsstarker Schüler:innen um 4 Prozentpunkte sank (Abbildung 11). Dieses Ergebnis in Österreich folgt einem internationalen Trend in beinahe allen europäischen OECD-Staaten (OECD, 2023).

Abbildung 10: **Jugendliche mit niedrigen bzw. hohen Kompetenzen (2022)**



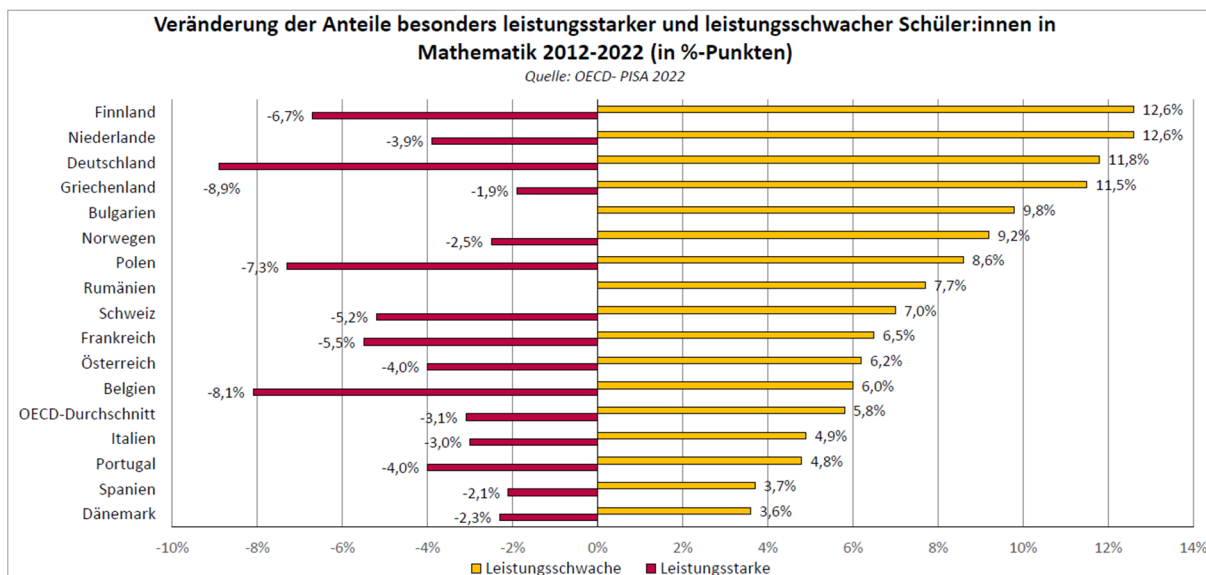
Q: OECD.

Zudem ist das Risiko für Kompetenzarmut in Österreich im internationalen Vergleich sozial stark ungleich verteilt (Abbildung 12). Jugendliche mit Migrationshintergrund haben ein mehr als doppelt so hohes Risiko (ODD-Ratio) der Gruppe mit niedrigen Kompetenzen anzugehören als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Die Ungleichheitsrelationen sind abhängig vom sozioökonomischen Hintergrund (SES) aber nochmals deutlicher ausgeprägt. So haben

<sup>1)</sup> Als Kompetenzarmut bzw. Low Performance gilt, wenn die Kompetenzstufe 2 bzw. ein Kompetenzwert von 420 Punkten nicht erreicht werden kann. Als Spitzenleistung gilt das Erreichen von Kompetenzstufe 5 und darüber bzw. das Überschreiten eines Kompetenzwerts von 607 Punkten. Der durchschnittliche Kompetenzfortschritt durch ein Jahr Schulunterricht beträgt 30 Kompetenzpunkte. Demnach liegen Kompetenzarmut und Spitzenleistungen – gemessen bei gleichaltrigen, d. h. 15/16-Jährigen Schüler:innen - mehr als 6 Unterrichtsjahre auseinander.

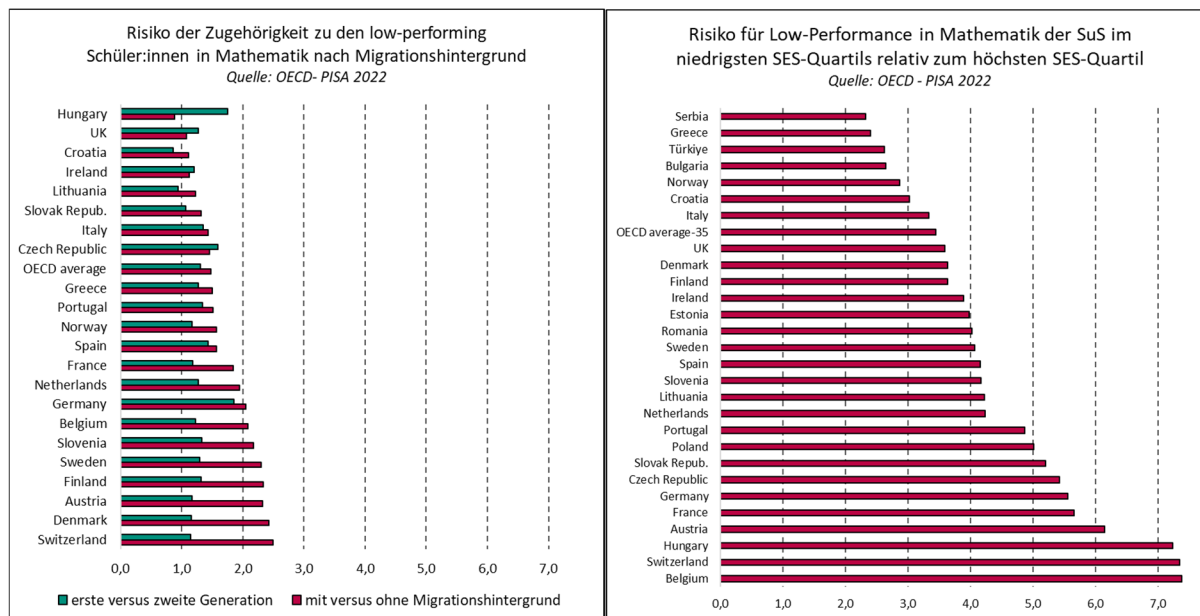
Jugendliche aus dem untersten Viertel der SES-Verteilung ein sechsfach erhöhtes Risiko auf Zugehörigkeit zur Low-Performance-Gruppe relativ zu den Jugendlichen aus dem obersten Viertel der SES-Verteilung.

Abbildung 11: **Veränderung der niedrigen und hohen Kompetenzen (2022)**



Q: OECD.

Abbildung 12: **Soziale Verteilung der niedrigen Kompetenzen (2022)**



Q: OECD.

## 6. Fazit

Es zeichnet sich ein ambivalentes Bild der österreichischen Lehrlingsausbildung: Trotz steigender Abbruchquoten und eines Paradoxons aus erhöhter Kompetenzarmut bei Jugendlichen sowie hohem Risiko für benachteiligte Gruppen, erzielen Absolvent:innen solide Erfolge und Österreich glänzt bei Berufsolympiaden. Technische Berufe zeigen tendenziell niedrigere Drop-outs und höhere Spitzenleistungen, während frauendominierte Bereiche stärker von Drop-outs betroffen sind. Allerdings ist dieser Befund unter einer Geschlechterperspektive differenzierter zu betrachten: Werden die Abbruch- und Ausstiegsquoten (junger) Frauen in den Mittelpunkt gerückt, fallen diese deutlich höher aus. Diese beruhen jedoch nicht auf mangelnden Kompetenzen, sondern basieren auf geringer Wertschätzung, arbeitsplatzbezogenen Belastungen und mangelnden Weiterentwicklungsperspektiven.

Zentrale Einflussfaktoren wie strukturierte Einstiegsphasen, Mentoring und praxisnaher Wissenstransfer bieten Lösungsansätze, um junge Menschen im Zugang und Verbleib in Lehrberufen zu unterstützen. Sie unterstreichen damit die Notwendigkeit systematischer Maßnahmen gegen Einstiegsdefizite, soziale Ungleichheiten und geschlechtsspezifische Barrieren, um das Potenzial, das von der Lehrlingsausbildung ausgeht, zu sichern. Eine Volkswirtschaft wie die österreichische kann es sich gerade in Zeiten des Fachkräftemangels schlicht nicht leisten, ein Viertel der Kohorte mit nicht als ausreichend einzustufenden Kompetenzen zu verlieren bzw. junge Menschen nicht ausreichend zu unterstützen, sodass sie am Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Die skizzierten Studien und Daten unterstreichen einmal mehr die Notwendigkeit differenzierter Maßnahmen, um jungen Menschen die Voraussetzung für ein erfolgreiches Erwerbsleben zu ermöglichen und angesichts des demographischen Wandels ein ausreichendes Potential an Fachkräften zur Verfügung zu haben.

## Literaturhinweise

- Bergmann, N., Leitner, A., Nikolatti, R., & Sorger, C. (2025). *Watch Out for Drop-Out! Warum und in welchem Ausmaß Frauen das MINT-Feld verlassen*. LEA – Let's Empower Austria. Österreichischer Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen.
- Bock-Schappelwein, J., & Kügler, A. (2024). *Wissenstransfer*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/53963380>
- Dornmayr, H. (2024). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2024. Strukturdaten, Trends und Perspektiven* (ibw-Forschungsbericht 221). ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.
- Dornmayr, H. (2025). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2025* (ibw-Forschungsbericht 225).
- Dornmayr, H., Kessler, G., Lengauer, B., Löffler, R., & Riepl, M. (2024). *Lehrberufe in Österreich: Berufsbild-Screening* (Forschungsbericht von ibw/öibf).
- OECD. (2023). *PISA 2022 Results (Volume I). The State of Learning and Equity in Education* [OECD Publishing]. OECD.