



Co-funded by  
the European Union

Gen **Z** -Kult

Transnationaler Bericht  
Deutschland und Österreich  
Gen Z-Kult  
Wertschätzende betriebliche  
Ausbildungskultur für die Generation Z

Autor\*innen: Tim Stanik, Lara Stahl,  
Katharina Klaas, Laura Große-Onnebrink (Universität  
Münster), Lisa Bock (ÖSB SI)  
Unter Mitarbeit von: Rudolf Götz, Annika Schönauer,  
Silvija Rapa (ÖSB SI)

Projekt 2023-2-AT01-KA210-VET-000180144  
Kofinanziert aus dem Erasmus+ Programm der  
Europäischen Union

November 2024

# Inhalt

<b>Einleitung Erasmus+ Projekt „Gen Z-Kult“</b>	<b>3</b>
<b>Transnationaler Bericht</b>	<b>3</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>2 Konzepte der Anerkennung</b>	<b>6</b>
<b>3 Situation der dualen Ausbildung in Österreich und Deutschland</b>	<b>9</b>
3.1 Deutschland	9
3.1.1 Betriebliche Ausbildung in Deutschland	9
3.1.2 Fördermaßnahmen	14
3.2 Österreich	18
3.2.1 Betriebliche Ausbildung in Österreich	18
3.2.2 Fördermaßnahmen	28
3.3 Zwischenfazit	31
<b>4 Generation Z</b>	<b>33</b>
4.1 Generationsbegriff und die Generation Z	33
4.2 Methodologische Kontroverse	34
4.3 Empirische Erkenntnisse zur Generation Z	35
4.4 Ableitung für den betrieblichen Umgang mit der Generation Z	38
<b>5 Länderübergreifende Qualitative Expert*innenbefragung</b>	<b>39</b>
5.1 Untersuchungsdesign	39
5.2 Zentrale Ergebnisse	40
5.2.1 Betriebliche Herausforderungen und die Generation Z	40
5.2.2 Potenziale der Generation Z für die Ausbildungsbetriebe	48
5.2.3 Lösungsansätze der Expert*innen	48
<b>6 Zusammenfassung und Fazit</b>	<b>50</b>
<b>7 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis</b>	<b>53</b>
<b>8 Literatur- und Quellenverzeichnis</b>	<b>54</b>

## Einleitung Erasmus+ Projekt „Gen Z-Kult“

Das Projekt Gen Z-Kult zielt darauf ab, die duale Berufsbildung und Lehrlingsausbildung zu stärken und Abbruchquoten zu senken. Gleichzeitig soll dem Fachkräftemangel in Betrieben entgegenge-wirkt werden, indem Unternehmen bei der Schaffung einer wertschätzenden Ausbildungs- und Un-ternehmenskultur unterstützt werden, die den Bedürfnissen der Generation Z entspricht.

In Österreich und Deutschland ist die duale Ausbildung ein zentraler Bestandteil des Bildungssys-tems, jedoch hat sie in den letzten Jahren an Attraktivität verloren. Dies zeigt sich in gesunkenen Zahlen neuer Lehrverträge und an hohen Abbruchquoten, auch wenn Unternehmen aufgrund des Fachkräftemangels zunehmend an der Ausbildung des Nachwuchses interessiert sind. Die Lage wird durch den Auszubildenden-/Lehrlingsmangel und eine kleinere Alterskohorte noch verschärft – so blieben beispielsweise in Deutschland im Jahr 2022 rund 69.000 Ausbildungsstellen unbesetzt. Besonders herausfordernd ist die Tatsache, dass viele Unternehmen nach wie vor an einem „traditi-onellen“ Lehrlingsbild festhalten, während die junge Generation, die aus unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründen kommt, neue Erwartungen an die Arbeitswelt hat. So legen viele Ju-gendliche der sogenannten Generation Z bspw. mehr Wert auf „Work-Life-Balance“ und flachere Hierarchien.

Um Betriebe und Ausbilder\*innen dabei zu unterstützen, attraktive Ausbildungsangebote für die Ge-neration Z zu schaffen, werden im Projekt verschiedene Materialien entwickelt – ein transnationaler Bericht, eine Broschüre und Lernvideos. Diese Inhalte sollen Unternehmen bei der Entwicklung ei-ner wertschätzenden Ausbildungskultur unterstützen, um speziell benachteiligte Jugendliche der Ge-neration Z besser in die duale Ausbildung zu integrieren.

## Transnationaler Bericht

Der vorliegende transnationale Bericht gibt einen Überblick über die Strukturen und Herausforderun-gen der dualen Berufsausbildung in Österreich und Deutschland mit besonderem Fokus auf (be-nachteiligte) Jugendliche der Generation Z. Der Bericht basiert auf einem narrativen Literaturreview sowie auf Interviews mit Expert\*innen, die weitere Einblicke in die aktuelle Lage der betrieblichen Ausbildung und die spezifischen Bedürfnisse dieser Zielgruppe ermöglichen sollen.

Der Bericht beleuchtet zudem spezifische Maßnahmen, die sowohl zur Erhöhung des Lehrstellenan-gebots als auch zur Unterstützung des Übergangs benachteiligter Jugendlicher in die Lehre beitra-gen können. Dies schließt betriebliche Initiativen ein, die den Lernfortschritt fördern und Jugendliche dabei unterstützen sollen, die Lehre erfolgreich abzuschließen. Ein zentraler Bestandteil der Analyse ist dabei die Frage, wie Ausbildungsbetriebe ihre Unternehmenskultur und -strukturen an die Anfor-derungen und Erwartungen der Generation Z anpassen können, um diese langfristig als Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

Mit dem vorliegenden Bericht liegt eine wissenschaftliche Basis vor, die Betriebe und Bildungsein-richtungen dabei unterstützen kann, die duale Ausbildung an die Bedürfnisse der Generation Z an-zupassen und eine inklusive und wertschätzende Ausbildungskultur zu schaffen. Die Erkenntnisse und Empfehlungen sollen weiterhin dazu beitragen, den Fachkräftemangel gezielt zu adressieren und die Attraktivität der Lehre als Ausbildungsweg für benachteiligte Jugendliche der Generation Z nachhaltig zu steigern.

ÖSB Social Innovation



Universität Münster



## Imprint



This product is licensed under CC BY-SA 4.0 (Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>). You must attribute the work in the manner specified by the author or licensor. The attribution has to be provided in the following way: *Stanik, Tim; Stahl, Lara; Klaas, Katharina; Große-Onnebrink, Laura; Bock, Lisa. 2024. Transnationaler Bericht. Deutschland und Österreich. Gen Z-Kult. Wertschätzende betriebliche Ausbildungskultur für die Generation Z. Münster/Wien.* The licensor permits others to distribute derivative works only under the same license or one compatible with the one that governs the licensor's work.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

# 1 Einleitung

Die duale Berufsausbildung ist sowohl in Österreich als auch in Deutschland ein zentraler Bestandteil des Bildungs- und Beschäftigungssystems. So beginnen in Österreich etwa 40 % aller 15-Jährigen eine Lehre (Statista, 2024a) und in Deutschland wurde im Jahr 2023 mit knapp 460.000 Personen ein Ausbildungsvertrag neu geschlossen (BMBF, 2024, S. 41). Die betriebliche Berufsausbildung erfüllt zum einen soziale sowie gesellschaftliche Funktionen, indem sie jungen Menschen die Möglichkeit gibt, sich für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren und den regionalen und branchenspezifischen Arbeitskräftebedarf zu decken. Zum anderen sichern Betriebe damit ihren eigenen zukünftigen Fachkräftebedarf, wobei bereits betriebsspezifische Anforderungen berücksichtigt werden können (Wenzelmann & Schönefeld, 2022, S. 21). Gerade in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels erlangt die gezielte Qualifizierung junger Menschen durch die betriebliche Ausbildung eine zentrale Bedeutung für die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe.

Trotz dieser wichtigen Funktionen kämpft die duale Berufsausbildung seit Jahren mit „Attraktivitätsproblemen“: So haben Ausbildungsangebot und -nachfrage noch immer nicht das Niveau von vor der COVID-19-Pandemie erreicht. Zudem sind die Abbruchquoten hoch. Darüber hinaus sehen sich Betriebe zunehmend mit einer sozial und kompetenzbezogenen heterogenen Alterskohorte – der sogenannten Generation Z (kurz Gen Z) – konfrontiert, die zum Teil aus benachteiligten Milieus stammt und vermeintlich andere Bedürfnisse und Wünsche an Erwerbsarbeit mitbringt (Lohmüller & Greiff, 2022). Die Generation Z zeichnet sich durch ein besonderes Augenmerk auf Work-Life-Balance, flache Hierarchien und eine wertschätzende Unternehmenskultur aus. Diese Faktoren gilt es im betrieblichen Ausbildungsumfeld zu berücksichtigen, um junge Menschen langfristig zu gewinnen und zu halten. Befunde aus Deutschland zeigen, dass Unterstützungsangebote für Betriebe, die nicht in die Strukturen des Ausbildungsverlaufs eingreifen, gut angenommen werden, die Betriebe sich aber weitere Unterstützungen wünschen, um mehr Auszubildende zu gewinnen und diese langfristig im Betrieb halten zu können (Eckelt et al., 2020, 28 ff.). Dabei sind insbesondere Angebote von Bedeutung, die den spezifischen Anforderungen einer diverseren und anspruchsvolleren Generation Z gerecht werden und gleichzeitig die betriebliche Ausbildungskultur positiv beeinflussen.

Vor diesem skizzierten Hintergrund steht der vorliegende transnationale Bericht, der im Rahmen des Projekts „Wertschätzende betriebliche Ausbildungskultur für die Generation Z“ (kurz Gen Z-Kult) erstellt worden ist. Ausgehend vom Konzept der Anerkennung (Kap. 2) wird zunächst eine Bestandsaufnahme der Ausbildungssituation in Deutschland (Kap. 3.1) und Österreich (Kap. 3.2) vorgenommen, indem länderspezifisch u. a. die Angebots- und Nachfrageentwicklung, die Wechsel, Abbrüche, Abschlüsse sowie die Fördermaßnahmen zur dualen Berufsausbildung dargelegt werden. Daran anschließend werden Ergebnisse eines narrativen Literaturreviews zu Befunden der Generation Z in Bezug auf ihre Perspektiven auf Beschäftigung im Allgemeinen und zur Berufsausbildung im Besonderen aufgezeigt (Kap. 4). Die Perspektive der Betriebe wurde im Rahmen einer qualitativen Expert\*innenbefragung ermittelt, deren Ergebnisse die Grundlage des fünften Kapitels sind.

Die dargelegten Befunde sollen im Sinne einer Perspektivenverschränkung in der nächsten Projektphase genutzt werden, um niedrigschwellige betriebliche Unterstützungsangebote zu entwickeln, die Ausbildungsbetrieben dabei unterstützen, eine wertschätzende Unternehmens- und Ausbildungskultur zu schaffen, die den Bedürfnissen der Generation Z gerecht wird. Durch die gezielte Ausrichtung dieser Unterstützungsangebote auf die spezifischen Anforderungen und Erwartungen der Generation Z soll nicht nur die Attraktivität der dualen Ausbildung gesteigert, sondern auch die Bindung der Auszubildenden an die Betriebe nachhaltig verbessert werden.

## 2 Konzepte der Anerkennung

Als theoretischer Rahmen für das vorliegende Forschungsprojekt wird das Konzept der Anerkennung nach Honneth (2003) herangezogen, welches u. a. von Voswinkel und Lindemann (2013) aufgegriffen und erweitert wurde. Diese Konzepte und theoretischen Rahmungen ermöglichen es, die sozialen Dynamiken und individuellen Erfahrungen der Generation Z in ihren Ausbildungsprozessen zu analysieren und zu verstehen.

„Anerkennung ist ein Schlüsselbegriff unserer Zeit“ (Voswinkel & Lindemann, 2013, S. 7). Gesellschaftliche Konflikte werden oft als Kämpfe um Anerkennung verstanden. So beklagen beispielsweise Arbeitnehmer\*innen oftmals, dass ihr Beitrag nicht ausreichend gewürdigt werde. Nach Voswinkel und Lindemann (2013) lassen alltägliche Beobachtungen darauf schließen, dass das Bedürfnis nach Anerkennung ein grundlegendes psychisches Bedürfnis sei. Diese Erkenntnis rechtfertigt jedoch nicht automatisch alle Kämpfe um Anerkennung oder Ansprüche darauf als berechtigt und legitim. Anerkennung ist eine Kategorie, die helfen kann, zentrale gesellschaftliche Entwicklungen auf symbolischer oder moralischer Ebene zu verstehen. Die wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Thema der Anerkennung im Kontext der Lehrausbildung der Generation Z ist insofern von großer Relevanz, als dass diese Generation geprägt ist von einem starken Bedürfnis nach individueller Anerkennung und Wertschätzung. Ihre Ausbildungsansprüche und -erwartungen sind eng mit ihrem Verständnis von persönlicher Identität und Selbstwertgefühl verbunden (Kap. 4). Darüber hinaus hat die sich wandelnde Arbeitswelt und die Digitalisierung neue Dynamiken in die Ausbildungskulturen eingeführt, die eine differenzierte Betrachtung der Rolle von Anerkennung erforderlich machen. Unser Forschungsinteresse liegt u. a. darin, die Auswirkungen und die Rolle von Anerkennung innerhalb dieser Prozesse zu untersuchen.

„Menschen streben nach Anerkennung, weil sie sich selbst nur im Spiegel der Wahrnehmung durch andere erfahren“ (Voswinkel & Lindemann, 2013, S. 8). Durch Anerkennung findet eine Form der Identitätsbildung und -behauptung statt. Eine normative Ordnung gibt vor, wofür in einer Gesellschaft oder in sozialen Gruppen Anerkennung und wofür Missachtung oder Unsichtbarkeit erwartet werden kann. Anerkennungslogiken unterschiedlicher (sozialer) Gruppen können sich auch widersprechen. Beispielsweise bringen Arbeitgeber\*innen oftmals andere Belohnungen bzw. Formen der Wertschätzung ein als die der Peergruppen der Auszubildenden.

Für Lehrlinge bzw. Auszubildene der Generation Z spielt Anerkennung eine zentrale Rolle für die persönliche und berufliche Entwicklung. Diese Generation ist geprägt von digitalen Medien, einer globalisierten Welt und einer hohen Sensibilität für soziale Gerechtigkeit und individueller Entfaltung. In ihrem Ausbildungsprozess suchen sie daher u. a. nicht nur nach fachlicher Qualifikation, sondern auch nach Bestätigung und Wertschätzung ihrer individuellen Fähigkeiten und Persönlichkeiten (Kap. 4). Anerkennung ist damit außerdem nicht nur ein Mittel zur Steigerung der Motivation oder des Engagements, sondern auch ein wesentlicher Bestandteil der Identitätsbildung. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Anerkennung als Vermittlungskategorie von individuellem sozialem Handeln und den normativen Mustern der Gesellschaft fungiert. Aufgrund der vielfältigen sozialen Beziehungen der Individuen sind die Verhältnisse jedoch spannungsvoll und dynamisch. Somit werden immer wieder neue Dimensionen der Identität entdeckt, für die schlussendlich ebenfalls Anerkennung eingefordert wird. Neu entwickelte Ansprüche können jedoch bestehenden sozialen Normen oder Verhältnissen auch widersprechen. Des Weiteren verändert sich die Art und Weise, in der Anerkennung erwartet und zugewiesen wird bzw. normativ fundiert ist. Im Arbeits- und Berufsleben wird Anerkennung von Besonderheiten durch Wertschätzung nach Leistungsbeitrag differenziert und auch beansprucht (Voswinkel & Lindemann, 2013). Festzustellen ist, dass Anerkennung für

Lehrlinge der Generation Z womöglich über traditionelle Leistungsbewertung hinausgeht. Oftmals wird nach einem Arbeitsumfeld gesucht, das individuelle Stärken und Potenziale erkennt und fördert (Kap. 4).

Honneths Theorie der Anerkennung (2003, 2018, 2021) basiert auf der Idee, dass menschliche Identitätsbildung und gesellschaftliche Integration wesentlich durch wechselseitige Anerkennungsverhältnisse geprägt sind. Formen der Anerkennung beziehen sich auf unterschiedliche Sphären des sozialen Lebens und sind grundlegend für die Entwicklung eines positiven Selbstverhältnisses. In Bezug auf die Ausbildungskulturen der Generation Z bedeutet dies, dass die jungen Menschen in ihrer Ausbildung nicht nur fachliche Kompetenzen erwerben, sondern auch in vielfältigen sozialen Interaktionen Anerkennung erfahren, die ihre Identitätsbildung und ihr Selbstwertgefühl beeinflussen. Darüber hinaus spielt die soziale Vernetzung eine wichtige Rolle. Anerkennung durch Peers, beispielsweise innerhalb von sozialen Netzwerken und Arbeitsgruppen, trägt maßgeblich zur sozialen Integration und zum Gefühl der Zugehörigkeit bei.

In einer individualisierten Gesellschaft, in der die ständische Zugehörigkeit an Geltungskraft verloren hat, wird individuelle Leistung zum Leitkriterium für die Zuteilung sozialer Wertschätzung. Was jedoch als Leistung gewertet wird, „wird vor dem Hintergrund eines Wertmaßstabes definiert, dessen normativer Bezugspunkt die wirtschaftliche Tätigkeit des ökonomisch unabhängigen, männlichen Bürgertums bildet“ (Honneth, 2003, S. 166). Gewissermaßen setzt sich hier also ein hierarchisches Anerkennungsschema fort, denn wiederum ist es eine kleine Gesellschaftsgruppe, die qua ihres Status und geleitet von ihren Interessen ihren Einfluss auf die soziale Ordnung geltend macht. Dieser Prozess vollzieht sich nach Honneth gleichzeitig mit der Durchsetzung von rechtlicher Gleichstellung aller Subjekte. Während in der ständischen Gesellschaft rechtliche Privilegien an den jeweiligen Stand gebunden waren, findet in der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft eine Entkoppelung von gesellschaftlichem Ansehen und rechtlichem Status statt, zumindest in einem ideologischen Sinn. Bezugnehmend auf das vorliegende Forschungsprojekt ergibt sich nun die Frage, welche Auswirkungen der gegenwärtigen Strukturen von Anerkennung und Leistung auf die (Lehr-)Ausbildung und Entwicklung der Generation Z festzustellen sind und welche Ansprüche bzw. welches Verständnis in Bezug auf Leistung existieren. Damit einhergeht die Frage nach den Einstellungen, Motivationen und Verhaltensweisen der Generation Z sowie die Frage, welche Implikationen die berufliche Entwicklung und soziale Integration bedingen.

Anerkennung wird nach Honneth (2003) in verschiedenen institutionalisierten Sphären, jener der Liebe, des Rechts und der Leistung eingefordert. Als **Anerkennungssphäre der Liebe** werden alle Beziehungen mit ausgeprägten Gefühlsbindungen zwischen wenigen Menschen verstanden. Vor allem persönliche Merkmale, die Person als Ganzes und deren individuelle Besonderheit wird anerkannt. Man könnte auch sagen, dass insbesondere in der Wechselseitigkeit die Besonderheit eines Individuums geschätzt wird. **Rechtliche Anerkennung** kann durch Wertschätzung aufgrund von Herkunft, Alter oder Funktion erfahren werden. In dieser Sphäre geht es einerseits um die rechtliche Gleichheit der Individuen, andererseits aber um status- bzw. schichtbezogene Wertschätzungen. Die Verbindung von rechtlicher Achtung und **sozialer Wertschätzung** zeigt sich dabei eher gespalten. Dieser Bereich bzw. diese Sphäre wandelte sich im historischen Kontext, weswegen sich nach „Institutionalisierung der normativen Idee der Rechtsgleichheit“ vor allem die „Leitidee der individuellen Leistung“ etablierte. Die einem Menschen zustehende Anerkennung würde nun aufgrund von einem festgelegten und quantifizierbaren Nutzen für die Gesellschaft gemessen. Der Durchbruch der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft ist als das Resultat einer Ausdifferenzierung der drei Anerkennungsformen zu begreifen. So besitzen zwar alle Subjekte der normativen Idee nach dieselben Rechte und Pflichten, während die soziale Wertschätzung auf ihren Leistungen beruht (Honneth, 2003). Dabei kann der Begriff der Leistung sehr vielfältig gefasst werden, sodass sich hier die



soziale Wertschätzung auf subjektive Begrifflichkeiten stützt bzw. stützen muss. Eine Möglichkeit der Differenzierung ist der Unterschied zwischen der Input- und Output-Seite von Leistung. Der leitende Leistungsbegriff in der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft zielt auf den größtmöglichen Output ab. Durch die Auseinandersetzung des Leistungsverständnisses im Kontext von Honneths Anerkennungstheorie wird es möglich, die komplexen Zusammenhänge zwischen Anerkennung, Leistung und Identitätsbildung in der Lehrausbildung der Generation Z zu verstehen. Sie bietet Einblicke in die Herausforderungen und Chancen, die sich aus den gegenwärtigen Ausbildungskulturen ergeben, und liefert wichtige Erkenntnisse für die Gestaltung eines unterstützenden und förderlichen Ausbildungsumfelds.

Zusammenfassend lässt sich von einem **Strukturwandel der Anerkennung** in der Gegenwart sprechen. Die Anerkennungsverhältnisse in den jeweiligen Sphären scheinen an Geltung zu verlieren und den Anerkennungsbedürfnissen der Menschen nicht mehr gerecht zu werden. Es werden Prozesse der De-Institutionalisierung beobachtet, wodurch die Chancen, Anerkennung zu generieren, unsicherer werden (Voswinkel & Lindemann, 2013). In der modernen Gesellschaft ist Arbeit zentral für die Herausbildung einer Identität und für die Anerkennungschancen von Menschen. Doch Arbeit ist nicht nur Quelle der Anerkennung, sondern auch Quelle der Missachtung und Nichtbeachtung. Anerkennungskrisen können neben Arbeitslosigkeit unter anderem auch aufgrund von fehlendem Erfolg im Beruf oder Tätigkeiten mit niedrigem Prestige und somit Erfahrungen fehlender Wertschätzung entstehen. Anerkennung wird durch Arbeitsteilung, Arbeitsverträge, Interessenvertretungen und Kooperationsbeziehungen institutionalisiert. Trotz sich wandelnder Arbeitsformen ist die Arbeit immer noch ein zentraler Punkt für die Herausbildung der Identität der Subjekte. Die normative Grundlage der Verteilung von Anerkennung und Missachtung in der modernen Arbeitswelt ist an drei zentrale gesellschaftliche Institutionen gebunden: das Leistungsprinzip, den Beruf und die Organisationsmitgliedschaft (Voswinkel & Wagner, 2013). Vor allem bei der Betrachtung von Anerkennung in der Arbeitswelt kann u. a. die Bedeutung von Anerkennung in beruflichen, ausbildungsbezogenen Kontexten herausgearbeitet werden. Anerkennung in der Arbeitswelt wird nicht nur durch Leistung, sondern auch durch individuelle Einzigartigkeit und den Beitrag zur gemeinsamen Arbeit vermittelt. Dies ist besonders für Lehrlinge relevant, die u. a. andere Tätigkeiten verrichten als ihre Kolleg\*innen. Darüber hinaus ist die Generation Z bei ihrer Arbeitssuche und beruflichen Erwartungen vor allem durch mediale Diskussionen dafür bekannt, nach Sinnhaftigkeit, Authentizität und sozialer Wertschätzung zu streben.

Bezugnehmend auf vorliegendes Forschungsprojekt ergeben sich nun die Fragen, welche Auswirkungen der gegenwärtigen Strukturen von Anerkennung und Leistung auf die (Lehr-)Ausbildung und Entwicklung der Generation Z festzustellen sind und welche Ansprüche bzw. welches Verständnis in Bezug auf Leistung existieren.



## 3 Situation der dualen Ausbildung in Österreich und Deutschland

Im Folgenden werden Bestandsaufnahmen zur Situation der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland (Kap. 3.1) und Österreich (Kap. 3.2) vorgenommen, indem länderspezifisch die aktuellen Entwicklungen skizziert und exemplarisch ausgewählte Fördermaßnahmen zur Unterstützung der Berufsausbildung in den beiden Ländern vorgestellt werden.

### 3.1 Deutschland

#### 3.1.1 Betriebliche Ausbildung in Deutschland

In vielen Branchen und Berufen in Deutschland kann das Angebot an Fachkräften die Nachfrage der Arbeitgeber\*innen nicht mehr decken. Eine große Rolle bei der Fachkräftesicherung spielt für Betriebe von je her die duale Berufsausbildung. Seit einigen Jahren haben Betriebe jedoch zunehmend Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Der deutsche Ausbildungsmarkt ist dabei durch verschiedene Herausforderungen gekennzeichnet.

Als eines der Probleme erweist sich der Mangel an (geeigneten) Bewerber\*innen, infolgedessen viele Betriebe ihre Ausbildungsstellen nur zu Teilen oder gar nicht mehr besetzen können. Mit Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt sich hier eine deutliche Verschärfung der Situation. Blieben im Jahr 2010 noch ca. 15 % aller Lehrstellen unbesetzt, lag die Nichtbesetzungsquote im Jahr 2019 bereits bei rund 26 %. Während der COVID-19-Pandemie verblieb die Quote weiter auf hohem Niveau (2020: 25 % und 2021: 28 %) (Leber et al., 2023, S. 6). Die angespannte wirtschaftliche Lage führte zu einer Reduktion des Ausbildungsplatzangebots auf der einen Seite und einem deutlichen Rückgang an Bewerber\*innen auf der anderen Seite (Leber, 2023, S. 2). Eine Befragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) zeigt beispielsweise, dass im Jahr 2022 **fast jeder zweite IHK-Ausbildungsbetrieb nicht alle Stellen besetzen konnte**. Dabei gaben über 69 % der befragten Betriebe an, dass keine geeigneten Bewerbungen vorlagen, mehr als ein Drittel (37 %) der Betriebe erhielt nicht eine einzige Bewerbung (DIHK, 2023, S. 6). Insbesondere kleinere Betriebe haben Probleme, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. Vor der größten Herausforderung stehen Kleinstbetriebe in Ostdeutschland (Eckelt et al., 2020, S. 6; Leber & Schwengler, 2021, S. 3).

Die aktuellen Zahlen belegen jedoch zumindest eine Erholung der Neuzugänge nach den letzten Einbrüchen (u. a. verursacht durch die COVID-19-Pandemie). Die Zahl der Anfänger\*innen in der dualen Berufsausbildung stieg im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr um 1,3 %. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag bei 475.100 (+0,4 % im Vergleich zum Jahr 2021). Ein derartiger Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge war allerdings nur im Zuständigkeitsbereich „Industrie und Handel“ zu verzeichnen. Alle anderen Branchen verzeichneten weiterhin Rückgänge, sodass die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge deutlich unter dem Niveau vor der COVID-19-Pandemie blieb (BMBF, 2023, S. 4 ff.). Im Folgejahr 2023 begannen über 456.000 Personen eine Ausbildung im dualen System (Autor\*innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 176), wohingegen zum Stichtag 30.09.2024 noch 69.000 aller bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen unbesetzt waren. Der Anteil unbesetzter Stellen war dabei in den Bundesländern Schleswig-Holstein, Bayern, Baden-Württemberg und Brandenburg besonders hoch (BA, 2024b, S. 19). Da nicht alle zu besetzenden Ausbildungsstellen an die BA gemeldet werden, ist jedoch davon auszugehen, dass die Anzahl unbesetzter Stellen über der von der

BA angegeben Zahl lag (Autor\*innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 180; Jansen et al., 2023, S. 13).

Die grundsätzlich bestehende Problematik auf dem Ausbildungsmarkt lässt sich anhand verschiedener Kennziffern weiter verdeutlichen: Zum einen gibt die **Bewerber-Stellen-Relation** (BSR) Aufschluss darüber, in welchem Verhältnis die gemeldeten Bewerber\*innen zu den gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen stehen. Bundesweit kommen laut BA im Meldejahr 2023/24 auf 100 betriebliche Ausbildungsstellen nur 86 gemeldete Bewerber\*innen. Die BSR weist jedoch deutliche regionalen Unterschiede auf. Während in Berlin mit 139 gemeldeten Bewerber\*innen auf 100 Ausbildungsstellen ein Überschuss herrscht, liegt das Verhältnis in Thüringen (62:100) und Bayern (64:100) sowie in Hamburg (69:100), Baden-Württemberg (70:100) und Mecklenburg-Vorpommern (71:100) deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt, sodass Bewerber\*innen rein rechnerisch hier die besten Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben. In Hessen (103:100) und Nordrhein-Westfalen (102:100) liegen Stellen- und Bewerbermeldungen nahezu im Gleichgewicht (BA, 2024b, S. 9).

Eine weitere gängige Kennzahl stellt die **Angebots-Nachfrage-Relation** (ANR) dar, welche das Verhältnis zwischen der Zahl der Ausbildungsplatzangebote und der Anzahl der Ausbildungsplatznachfragenden auf dem Markt in einem Berichtsjahr zum Stichtag 30. September beschreibt. Dieser Indikator gibt Auskunft darüber, wie viele Ausbildungsplätze rechnerisch in einem Berichtsjahr auf 100 Ausbildungsnachfragende fallen. Die ANR lag im Jahr 2022 bei 101,9 (und damit das erste Mal seit 1995 wieder über 100), die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze überstieg demnach die Zahl der Nachfragenden (Autor\*innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 182).

Neben der angesprochenen Länder-Differenzen ergeben sich zusätzlich Unterschiede mit Blick auf eher **ländliche und städtische Regionen**. Auch wenn sich zwischen den Jahren 2011 und 2020 ein Angleichungsprozess zeigte, existieren weiterhin Stadt-Land-Disparitäten. Große Städte und ihr Umland sind wichtige Ausbildungsregionen, zwei Drittel aller Ausbildungsverträge werden dort abgeschlossen (Schmidt & Uhly, 2023, S. 45). Mit Blick auf die demografische Entwicklung und das steigende Durchschnittsalter der Bevölkerung vor allem in kleineren Gemeinden ist davon auszugehen, dass die Zahl der Neuabschlüsse in dörflich geprägten Regionen auch in Zukunft nicht zunehmen wird und die dort ansässigen Unternehmen vor wachsende Herausforderungen stellt (Helmrigh & Krekel, 2015, S. 5). Problematisch kann für Betriebe im eher ländlichen Raum außerdem häufig die Mobilität von Auszubildenden werden, die dafür sorgt, dass ansässige Jugendliche vergleichsweise oft in anderen Regionen ihre Ausbildungen absolvieren. Im Jahr 2022 waren ca. 60 % der Auszubildenden mobil, d. h. sie absolvierten ihre Ausbildung in einer anderen Gemeinde als der, in der sie bei Vertragsabschluss wohnten (Schmidt, 2024, S. 15).

Betrachtet man die Entwicklung in den einzelnen Berufen und Branchen, so zeigt sich ein besonders ausgeprägtes Problem bei der Besetzung von Ausbildungsstellen

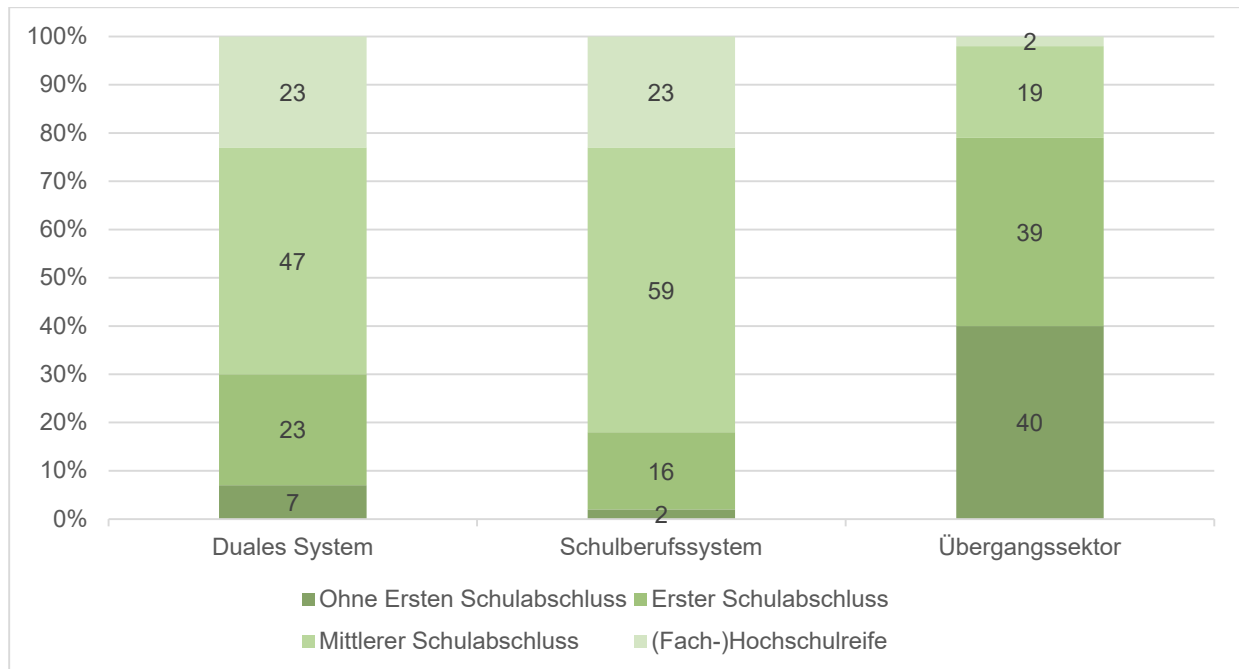
- in Lebensmittelberufen (bspw. Bäcker\*innen, Fleischer\*innen),
- in Bauberufen und baunahen Berufen (bspw. Maler- und Lackierhandwerk, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik),
- in der Fahrzeugführung,
- in Metallberufen,
- in Hotel- und Gaststättenberufen sowie
- in Reinigungs- und Verkaufsberufen (Autor\*innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 182; BA, 2024b, S. 4; Ertl & Maier, 2022, S. 162).

Auf der anderen Seite gibt es in einigen Berufen Versorgungsprobleme. Diese sind im Bereich der Informatik am stärksten ausgeprägt. Vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierung ist auffällig, dass das Angebot an Ausbildungsplätzen die Nachfrage in diesem Bereich nicht bedienen kann. Auch für Berufe im Verkauf, der Lagerwirtschaft sowie im Transport ergeben sich Versorgungsprobleme, die auf eine **fehlende Passung zwischen Angebot und Nachfrage** zurückgeführt werden (Autor\*innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 182). Diese Passungsprobleme führen dazu, dass trotz der Entwicklung hin zu einem Bewerber\*innenmarkt nach wie vor rund ein Drittel der institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten nicht in eine Ausbildung einmündet (Bellmann, 2023).

Die Gründe für die bestehende Passungsproblematik lassen sich vereinfacht in **drei Mismatch-Typen** unterteilen:

- Das a) *berufsfachliche Mismatch* beschreibt die Situation, in der das berufsspezifische Angebot nicht der berufsspezifischen Nachfrage entspricht. Der Anteil dieses Mismatches ist nach einem starken Anstieg während der COVID-19-Pandemie wieder zurückgegangen (2021: 39 % vs. 2023: 33 %). Zurückzuführen ist dieses Mismatch u. a. auf mangelnde Berufsorientierung sowie die fehlende Attraktivität von Ausbildungsberufen, z. B. aufgrund mangelnder gesellschaftlicher Anerkennung, zu geringer Entlohnung oder ungünstiger Arbeitszeiten (Autor\*innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 183).
- Das b) *regionale Mismatch* spiegelt die Problematik der regionalen Erreichbarkeit von Ausbildungsplätzen wider und hat in den letzten drei Jahren zugenommen (2021: 20 % vs. 2023: 24 %). Die Zahlen deuten darauf hin, dass die Auszubildenden nach wie vor den regionalen Markt bevorzugen. Dies zeigt sich darin, dass durchschnittlich 85 % der Jugendlichen in dem Bundesland eine Ausbildung aufnehmen, in dem sie wohnen (Autor\*innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 183 f.). Der Ausbildungsmarkt profitiert demnach, wenn Jugendliche besonders mobil sind, da regionalbedingte Passungsprobleme reduziert werden können (Schmidt, 2024, S. 30).
- Am häufigsten treten Passungsprobleme aufgrund eines c) *eigenschafts- bzw. verhaltensbezogenen Mismatches* auf. Das bedeutet, dass Bewerber\*innen und Betriebe aufgrund von zugeschriebenen Merkmalen oder nicht ausreichender Suche nicht zusammenfinden (Autor\*innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 184).

**Abbildung 1: Neuzugänge in den drei Sektoren des Berufsausbildungssystems nach schulischer Vorbildung (2022)**



Eigene Darstellung auf Basis von Autor\*innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 178

Neben den Passungsproblemen, die dazu führen, dass die Nachfrage der Arbeitgeber nach Auszubildenden nicht gedeckt werden kann, spielen beim Übergang in eine vollqualifizierende Ausbildung nach wie vor auch **Determinanten auf Seiten der Jugendlichen** eine Rolle. **Abbildung 1** zeigt, wie hoch die Bedeutung eines mindestens Mittleren Schulabschlusses für den Übergang in eine vollqualifizierende Ausbildung ist. Sowohl im Schulberufssystem (59 %) als auch im dualen System (47 %) ist der Mittlere Abschluss der dominierende Schulabschluss. Für Jugendliche mit maximal Erstem Schulabschluss (früher Hauptschulabschluss) gestaltet sich der Übergang weiterhin schwieriger als für diejenigen mit einem Mittleren Schulabschluss. Viele dieser Personen verbleiben zunächst im sogenannten Übergangssystem (Kap. 3.1.2). Insgesamt befanden sich im Jahr 2022 rund 242.000 Personen im Übergangssystem, wovon 192.000 Personen (79 %) maximal einen Ersten Schulabschluss hatten. Lediglich 30 % der Neuzugänge ohne Ersten Schulabschluss sowie 57 % der Neuzugänge mit Erstem Schulabschluss mündeten im selben Jahr in eine vollqualifizierende Ausbildung ein. Mit 88 % liegt die Einmündungsquote der Neuzugänge mit Mittlerem Schulabschluss damit deutlich höher (Autor\*innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 178). Auch Menschen mit Fluchthintergrund mündeten laut Analysen auf Basis der BA-BIBB-Bewerber\*innenbefragung aus dem Jahr 2021 deutlich seltener in eine vollqualifizierende Ausbildung ein als Personen mit Migrations-, aber ohne Fluchthintergrund (42 %) und ohne Migrationshintergrund (57 %) (BIBB, 2023, S. 295 ff.) Jugendliche nichtdeutscher Staatsangehörigkeit sind beim Zugang zur Berufsausbildung ebenfalls benachteiligt. Besonders im dualen System bleiben die Unterschiede im Zugang zwischen Personen deutscher und nichtdeutscher Herkunft ausgeprägt (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020, S. 168). Grundsätzlich lässt sich für Personen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit festhalten, dass sie besonders oft in den Berufsfeldern wiederzufinden sind, die mit einem starken Fachkräftemangel zu kämpfen haben. Im Hotel- und Gastgewerbe fallen 42 % der Neuabschlüsse auf Jugendliche nichtdeutscher Herkunft (Autor\*innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 179).

Wenn Betriebe und Auszubildende dennoch zueinander gefunden und damit die erste Hürde überwunden haben, tritt häufig das Problem der **vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen**

auf. Im Jahr 2021 wurden bundesweit 141.200 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, was einer Vertragslösungsquote von 26,7 % entspricht. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Quote damit um 1,6 Prozentpunkte (2020: 25,1 %). Rund zwei Drittel aller vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge fielen auf das erste Ausbildungsjahr, 36 % aller Vertragslösungen erfolgten bereits in der Probezeit (BIBB, 2023, S. 145). Für Ostdeutschland zeigt sich insgesamt eine höhere Quote als für Westdeutschland. Besonders von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen sind Betriebe, die bereits bei der Besetzung ihrer Stellen Probleme haben. Im Baugewerbe etwa wurde im genannten Ausbildungsjahr fast jeder vierte Ausbildungsvertrag (24 %) vorzeitig aufgelöst. Am wenigsten betroffen von vorzeitigen Vertragslösungen ist die öffentliche Verwaltung mit einer Vertragslösungsquote von 5 % (Leber & Schwengler, 2021, S. 4). Laut dem IAB-Betriebspanel aus dem Jahr 2019 gehen die vorzeitigen Vertragslösungen in vier von zehn Fällen von Seiten der Betriebe aus, die dafür unterschiedliche Gründe (z. B. mangelhaftes Sozialverhalten, fehlendes Engagement, Überforderung oder Nicht-Eignung der Auszubildenden) benennen (Leber & Schwengler, 2021, S. 5). Ähnlich wie bei dem Zugang zur dualen Ausbildung zeigt sich auch bei den Lösungsquoten, dass besonders häufig Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit sowie Auszubildende mit niedrigem Schulabschluss betroffen sind (BIBB, 2023, S. 146 ff.). Eine Studie auf Basis der Längsschnittdaten des Nationalen Bildungspanels zeigt, dass Auszubildende, die in einem für ihr Geschlecht untypischen Beruf arbeiten, häufiger ihre Erstausbildung abbrechen (Beckmann, 2023, S. 15). Insgesamt lässt sich nachweisen, dass gerade in den Berufen, die gesellschaftlich weniger angesehen sind (z. B. Gastgewerbe), Schwierigkeiten bei der Durchführung der Ausbildung bestehen: Die Vertragslösungsquoten sind höher, die Ausbildungserfolgsquoten niedriger (Ertl & Maier, 2022, S. 165). Verschiedene Studien belegen jedoch auch, dass zumindest rund die Hälfte aller Auszubildenden mit vorzeitiger Vertragslösung relativ zeitnah einen neuen Ausbildungsvertrag im dualen System abschließt, es sich bei den Lösungen also lediglich um Vertragswechsel und nicht um Ausbildungsabbrüche handelt (Uhly, 2015).

Sofern keine vorzeitige Vertragsauflösung erfolgt, ist das Bestehen der Abschlussprüfung Voraussetzung für den Erwerb des Berufsabschlusses. Analysen des Bundesinstitut für Berufsbildung sowie Daten der Statistischen Ämter von Bund und Ländern zeigen, dass im Jahr 2022 im dualen System 377.088 Auszubildende ihre Abschlussprüfung bestanden und ihre Ausbildung somit mit einem qualifizierten Berufsabschluss beendet haben (BIBB, 2024, S. 162). Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung werden immer mehr junge Menschen von den Betrieben übernommen. Das IAB-Betriebspanel belegt, dass die Übernahmequote von Absolvent\*innen einer Berufsausbildung zwischen 2010 (61 %) und 2019 (77 %) deutlich gestiegen ist (Bennewitz et al., 2022, S. 96 ff.). In den COVID-19-Jahren ging die Quote wieder zurück, lag aber dennoch deutlich über der Quote früherer Jahre (2020: 72 %; 2021: 74 %). Die Übernahmequote steigt mit der Betriebsgrößenklasse an (BMBF, 2023, S. 87).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich der Ausbildungsmarkt nach den starken Einbrüchen während der COVID-19-Pandemie zwar langsam wieder erholt, aber weiterhin vor großen Herausforderungen steht. Es ergeben sich sowohl regions- als auch berufsspezifische Diskrepanzen, die ein Zusammenkommen von Bewerber\*innen und Betrieben erschweren. Auch haben nicht alle Jugendlichen dieselben Chancen beim Zugang zur dualen Ausbildung, sodass Betriebe sowie Auszubildende zukünftig weiterhin aktiv unterstützt werden müssen, um diese Problematiken zu überwinden.

### 3.1.2 Fördermaßnahmen

In diesem Kapitel werden Maßnahmen der Ausbildungsförderung dargelegt, die Jugendliche und Betriebe in Deutschland nutzen können. Dabei wird sich ausschließlich auf die bundesweiten Angebote bezogen. Aufgrund der föderalen Struktur Deutschlands gibt es jedoch eine Vielzahl weiterer länderspezifischer oder regionaler Fördermaßnahmen:<sup>1</sup>

Ein Beispiel für eine regionale Fördermaßnahme ist das Projekt „REGIO AKTIV“. Das Angebot richtet sich an Auszubildende und Betriebe aus Sachsen-Anhalt und zielt darauf ab, die Ausbildungsqualität und -attraktivität zu steigern und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Dies soll durch den Zusammenschluss von Betrieben oder Einrichtungen in Ausbildungsverbänden erreicht werden. Innerhalb der Ausbildungsverbände soll durch den Einsatz von pädagogischem Personal die anforderungsgerechte Umsetzung der Ausbildungsinhalte für alle Auszubildenden erreicht werden. Im Fokus steht dabei insbesondere die individuelle Unterstützung und sozialpädagogische Begleitung bei persönlichen Problemlagen. Aber auch eine intensive Vorbereitung für die fachpraktischen und -theoretischen Zwischen- und Abschlussprüfungen soll erfolgen. Ziel des Ganzen ist die Absenkung der vorzeitigen Vertragslösungen (überaus, o. D.b). Für die Beteiligung bei der Ausbildung im Rahmen von Ausbildungsverbänden, können Unternehmen und Einrichtungen einen Zuschuss erhalten. Die Höhe dieses Zuschusses orientiert sich an dem Umfang der zuwendungsfähigen Ausgaben. Gefördert werden Tätigkeiten wie die Organisation der Kooperation und der Ausbildung innerhalb des Ausbildungsverbundes sowie die sozialpädagogische Begleitung der Auszubildenden (BMWK, o. D.).

In der folgenden Darstellung der deutschen Fördermaßnahmen wird unterschieden zwischen Fördermaßnahmen, die sich an **Jugendliche** richten und solchen, die von **Betrieben** als Unterstützung genutzt werden können. Weiterhin wird differenziert, zu welchem Zeitpunkt die Fördermaßnahmen in Anspruch genommen werden können. Es werden sowohl Maßnahmen berücksichtigt, die **vor Beginn** der Ausbildung in Anspruch genommen werden können, als auch Maßnahmen, die **während der Ausbildung** Unterstützung bieten sollen.

#### A) Fördermaßnahmen vor der Aufnahme einer Ausbildung/ Adressat\*innen: Jugendliche

Das Bildungssystem in Deutschland zielt darauf ab, dass Jugendliche nach Erwerb eines allgemeinbildenden Schulabschlusses eine vollqualifizierende Berufsausbildung absolvieren können. Der direkte Übergang von der Schule in eine Ausbildung ist jedoch, wie zuvor gezeigt, insbesondere für gering qualifizierte Jugendliche eher die Ausnahme (Kohlrausch & Isler, 2020, 1 f.). Zur Unterstützung von Jugendlichen, die Schwierigkeiten beim Übergang in eine Berufsausbildung haben, existieren verschiedene Maßnahmen der Ausbildungsförderung (BMAS, o. D.). Aufgrund der Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt gewinnen dabei präventive Handlungsansätze zunehmend an Bedeutung. So ist die **Berufsorientierung** in allgemeinbildenden Schulen ab der siebten bzw. achten Klasse in Deutschland gesetzlich verankert. Es werden z. B. Betriebspraktika und Projekte wie der Girls oder Boys Day organisiert. In Zusammenarbeit mit der BA finden Besuche im Berufsinformationszentrum statt (Fehlau, 2018, 141 ff.). Die schulische Berufsorientierung soll die Jugendlichen im Berufswahlprozess begleiten (Ohlemann, 2021, S. 133). Im Rahmen dieser schulischen Berufsorientierungskonzepte bietet die BA weitere Orientierungsangebote an. Neben Berufsorientierungsveranstaltungen für ganze Klassen oder auch Jahrgangsstufen werden auch individuelle **Berufsberatungen** angeboten. Die Jugendlichen können sich über

<sup>1</sup> Die Fachstelle „überaus“ setzt sich mit der Vielzahl an Förderprogrammen und -initiativen aus Bund Ländern und EU im Bereich des Übergangs zwischen Schule und Beruf auseinander. Auf der Internetseite von der Fachstelle überaus werden insgesamt 279 Maßnahmen aufgelistet (<https://www.ueberaus.de/wws/programme.php>).



aktuelle Trends und Entwicklungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt informieren und gemeinsam mit den Berufsberater\*innen über ihre beruflichen Wünsche, Fähigkeiten und Ziele sprechen (BMAS, 2023).

Wollen Jugendliche eine Berufsausbildung absolvieren, können sie sich vor der Aufnahme einer Ausbildung Unterstützung bei der BA suchen. Bringen die Jugendlichen die Voraussetzungen für eine Berufsausbildung mit, werden sie bei der zuständigen Agentur für Arbeit als Ausbildungsbewerber\*innen aufgenommen (Eberhard & Ulrich, 2010, S. 10). Der Großteil der Ausbildungsbewerber\*innen, die bei der BA registriert sind, münden innerhalb des neuen Ausbildungsjahres jedoch nicht in eine betriebliche Ausbildung. Um die Chancen dieser Jugendlichen auf eine Berufsausbildung zu erhöhen, werden sie im Rahmen des bereits erwähnten **Übergangssystems** durch verschiedene Bildungsangebote unterstützt (Kohlrausch & Isler, 2020, S. 1). Das Übergangssystem setzt sich aus Maßnahmen außerschulischer Träger und schulischen Bildungsgängen ohne qualifizierenden Berufsabschluss zusammen (Kohlrausch & Isler, 2020, S. 2). Diesen Angeboten werden drei zentrale Funktionen zugewiesen.

1. die Weiterentwicklung fachlicher Kompetenzen,
2. die Weiterentwicklung sozialer und personaler Kompetenzen sowie
3. die berufliche und gesellschaftliche Integration (Euler & Nickolaus, 2018, S. 531).

Beispiele für Unterstützungsmaßnahmen des Übergangssystems, sind die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sowie die beruflich grundbildenden und/oder teilqualifizierenden Bildungsgänge der Berufsfachschulen, das Berufsgrundbildungsjahr und das Berufsvorbereitungsjahr (Steib, 2022, S. 88). Die **Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen** werden von der BA gefördert, um benachteiligte Jugendliche bei der Ausbildungsaufnahme zu unterstützen. Durch eine verbesserte Bildungsausstattung soll der Übergang ins Erwerbsleben erleichtert und eine Arbeitslosigkeit vermieden werden (Plicht, 2016, S. 142). Die wichtigsten Aufgaben dieser Angebote ist es, den Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, sich bezüglich geeigneter Berufe zu orientieren, die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten für die Aufnahme einer Ausbildung zu vermitteln und sie so in den Ausbildungsmarkt zu integrieren. Die maximale Förderdauer beträgt in der Regel 10 Monate. Die Inhalte umfassen Berufsorientierungen, betriebliche Qualifizierungen, Vermittlungen von beruflichen Grundfertigkeiten, IT- und Medienkompetenz, Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung, Bewerbungstraining, Sprachförderung und der nachträgliche Erwerb von Schulabschlüssen. Diese Inhalte werden von den zuständigen Maßnahmenträgern gemeinsam mit den Teilnehmenden erarbeitet. Auch Kooperationen mit z. B. Schulen und Jugendhilfeeinrichtungen werden dabei genutzt (BA, 2012, S. 1 ff.). Im Jahr 2023 haben rund 46.000 junge Menschen an diesen Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilgenommen. Von diesen waren ca. 54 % sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (BMBF, 2024, S. 122).

Die **beruflich grundbildenden** und/oder **teilqualifizierenden Bildungsgänge** der Berufsfachschulen, **das Berufsgrundbildungsjahr** und das **Berufsvorbereitungsjahr** sind weitere Maßnahmen des Übergangssystems, die an den berufsbildenden Schulen verortet sind. Die Angebote der zweijährigen Berufsfachschulen zeichnen sich durch eine große Vielfalt aus. Sie dienen jedoch insbesondere der Berufsorientierung, der Grundbildung und der Teilqualifikation in einem bestimmten Bereich. Außerdem erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, einen ersten oder weiterführenden allgemeinbildenden Schulabschluss zu erwerben. Das Berufsgrundbildungsjahr sowie das Berufsvorbereitungsjahr ermöglichen es, jungen Menschen, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, ein berufsvorbereitendes Jahr an einer Berufsschule zu absolvieren. Dabei kann das Berufsgrundbildungsjahr als erstes Ausbildungsjahr anerkannt werden (Steib, 2022, 88 f.). Bei diesen Maßnahmen war im Jahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg zu beobachten. Beim



Berufsvorbereitungsjahr war ein Anstieg um 8,8 % (92.888 Teilnehmende), bei den Berufsfachschulen um 2,3 % (36.734 Teilnehmende), beim Berufsgrundbildungsjahr um 1,4 % (4.422 Teilnehmende) und bei den berufsgrundbildenden und/oder teilqualifizierenden Bildungsgängen um 0,6 % (47.142 Teilnehmende) zu verzeichnen (BMBF, 2024, S. 32).

Insgesamt haben der starke Anstieg der Einmündungen in das Übergangssystem und die zunehmenden Probleme bei der beruflichen Integration zu einer wachsenden Kritik am Übergangssystem geführt (Lex & Geier, 2010, S. 183). Im Jahr 2023 haben etwa 249.800 Jugendliche eine Maßnahme des Übergangssystems begonnen. Dies ist im Vergleich zum Jahr 2022 ein Anstieg von etwa 4 % (Statistisches Bundesamt, 2024a). Der Trend der sinkenden Ausbildungszahlen konnte jedoch auch im Jahr 2023 nicht umgekehrt werden (0,1 % weniger als 2022) (Statistisches Bundesamt, 2024b). So wird das Übergangssystem in bildungspolitischen Debatten als „Warteschleife“ anstatt als zielgerichtetes Bildungsangebot charakterisiert (Euler & Nickolaus, 2018, S. 527). Von den Jugendlichen, die an einer oder mehreren Maßnahmen des Übergangssektors teilgenommen haben, gelingt es nur etwa 67 % nach 3 Jahren in vollqualifizierende berufliche Bildung einzumünden (Autor\*innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 17). Kritisiert wird, dass die Maßnahmen nicht ausreichend aufeinander abgestimmt sind. Auch würden die Bedürfnisse der Jugendlichen zu wenig berücksichtigt und eine Anbindung an das Ausbildungssystem fehle häufig (Kohlrausch & Isler, 2020, S. 12). Dennoch lassen sich positive Effekte nachweisen. Insbesondere Maßnahmen des Übergangssystems, die zu einer Anhebung des Schulabschlussniveaus führen, verbessern den anschließenden Zugang zu einer Ausbildung (Méliani et al., 2019, S. 218; Menze & Holtmann, 2019, S. 529). Auch die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten im beruflichen Kontext unter Beweis zu stellen und Kontakte zu knüpfen kann zu einer Verbesserung der Ausbildungschancen beitragen (Méliani et al., 2019, S. 218; Menze & Holtmann, 2019, S. 529 f.). Die aktuellen Daten des Bildungsberichts 2024 zeigen diesbezüglich, dass es bis zu 30 % der Teilnehmenden gelingt, einen Schulabschluss nachzuholen. Es wird hervorgehoben, dass durch das Nachholen eines Schulabschlusses, die Chancen auf eine Ausbildung verbessert werden (Autor\*innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 17).

## **B) Fördermaßnahmen vor der Aufnahme einer Ausbildung/ Adressaten: Ausbildungsbetriebe**

Unterstützungsangebote für Betriebe zielen darauf ab, die berufliche Ausbildung von Jugendlichen zu unterstützen und die Besetzung offener Ausbildungsstellen zu verbessern. So können **Beratungs- und Unterstützungsangebote des sogenannten Arbeitgeberservices der BA** von Betrieben genutzt werden, um sich zu Fragen um das Thema Ausbildung beraten zu lassen. Der Arbeitgeberservice unterstützt weiterhin bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden, bei Fragen zu den Pflichten als Ausbildungsbetrieb, zu finanziellen Hilfen sowie zur Qualifizierung von Nachwuchskräften. Auch bei der Gestaltung des Bewerbungsverfahrens kann sich der Betrieb an den Arbeitgeberservice wenden (BA, o. D.). **Die Fördermaßnahme der Einstiegsqualifizierung** ist eine Leistung der Ausbildungsförderung, bei dem Jugendlichen durch Praktika von vier bis maximal 12 Monate beim Übergang in eine anschließende Ausbildung unterstützt werden (Becker et al., 2010, S. 15). Betriebe können bei der Durchführung einer Einstiegsqualifizierung einen Zuschuss erhalten. Dessen Höhe entspricht der mit den Auszubildenden vereinbarten Vergütung zuzüglich des pauschalisierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrags (BA, 2023, S. 4). Die Durchführung einer Einstiegsqualifizierung richtet sich an Ausbildungsplatzbewerber\*innen mit Vermittlungshemmnissen, Ausbildungssuchende ohne ausreichende Ausbildungsreife sowie lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche (Becker et al., 2010, S. 15). Die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten im Betrieb unter Beweis zu stellen, den Beruf intensiv kennen zu lernen und berufliche Grundkenntnisse zu erwerben (BA, 2024a). Sie dient damit der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen zur Erlangung der Ausbildungsreife und der beruflichen Handlungsfähigkeit. Durch den Besuch der Berufsschule während der Einstiegsqualifizierung kann die

Ausbildungszeit im Anschluss an die Einstiegsqualifizierung verkürzt werden. Durch die verpflichtende Bescheinigung des Betriebes über die vermittelten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und die Ausstellung eines Zeugnisses bringt die Einstiegsqualifizierung auch Vorteile im Bewerbungsverfahren bei anderen Ausbildungsbetrieben (BA, 2023, S. 4). Studien zeigen, dass die meisten Einstiegsqualifizierungen erfolgreich verlaufen und eine Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Anschluss gelingt. Auch die Befragungen von Absolvent\*innen bestätigen den Erfolg hinsichtlich der beruflichen Eingliederung (Becker et al., 2010, S. 193 ff.). Im Zeitraum Juli 2022 bis Juni 2023 konnten rund 73 % der Teilnehmenden im Anschluss an die Einstiegsqualifizierung erfolgreich in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2024).

### **C) Fördermaßnahmen während der Ausbildung/ Adressat\*innen: Jugendliche**

Sind Jugendliche bereits in eine duale Ausbildung eingemündet, bestehen insbesondere bei benachteiligten Jugendlichen weiterhin Unterstützungs- und Förderbedarfe. **Die Assistierte Ausbildung** ist ein Instrument der Ausbildungsförderung, das Auszubildende bei der Durchführung einer regulären Ausbildung unterstützen soll (Beierling et al., 2013, S. 4). Ziel ist es, den Ausbildungsbeginn, den Ausbildungsabschluss und die Integration in eine qualifizierte Beschäftigung zu erreichen (Freiling & Conrads, 2022, S. 816 f.). Sie soll auch benachteiligten und chancenarmen Jugendlichen eine betriebliche Berufsausbildung ermöglichen (Beierling et al., 2013, S. 4). Die Hilfen im Rahmen dieser Maßnahme sind sehr individuell. Sie reichen von Stütz- und Förderunterricht über individuelle Beratung bis hin zu Freizeitangeboten (Conrads & Freiling, 2020, S. 6). Der Stütz- und Förderunterricht kann mit einem bis zu acht Teilnehmenden durchgeführt werden. Die Unterstützungsangebote finden dabei in der Regel in Präsenz statt (BA, 2020, S. 17). Die genaue Ausgestaltung der Förderung hängt stark von der Bedarfssituation der Jugendlichen ab. Sprach- und Bildungsdefizite können abgebaut und fachtheoretische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten aufgebaut werden. Ziel ist die Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden (Freiling & Conrads, 2022, 816 f.). Um die Komplexität der Instrumente für die Jugendlichen zu reduzieren und Doppelungen zu vermeiden, wurden die **Assistierte Ausbildung** und die **ausbildungsbegleitenden Hilfen** im Jahr 2020 zu einem Instrument zusammengeführt (BA, 2020, S. 2). Forschungsergebnisse zeigen, dass diese individuell zugeschnittene Unterstützungsmaßnahmen relevante Erfolgsfaktoren mit sich bringen (Freiling & Conrads, 2022, S. 827 f.). Besonders positiv scheint die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen aufgrund der Stabilisierung durch die Unterstützungsleistungen. Auch die sonderpädagogische Betreuung, die über die fachlichen Inhalte hinausgeht, trägt in besonderem Maße zum Erfolg der Maßnahme bei. Der Erfolg der Maßnahme zeigt sich auch im Jahr 2023. Von den rund 31.000 Personen, die im Jahr 2023 eine Assistierte Ausbildung begonnen haben, sind etwa 82 % sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (BMBF, 2024, S. 118).

Die **Berufsausbildungsbeihilfe** dient der finanziellen Absicherung der Auszubildenden und damit der Ermöglichung einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Diesen Zuschuss erhalten Auszubildende, wenn sie während der Ausbildung nicht bei ihren Eltern wohnen können, weil der Ausbildungsbetrieb zu weit entfernt ist. Ist dies nicht der Fall, können Jugendliche die Berufsausbildungsbeihilfe auch erhalten, wenn sie über 18 Jahre alt, verheiratet sind oder ein Kind haben. Im Jahr 2023 erhielten durchschnittlich rund 41.000 Personen während einer Berufsausbildung Berufsausbildungsbeihilfe (BMBF, 2024, S. 120).

**Maßnahmen der Betriebe** setzen insbesondere am Problem der unbesetzten Ausbildungsstellen und der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an. Dies soll durch eine Steigerung der Attraktivität der Ausbildungsplätze erreicht werden. Eine Attraktivitätssteigerung kann unter anderem durch

zusätzliche Sonderzahlungen neben der Ausbildungsvergütung erreicht werden. Daten des IAB-Betriebspanels machen deutlich, dass rund 63 % der ausbildenden Betriebe solche Maßnahmen nutzen. Dabei steigt das Angebot an Zusatzleistungen mit der Betriebsgröße. Die am häufigsten genutzten Zusatzleistungen sind Zuschüsse zur Altersvorsorge, Leistungen zur Unterstützung der Mobilität sowie Prämien und Sonderzahlungen. Sachleistungen wie Mobiltelefone oder Wohngeld werden dagegen eher selten in Anspruch genommen. Positive Befunde, die auf einen Rückgang von Stellenbesetzungsproblemen und vorzeitigen Abbrüchen hindeuten, lassen sich allerdings nicht in direktem Zusammenhang mit diesen Maßnahmen finden (Leber & Schwengler, 2021, S. 1 ff.). Außerdem verbessern 49 % der Betriebe die IT-Ausstattung für ihre Auszubildenden, 43 % verbessern ihre Einstellungsprozesse und 27 % der Ausbildungsbetriebe bieten Projekte an, bei denen die Auszubildenden Verantwortung übernehmen können. Für Jugendliche, die Schwierigkeiten bei der Ausbildung haben, bieten 35 % der Betriebe ein eigenes Nachhilfeangebot an (DIHK, 2023, S. 12 ff.).

#### **D) Fördermaßnahmen während der Ausbildung /Adressaten: Ausbildungsbetriebe**

Damit Betriebe motiviert sind, Ausbildungsstellen mit benachteiligten Jugendlichen zu besetzen, bedarf es Unterstützungsangebote, die sich an Betriebe richten. Eine solche Maßnahme ist die Unterstützung der Betriebe im Rahmen der **Assistierten Ausbildung**. Auch bei der Durchführung der Assistierten Ausbildung bleiben Aufgaben und Verantwortung für den Ausbildungsverlauf bei den Ausbildungsbetrieben. Zur Unterstützung können Betriebe, die einen Jugendlichen im Rahmen der Assistierten Ausbildung ausbilden, administrative und organisatorische Hilfen sowie Hilfen zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses erhalten. Ein Beispiel für die Unterstützung ist die Beratung durch den Arbeitgeberservice. Auch Maßnahmenträger müssen den Betrieben von Beginn der Assistierten Ausbildung eine intensive Begleitung anbieten. Dies ist insbesondere hilfreich, um Schwierigkeiten frühzeitig zu erkennen und Handlungsbedarfe zu identifizieren. Weitere Unterstützungsleistungen für Betriebe richten sich auf die Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals bei der Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung, bei der Beantragung von Fördermitteln, bei administrativen und organisatorischen Tätigkeiten im Rahmen der Durchführung der Ausbildung und bei der Abstimmung zwischen den verschiedenen Lernorten und Ausbildungsbeteiligten (BA, 2020, 26 ff.).

Auch junge Geflüchtete gehören zur Gruppe der benachteiligten Jugendlichen, die es häufig schwer haben, einen Ausbildungsplatz zu finden und eine Berufsausbildung zu absolvieren. Um dies zu ändern, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in einer Befragung untersucht, welche Unterstützungsleistungen dazu beitragen können, dass Betriebe zusätzliche Ausbildungsplätze für Geflüchtete anbieten. Die Ergebnisse zeigen, dass den Unterstützungsleistungen insgesamt ein hohes Potenzial zugeschrieben wird, zusätzliche Ausbildungsplätze für Geflüchtete bereitzustellen. Besonders positiv werden Unterstützungsangebote bewertet, die Geflüchtete und Betriebe im Ausbildungsprozess begleiten. Maßnahmen, die die Konzeption und Struktur der Ausbildung betreffen, werden weniger häufig positiv hervorgehoben (Ebbinghaus, 2017, S. 36 ff.).

## 3.2 Österreich

### 3.2.1 Betriebliche Ausbildung in Österreich

Die Lehrausbildung ist in Österreich ein zentraler Bestandteil des dualen Ausbildungssystems, das wie in Deutschland eine Kombination aus **praktischer Arbeit im Betrieb** und **schulischer Ausbildung in Berufsschulen** bietet. Sie ist besonders stark im Bereich der Fachkräfteausbildung verankert und ermöglicht jungen Menschen bereits frühzeitig den Einstieg in das Berufsleben.

In Österreich beginnt die betriebliche Ausbildung üblicherweise nach Abschluss der neunjährigen allgemeinen Schulpflicht, meist im Alter von 15 oder 16 Jahren. Die **Ausbildungsdauer**, auch Lehrzeit genannt, variiert je nach gewähltem Lehrberuf zwischen zwei und vier Jahren. Während dieser Zeit verbringen die Auszubildenden etwa 80 % ihrer Ausbildungszeit in einem Betrieb, wo sie praxisnahe Kenntnisse und Fertigkeiten erlernen und die verbleibenden 20 % in der Berufsschule, in der ihnen theoretische Grundlagen vermittelt werden. Der modulare Aufbau bietet Flexibilität und ermöglicht es, die Ausbildung auf aktuelle Entwicklungen in den jeweiligen Berufen abzustimmen. Das Ziel ist es, sowohl berufsspezifische Kompetenzen als auch allgemeinbildende Fähigkeiten zu vermitteln, um die Auszubildenden umfassend auf das Berufsleben vorzubereiten (Wirtschaftskammer Österreich, 2020). Die **Lehrabschlussprüfung (LAP)** ist der zentrale Abschluss einer Lehrausbildung in Österreich und stellt die finale Hürde für Lehrlinge dar, bevor sie als qualifizierte Fachkräfte in ihrem Beruf anerkannt werden. Die LAP dient dem Nachweis, dass Lehrlinge die erforderlichen theoretischen Kenntnisse und praktischen Fähigkeiten beherrschen, um den Anforderungen des Berufsalltags gerecht zu werden. Die LAP wird von Berufsexpert\*innen abgenommen.

In den letzten Jahren stand die Lehre jedoch vor einigen **Herausforderungen**: Die Zahl der abgeschlossenen Lehrverträge hat das Niveau vor der **COVID-19-Pandemie** noch nicht wieder erreicht, und es gibt ein „Mismatch“ zwischen den angebotenen Lehrstellen und den verfügbaren Lehrlingen. Während der Pandemie zeigten Lehrlinge zudem eine hohe Prävalenz an psychischen Belastungen: 48,3 % litten an Depressionen, 35,4 % an Angstzuständen, 27 % an Schlaflosigkeit und 50,6 % wiesen gestörtes Essverhalten auf. Besonders betroffen waren Lehrlinge mit weiblicher oder diverser Geschlechtsidentität und/oder Migrationserfahrung, die in allen mentalen Gesundheitsindikatoren die schlechtesten Werte aufwiesen (Dale et al., 2021; Haider et al., 2022).

Das österreichische Berufsbildungssystem hat eine **besondere Struktur**, die von einer institutionellen Konkurrenz zwischen schulischen und betrieblichen Ausbildungswegen geprägt ist. Während im schulischen Bereich eine fortlaufende Modernisierung stattfindet, bleibt die Lehre überwiegend in traditionellen Sektoren verankert. Dies führt zu einer wachsenden Diskrepanz zwischen den beiden Ausbildungswegen und stellt die Lehre vor Herausforderungen, sich den verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Diese Situation hat zu Anzeichen einer „Krise“ im Lehrlingsystem geführt: Die Lehre verliert zunehmend an Attraktivität und viele Betriebe haben Schwierigkeiten, offene Lehrstellen zu besetzen. Um diesem Trend entgegenzuwirken, werden neue institutionelle Ansätze entwickelt, die die Lehre modernisieren und ihre Attraktivität steigern sollen. Beispiele hierfür sind duale Ausbildungsprogramme mit einem stärkeren schulischen Anteil oder Kooperationen mit modernen Branchen, die es ermöglichen, die Lehre in zukunftsorientierte Berufsfelder zu integrieren (Lassnigg, 2011).

Die **Arbeitsmarkteffekte** der Lehrausbildung in Österreich sind signifikant. Lehrlinge, die erfolgreich ihre Lehrausbildung abschließen, sind im Vergleich zu Jugendlichen ohne weiterführende Bildung besser in den Arbeitsmarkt integriert. Sie haben in der Regel bessere Beschäftigungschancen und genießen eine höhere Arbeitsplatzsicherheit. Dennoch ist zu beachten, dass sie im Vergleich zu Absolvent\*innen von weiterführenden Schulen oft schlechtere Positionen und Einkommen haben (Zandonella, 2024).

Neben der **Qualifizierung von Fachkräften** erfüllt die Lehre auch eine wichtige gesellschaftliche Funktion, indem sie jungen Menschen mit verschiedenen sozialen Hintergründen einen anerkannten Ausbildungsweg eröffnet und somit zu sozialen Aufstiegen beitragen kann. Die Lehrausbildung ist auch für die österreichische Wirtschaft von zentraler Bedeutung, da sie den Betrieben ermöglicht, ihre zukünftigen Fachkräfte gezielt auszubilden und so ihren Bedarf an qualifizierten Mitarbeiter\*innen zu decken. Jedoch ist die **Abbruchquote** relativ hoch. Als Lehrabbrecher gelten Lehrlinge, die

ihr Lehrverhältnis beenden, ohne ihre Lehrzeit abgeschlossen zu haben. Bei der Interpretation des Anteils der Lehrabbrecher ist zu beachten, dass die Berechnung beim Abgangsjahr und nicht beim Ausbildungsbeginn ansetzt. Im Jahr 2022 betrug die Abbruchquote 19,8 %, was möglicherweise auf den erhöhten Bedarf der Generation Z an wertschätzenden, inklusiven und flexiblen Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist. Diese neue Alterskohorte, die auch aus benachteiligten sozialen Milieus stammt, hat oft andere Vorstellungen von Work-Life-Balance und Karriereentwicklung als frühere Generationen (Kap. 4).

Trotz vieler Vorteile steht das System in Österreich vor einigen Herausforderungen. Unternehmen, die Fachkräfte suchen, sollten diese auch ausbilden können. Die Zahl der Lehrlinge ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken. Während im Jahr 2005 noch 38.552 Lehrlinge im ersten Lehrjahr gezählt wurden und diese Zahl 2010 sogar auf 39.761 anstieg, waren es 2022 nur noch 35.233 (WKO Lehrlingsstatistik, 2022). Einer der Hauptfaktoren ist der **demografische Wandel**. Durch die sinkenden Geburtenraten gibt es weniger Menschen in jenen Altersklassen, in denen man üblicherweise eine Lehrausbildung beginnt. Ein weiterer Grund ist die Attraktivität anderer Bildungswege. Mit dem steigenden Stellenwert von Hochschulabschlüssen und der zunehmenden Akademisierung vieler Berufe entscheiden sich viele Jugendliche für eine weiterführende Schule oder ein Studium anstatt für eine Lehrausbildung (exemplarisch Imhof, 2014). In Österreich ist der **Fachkräftemangel** ein drängendes Problem, das eng mit der Situation von Lehrlingen verknüpft ist. Der Fachkräftemangel wird vor allem medial häufig diskutiert, die genaue Definition sowie Ursachen bleiben bislang jedoch offen. Die Debatte wird medial geprägt durch Berichte über Rekrutierungsschwierigkeiten – auch im Bereich der Lehrlingsausbildung. Die Gründe für unbesetzte und offene Stellen sind vielfältig: In bestimmten Branchen führen schlechte Arbeitsbedingungen (z. B. Vereinbarkeitsprobleme, schlechte Bezahlung etc.) dazu, dass potenzielle Arbeitnehmer\*innen und somit auch Lehrlinge ausbleiben. In Berufen bzw. Branchen, in denen es trotz guter Arbeitsbedingungen (z. B. die Industrie) zu einem Mangel an Bewerber\*innen kommt, sind anderwärtige Maßnahmen notwendig, um dieser Problemlage (u. a. regionaler Mismatch) langfristig entgegenzuwirken. Die **demografische Entwicklung** spielt beim Thema Fachkräftemangel eine zentrale Rolle: Die Zahl der Jugendlichen, die eine Lehre beginnen könnten, nimmt ab, während die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften in vielen Branchen weiter steigt. Unternehmen in Österreich, die vom Arbeits- und Fachkräftemangel betroffen sind, haben insbesondere Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter\*innen mit Lehrabschlüssen zu rekrutieren (59,4 %). Auch bei der Suche nach Arbeitskräften ohne spezifische Abschlüsse, aber mit praktischer Berufserfahrung, berichten 45,2 % der Unternehmen von häufigen Problemen. Weitere Schwierigkeiten betreffen die Rekrutierung von Personen mit höherer Berufsbildung (23,3 %), Abschlüssen von technisch-gewerblichen Fachschulen ohne Matura (22,4 %) und Kandidat\*innen ohne bestimmte Abschlüsse und ohne praktische Erfahrung (20,6 %). In geringerer Häufigkeit haben die Unternehmen Probleme bei der Suche nach Absolvent\*innen von Höheren Technischen Lehranstalten (HTL) (17,2 %), kaufmännischen Fachschulen ohne Matura (14,7 %) und Fachhochschulen (12,3 %). Die Suche nach Universitäts- (8,5 %) und Absolvent\*innen Allgemeinbildender Höherer Schulen (AHS) (6,6 %) stellt vergleichsweise selten ein Problem dar. Ein signifikanter Anteil der Unternehmen (31,3 %) würde mehr Lehrlinge ausbilden, wenn ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche zur Verfügung stünden. Bei Unternehmen, die bereits Lehrlinge ausbilden, liegt dieser Anteil sogar bei 54,7 %. Dies verdeutlicht die Herausforderungen, denen Betriebe bei der Suche nach geeignetem Nachwuchs gegenüberstehen (Dornmayr & Riepl, 2024, S. 41).

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, werden verschiedene Maßnahmen ergriffen, wie etwa die Modernisierung der Ausbildungsberufe und die verstärkte Förderung der Lehrlingsausbildung durch finanzielle Anreize. Als eine Maßnahme wurde in Österreich im Jahr 2017 die „**Ausbildungspflicht bis 18**“ eingeführt, nachdem diese im Jahr 2014 beschlossen wurde. Die Ausbildungspflicht



hat zum Ziel, Präventionsarbeit zu leisten: „Eltern/Erziehungsberechtigte sind demnach verpflichtet, dafür zu sorgen, dass Jugendliche, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres einer Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahme oder einer auf diese vorbereitenden Maßnahme nachgehen“ (BMBWF, o. D.). Die „Ausbildungspflicht bis 18“ zielt darauf ab, dass langfristig die Jugendarbeitslosigkeit und das Risiko der Jugendlichen, mit einer weiterführenden Ausbildung arbeitslos zu werden, sinkt. Nicht nur die Heranwachsenden, sondern auch die Betriebe sowie die Wirtschaft sollen von dieser Ausbildungspflicht profitieren.

Der sogenannte **Mismatch** auf dem österreichischen Lehrstellenmarkt beschreibt das Ungleichgewicht zwischen dem Angebot an Lehrstellen und der Nachfrage von Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen in spezifischen Berufen. Während in Österreich einige Branchen über Nachwuchsmangel klagen, gibt es gleichzeitig in anderen Sektoren eine beträchtliche Anzahl unbesetzter Lehrstellen. Besonders intensiv erlebt wird der Mangel an Arbeits- und Fachkräften in personenbezogenen Dienstleistungen, in der Herstellung von Nahrungsmitteln, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Gastronomie/Hotellerie, im Bau- und Baunebengewerbe und im Kfz-Handel inkl. Reparatur erlebt. 59 % der Betriebe mit spürbarem Arbeits- und Fachkräftemangel haben häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach Mitarbeiter\*innen mit Lehrabschlüssen. Dies liegt aber nicht an einer mangelnden Ausbildungsbereitschaft der österreichischen Betriebe. Im Gegenteil: Mehr als die Hälfte der Betriebe (31 % sicher, weitere 24 % vielleicht) würde mehr Lehrlinge ausbilden, wenn sie dafür ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche finden könnten (Dornmayr & Riepl, 2024). Im Laufe des vergangenen Jahrzehnts hat sich die Beveridge-Kurve<sup>2</sup> auf dem österreichischen Arbeitsmarkt erheblich nach außen verschoben, was auch für die Lehrausbildung und die berufliche Integration von Lehrlingen bedeutende Implikationen hat. Diese Verschiebung deutet darauf hin, dass trotz einer hohen Anzahl offener Lehrstellen gleichzeitig viele Jugendliche arbeitslos sind, was auf eine Fehlanpassung im System der dualen Berufsausbildung hinweist. Anhand detaillierter Verwaltungsdaten zu Stellenangeboten in der Lehre und zu registrierten Arbeitslosen, die nach Region und Qualifikationsniveau aufgeschlüsselt sind, untersuchen Böheim et al. (2022) Faktoren, die zu dieser Verschiebung geführt haben. Die Analyse zeigt, dass die Verschiebung der Beveridge-Kurve hauptsächlich auf einen signifikanten Anstieg von Fehlanpassungen im Lehrlingssystem zurückzuführen ist. Insbesondere sind die **Qualifikationen** und Bedürfnisse der Jugendlichen oft nicht mit den Anforderungen der offenen Lehrstellen in Einklang zu bringen. Bei der Betrachtung der regionalen und qualifikationsspezifischen Dimensionen der Fehlanpassungsarbeitslosigkeit wurde festgestellt, dass insbesondere in handwerklichen und manuellen Ausbildungsberufen sowie in städtischen Regionen wie z. B. in Wien ein markanter Anstieg der Fehlanpassungsarbeitslosigkeit zu verzeichnen ist. In Wien sind die Herausforderungen besonders ausgeprägt, da die dynamischen Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur und die steigenden Anforderungen an die Qualifikationen der Lehrlinge in diesem urbanen Raum nicht immer mit den Fähigkeiten und Erwartungen der Jugendlichen übereinstimmen.

Ein weiterer wichtiger Faktor für den Mismatch ist die **geografische Verteilung** von Lehrstellen. Der Lehrstellenandrang liefert wertvolle Informationen über die gefragtesten Lehrberufe und regionale Unterschiede. Im Jahresdurchschnitt des Jahres 2021 lag das Verhältnis von Lehrstellensuchenden zu offenen Lehrstellen österreichweit bei 0,9, was bedeutet, dass auf 100 offene Lehrstellen 90 Lehrstellensuchende kamen. In Wien war die Lage besonders angespannt: Dort standen im Durchschnitt 6,3 Lehrstellensuchende für jede offene Lehrstelle zur Verfügung. Im Gegensatz dazu war das Verhältnis in Salzburg umgekehrt, wo auf jede suchende Person 3,9 freie Lehrstellen entfielen.

---

<sup>2</sup> Die Beveridge-Kurve stellt den Zusammenhang zwischen offenen Stellen und Arbeitslosigkeit grafisch dar. Auf der vertikalen Achse der Grafik wird die Vakanzquote abgetragen, also das Verhältnis von gemeldeten offenen Stellen zur Zahl der Erwerbspersonen. Die horizontale Achse zeigt die Arbeitslosenquote.

In Oberösterreich betrug das Verhältnis 2,8, in Tirol 2,2. Diese Daten verdeutlichen, dass sich die Situation für junge Menschen in Wien anders darstellt als im übrigen Österreich. Generell ist das Potenzial an Lehrlingen in städtischen Gebieten größer, während die Mobilität im ländlichen Raum oft eingeschränkter ist, wodurch das Einzugsgebiet für Lehrstellen kleiner wird. Gleichzeitig ist die Neigung, eine Lehre zu beginnen, in ländlichen Regionen stärker ausgeprägt. Ein besonders hoher Lehrstellenandrang wurde in Wien für den Beruf der Kfz-Techniker\*innen festgestellt. Obwohl im Laufe des Jahres viele offene Stellen in diesem Bereich gemeldet wurden, wurden diese oft so schnell besetzt, dass sie am Monatsende nicht mehr in der Statistik erschienen (Grieger & Kozam, 2022).

Einer der Hauptgründe für den Attraktivitätsverlust der Lehrausbildung sowie der ungleichen Verteilung an Lehrlingen in einzelnen Lehrberufen ist das unterschiedliche **Image**, das verschiedenen Berufen zugeschrieben wird. Berufe in den Bereichen Handwerk und Industrie, die traditionell eine hohe Nachfrage nach Lehrlingen haben, werden von vielen Jugendlichen als weniger attraktiv angesehen als Berufe in der Dienstleistungsbranche oder in kreativen Bereichen. Diese Wahrnehmung führt dazu, dass viele Lehrstellen in handwerklichen Berufen unbesetzt bleiben, während andere Berufe überlaufen sind. Darüber hinaus verfügen Jugendliche häufig nur über sehr eingeschränktes Wissen über Berufe und die Arbeitswelt, während sie gleichzeitig angehalten sind, Berufsentscheidungen zu treffen. Vor allem für chancenbenachteiligte Jugendliche ist daher die Umsetzung von beruflichen Zielvorstellungen erschwert. Gerade bei beruflichen Ambitionen und Wünschen existiert eine habituelle Ebene, die die Entstehung bestimmter Interessen beeinflusst. In spezifischen sozialen Milieus können sich nur bestimmte Aspirationen entwickeln. Sozioökonomischer Status, Geschlecht oder andere potenzielle Diskriminierungsfaktoren bestimmen die Möglichkeiten zur Auswahl von Interessengebieten. Dadurch sind Interessen oft weniger bewusst gewählt, sondern von Faktoren wie Status und sozialer Schicht geprägt, die häufig unbewusst wirken (Schmoelz et al., 2022). Die Absolvierung einer Lehrausbildung gilt auch für viele Jugendliche vor allem auf persönlicher Ebene als wichtiger Schritt für die berufliche Zukunft und darüber hinaus für die gesellschaftliche Teilhabe (siehe exemplarisch Lachmayr & Mayerl, 2021). Ausbildungsbetriebe übernehmen somit eine wichtige Rolle bei der Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt. Doch nicht alle Jugendlichen verfügen über dieselben Ausgangssituationen. Vor allem **Jugendliche aus prekären Lebensverhältnissen** verfügen oft nicht über ausreichend Kompetenzen und/oder Ressourcen wie ihre Altersgenoss\*innen. Prekäre Lebensverhältnisse oder -lagen bezeichnen Situationen, in denen Personen oder Gruppen aufgrund verschiedener sozialer, wirtschaftlicher oder struktureller Umstände mit erheblichen Unsicherheiten, Benachteiligungen und Risiken konfrontiert sind. Diese Unsicherheiten können sich auf verschiedene Lebensbereiche auswirken, darunter Wohnen, Beschäftigung bzw. Erwerbstätigkeit, Bildung, Gesundheit, soziale Integration und finanzielle Stabilität. Prekäre Lebensverhältnisse sind in der Regel das Ergebnis von **strukturellen Ungleichheiten**, unzureichenden sozialen Sicherungssystemen, fehlenden Bildungs- und Beschäftigungschancen, Diskriminierung und anderen gesellschaftlichen Herausforderungen. Die Auswirkungen prekärer Lebensverhältnisse können sich über Generationen hinweg fortsetzen und dazu führen, dass bestimmte Gruppen von Menschen in einem dauerhaften Zustand der Unsicherheit und Benachteiligung verharren. Das führt in vielen Fällen dazu, dass die Jugendlichen mit spezifischen Herausforderungen und Schwierigkeiten kämpfen, die sich auf die (erfolgreiche/nachhaltige) Absolvierung der Ausbildung auswirken können (siehe exemplarisch Blossfeld et al., 2019; Gerhartz-Reiter, 2019). Die Ausbildung von Jugendlichen aus prekären Lebensverhältnissen stellt Ausbildungsbetriebe vor besondere Herausforderungen. Jugendliche verfügen häufig nicht über ausreichende Ressourcen, um den Anforderungen einer Ausbildung gerecht zu werden. Dazu gehören bspw. mangelnde Deutschkenntnisse, eine schwierige familiäre Situation oder psychische Belastungen. Ausbildungsbetriebe müssen zusätzliche Ressourcen und Zeit investieren, um auf die Bedürfnisse der Jugendlichen eingehen



zu können. Ausbildungsbetriebe sind jedoch oft nur unzureichend auf die im folgenden Kapitel skizzierten, spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen vorbereitet. Es bedarf daher gezielter Unterstützung, um Jugendlichen aus prekären Lebensverhältnissen eine erfolgreiche Ausbildung zu ermöglichen und damit ihre Zukunftsaussichten zu verbessern.

**Tabelle 1: Matrix an Barrieren und Herausforderungen (Bock & Götz, 2023)**

Barrieren	Beschreibungen
<p><b>Situative Barrieren</b></p>	<p>Die Berufsorientierung und Berufswahl stellt für viele Jugendliche eine Herausforderung dar. Besonders schwierig wird es laut Jugendberater*innen, wenn kulturelle Hintergründe (z. B. das Tragen eines Kopftuches oder häufigeres, über den Tag verteiltes Beten) aufgrund von Migrations- bzw. Fluchterfahrung eine Rolle spielen. Kulturelle und/oder religiöse Praktiken können zu Missverständnissen und Vorurteilen führen, da sie nicht immer mit den Erwartungen und Normen eines traditionellen Arbeitsumfeldes übereinstimmen. Oft wird ihnen mangelnde Integrationsbereitschaft unterstellt oder ihr Engagement und ihre Arbeitsbereitschaft in Frage gestellt, wenn sie bestimmte religiöse oder kulturelle Bedürfnisse im Arbeitsalltag berücksichtigen möchten.</p> <p>Die <b>Infrastruktur im häuslichen Umfeld</b> ist oft nicht ausreichend, um den Anforderungen einer modernen Schul- oder Berufsausbildung gerecht zu werden. Viele Familien verfügen über keinen Computer oder Laptop, der von den Jugendlichen genutzt werden könnte, um Bewerbungsschreiben oder Lebensläufe zu verfassen. Selbst in der Schule sind Ressourcen wie Computer oft nicht zugänglich. Nicht zuletzt spielen die Kompetenzen eine große Rolle: Selbst, wenn technische Geräte vorhanden sind, fällt oft die Bedienung schwer oder es mangelt an den notwendigen Kenntnissen, um bspw. Bewerbungen zu schreiben oder Mails zu verschicken. Zudem kann meist niemand aus der Familie unterstützen.</p> <p>Weiterhin ist es für Jugendliche mit weit entfernten und somit eher <b>unrealistischen Berufswünschen</b> oft schwierig, diese aufgrund fehlender formaler Bildung und/oder Kompetenzen zu erreichen. Nicht zuletzt wird dieses Phänomen durch das Zutun vieler Eltern verstärkt, die oftmals mangelnde Kenntnisse darüber haben, welche Lehrberufe es überhaupt gibt bzw. welche Tätigkeiten diese beinhalten. Außerdem wird oftmals unterschätzt, welche Kompetenzen für die jeweiligen Wünsche notwendig sind. Jugendlichen wird zudem im familiären Umfeld oft ein veraltetes Berufsprestige vermittelt (z. B. hohe Wertigkeit von Berufen, in denen weiße Kittel getragen werden).</p> <p>Nicht zuletzt gibt es Jugendliche, die in ihrer Kernfamilie nur <b>wenig Fürsorge</b> erfahren: Sie sind sowohl bei Bildungsangelegenheiten (Schule, Ausbildung) als auch bei übrigen Angelegenheiten auf sich allein gestellt und gelten dementsprechend als vernachlässigt.</p> <p>Besonders schwierig wird es, wenn Jugendliche in bestimmten <b>Regionen</b> (z. B. in Wien auch/sogar in Bezirken) „gefangen“ sind und ihr <b>soziales Umfeld</b> nicht verlassen wollen. Auch die Betreuung von Geschwistern oder andere Verpflichtungen zuhause können dazu führen, dass Jugendliche nicht genügend Zeit und Energie in ihre Berufswahl und Ausbildung investieren können.</p>

**Kognitive Kompetenz**

Einige Jugendliche haben **Schwierigkeiten und Schwächen** in bestimmten Fächern, wie zum Beispiel beim **Textverständnis** oder bei **Englischkenntnissen**. In weiterer Folge kann es dann zu Defiziten in anderen Fächern wie beispielweise Mathematik (Textaufgaben) kommen, da etwaige Angaben nicht verstanden werden. Oftmals sind diese Probleme auf nicht erworbene Fähigkeiten oder kognitive Leistungsfähigkeiten zurückzuführen, die entweder durch schulische Probleme oder andere, persönliche Ursachen bedingt sind.

Ein weiteres Problem ist die **Wertigkeit von Schulnoten**, die von Schule zu Schule unterschiedlich sein kann. Dies kann zu einer Verwirrung bei den Jugendlichen führen, da sie nicht sicher sind, welche Schulnoten in welchem Kontext relevant sind. Auch die Wertigkeit von Schulstufen in verschiedenen Schultypen kann eine Rolle spielen, wie bspw. in der Unterscheidung zwischen HTL und Polytechnischer Schule.

Ein weiterer wichtiger Aspekt in der Beratung von Jugendlichen aus prekären Lebensverhältnissen ist **das Lernen selbst**. Einige haben Schwierigkeiten in Bezug auf Auffassungsgabe, Konzentrations- und Merkfähigkeit sowie logisches Denken. Nicht zuletzt haben die Jugendlichen oft Schwierigkeiten in der Selbstorganisation. Ein weiteres Problem ist das Verständnis der Bedeutung von Bildung im digitalen Zeitalter. Einige Jugendliche aus prekären Lebensverhältnissen bezweifeln laufend, warum sie lernen sollten, wenn alle Informationen jederzeit im Internet verfügbar sind.

Die **COVID-19-Pandemie** hatte gravierende Auswirkungen auf potenzielle Lehrlinge. Viele hatten aufgrund von fehlenden sozialen Kontakten, fehlender familiärer Unterstützung oder mangelnder technischer Ausstattung Schwierigkeiten, die Schule zu besuchen. Einige Schüler\*innen haben aufgrund von psychischen Problemen die Schule abgebrochen.

Schließlich ist auch die Bedeutung **von höflichen Umgangsformen** (z. B. Begrüßungen, Telefongespräche führen, Chat- oder Mailnachrichten angemessen formulieren und versenden, Nicht-Beantwortung etwaiger Kontaktaufnahmen) von Jugendlichen aus prekären Lebenslagen zu erwähnen. Eine angemessene Kontaktaufnahme mit Erwachsenen und Höflichkeit kann den Erfolg in der Vermittlung einer Lehrstelle unterstützen. In weiterer Folge helfen diese Umgangsformen bei etwaigen Bewerbungsgesprächen.

Jugendliche in prekären Lebenslagen stehen oft vor verschiedenen Herausforderungen, die auch ihre schulischen Leistungen beeinflussen können. Es kann vorkommen, dass **psychosomatische Beschwerden** wie Kopfschmerzen oder Schlafprobleme auftreten, die mit den Belastungen des Alltags zusammenhängen. Diese Probleme können sich auch auf schulische Leistungen auswirken.

Ein weiteres Problem ist die **schnelle Überforderung mit bestimmten Aufgaben oder Situationen**, wie zum Beispiel langem Stehen. Oft sind diese Tätigkeiten auch körperlich nicht möglich. Dies kann dazu führen, dass Jugendliche frühzeitig aufgeben und ihre schulischen oder beruflichen Ziele nicht erreichen.

Manche Jugendliche **werfen schnell das Handtuch** und geben auf, wenn sie auf Schwierigkeiten stoßen. Auf der anderen Seite sind Jugendliche in den letzten Jahren und Jahrzehnten oft mutiger geworden und vertreten ihre eigenen Bedürfnisse und Wünsche. Sie haben erkannt, dass es auch für sie bessere Perspektiven gibt, und möchten diese auch erreichen.

	<p>Jugendliche aus prekären Verhältnissen haben jedoch oftmals <b>höhere Kompetenzen</b> im Bereich der <b>Selbstorganisation</b>, da sie oft früh lernen müssen, sich selbstständig um ihre Bedürfnisse zu kümmern. Sie verfügen außerdem über wichtige Kompetenzen wie <b>(Fremd)Sprachenkenntnisse</b>, die sie aber als selbstverständlich ansehen. Sie haben außerdem gelernt, sich <b>in verschiedenen Lebensfeldern zu orientieren</b> und die jeweilige Situation an die äußeren Gegebenheiten anzupassen. Vor allem <b>Vernetzungsarbeit</b> ist dabei meist ein sehr gut erlerntes Kompetenzfeld.</p>
<p><b>Institutionelle Barrieren</b></p>	<p>Zugangsbarrieren wie beispielsweise die <b>Akademisierung</b> der Pflege (z. B. Alten- und/oder Krankenpflege, Hebamme) vieler Berufe können weitere Hürden darstellen.</p> <p>Auch <b>Stigmata</b> durch diagnostizierte Rechenschwäche oder Förderungen bei Lernschwächen können Jugendliche zurückhalten.</p> <p>Zudem werden <b>Lehrlinge vom ersten Arbeitsmarkt bevorzugt</b>, wodurch die sogenannte ÜBA (Überbetriebliche Lehrausbildung) oft die einzige Möglichkeit bleibt, um eine Lehrstelle zu finden. Allerdings nutzen manche Unternehmen die mehrmonatigen Praktika aus, ohne den Jugendlichen eine langfristige Perspektive zu bieten.</p> <p>Auch das <b>Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)</b> kann für Jugendliche in prekären Lebenslagen <b>überfordernd</b> sein, da sie oft mit wenig Chancen auf Alternativen konfrontiert werden. Die fehlende Passung auf die Bedürfnisse der Jugendlichen trägt hierzu bei. Auch wirken Laufbahnen mit Unterstützungsstrukturen oft stigmatisierend.</p> <p>Im Zuge von <b>Bewerbungsgesprächen</b> werden oftmals <b>Freizeitinteressen und Hobbies</b> erfragt, wovon manche Jugendliche aus prekären Lebenslagen wenige bis gar keine vorweisen können. Aufgrund von weiteren Problemlagen in deren Leben können sie oft keiner sinnvollen Freizeitbeschäftigung nachgehen, was sich wiederum negativ auf die Lehrstellen auswirkt – ein Kreislauf, der nicht enden will. Oftmals werden die Jugendlichen auch als naiv bezeichnet, da sie sehr ehrlich bzw. gar nichts antworten und sie sich mitunter auch selbst schaden. <b>Soziale Erwünschtheit</b> haben die meisten Jugendlichen noch nicht erlernt.</p> <p>Des Weiteren werden bei <b>Vorstellungsgesprächen bürgerliche Werte</b> erfragt wie beispielsweise das Verhalten beim Mülltrennen oder die Bereitschaft, FFP2-Schutzmasken während einer Pandemie zu tragen. Jugendliche, die aus prekären Lebensverhältnissen kommen, können diese Fragen oft nicht beantworten und sind damit überfordert.</p>
<p><b>Dispositionale Barrieren</b></p>	<p>Eine häufige dispositionale Barriere bzw. Schwierigkeit ist, dass Jugendliche oft die Einstellungen ihrer Eltern übernehmen, die bestimmte Berufe als wünschenswert(er) erachten als andere. Hierbei spielen das Ansehen und <b>Prestige der Berufe</b> eine wichtige Rolle. Einige Berufe, die unbekannt oder als unattraktiv angesehen werden, kommen daher nicht in Frage. Einige Jugendliche und ihre Eltern sehen körperliche Arbeit als „schmutzig“ und nicht erstrebenswert an. Hierbei ist viel Überzeugungsarbeit notwendig, um Alternativen zu vermitteln und zu verdeutlichen, dass auch solche Jobs eine wertvolle und lohnende Karriere darstellen können.</p> <p><b>Freund*innen und Bekannte</b> haben ebenfalls einen großen Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Einige orientieren sich an dem, was</p>

Freund\*innen machen, anstatt ihre eigenen Interessen und Fähigkeiten zu berücksichtigen.

Die **mangelnde Planung** und **fehlende Ziele** für die Zukunft stellen auch ein Hindernis bei der Lehrstellensuche dar und werden in vielen Beratungen thematisiert. Viele haben keine konkreten Pläne wie eine Matura oder Ähnliches und wissen nicht, welche Berufe es gibt und was sie von diesen erwarten können.

Eltern vermitteln ihren Kindern oft, dass sie **alles schaffen können**, ohne selbst eine genaue Ahnung bzw. einen genauen Plan von spezifischen Anforderungen an gewisse Berufe zu haben. Die verinnerlichte Einstellung kann in späterer Folge hinderlich beim Finden einer Lehrstelle sein.

Jugendliche, die aus gut situierten Familien kommen und Schwierigkeiten beim Finden einer Lehrstelle haben, werden oft als „**schwarze Schafe**“ der Familien betrachtet, da sie aus den erwarteten Rollen fallen. Diese Jugendliche haben in der Beratung oft höhere **Erwartungen** als Jugendliche aus weniger wohlhabenden Verhältnissen.

Um einen tieferen Einblick in die Fachkräftesituation in Österreich zu erhalten und gezielte Maßnahmen ergreifen zu können, stellt die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) ein umfassendes Analyseinstrument zur Verfügung. Der Fachkräftesektorradar<sup>3</sup> der WKO ist ein Instrument **zur Analyse der aktuellen Fachkräftesituation** und soll österreichische Unternehmen bei der strategischen Personalplanung unterstützen. Er enthält Indikatoren, die sowohl den Arbeitsmarkt als auch die demografische Entwicklung abbilden, und wird durch Befragungsergebnisse von Unternehmen zum Fachkräftebedarf ergänzt. Der Fachkräftesektorradar umfasst zwei zentrale Komponenten: Indikatoren zur Analyse des Arbeitsmarkts und der demografischen Entwicklung sowie Befragungsergebnisse zum Fachkräftebedarf in österreichischen Unternehmen. Mithilfe dieser Indikatoren werden fünf zentrale Fragen zur Fachkräftesituation beantwortet, wobei Daten teilweise auf regionaler Ebene (Bezirk, Bundesland) betrachtet werden. Zu den analysierten Indikatoren gehören die Stellenandrangsziffer basierend auf der AMS-Berufssystematik, die Entwicklung der Lehrlingszahlen und der Anzahl der 15-Jährigen, die Bevölkerungsprognose bis 2030 für die Erwerbsaltersgruppe (20- bis 60-Jährige), die nationale Arbeitslosenquote sowie der Anteil der berufsbedingten Auspendler in den jeweiligen Bezirken und Bundesländern. Grundlage dieser Analysen sind Verwaltungsdaten und offizielle Statistiken der Statistik Austria (Mühlböck et al., 2023). Die Indikatoren werden durch Befragungsergebnisse ergänzt, die eine Einschätzung der Unternehmen zum Fachkräftebedarf liefern. Die jährliche Online-Befragung richtet sich an alle Mitgliedsbetriebe der WKO mit mindestens eine\*m Mitarbeiter\*in. Im Jahr 2022 betrug die Rücklaufquote dieser Befragung 6,3 % der angeschriebenen Unternehmen. Abgefragt wurde unter anderem die Einschätzung des Fachkräftemangels, die Anzahl offener und über ein halbes Jahr unbesetzter Stellen, die Auswirkungen des Fachkräftemangels auf das Unternehmen, die Ursachen und Maßnahmen zur Bekämpfung des Mangels, wahrgenommene Hürden bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte sowie die Branchen, in denen sich die Stellenbesetzung besonders schwierig gestaltet. Zusätzlich wurde der künftige Bedarf an spezifischen beruflichen Qualifikationen und weiteren Kompetenzen für die nächsten drei Jahre sowie die erwartete Entwicklung des Fachkräftemangels erfragt (Dornmayr & Riepl, 2022). Der Fachkräftesektorradar der WKO zeigt, dass der Fachkräftemangel und die veränderten Anforderungen der Wirtschaft eine **Anpassung der Lehrlingsausbildung** in Österreich erfordern. Ausbildungsinhalte müssen aktualisiert und stärker auf **digitale Kompetenzen** ausgerichtet werden. Betriebe stehen unter Druck, ihre

<sup>3</sup> <https://www.wko.at/fachkraeftesicherung/fachkraeftenradar> (zuletzt zugegriffen 07.08.2024)

Ausbildungsplätze attraktiver zu gestalten, um qualifizierte Lehrlinge zu gewinnen. Zudem ist eine **Verbesserung des Images der Lehre** notwendig, um junge Menschen für eine duale Ausbildung zu begeistern. Regionale Unterschiede im Fachkräftemangel erfordern spezifische, **lokal angepasste Maßnahmen** zur Förderung der Lehre.

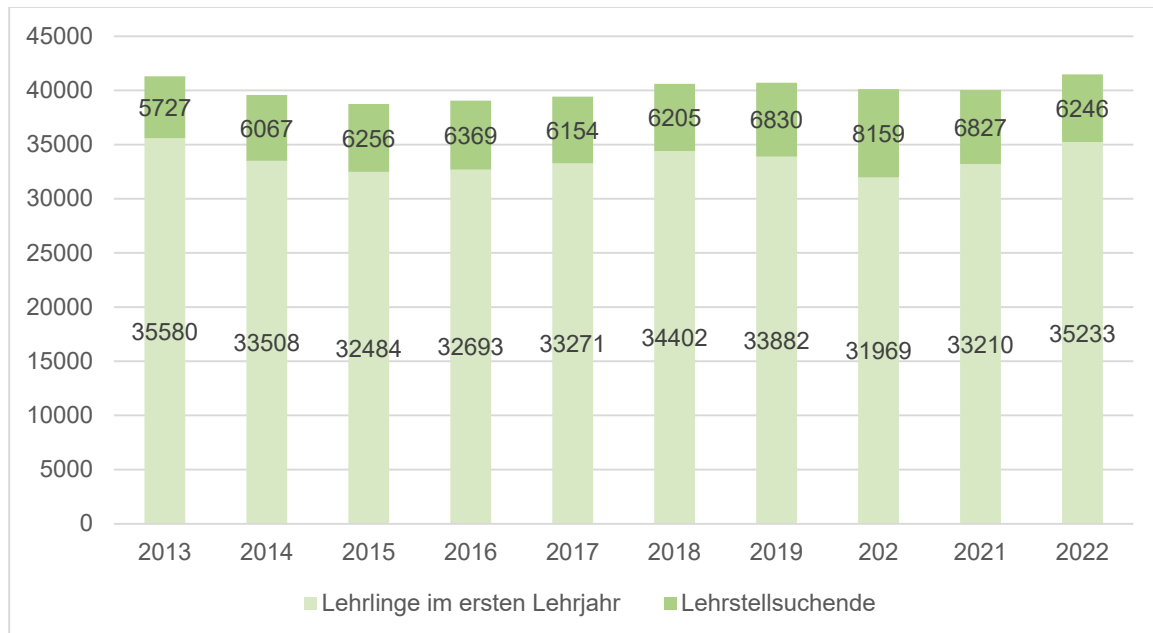
Mit Stichtag zum 31. Dezember 2022 gab es 108.085 Lehrlinge, die in 28.553 Ausbildungsbetrieben (inklusive Betriebe der Überbetrieblichen Lehrausbildung ÜBA<sup>4</sup>) ihre Ausbildung absolvierten. Von den 108.085 Lehrlingen im Jahr 2022 wurden 6.228, das sind 5,8 % der Lehrlinge im Rahmen der Überbetrieblichen Lehrausbildung ausgebildet. 8.422 Lehrlinge hatten im Jahr 2022 einen Ausbildungsplatz in der Berufsausbildung gemäß § 8b Berufsausbildungsgesetz. 7.171 der Lehrlinge wurden in einer verlängerten Lehrausbildung ausgebildet (davon 5.710 in Unternehmen und 1.461 in Einrichtungen) und 1.251 Lehrlinge wurden in Teilqualifizierungen ausgebildet (davon 616 in Unternehmen und 635 in Einrichtungen). In den letzten 16 Jahren – im Jahr 2007 waren es noch 41.176 Lehrlinge im 1. Lehrjahr – ging diese Zahl kontinuierlich zurück und lag im Jahr 2020 nur mehr bei ca. 31.969 Lehrlingen; seither stieg die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr jedoch wieder an und lag im Jahr 2022 schon bei 35.233 Lehrlingen, das bedeutet ein Plus von 6,9 % gegenüber dem Vorjahr. Zu berücksichtigen gilt es hierbei, dass sich auch die Anzahl der 15-Jährigen im Jahresdurchschnitt im Jahr 2022 um 878 oder +1,0 % auf 86.585 erhöht. 67,5 % der Lehrlinge sind männlich und 32,5 % weiblich (Nagl & Tarmann, 2023).

Die Lehrlingsstatistik 2022 der WKO zeigt einen differenzierten Blick auf die Lehrlingsausbildung im Land. Im Jahr 2022 waren insgesamt etwa 108.000 Lehrlinge in Österreich in Ausbildung, wobei der Großteil (rund 80 %) in Betrieben des Gewerbes und Handwerks, des Handels sowie der Industrie beschäftigt war. Besonders auffällig war ein Rückgang in bestimmten traditionellen Ausbildungsberufen, während gleichzeitig technische und IT-nahe Lehrberufe ein leichtes Wachstum verzeichneten. Auch die Zahl der unbesetzten Lehrstellen blieb weiterhin hoch, was auf ein Missverhältnis zwischen den Angeboten der Betriebe und den Interessen der Jugendlichen hinweist.

**Abbildung 2** verdeutlicht dabei die Entwicklung der Lehrlingszahlen im ersten Lehrjahr im Vergleich zur Anzahl der Lehrstellensuchenden über die letzten Jahre. Es zeigt sich, dass die Zahl der Lehrlinge im ersten Lehrjahr in den vergangenen Jahren tendenziell gesunken ist, während die Anzahl der Jugendlichen, die aktiv auf der Suche nach einer Lehrstelle sind, Schwankungen unterliegt. Diese Diskrepanz zwischen der Zahl der neu beginnenden Lehrlinge und der Lehrstellensuchenden deutet darauf hin, dass Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt oft nicht deckungsgleich sind.

## Abbildung 2: Entwicklung Lehrlinge im ersten Lehrjahr sowie Lehrstellensuchende (2022)

<sup>4</sup> Nicht jede\*r, die\*der gerne eine Lehre absolvieren möchte, findet auch eine Lehrstelle. Für Personen, die beim AMS als lehrstellensuchend vorgemerkt sind, die Schulpflicht abgeschlossen haben und trotz intensiver Bemühungen keine Lehrstelle finden konnten oder eine betriebliche Lehre abgebrochen haben, gibt es die Möglichkeit, eine überbetriebliche Lehrausbildung zu absolvieren. Bei der überbetrieblichen Lehrausbildung wird ein Ausbildungsvertrag nicht mit einem Lehrbetrieb, sondern mit einer Schulungseinrichtung abgeschlossen. Die Ausbildung erfolgt in der Regel gemeinsam mit Kooperationsunternehmen. Neben der praktischen Ausbildung in der Schulungseinrichtung und den Kooperationsunternehmen erfolgt der Besuch der Berufsschule. Ziel der überbetrieblichen Lehrausbildung ist es, während der Ausbildung in der Schulungseinrichtung in die betriebliche Ausbildung in einem Unternehmen zu wechseln.



Eigene Darstellung auf Basis von WKO Lehrlingsstatistik 2022 (Wirtschaftskammer Österreich, 2024a)

Die Abbildung macht deutlich, dass es trotz des Rückgangs der Gesamtzahl der Lehrlinge noch immer eine beträchtliche Gruppe an Jugendlichen gibt, die eine Ausbildung beginnen möchte, jedoch möglicherweise nicht die für sie passende Lehrstelle findet.

### 3.2.2 Fördermaßnahmen

Österreich hat eine lange Tradition in der Jugendarbeitsmarktpolitik, die sich positiv auf die Jugendarbeitslosigkeit auswirkt. Ein zentraler Aspekt dieser Politik ist die Einbindung der Lehrlinge in das soziale Sicherungssystem, was deren Absicherung und Integration in den Arbeitsmarkt fördert. Die Lehrausbildung ist vielfältig und wird durch verschiedene politische Maßnahmen unterstützt, die darauf abzielen, die Herausforderungen auf dem Jugendarbeitsmarkt zu bewältigen. Dazu gehören unter anderem Förderprogramme für Betriebe, die Ausbildung anbieten, sowie Initiativen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität und -attraktivität, um die Perspektiven für junge Menschen nachhaltig zu erhöhen (Lassnigg, 2017).

In diesem Kontext wird lediglich eine Auswahl an Fördermöglichkeiten erläutert. Es gibt jedoch eine Vielzahl weiterer Programme und Initiativen, die je nach Bedarf und Zielgruppe unterschiedliche Schwerpunkte setzen.

#### A) Adressaten: Ausbildungsbetriebe

In Österreich gibt es verschiedene Fördermaßnahmen für Betriebe, die vor der Aufnahme einer Lehrlingsausbildung in Anspruch genommen werden können. Diese Maßnahmen sollen Unternehmen dabei unterstützen, Lehrlinge auszubilden und damit zur Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses beitragen. Die Förderungen werden von unterschiedlichen Institutionen angeboten und zielen darauf ab, die finanziellen Belastungen zu reduzieren, die Qualität der Ausbildung zu verbessern und die Attraktivität der Lehrlingsausbildung zu erhöhen.

#### Wirtschaftskammer Österreich (WKO):

**Ausbildungsverbände und Zusatzqualifikationen** werden mit bis zu 75 % der Kurskosten gefördert. Auch Vorbereitungskurse für die Lehrabschlussprüfung können mit 75 % der Kosten unterstützt



werden. Die geförderte Ausbildungszeit muss dabei auf die Arbeitszeit angerechnet werden. **Kostenerstattung für Internats- und Unterbringungskosten** gemäß § 9 Abs. 5 BAG umfasst die Kosten, die bei der Unterbringung von Lehrlingen in Lehrlingshäusern oder Internaten während des Berufsschulbesuchs entstehen. Seit 1. Januar 2018 sind Lehrberechtigte verpflichtet, diese Kosten zu tragen oder zu ersetzen, auch wenn die Unterbringung in einem anderen Quartier erfolgt. **Coaching und Beratung** stehen Lehrbetrieben kostenfrei und vertraulich zur Verfügung. Diese Unterstützung hilft bei der Bewältigung von Herausforderungen und der Optimierung der Lehrausbildung, und dies österreichweit. Das **Lehrbetriebscoaching** bietet professionelle, kostenlose Unterstützung durch qualifizierte Coaches. Das **Lehrlingscoaching** bietet professionelle, kostenlose Unterstützung durch qualifizierte Coaches bei allen Herausforderungen rund um die Lehrausbildung, sei es im Privatleben, im Ausbildungsalltag oder in der Berufsschule. Fördervoraussetzung ist grundsätzlich ein aufrechtes Lehrverhältnis. Für **Auslandspraktika** wird das Bruttolehrlingseinkommen für den Zeitraum ersetzt, in dem der Lehrling an einem Sprachkurs oder einem berufsbezogenen Auslandspraktikum teilnimmt. Zudem wird der Sprachkurs selbst und eine Prämie für den Lehrling finanziell unterstützt. **Basisförderungen** gelten für alle Lehrverhältnisse, die nach dem 1. Januar 2016 begonnen haben, und sind ebenfalls auf Lehrverhältnisse nach § 8b (2) BAG anwendbar. Lehrverhältnisse mit **Personen über 18 Jahren** können gefördert werden, wenn diese mindestens nach dem Entgelt für Hilfskräfte entlohnt werden. Für **Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten** werden Nachhilfekurse, Vorbereitungskurse auf Prüfungen oder Nachprüfungen sowie Dienstfreistellungen bei Wiederholung einer Berufsschulklasse gefördert. Notwendige, **zusätzliche Berufsschulstufen** werden gefördert, einschließlich Dienstfreistellungen und Internatskosten bei Wiederholung von Berufsschulklassen aufgrund von Lehrplatzwechseln, Lehrzeitanrechnungen oder Lehrzeitverkürzungen. Eine **Weiterbildung der Ausbilder\*innen** wird mit bis zu 75 % der Kosten unterstützt.

#### **AMS (Arbeitsmarktservice Österreich):**

Die **Förderung von Lehrlingen** in Österreich kann von Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen beantragt werden, die gemäß dem Berufsausbildungsgesetz oder dem land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz Lehrlinge ausbilden. Dies umfasst Lehrausbildungen, Lehrausbildungen mit verlängerter Lehrzeit sowie Teilqualifikationen. Die Förderungen richten sich an verschiedene **Zielgruppen** von Lehrlingen. Dazu gehören Mädchen und Frauen in Berufen mit geringem Frauenanteil, Lehrlinge, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind, sowie Lehrlinge, die eine verlängerte Lehrzeit oder Teilqualifikation absolvieren. Auch Erwachsene über 18 Jahre, die durch eine Lehrausbildung ihre Berufschancen verbessern möchten oder die Schule abgebrochen haben, können gefördert werden. Es ist wichtig zu beachten, dass die spezifischen Fördervoraussetzungen regional unterschiedlich sein können. Die Höhe der Förderung variiert je nach Zielgruppe. Für Mädchen, Frauen, benachteiligte Lehrlinge oder solche mit verlängerter Lehrzeit oder Teilqualifikation erhalten Unternehmen bis zu 400 Euro pro Monat und Ausbildungseinrichtungen bis zu 453 Euro pro Monat. Erwachsene Lehrlinge oder solche mit höherem Lehrlingseinkommen (Hilfsarbeiter\*innenlohn) können bis zu 900 Euro pro Monat erhalten, sowohl für Unternehmen als auch für Ausbildungseinrichtungen.

#### **Förderungen der Bundesländer:**

Viele Bundesländer bieten zusätzliche Förderungen an, um die Lehrlingsausbildung in ihren Regionen zu unterstützen. Diese beinhalten u. a. regionale Ausbildungsprämien, also finanzielle Unterstützung für Betriebe, die in bestimmten, **wirtschaftlich schwächeren Regionen** Lehrlinge ausbilden. Darüber hinaus gibt es einige Kooperationsprojekte, also Unterstützung für Projekte, die Kooperationen zwischen Betrieben, Bildungseinrichtungen und anderen relevanten Akteur\*innen fördern.

#### **B) Adressat\*innen: Jugendliche**



Des Weiteren existieren Förderungen und Unterstützungsangebote für Jugendliche, die eine Lehrstelle suchen.

Die **Berufsorientierung** ist ein wichtiger Schritt für Jugendliche, um ihren individuellen Weg im Berufsleben zu finden. Das WIFI (Wirtschaftsförderungsinstitut) bietet ein umfangreiches Angebot zur Berufsorientierung und Weiterbildung für Lehrlinge an. Ein zentraler Bestandteil sind die Potenzialanalysen, die es Jugendlichen ermöglichen sollen, ihre individuellen Stärken und Interessen zu entdecken. Diese Analysen werden durch psychologische Verfahren und Coaching begleitet, sodass die Jugendlichen gezielt herausfinden können, welcher Beruf am besten zu ihnen passt. Zusätzlich unterstützt das WIFI die Lehrlinge mit speziellen Programmen wie der „Lehre mit Matura“, die eine Kombination aus praktischer Ausbildung und schulischer Bildung bietet. Um optimal auf die Lehrabschlussprüfungen vorbereitet zu werden, bietet das WIFI auch spezielle Vorbereitungskurse an.

Auch das AMS bietet Karriereberatung an. **Berufsinformationszentren (BIZ)** bieten Personen, die an einem Wendepunkt oder vor einer Bildungsentscheidung stehen und Fragen haben – insbesondere Jugendlichen –, umfassende Informationen über Ausbildungsberufe, Lehrstellen und Ausbildungswege. Das BIZ bietet individuelle Beratungen an, bei denen Jugendliche ihre Interessen, Stärken und beruflichen Ziele besprechen können. Berater\*innen helfen ihnen, passende Berufsfelder zu finden. In den BIZ stehen zudem zahlreiche Informationsbroschüren, Kataloge und digitale Ressourcen zur Verfügung, die einen Überblick über Ausbildungsberufe, Anforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Das BIZ informiert über Schnupperlehren und Praktika, die es Jugendlichen ermöglichen, einen direkten Einblick in verschiedene Berufe zu erhalten. Zielgruppe sind nicht nur Schüler\*innen bzw. Jugendliche, die kurz vor dem Abschluss stehen, sondern auch Eltern und Lehrkräfte, die Informationen benötigen.

Das Programm **A|B|O Jugend** richtet sich an junge Menschen zwischen 15 und 21 Jahren, die beim AMS Wien (Arbeitsmarktservice Wien) vorgemerkt sind. A|B|O steht für „Arbeit | Beratung | Orientierung“ und bietet eine gezielte Unterstützung für Jugendliche, die eine Lehrstelle oder einen Job suchen. Im Rahmen dieses Programms erhalten die Teilnehmenden umfassende Beratung und Orientierungshilfe, um den Übergang in den Beruf zu erleichtern. Sie werden bei der Berufsfindung unterstützt, können ihre Interessen und Fähigkeiten erkunden und erhalten wichtige Informationen über den Arbeitsmarkt. Zudem hilft das Team von A|B|O Jugend bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, trainiert Bewerbungsgespräche und begleitet die Jugendlichen während des gesamten Bewerbungsprozesses. Die Zuteilung zu A|B|O Jugend erfolgt durch das AMS Wien, das auch die Finanzierung des Programms sichert. Durch die enge Zusammenarbeit mit dem AMS und die umfassenden Beratungsangebote unterstützt A|B|O Jugend Jugendliche dabei, ihren beruflichen Weg zu finden und erfolgreich ins Berufsleben zu starten.

Das Programm „**Lehre statt Leere**“ richtet sich an Lehrlinge in Österreich, die Unterstützung während ihrer Ausbildung benötigen. Es ist speziell für junge Menschen gedacht, die Fragen oder Schwierigkeiten in der Lehre, in der Schule oder zu Hause haben und sich entschieden haben, etwas an ihrer Situation zu verändern. Das Programm bietet die Möglichkeit, die Lehrzeit besser zu organisieren und individuelle Herausforderungen mithilfe eines Coaches zu bewältigen. Die Teilnahme an „Lehre statt Leere“ beginnt mit einem unverbindlichen Erstgespräch, bei dem die Lehrlinge ihre Anliegen und Ziele mit einem Coach besprechen können. Danach entscheiden sie selbst, ob sie das Coaching fortsetzen möchten. Es gibt keine speziellen Voraussetzungen für das Erstgespräch. Teilnehmen können Lehrlinge, die in einem aktiven Lehrverhältnis stehen, deren Lehrverhältnis vor nicht länger als sechs Monaten beendet wurde, oder diejenigen, die in einem überbetrieblichen Ausbildungsverhältnis sind und bald in einen regulären Lehrbetrieb wechseln möchten.

Das Projekt „**Jugend am Werk**“ bietet vielfältige Ausbildungsangebote für Jugendliche, die auf dem freien Arbeitsmarkt keine Lehrstelle finden konnten oder keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Die Programme richten sich an Personen, die beim Arbeitsmarktservice (AMS) vorgemerkt sind, und bietet eine umfassende berufliche Qualifizierung. Das Angebot umfasst verschiedene Ausbildungsstandorte, an denen die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, praktische Fähigkeiten zu erwerben und sich auf verschiedene Berufe vorzubereiten. Ein wichtiger Bestandteil des Programms sind die Ausbildungsmodule, die in vielen unterschiedlichen Berufsbereichen angeboten werden. Diese Module sind so gestaltet, dass sie den Teilnehmenden helfen, ihre Kompetenzen zu erweitern und sich auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten. Darüber hinaus bietet Jugend am Werk auch spezielle Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung an, um den Teilnehmenden zu helfen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen.

Das **Jugendcollege** ist ein spezialisiertes Bildungsprogramm, das neu zugewanderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen gezielten Einstieg in das Wiener (Aus-)Bildungssystem ermöglicht. Das Programm legt besonderen Wert auf intensiven Deutschunterricht, der sich nicht nur auf die allgemeine Sprache konzentriert, sondern auch auf Bildungs- und Fachsprache. Dies ist entscheidend für die Integration in das Bildungssystem und für die Vorbereitung auf berufliche Anforderungen. Zusätzlich wird der Ausbau der englischen Sprachkenntnisse sowie die Vertiefung digitaler und mathematischer Kompetenzen gefördert. Die Teilnehmenden haben auch die Möglichkeit, eine staatlich anerkannte Deutschprüfung (ÖIF oder ÖSD) abzulegen, was ihre Sprachkenntnisse offiziell dokumentiert. Ein Team aus Berater\*innen und Schul- sowie Betriebskontakter\*innen bietet eine umfassende und individuelle Betreuung. Diese Unterstützung reicht von der Berufsorientierung über den Bewerbungsprozess bis hin zur Nachbetreuung, um die beruflichen Ziele der Teilnehmenden in konkrete Pläne umzusetzen.

Das **Jugendcoaching** ist ein Unterstützungsangebot für junge Menschen in Österreich, das seit dem Jahr 2012 besteht. Es richtet sich an Jugendliche, die sich im Übergang von der Schule in den Beruf befinden. Jährlich nehmen etwa 60.000 junge Menschen am Jugendcoaching teil, das vom Sozialministeriumservice bereitgestellt wird. Ein zentraler Aspekt des Jugendcoachings ist die individuelle Unterstützung. Jugendliche können jederzeit die regionale Koordinierungsstelle kontaktieren, wenn sie Hilfe bei ihrer Ausbildung benötigen. Sollte ein Jugendlicher seit mehr als drei Monaten nicht mehr in die Schule gehen oder keine Lehre oder andere Ausbildung machen, sind Eltern, Schulen oder andere Einrichtungen verpflichtet, dies zu melden. In diesem Fall wird der Jugendliche von der regionalen Koordinierungsstelle kontaktiert.

### 3.3 Zwischenfazit

Die skizzierten Befunde zur Ausbildungssituation in Deutschland und Österreich zeigen, dass beide Systeme insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels aktuell vor erheblichen Herausforderungen stehen. Diese umfassen beispielsweise die Steigerung der Attraktivität der Ausbildung, die Akquise von Jugendlichen sowie das Sicherstellen, dass die Ausbildungsverhältnisse nicht vorzeitig beendet werden. Dabei stellen insbesondere Jugendliche aus prekären Lebenslagen, mit formal niedrigen Schulabschlüssen eine besondere Zielgruppe dar. In der gegenwärtigen Bildungs- und Arbeitsmarktsituation in Österreich und Deutschland gibt es aktuell aus unserer Perspektive jedoch noch keine hinreichenden Beratungs-/Unterstützungsangebote für Betriebe, die sich gezielt mit dem **Thema der Anerkennung** auseinandersetzen. Diese Lücke ist besonders problematisch, da die Frage der Anerkennung von zentraler Bedeutung für die berufliche und persönliche Entwicklung junger Menschen ist. Wie bereits in Kapitel 2 dargelegt, basiert Honneths Theorie der sozialen Anerkennung (Honneth, 2018, 2021) auf der Idee, dass

Menschen durch Anerkennung ihre Identität und ihr Selbstwertgefühl entwickeln. Dies kann auf die aktuelle Situation von Lehrlingen und Betrieben übertragen werden. Honneth unterscheidet zwischen drei Formen der Anerkennung: der **emotionalen Anerkennung** (die in persönlichen Beziehungen stattfindet), der **rechtlichen Anerkennung** (die in rechtlichen und sozialen Strukturen verankert ist) und der **sozialen Anerkennung** (die durch gesellschaftliche Wertschätzung von Leistungen und Beiträgen entsteht). In der Praxis fehlt es häufig an gezielten Maßnahmen, die diese Formen der Anerkennung aufgreifen. Viele Lehrlinge und Betriebe sehen sich mit Problemen konfrontiert, die aus der unzureichenden Berücksichtigung der Anerkennungsperspektiven resultieren. Lehrlinge erfahren oft mangelnde emotionale und soziale Anerkennung in ihrem Ausbildungskontext. Dies kann zu einem Gefühl der Entwertung führen, das sich negativ auf ihre Motivation und Leistungsbereitschaft auswirkt. Leistungen und Bemühungen werden nicht immer ausreichend gewürdigt, was zu Frustration und einer hohen Fluktuation in der Lehre führen kann. Für Betriebe stellt sich das Problem, dass sie oft nicht über die notwendigen Ressourcen oder Kenntnisse verfügen, um geeignete Anerkennungsstrategien zu implementieren. Während es an konkreten Programmen und Unterstützungsangeboten mangelt, die speziell auf die Förderung der Anerkennung und Wertschätzung von Lehrlingen ausgerichtet sind, fehlt es auch an umfassender Unterstützung für Betriebe, um systematisch eine **Anerkennungskultur** zu entwickeln und zu fördern. Dies führt zu einer systemischen Herausforderung, da die wenig entwickelten Anerkennungsstrukturen dazu beitragen, dass sowohl Lehrlinge als auch Betriebe in einem Zyklus von Unzufriedenheit und ineffektiver Leistung gefangen sind. Ein generationenübergreifendes Problem in der Anerkennungskultur trägt oftmals ebenfalls dazu bei, dass diese Herausforderungen bestehen bleiben. Die Art und Weise, wie Anerkennung historisch und kulturell vermittelt wird, beeinflusst die aktuellen Praxis- und Kommunikationsweisen in Betrieben. Alte Strukturen und Praktiken, die möglicherweise nicht mehr den aktuellen Anforderungen gerecht werden, werden oft beibehalten, wodurch es an notwendiger Anpassung und Innovation fehlt.

## 4 Generation Z

Im folgenden Kapitel wird zunächst die im Fokus des Projekts stehende Gruppe der sogenannten Generation Z definiert (Kap. 4.1). Im Anschluss beleuchten wir die Kontroverse, inwiefern es überhaupt zulässig sein kann, von Einstellungen und Sichtweisen einer gesamten Generation zu sprechen (Kap. 4.2). Daraufhin werden ausgewählte Befunde bzgl. der Einstellungen der Generation Z zur Beschäftigung im Allgemeinen und zur Ausbildung im Besonderen dargelegt (Kap. 4.3). Abgeschlossen wird das Kapitel mit ersten Ableitungen für auszubildende Betriebe im Umgang mit dieser Generation an Auszubildenden (Kap. 4.4).

### 4.1 Generationsbegriff und die Generation Z

Das wissenssoziologische Konzept der Generation geht im Wesentlichen auf Karl Mannheim zurück und bezieht sich auf die Einteilung von Gruppen mit Hilfe ihrer Geburtsjahrgänge, da von ihnen grundlegenden Orientierungen, Lebensauffassungen und Wertvorstellungen geteilt werden. Diese Prägungen bilden sich aufgrund kollektiver Lebenserfahrungen, deren Umstände sowie Ereignisse in der Kindheit und Jugend aus und münden in geteilten Wertvorstellungen der jeweiligen Generationen (Brademann & Piorr, 2018, S. 11). Hierunter fallen u. a. Auffassungen darüber, was im Leben als erstrebenswert angesehen werden kann, welche dann auch Perspektiven sowie die Auswahl von (beruflichen) Handlungsalternativen beeinflussen (Klaffke, 2022a, S. 17).

Die Einordnungen von Generationen mit Hilfe ihrer jeweiligen Geburtsjahrgänge ist nicht einheitlich, sodass bisweilen unterschiedliche Geburtsjahrgänge den verschiedenen Generationen zugeordnet werden. Hinsichtlich der zeitlichen Einordnung der Generation Z findet sich daher eine Bandbreite: Während z. B. Klaffke (2022a, S.13) hierunter Personen fasst, die zwischen den Jahren 1996 und 2010 wurden sind, inkludiert Scholz (2014, S.20) bereits die Geburtenjahre ab dem Jahr 1995. Holste (2012, S.21) indessen schreibt erst die nach dem Jahr 2000 geborenen Personen der Generation Z zu.

Die Bezeichnung „Generation Z“ resultiert aus der alphabetischen Fortführung der vorherigen Generationen (Klaffke, 2022a, S.103). Gegenwärtig sind vier Generationen in der Arbeitswelt anzutreffen. Dies sind die sogenannten

- Baby Boomer (Geburtsjahre ca. 1956 - 1969),
- die Generation X (Geburtsjahr ca. 1970 - 1980),
- die Generation Y (Geburtsjahr ca. 1981 – 1995) und
- die Generation Z (Geburtsjahr ca. 1996 – 2010).

Während z. B. den Babyboomern zugeschrieben wird, dass sie ihre Berufstätigkeit vornehmlich zur materiellen Absicherung ausüben, ihre zentralen Motivatoren Geld sowie Status sind, und sie sich strukturierte Arbeitsumgebungen wünschen, seien Vertreter\*innen der Generation Y stärker an Mitbestimmung sowie Selbstverwirklichung interessiert und arbeiten gerne projektförmig (Lohmüller & Greiff, 2022, S. 229). Auch der Generation Z werden gemeinsame Werte (z. B. Toleranz, Empathie), Einstellungen hinsichtlich der Berufswahl (z. B. gute Vereinbarkeit mit dem Privatleben) oder der Arbeitsatmosphäre (z. B. Wertschätzung eigener Ideen) zugewiesen (Calmbach et al., 2020, S. 31 ff.). Auf diese wird in der Folge noch näher eingegangen (Kap. 4.3).

Da die Generation Z die erste ist, die in einem digitalisierten Zeitalter aufgewachsen ist, wird sie auch als *Generation Internet* bezeichnet. So zeigt bspw. eine Studie zu Erwartungen an die

Berufsorientierung der Generation Z, dass sie digitalen Angeboten der Berufsberatung positiv gegenüberstehen (Frey et al., 2021, S. 249).

Daneben gibt es eine Reihe weiterer Prägungen, die für die Generation Z bedeutend sein könnten. Dies sind u. a. die COVID-19-Pandemie, der stärker werdende Populismus, die fluchtbedingte Zuwanderung sowie die „Fridays-for-Future“-Bewegung, die insbesondere bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den letzten Jahren großen Zuspruch fand. Weiterhin ist davon auszugehen, dass die Generation Z aktuell auch durch den Angriff Russlands auf die Ukraine und die damit einhergehende Energiekrise, welche in einer deutlich ansteigenden Inflation resultierte, geprägt werden könnte (Klaffke, 2022a, S. 23).

## 4.2 Methodologische Kontroverse

Neben einer Fülle an (wissenschaftlicher) Literatur, die sich insbesondere mit Einstellungen der jeweiligen Generationen beschäftigt, ist in den letzten Jahren auch Kritik an diesem Zugang bzw. an der Generationenforschung insgesamt laut geworden. Zu nennen ist insbesondere Schröder (2018), der in Frage stellt, inwiefern sich überhaupt alle zehn bis 15 Jahre ein Einstellungswandel vollziehe und so eine neue Generation hervorbringe. Dabei kritisiert er auch, dass es kein so prägendes gesellschaftspolitisches Ereignis geben könne, das in der Jugendzeit stattfindet und daraufhin Geburtskohorten zu lebenslang abgrenzbaren Einstellungsmustern zusammenschweiße. Daher ließen sich Einstellungen kaum allein mit Hilfe der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Geburtskohorte erklären. Eine weitere Problematik der Generationsforschung liege methodologisch darin, dass Geburtskohorten im Quer- und nicht im Längsschnitt vergleichend untersucht werden. In seinen quantitativen Re-Analysen kann Schröder u. a. zeigen, dass Geburtskohorten im Zeitverlauf auf ausgewählte Einstellungstems (bspw. sich gesellschaftspolitisch einsetzen, Bedeutung von Partnerschaft) sehr ähnlich antworten. Die betrachteten Einflüsse scheinen Periodeneffekte zu sein, die eher die gesamte Gesellschaft als nur einzelne Geburtskohorten beeinflussen. Aus diesem Grund sei die Herausbildung neuer Generationen mit unterschiedlichen Einstellungen eher ein gesellschaftlicher Mythos als ein real existierender Generationsunterschied (Schröder, 2018, S. 470 ff.).

Dieser Argumentation wird entgegengehalten, dass hier – und in vielen der Studien, die zur Generation Z vorliegen – das Generationskonzept undifferenziert verwendet werde. So kann in Anschluss an Mannheim (2017, S. 99 ff.) zwischen der „**Generationslage**“, dem „**Generationszusammenhang**“ und den „**Generationseinheiten**“ unterschieden werden. Schon bei der Betrachtung der Generationslage reiche es nicht aus, nur die chronologische Gleichzeitigkeit der Geburtsjahrgänge zu betrachten. Vielmehr müsse auch der historisch-soziale Raum berücksichtigt werden. In diesem sozialen Raum sind die Individuen spezifischen Hemmnissen und Chancen ausgesetzt. Erst dieses Zusammenspiel mache das Konzept Generationslagerung plausibel. Verwandt gelagert ist eine Generation immer erst dann, wenn sie parallel am selben Abschnitt eines kollektiven Geschehens teilnimmt (Mannheim, 2017, S. 98 ff.). Um dann von einem Generationszusammenhang sprechen zu können, bedarf es einer weiteren Verbindung. Während die Generationslagerung nur die gemeinsame Position und ähnliche Erfahrungen beschreibt, bezieht sich der Generationszusammenhang auf die aktive Auseinandersetzung und die reflexive Verarbeitung der Erfahrungen. Der Generationszusammenhang beschreibt also, wie eine Generation diese gemeinsamen Erfahrungen interpretiert und darauf basierend soziale und kulturelle Veränderungen vorantreibt. Hierbei können sich dann mehrere Generationseinheiten herausbilden. Eine Generationseinheit zeichnet sich durch eine einheitliche Verarbeitung und Reaktion auf das Erlebte aus. Folglich können in einem Generationszusammenhang mehrere Generationseinheiten existieren, die unterschiedliche Einstellungen mitbringen und einander gegenüberstehen (Mannheim, 2017, S. 103 ff.; Albert et al., 2019, S. 460 f.).

Somit kann unter einer Generation keine homogene Gruppe verstanden werden, sondern es ist vielmehr von einer Varianz innerhalb der spezifischen Generationen auszugehen (Kahner, 2022, S. 46). Kategorisierung im Rahmen eines solchen Generationenkonzepts sind zudem immer als Modelle zu verstehen, die zur Reduktion der Komplexität und zum Verständnis für gesellschaftliche Entwicklungen beitragen sollen (Klaffke, 2022b, S. 127).

In der Folge werden ausgewählte Befunde zur Generation Z skizziert, die sich größtenteils die Komplexität reduzierend auf Lagerungen der Generation Z konzentrieren und nur vereinzelt milieubezogene Aspekte von unterschiedlichen Generationseinheiten berücksichtigen.

### 4.3 Empirische Erkenntnisse zur Generation Z

Mit 12,35 Millionen Angehörigen (Stand 2023) in der bundesdeutschen Bevölkerung (Statista, 2024a) und mit 1,53 Millionen Angehörigen (Stand 01/2024) der österreichischen Bevölkerung (Statista, 2024b) handelt es sich bei der Generation Z um eine quantitativ bedeutende Gruppe. Gerade vor dem Hintergrund, dass die Generation der Baby-Boomer sukzessive aus dem Arbeitsmarkt austritt und sich dadurch der Mangel an Arbeitskräften weiter verschärfen wird (Klaffke, 2022a, S. 10), ist es für Betriebe unumgänglich, sich auf die Generation Z mitsamt ihrer (berufsbezogenen) Erwartungen und Werte einzustellen (Weitzel et al., 2020, S. 3).

Für die nachfolgende Darstellungen der berufsbezogenen Erwartungen und Einstellungen der Generation Z sind insbesondere Ergebnisse von neun Studien berücksichtigt worden, die größtenteils auf standardisierten Individualbefragungen beruhen (Tabelle 2).

**Tabelle 2: Übersicht Studien des narrativen Literaturreviews**

Studie	Methodik	Stichprobe/Sample
<b>Köcher et al. (2019): Mc-Donalds-Ausbildungsstudie</b>	Standardisierte Interviews	1.592 Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren
<b>Calmbach et al (2020): Sinus – Jugendstudie</b>	Multi-methodische qualitative Fallstudien	72 Personen zwischen 14 und 17 Jahre
<b>Leven et al. (2019): 18. Shell-Jugendstudie</b>	Standardisierte Fragebogenerhebung	2.572 Personen im Alter von 12 bis 25 Jahre
<b>Deloitte (2022): The Deloitte Global 2022 Gen Z &amp; Millennial Survey</b>	Standardisierte Fragebogenerhebung & 15 Qualitative Interviews	14.808 Personen geboren 1995 bis 2003 8.412 Personen geboren 1983 bis 1994
<b>Maas (2019): Generation-Thinking-Studie</b>	Standardisierte Fragebogenerhebung	2.235 Personen geboren 1995 bis 2001
<b>Papasabbas &amp; Pfuderer (2021): Die Generation Z in der Arbeitswelt von morgen</b>	Standardisierte Fragebogenerhebung	505 Personen im Alter von 16 und 25 Jahre
<b>Jansen et al. (2019): Wie lassen sich die besten ehemaligen Auszubildenden im Unternehmen halten?</b>	Standardisierte Fragebogenerhebung	132 kaufmännische Lehrlinge eines großen Schweizer Finanzdienstleister
<b>Steckl et al. (2019): Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Generation Z</b>	Standardisierte Fragebogenerhebung	383 Schüler*innen (Vollerhebung in einer großen Kreisstadt in Baden-Württemberg)



<b>Weitzel et al. (2020): Recruiting Trends 2020</b>	Standardisierte Fragebogenerhebung	3.500 Befragte (davon 854 Angehörige der Gen Z)
--	------------------------------------	---

Die Sinus-Jugendstudie kommt zu dem Befund, dass die Generation Z **Spaß an der Arbeit** als besonders wichtig empfinde und ihre Neigungen und Fähigkeiten in die Arbeit einbringen möchte (Calmbach et al., 2020, S. 242). Dies deckt sich mit der McDonald's Ausbildungsstudie, in der 98 % der Befragten angaben, dass ihnen dieser Aspekt besonders wichtig sei (Köcher et al., 2019, S. 60). In den Studien zeigt sich zudem, dass sich Vertreter\*innen der Generation Z einen **sicheren Arbeitsplatz** wünschen (u. a. Leven et al., 2019, S. 189; Papasabbas & Pfuderer, 2021, S. 14; Köcher et al., 2019, S. 58). In der McDonald's Ausbildungsstudie rangiert dieser Aspekt ebenfalls auf dem ersten Platz, wenn es um Erwartungen an eine berufliche Tätigkeit geht (Köcher et al., 2019, S. 58). Für 84 % ist die Wahl eines Ausbildungsbetriebes davon anhängig, dass die Chance bestehe, nach der Ausbildung übernommen zu werden (Köcher et al., 2019, S. 76). Gründe für diese hohen Werte könnten in den Umbrüchen durch die Digitalisierung und Globalisierung liegen (Leven et al., 2019, S. 189). Darüber hinaus wird die **Höhe des Gehalts** von den Befragten in mehreren Studien als relevant eingeschätzt (Köcher et al., 2019, S. 60), da finanzielle Sicherheit als Fundament eines „guten Lebens“ gelte (Calmbach et al., 2020, S. 243). Während 83 % der Befragten der McDonald's Studie eine leistungsgerechte Bezahlung für wichtig erachten (Köcher et al., 2019, S. 60), zeigt die Sinus-Jugendstudie erwartungskonform, dass Gehaltsfragen insbesondere für Jugendliche aus prekären Verhältnissen die größte Rolle spielt (Calmbach et al., 2020, S. 245).

Neben der Freude, Sicherheit und einer guten/angemessenen Vergütung ist es für diese Generation wichtig, in einem **sinnstiftenden Beruf** tätig zu sein. In der Shell-Jugendstudie geben 90 % der befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen an, dass es für sie wichtig sei, ihre Berufstätigkeit als sinnvoll zu erleben (Leven et al., 2019, S. 189). Auf internationaler Ebene äußerten 21 % im Global Gen Z & Millennial Survey, dass sie eine sinnerfüllte Arbeit als besonders relevant erachten (Deloitte, 2022, S. 4). Weiterhin legt die Generation Z Wert auf **abwechslungsreiche Tätigkeiten**. So geben 86 % der Befragten der McDonald's Ausbildungsstudie an, dass Abwechslung bei der Arbeit wichtig sei, wovon 36 % diesem Wunsch eine besondere Relevanz zumessen (Köcher et al., 2019, S. 58).

Die zuvor beschriebene starke Priorisierung des Auslebens der Individualität in der Arbeit schlägt sich auch in dem Wunsch nieder, die Möglichkeiten zur **Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung** in den beruflichen Tätigkeiten zu finden (Papasabbas & Pfuderer, 2021, S. 9). In der Sinus-Jugendstudie (Calmbach, 2020, S. 242 ff.) zeigt sich dabei im Hinblick auf unterschiedliche Generationseinheiten ein differenzierteres Bild. So ist der Wunsch eine sinnstiftende Tätigkeit und Chancen zur Selbstverwirklichung häufiger bei bildungsnahen Milieus zu finden.

Des Weiteren ist für die Angehörigen der Generation Z die **Identifikation mit den Werten ihres Unternehmens** wichtig (Papasabbas & Pfuderer, 2021, S. 16; Deloitte, 2022, S. 12). In diesem Kontext kann aus den Ergebnissen von Deloitte (2022, S.13) auch geschlossen werden, dass Mitarbeitende der Generation Z eher gewillt sind, länger als fünf Jahre bei einem Arbeitgeber zu bleiben, wenn sie zufrieden mit dem sozialen und ökologischen Engagement ihres Unternehmens sowie dessen Bemühungen sind, eine diverse und inklusive Kultur zu schaffen. Dieser Aspekt umfasst ebenfalls die Möglichkeit, sich als Arbeitnehmende\*r aktiv einbringen zu können (Deloitte, 2022, S. 5). Weitere ausschlaggebende Aspekte für die Bindungsbereitschaft von Auszubildenden waren für die Befragten der Studie von Jansen et al. (2020, S. 199) die „[...] wahrgenommene Passung mit dem Lehrberuf, Karrieremöglichkeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, Benefits und eine bekannte Marke“.



Neben den Arbeitsaufgaben und der Identifikation mit dem Arbeitgeber scheint zudem das betriebliche Umfeld eine große Rolle zu spielen. Für die Auszubildenden und Ausbildungsabgänger\*innen ist **Anerkennung und Wertschätzung** ihrer Leistungen durch Kolleg\*innen und Vorgesetzte von großer Bedeutung (Jansen et al., 2019, S. 199; Weitzel et al., 2020, S. 12; Brademann & Piorr, 2019, S. 355). In der Recruiting Trends Studie rangiert der Aspekt der „Anerkennung“ auf dem zweiten Platz der wichtigsten Arbeitsaspekte (61,1 %); nur übertroffen von der generellen „Arbeitszufriedenheit“ (71,4 %) (Weitzel et al., 2020, S. 12). Weiterhin zeigt die Studie von Jansen et al. (2019, S. 197), dass besonderen Wert auf eine kollegiale Arbeitsatmosphäre gelegt wird. Zu ähnlichen Befunden kommen auch Köcher et al. (2019, S. 60 ff.): Hier geben 95 % der befragten jungen Erwachsenen an, dass es ihnen wichtig sei, nette Arbeitskolleg\*innen zu haben. Für 63 % stellt das Gefühl, dass sich alle gut verstehen, ein Entscheidungskriterium für einen Ausbildungsbetrieb dar (Köcher et al., 2019, S. 76).

In der Studie von Papasabbas und Pfuderer (2021, S. 14) lehnen es die meisten Angehörigen der Generation Z ab, „ständig erreichbar zu sein“ und „für die Arbeit zu leben“. Stattdessen zeigen mehrere Studien, dass einer ausgewogenen **Work-Life-Balance** ein hoher Stellenwert beigemessen wird (Papasabbas & Pfuderer, 2021, S. 14; Jansen et al., 2019, S. 197; Weitzel et al., 2020, S. 8). Insgesamt sei ein Wertewandel erkennbar, welcher das Privatleben über den Beruf stelle (Papasabbas & Pfuderer, 2021, S. 8). Zeit für Familie, Freunde und Hobbys sind der Generation Z laut den Ergebnissen der Generation-Thinking-Studie wichtiger als ihre Karriere oder monetäre Anreize (Maas, 2019, S. 24). Dennoch scheinen Karrierechancen für die Generation Z nicht vollständig irrelevant zu sein, so legen befragte Lehrabgänger\*innen besonderen Wert auf Karrieremöglichkeiten (Jansen et al., 2019, S. 199).

Zudem werden **Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten** im Beruf und konkret ausreichende Weiterbildungsangebote als wichtig betrachtet (Maas, 2019, S. 26; Brademann & Piorr, 2019, S. 357). Weiterbildungsangebote sind für 67,2 % der Befragten der Generation-Thinking-Studie besonders relevant (Maas, 2019, S. 26) und für 29 % der Befragten des Gen Z & Millennial Surveys hat die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln, Priorität (Deloitte, 2022, S. 4). Zudem misst die Generation Z **flexiblem und mobilem Arbeiten** einen großen Stellenwert bei. 75 % der Befragten des Gen Z & Millennial Surveys präferieren Remote-Arbeiten oder hybrides Arbeiten, da so u. a. mehr Zeit für andere Dinge bleibe, Geld gespart werden könne und man positive Auswirkungen auf ihre mentale Gesundheit verspüre (Deloitte, 2022, S. 17). Diese Ergebnisse bestätigten auch Studien aus dem deutschsprachigen Raum: 40 % der befragten Angehörigen der Generation Z würden ohne die Option auf Home-Office ein Jobangebot nicht annehmen (Weitzel et al., 2020, S. 8).

Zusammenfassend zeichnet es sich in den skizzierten Befunden ab, dass den meisten Befragten der Generation Z Spaß, Sicherheit und Selbsterfüllung wichtiger sind als materielle Anreize (Köcher, et al., 2019, S. 62). Die dargelegten Befunde machen außerdem deutlich, dass generationsspezifische Werte und Bedürfnissen existieren und möglicherweise „[...] eine Generationenunterscheidung innerhalb der Belegschaft zweckmäßig ist, um zielgruppenspezifisch reagieren zu können“ (Lohmüller & Greiff, 2022, S. 227). Gerade aufgrund der perspektivischen Reduktion des Erwerbstätigenpotenzials scheint es daher geboten, sich betrieblich für Wünsche der Generation Z zu sensibilisieren, um dem Fachkräfte-Nachwuchs zu sichern (Klaffke, 2022a, S. 4). Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden erste Ableitungen aus den Studien für die Ausbildungspraxis skizziert.

#### 4.4 Ableitung für den betrieblichen Umgang mit der Generation Z

Da der Generation Z die Passung von (Lehr-)Beruf und den eigenen Fähigkeiten sowie Interessen im Berufsleben wichtig ist, sollten die Ausbildungsbetriebe darauf achten, dass die Tätigkeiten und Aufgaben der Auszubildenden mit deren beruflichen Interessen und Fähigkeiten übereinstimmen. Dieser Passung sollte nicht erst zu Beginn der Ausbildung besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden, sondern bereits im Zuge der Rekrutierung. Wichtig ist es, realistische Informationen über den Betrieb und die zukünftigen Aufgaben im Rahmen der Ausbildung zu geben (Jansen et al., 2019, S. 201). Die Studien zeigen weiter, dass Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten einen großen Einfluss auf die Mitarbeiterbindung von Auszubildenden haben können. Unternehmen können die Mitarbeiterbindung erhöhen, indem sie gezielte Karrierepfade eröffnen und frühzeitig kommunizieren, welche beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen für die Auszubildenden in Frage kommen. Parallel eröffnet sich hierdurch die Chance, das Sicherheitsbedürfnis der Generation Z aufzugreifen, indem die Auszubildenden früh über Anschlussperspektiven informiert werden (Jansen et al., 2019, S. 201). Darüber hinaus sollten bereits in der Ausbildung Weiterbildungsangebote eröffnet werden. Neben den fachspezifischen Weiterbildungen könnten Seminare zu „Soft Skills“, Teambuildingveranstaltungen sowie die Teilnahme an Branchennessen interessant und wertschätzend für Auszubildende sein (Sass, 2019, S. 41).

Für die Auszubildenden ist es wichtig, die Sinnhaftigkeit ihres eigenen beruflichen Tuns für den Unternehmenserfolg und für die Gesellschaft zu begreifen. Hierzu bietet es sich an, Unternehmensziele klar zu kommunizieren, um auf dieser Basis die Bedeutung der Tätigkeiten und Aufgaben der Auszubildenden aufzeigen zu können. Dafür sollte den Auszubildenden auch vermittelt werden, inwiefern ihre Arbeitsergebnisse für die entsprechenden Aufgabengebiete verwendet werden und welche Wertigkeit und welchen Gewinn ihre Arbeit für Kund\*innen, die Gesellschaft, das eigene Team und ggf. für andere Abteilungen haben (Sass, 2019, S. 58). Damit sich die Auszubildenden als vollwertiges Teammitglied fühlen, ist es sinnvoll, sie aktiv in Teambesprechungen einzubeziehen (Wolf, 2020, S.137). Daneben kann es ratsam sein, Teamarbeitsplätze für die Auszubildenden zu schaffen und Einzelaufgaben mit Teamarbeitsaufgaben zu kombinieren (Sass, 2019, S. 96). Weitere Möglichkeiten, um ein gutes Verhältnis zu Kolleg\*innen und Vorgesetzten zu schaffen, könnten Team-Events oder die Beteiligung der Auszubildenden bei Entscheidungsprozessen sein (Wolf, 2020, S. 137). Um dem Bedürfnis nach Anerkennung und Wertschätzung gerecht zu werden, bietet es sich an, regelmäßig konstruktive Feedback-Gespräche zu führen (Wolf, 2020, S. 138). Da die Angehörigen der Generation Z selbst Expert\*innen für ihre Bedürfnisse sind, sollten Betriebe darauf achten, die Auszubildenden miteinzubeziehen (Maas, 2019, S. 89). Daneben besteht auch die Möglichkeit, die Auszubildenden in Form von Workshops oder ähnlichen Lernformate selbst reflektieren zu lassen, welche Beiträge sie leisten. Schließlich sollten auch Möglichkeiten von Phasen der Remote-Arbeit bereits in der Ausbildung geprüft werden.

In Anlehnung an den komplexe Generationenbegriff nach Mannheim möchten wir jedoch betonen, dass die Generation Z nicht als verallgemeinerbare Gruppe mit völlig einheitlichen Einstellungen zu betrachten ist. Wichtig ist es, den Blick für die je spezifischen Generationseinheiten in den Betrieben zu schärfen, um die Bandbreite der Einstellungen, die innerhalb der verschiedenen Generationseinheiten zu finden sind, wahrzunehmen und berücksichtigen zu können. Hierzu bedarf es einer Sensibilität der Betriebe für die spezifischen Bedürfnisse der Auszubildenden im Sinne einer wertschätzenden Ausbildungskultur.

## 5 Länderübergreifende Qualitative Expert\*innenbefragung

### 5.1 Untersuchungsdesign

Neben dem narrativen Literaturreview, in dem insbesondere Studien aufgenommen worden sind, die die Perspektive der Generation Z erhoben haben (Kap. 4.3), wurde in einem zweiten Schritt eine qualitative Expert\*innenbefragung (Meuser & Nagel, 2005) durchgeführt, die stärker die betriebliche Perspektive berücksichtigen sollte. Die untersuchungsleitenden Fragestellungen dieser Interviewstudie lauten:

- Mit welchen spezifischen Anforderungen sehen sich Betriebe bezüglich der aktuellen Generation ihrer Auszubildenen konfrontiert?
- Welche Strategien nutzen sie, um diesen Anforderungen zu begegnen?
- Wie kann die Entwicklung einer wertschätzenden betrieblichen Ausbildungskultur für die Generation Z weiter gefördert werden?

Das Sample der qualitativen Interviewstudie setzte sich aus neun Expert\*innen aus Deutschland und sieben Expert\*innen aus Österreich zusammen. Bei den Interviewpartner\*innen des Samples handelt es sich insofern um Expert\*innen, als dass sie sowohl über spezifisches Kontextwissen des Forschungsfeldes als auch über organisationsinternes Betriebswissen zur aktuellen Situation in Ausbildungsbetrieben verfügen. So wurden z. B. Betriebsberater\*innen, Ausbildungsleitende, Qualifizierungsberater\*innen, Mitarbeitende des Arbeitgeberservices oder Berufsbildungsbeauftragte von Unternehmerverbänden sowie Mitarbeitende von Jugend- und Lehrlingsprojekten etc. befragt.

Der erzählgenerierende Leitfaden wurde spezifisch an die Expertise der jeweiligen Interviewpartner\*innen angepasst und fokussierte insgesamt auf folgende Themenbereiche:

- wahrgenommene Veränderungen in Bezug auf die Arbeitshaltung der Generation
- Herausforderungen der Unternehmen mit der aktuellen Generation der Auszubildenen umzugehen
- betriebliche Strategien, diesen Herausforderungen zu begegnen
- betriebliche Best-Practice-Beispiele
- besondere Potenziale der aktuellen Auszubildenen-Generation
- Fragen nach kulturellen-/migrationsbedingten Aspekten sowie
- vorhandenen Unterstützungsangeboten sowie auf Anregungen bezüglich der im Projektkontext zu entwickelnden Materialien.

Die Interviews wurden zwischen Mai 2024 und Juli 2024 telefonisch oder mittels Videokonferenztools geführt und mit Zustimmung der Befragten digital aufgezeichnet. Nach der vollständigen, anonymisierten Transkription sind die Interviews mithilfe einer strukturierenden Inhaltsanalyse ausgewertet worden. Dazu wurden auf der Grundlage des Leitfadens sowohl deduktiv als auch induktiv durch offene Codierprozesse Kategorien gebildet, um eine kategorisierende Auswertung vorzunehmen (Kuckartz, 2016, S. 100).

## 5.2 Zentrale Ergebnisse

Auch wenn von allen Interviewpartner\*innen Aussagen über die Generation Z gemacht wurden bzw. sie Erfahrungen teilen konnten, die ihnen von Betrieben berichtet wurden, wird von einigen auch erwähnt, dass es schon immer eine defizitäre Sichtweise auf die nachfolgenden Generationen gegeben habe („*Und man muss auch in Betracht ziehen, dass immer die nächste Generation die nächst schlechtere war*“ (DEI6)) oder dass es sich um gesamtgesellschaftliche Entwicklungen handle („*Ich tue mich da schwer, dass an der Generation festzumachen. Ich glaube, das ist eher so ein gesellschaftliches Problem*“ (DEI9)). Darüber hinaus wurde betont, dass dementsprechend differenzierte Perspektiven auf die Entstehung und Veränderung von Arbeitswerten im Generationenverlauf notwendig seien. Dabei wird nahegelegt, dass sich grundlegende Werte und Einstellungen zur Arbeit nicht zwangsläufig mit jeder neuen Generation radikal ändern. Stattdessen wirken äußere Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Entwicklungen als entscheidende Faktoren, die bestimmte Generationen befähigen, sich unterschiedlich in der Arbeitswelt zu positionieren und individuelle Wünsche klarer zu artikulieren. Am Beispiel der Babyboomer wird z. B. aufgezeigt, wie das hohe Angebot an qualifizierten Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt den individuellen Gestaltungsspielraum dieser Generation begrenze. Diese Generation verfüge daher über weniger Möglichkeiten, spezifische Arbeitsansprüche zu formulieren oder durchzusetzen. Im Gegensatz dazu treffe die Generation Z auf eine Arbeitswelt mit veränderten Rahmenbedingungen, in der der Fachkräftemangel und andere arbeitsmarktrelevante Entwicklungen ihr mehr Einfluss und damit auch die Möglichkeit gewähre, eigene Erwartungen an die Arbeitswelt zu äußern (AT17).

Im Folgenden werden zusammenfassend weitere zentrale Ergebnisse der Expert\*innenbefragung dargestellt. Zunächst werden die genannten Herausforderungen im Umgang mit der aktuellen Generation an Auszubildenden aufgezeigt (5.2.1), um daraufhin die Perspektive zu wechseln und auch ihre Potenziale für Betriebe darzulegen (Kap. 5.2.2). Abgeschlossen wird das Kapitel mit der Darstellung von ausgewählten Lösungsansätzen und Best-Practice Beispielen, die von den Expert\*innen genannt worden sind (Kap. 5.2.3).

### 5.2.1 Betriebliche Herausforderungen und die Generation Z

Gefragt danach, welche Herausforderungen die Expert\*innen im Umgang mit der aktuellen Generation der Auszubildenden bei den Betrieben wahrnehmen, werden unterschiedliche Problemlagen angesprochen. Diese lassen sich danach unterscheiden, ob sie

- a) die Gewinnung der Auszubildenden als Herausforderung oder
- b) den Umgang mit (Arbeits-)Einstellungen, fehlenden Voraussetzungen der Generation Z als betriebliche Herausforderung beschreiben oder ob
- c) betriebliche Unzulänglichkeiten im Umgang mit der Generation Z adressiert werden.

#### a) Gewinnung von Auszubildenden als Herausforderung

Zunächst habe sowohl die **duale Berufsausbildung im Allgemeinen** als auch einzelne **Berufsfelder im Besonderen Attraktivitätsprobleme**: So fördere das schulische Bildungssystem verstärkt den Weg ins Studium – gerade für die Gruppe der Gymnasiast\*innen. Dies führe zu einer Vernachlässigung der Berufsorientierung hinsichtlich nicht-akademischer Berufe: „*Und auch die Schulen bringen einen ja erst mal auf den Weg. Abitur dient dazu, ein Studium aufzunehmen*“ (DEI3). Es mangle insgesamt an politischer und gesellschaftlicher Unterstützung der dualen Berufsausbildung und nicht-akademischen Karrierepfaden. Insbesondere Betriebe in ländlichen Gebieten oder in als weniger attraktiv wahrgenommenen Branchen hätten besonders große Schwierigkeiten, geeignete Bewerber\*innen zu gewinnen. **Geographische Einschränkungen und mangelnde Mobilität** hindere Jugendliche aus bestimmten Regionen daran, sich auf weiter entfernte Ausbildungsplätze zu

bewerben. Dazu zähle auch, dass man häufig nicht dazu bereit wäre, für eine Ausbildung umzuziehen oder lange Pendelwege in Kauf zu nehmen: „Und da hören wir immer wieder, dass die jungen Leute teilweise auch wirklich nicht einmal aus dem eigenen Bezirk herauskommen, ja, geschweige denn aus dem Bundesland, ja?“ (DEI11). Insbesondere Jugendliche, die von sozialer Ungleichheit betroffen sind, seien besonders selten mobil, was ihre Chancen auf Zugang zu dualen Ausbildungsplätzen weiter einschränke. Diese Mobilitätseinschränkungen seien auf Faktoren wie finanzielle Ressourcen, familiäre Verpflichtungen oder das Fehlen geeigneter Transportmöglichkeiten zurückzuführen (ATI1, ATI2, AT3, ATI4).

Jugendliche und häufig auch deren Familien sehen beispielsweise das Handwerk als eine nicht erstrebenswerte Karriereoption an, oft wegen der körperlichen Belastung oder des geringeren Prestiges im Vergleich zu akademischen Berufen. Betriebe aus vermeintlich unattraktiven Berufsfeldern sollten daher ein intensives Marketing betreiben, um die Attraktivität ihrer Ausbildungsangebote nicht nur bei potenziellen Auszubildenden, sondern auch bei deren Eltern zu erhöhen: „Wenn ich Betrieb wäre, würde ich niemals ohne die Eltern einstellen oder die Entscheidung treffen“ (DEI2).

Darüber hinaus wird eine veränderte Einstellung der Jugendlichen zu ihrer Berufswahl beobachtet. Während frühere Generationen oft offener und flexibler gegenüber verwandten Berufen gewesen seien, zeigten die heutigen Auszubildenden häufig eine **festgefahrene Haltung**. Sie neigten dazu, sich auf einen bestimmten Beruf zu fixieren und seien weniger bereit, alternative Karrierewege in Betracht zu ziehen (ATI3).

**Differenzen in der Arbeitsmentalität** zwischen den Generationen können ebenfalls zu Schwierigkeiten bei der Rekrutierung führen. Betriebe, die nicht bereit wären, auf die Bedürfnisse und Erwartungen der jüngeren Generation einzugehen, fänden schwerer passende Auszubildende. Viele Betriebe setzten zudem auf **überholte Methoden bei der Anwerbung und Darstellung ihrer Ausbildungsangebote**. Rekrutierungsstrategien, die nicht auf Interessen und Medien der Generation Z ausgerichtet seien, könnten dazu führen, dass junge Menschen sich nicht hinreichend angesprochen fühlten. Jugendliche fühlten sich zudem häufig überfordert von der Vielzahl an beruflichen Möglichkeiten und dem Druck, frühzeitig berufliche Entscheidungen treffen zu müssen. Auf der einen Seite neigten sie dazu, ihre eigenen Fähigkeiten bzw. die Anforderungen bestimmter Berufe falsch einzuschätzen. Beispielsweise wählten einige Jugendliche technische Berufe, obwohl ihre Leistungen in dafür relevanten Fächern wie Mathematik unzureichend seien. Auf der anderen Seite haben die Betriebe zum Teil sehr hohe Anforderungen und komplexe Bewerbungsverfahren, die auf Jugendliche abschreckend wirken können und potenzielle Bewerber\*innen entmutigen, sich überhaupt zu bewerben. Dies sei insbesondere dann problematisch, wenn die kommunizierten Anforderungen nicht mit den tatsächlichen Anforderungen der Ausbildung übereinstimmen. In einem Gespräch mit einer Expertin aus Österreich wird auch betont, dass sich die Erwartungen der Generation Z gegenüber der Arbeitswelt im Unterschied zu früheren Generationen verändert haben. Damit gehe eine **Veränderung in den Ansprüchen an die Unternehmenskultur** und dem Arbeitsklima einher. Die Generation Z wird jedoch nicht als grundsätzlich leistungsunwillig beschrieben. Vielmehr gehe es darum, dass junge Arbeitnehmer\*innen zunehmend eine wertschätzende und gut strukturierte Einarbeitung sowie ein positives Arbeitsklima fordern, in dem sie sich entfalten können und in dem ihre Beiträge anerkannt werden. Ein wachsender Anteil der Generation Z erwarte, dass Unternehmen aktiv um ihre Mitarbeit bemüht sind. Dies schließt eine sorgfältige Gestaltung von Onboarding-Prozessen und eine wertschätzende Arbeitskultur ein, die Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung und Anerkennung schaffe (ATI7). Ein weiterer Experte des Samples aus Österreich (ATI1) berichtet, dass viele Jugendliche aus sozioökonomisch benachteiligten Hintergründen oft über weniger Ressourcen und Vorerfahrungen verfügten, die für technische Berufe von Vorteil seien. Während **Hobbys und Freizeitaktivitäten** eine wichtige Rolle für das Sammeln praktischer



Fähigkeiten spielen können, sei bei diesen Jugendlichen häufig zu beobachten, dass sie nur begrenzte Möglichkeiten haben, sich außerhalb des schulischen Rahmens zu entfalten. Beschrieben wird, dass typische Freizeitaktivitäten häufig auf Freizeitgestaltung im urbanen Raum oder auf einfache sportliche Betätigungen, wie Spaziergänge im Park, Fußball oder den Besuch im Fitnessstudio, beschränkt wären. Komplexere, technikorientierte Hobbys – wie etwa Modellbau, das Schrauben an Fahrzeugen oder andere praktische Tätigkeiten – seien unter diesen Jugendlichen seltener verbreitet. Dieses Fehlen von praktischen Vorerfahrungen wirke sich in der Folge auch auf die Vorbereitung für technische Ausbildungen aus. Jugendlichen, die bereits Kenntnisse im Umgang mit technischen Geräten oder mechanischen Prozessen mitbringen, fiel es häufig leichter, sich in technischen Berufsfeldern einzufinden und weiterzuentwickeln. Zudem wird darauf hingewiesen, dass viele Jugendliche lediglich über eine Nutzerperspektive im Umgang mit Technologie verfügen. Während es zwar Interesse an der Computerarbeit gebe, fehle es an tiefergehendem Wissen, etwa an grundlegenden Programmierkenntnissen, die in den Schulen bisher kaum gefördert werden. Besonders in Pflichtschulen oder Neuen Mittelschulen (NMS) wird kritisiert, dass basale technische oder programmier-technische Inhalte kaum vermittelt werden, wodurch diese Jugendlichen in ihrer technischen Kompetenz im Vergleich zu besser vorbereiteten Gleichaltrigen benachteiligt seien.

Schließlich wird der teilweise lange Zeitraum zwischen der Unterzeichnung eines Ausbildungsvertrags und dem tatsächlichen Beginn der Ausbildung problematisiert, da dies zu Abbrüchen führen könne, bevor eine Ausbildung überhaupt begonnen werde: *„dass zwischen Einstellung, also Ausbildungsvertrag und erstem Arbeitstag, eine Riesenlücke ist. Das ist für mich ein Kardinalfehler, das darf nicht sein“* (DEI2).

### **b) Umgang mit (Arbeits-)Einstellungen, fehlenden Voraussetzungen als Herausforderung**

Die Auszubildende hätten oft **nicht das notwendige Interesse und die benötigte Motivation** für ihre Ausbildungen. Sie beschäftigten sich lieber mit ihren Freizeitaktivitäten und seien weniger bereit, zusätzliche Anstrengungen zu unternehmen, wie z. B. Überstunden zu leisten. So lege diese Generation großen Wert auf eine **gute Work-Life-Balance** und habe oft sehr hohe Erwartungen an die Arbeitsbedingungen. Veranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit würden daher auch eher gemieden. Es bestehe eine große Angst, dass die Arbeit das Privatleben zu sehr einschränken könnte: *„Ich arbeite, um zu leben und ich lebe nicht, um zu arbeiten. Das ist, glaube ich, der größte Drehpunkt“* (DEI9). Gleichzeitig weist eine Expertin darauf hin, dass die Generation Z eine klare Trennung zwischen Beruf und Privatleben bevorzuge und das traditionelle Konzept der „Arbeitsfamilie“ zunehmend abgelehnt werde. Der Rückzug von der Vorstellung, dass der Arbeitsplatz auch eine Art familiäre Gemeinschaft darstellen soll, signalisiere ein gestiegenes Bedürfnis nach Autonomie und Abgrenzung. Die enge Verflechtung von Arbeits- und Privatleben werde von dieser Generation oft kritisch betrachtet, da sie ihr Privatleben zunehmend als eigenen Bereich verteidige und sich nicht ausschließlich über die Erwerbsarbeit identifizieren wolle. Die Differenzierung zwischen einer professionellen, wertschätzenden Arbeitsumgebung und der Distanz zu einer familiären Arbeitsplatzkultur stelle Unternehmen jedoch vor eine Herausforderung: Sie müssen Strukturen schaffen, die einerseits ein positives und einbindendes Arbeitsklima fördern, ohne andererseits eine übermäßige Nähe herzustellen, die von der Generation Z als unangebracht empfunden werde. Diese Haltung lege es nahe, dass eine starke Trennung von Arbeits- und Privatleben in der Generation Z mit einer Forderung nach klaren Grenzen und Rollen in der Arbeitswelt einhergehe. Entsprechend seien Anpassungen in der Unternehmenskultur notwendig, um sowohl das Bedürfnis nach Struktur und Einbindung als auch das Bedürfnis nach Abgrenzung und Eigenständigkeit zu berücksichtigen (ATI7).

Auch wird von dem Problem berichtet, dass die Generation kaum noch in der Lage sei, **selbstständig Entscheidungen** zu treffen, **Eigeninitiative** zu ergreifen oder die **Verantwortung für ihr**



**Handeln** zu übernehmen. Dies wird u. a. darauf zurückgeführt, dass es Schwierigkeiten bereite, sich von der Schule zu lösen und sich den neuen Anforderungen des Berufslebens anzupassen. Es zeigten sich Unsicherheiten im Umgang mit alltäglichen Aufgaben und Entscheidungen, die im beruflichen Kontext wichtig seien. Es mangle zudem an grundlegendem **Wissen über Arbeitsprozesse**: *„Da fehlt ihnen einfach das Wissen, was dahintersteckt. So betriebliche Abläufe kennen die einfach nicht. Und durch die fehlenden Praktika in der letzten Zeit ist das natürlich auch hintenübergefallen“* (DEI8).

Das **Bildungsniveau** der Auszubildenden im Allgemeinen und die Fähigkeiten in Deutsch, Mathematik und Technik im Besonderen habe abgenommen. Betriebe bilden daher zunehmend auch Bewerber\*innen mit schwächeren Schulabschlüssen aus, um überhaupt noch Auszubildende gewinnen zu können: *„bevor wir gar keinen haben, versuchen wir es einfach mal. Obwohl schon im Vorfeld klar ist, dass es nicht unbedingt einfach wird“* (DEI3). Besonders in Berufen mit höheren Anforderungen, wie das der Elektrotechnik, fehle es oft an den notwendigen schulischen Grundlagen: *„Die können oftmals gar kein Lineal mehr anlegen, ja?“* (DEI5). Der Einfluss der Erziehung und das weniger praxisorientierte Bildungssystem führe insgesamt dazu, dass viele Jugendliche schlecht auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorbereitet seien. Auch habe eine zunehmende Zahl von Jugendlichen mit psychischen Problemen zu kämpfen, darunter Angststörungen und Depressionen, was die Leistungsfähigkeit weiter beeinträchtige. Auch in einem weiteren Expert\*innengespräch wird eine besorgniserregende Tendenz hinsichtlich des Basiswissens der Jugendlichen prognostiziert. Die Expertin habe in ihrer eigenen Tätigkeit festgestellt, dass das schulische Wissen kontinuierlich abnehme, was sich in der mangelnden Beherrschung grundlegender Rechenarten äußere. Diese Entwicklung führe dazu, dass Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten haben, geeignete Auszubildende zu finden, die über die notwendigen Grundkenntnisse verfügen (AT13). Solche Überforderungen äußerten sich in der **Zunahme krankheitsbedingter Fehltage** und auch darin, schneller bereit zu sein, den **Betrieb zu wechseln**. So sei weniger Bereitschaft vorhanden, sich den betrieblichen Anforderungen anzupassen: *„Wenn es so nicht läuft, wie die es sich vorstellen, dann sind die auch bereit, eher zu wechseln“* (DEI3). In den letzten Jahren hätten zudem vor allem psychische Belastungen und private Herausforderungen bei Auszubildenden deutlich zugenommen, was sich auf ihre Leistungsfähigkeit und Arbeitsanwesenheit auswirke. Eine Expertin des Samples aus Österreich (AT12) berichtet von häufigen Krankheitsausfällen und einer wachsenden Zahl an Jugendlichen, die sich in Berufen befinden, die für sie nicht passend erscheinen.

Hohe Fehlzeiten stellten insbesondere für jene Betriebe eine Herausforderung dar, die auf motivierte und lernbereite Auszubildende angewiesen seien. Ein Problem sei es auch, wenn **Erwartungen der Auszubildenden nicht erfüllt** werden. So kämen einige mit der Erwartungshaltung, dass sie bereits zu Beginn der Ausbildung anspruchsvolle Aufgaben übernehmen könnten. Diese seien dann enttäuscht, wenn sie zunächst einfache oder routinemäßige Aufgaben zu erledigen haben. Der vermeintliche Konsens, dass Lehrjahre keine Herrenjahre sind, werde nicht mehr geteilt. Aufgrund fehlender Praktika und mangelnder Berufsorientierung in der Schule während der COVID-19-Pandemie hätten viele Jugendliche nur wenig Einblick in verschiedene Berufe erhalten. Viele Auszubildende hätten zudem Schwierigkeiten, sich an die **körperlichen Anforderungen und das Arbeitstempo** in Branchen wie der Gastronomie oder Hotellerie anzupassen. Ebenso seien viele nicht an den rauen Umgangston in manchen Berufen gewöhnt. Eine weitere Herausforderung seien auch **fehlende Sozialkompetenzen**: Durch die COVID-19-Pandemie hätten viele Jugendliche Schwierigkeiten, auf Menschen zuzugehen und in sozialen Situationen zu agieren. Ihre Kommunikation und Interaktion seien oft durch die Anonymität der sozialen Medien geprägt. Ein weiteres zentrales Merkmal der Generation Z sei dabei ihre Kompetenz im Umgang mit **digitalen Technologien**. Die Expertin AT17 erläutert, dass diese Generation als sogenannte „Digital Natives“ mit digitalen Tools aufgewachsen sei

und ein hohes Maß an digitaler Selbstverständlichkeit mitbringe. Dennoch bestehe keine einheitlich positive Einstellung zu technologischen Entwicklungen, insbesondere in Bezug auf Künstliche Intelligenz (KI). So zeigen Studien, dass sich die Generation Z gegenüber KI gespalten ist: Während eine Gruppe deren Potenzial befürwortet und alle verfügbaren Möglichkeiten nutzen würde, hegt eine andere Gruppe Ängste vor den Auswirkungen von KI und befürchtet, dass diese menschliche Arbeitskraft ersetzen könne. Zahlreiche Auszubildende seien stark von **digitalen Medien abhängig** und zeigten daher auch Defizite in der Aufmerksamkeitsspanne: *„Wir haben wahnsinnig viele Auszubildende, die entweder sehr früh in der Ausbildung rückmelden, dass sie sich langweilen. Aber nicht, weil wirklich faktisch in der Ausbildung etwas langweilig ist, sondern weil sie eben nicht News, Nachrichten, Aufmerksamkeit im Sekundentakt bekommen. Sprich, Social Media und so weiter und so fort.“* (DEI6). Dies beeinträchtigt nicht nur die Produktivität, sondern auch die zwischenmenschliche Kommunikation. Durch die Präferenz digitaler Kommunikationswege wie z. B. mit WhatsApp ergeben sich häufig Missverständnisse und organisatorische Probleme, da die formgerechte und direkte Kommunikation mit Vorgesetzten vernachlässigt werde: *„Dann wird sich nicht ordnungsgemäß abgemeldet, sondern die sind dann alle digital unterwegs, schicken irgendeinem Gesellen eine WhatsApp, der aber eigentlich mit der ganzen Geschichte nichts zu tun hat, kommt dann bei dem Chef sozusagen gar nicht an. Der ist aber der Meinung, ich habe doch dem Klaus Peter eine WhatsApp geschickt. Damit hat es sich ja eigentlich. Ich bin krank. Und ja, diese Art der Kommunikation hat sich da auch verändert“* (DEI3).

Neben diesen allgemeinen betrieblichen Herausforderungen im Umgang mit der Generation Z wurden die Expert\*innen danach gefragt, inwiefern sich weitere migrations- und milieubedingte Herausforderungen differenzieren lassen: **Migrationsbedingte Herausforderungen** äußern sich nach Ansicht der Expert\*innen bei Personen mit fluchtbedingtem Hintergrund insbesondere in mangelnden Sprachkenntnissen (*„Dass sie sich stärker einbringen müssen, speziell beim Thema Sprache unterstützen, langsamer reden“* (DEI2); *„Sprachliche Hemmnisse sind wirklich gravierend wichtig, die auszuschließen“* (DEI6)) oder in physischen Belastungen aufgrund der Fluchterfahrungen (*„Und die sich vielleicht dann auch nicht so 100-prozentig auf die eigentliche Arbeit konzentrieren können. Ist dann auch irgendwie klar, ne?“* (DEI3)). Neben einem Verständnis dafür bräuchte es auch *„interkulturelle Kompetenzen“* (DEI7) der Ausbilder\*innen. Weiterhin gebe es beispielweise in der Altenhilfe auch kulturelle Herausforderungen, wenn Patient\*innen Auszubildende mit Kopftuch ablehnen: *„Nee, mit dem Kopftuch, die muss mal gar nicht kommen. Und das ist natürlich für die jungen Menschen fatal, wenn sie das. Und das kriegen sie mit, so. Und sich da so stabil zu halten, oder auch für den Betrieb, die dann so ja einfach zu stützen“* (DEI8). Insgesamt könne sich der Ausbildungsmarkt aber eine Diskriminierung von Personen mit Migrationserfahrung nicht leisten. Im beruflichen Ausbildungssystem in Österreich zeige sich, dass strukturelle Hürden oft die Integration und berufliche Orientierung von Jugendlichen mit Migrationserfahrungen erschweren. Der Experte AT15 hebt hervor, dass in vielen Herkunftsländern der Jugendlichen ein stark leistungsorientiertes Schulsystem vorherrsche, in dem der Zugang zu Bildungswegen strikt an Prüfungsergebnissen gekoppelt sei. Dies führe dazu, dass Berufsschulen oder berufsbildende Schulen in diesen Ländern als weniger prestigeträchtig angesehen werden und den niedrigsten Bildungsstatus haben. In Österreich seien jedoch berufliche Ausbildung und die betriebliche Lehre etablierte Wege, die soziale Mobilität und beruflichen Aufstieg ermöglichen können. Aufgrund mangelnder Kenntnisse des österreichischen Systems und fehlender vergleichbarer Optionen in den Herkunftsländern begegneten viele Eltern der dualen Ausbildung dennoch skeptisch und neigten dazu, ihre Kinder nicht in eine Lehre zu schicken. Daraus ergebe sich ein Bedarf an spezifischen Maßnahmen in der Berufsorientierung für Jugendliche mit Migrationserfahrung, insbesondere durch Einbindung der Eltern. Eine zielgerichtete Elternbildung könne dabei helfen, den Wert der dualen Ausbildung sichtbar zu machen und Stereotypen über vermeintlich limitierte Karrieremöglichkeiten zu entkräften. Zudem betont der Experte AT15 die

Notwendigkeit einer verbesserten Aus- und Weiterbildung von Ausbilder\*innen. Hierbei sollten sowohl fachliche als auch didaktische Kompetenzen vertieft werden, um den Anforderungen als Lehrpersonen gerecht zu werden. Eine vielfältige Belegschaft, die unterschiedliche kulturelle und religiöse Perspektiven mit einbringt, könne Betriebe bereichern und zu einer inklusiveren Arbeitskultur beitragen. Um Vorurteilen entgegenzuwirken, seien gezielte Maßnahmen zur Sensibilisierung der Belegschaft wichtig. Schulungen zu interkultureller Kompetenz, das Schaffen von Räumen für offene Gespräche und die Möglichkeit, individuelle Bedürfnisse offen zu kommunizieren, könnten dazu beitragen, Missverständnisse abzubauen. Ein wertschätzender Umgang mit verschiedenen kulturellen Hintergründen stärke nicht nur die sozialen Beziehungen im Betrieb, sondern fördere auch ein Gefühl der Zugehörigkeit und des Respekts, das gerade für junge Menschen von großer Bedeutung sei. **Milieubedingte Unterschiede** zeigten sich bei der bereits angesprochenen Berufswahl insofern, als dass einerseits für Personen aus dem akademischen Milieu eine (handwerkliche) Ausbildung oftmals nicht in Frage käme. Andererseits werde das Interesse z. B. am Handwerk dadurch geweckt, *„weil Eltern oder Verwandtschaft oder irgendwer mit Handwerk was zu tun hat“* (DEI3).

### c) Betriebliche Unzulänglichkeiten im Umgang mit den Auszubildenden der Generation Z

In den Interviews stellen die befragten Expert\*innen jedoch auch heraus, dass es die Ausbildungsbetriebe teilweise vernachlässigen, auf diese vermeintlich neuen Anforderungen der neuen Generation der Auszubildenden zu reagieren. So hätten ältere Mitarbeitende und Ausbilder\*innen oft Schwierigkeiten, die Arbeitsmentalität und die Wertvorstellungen der jüngeren Generation zu verstehen und zu akzeptieren. Traditionelle Vorstellungen, strenge hierarchische Orientierungen stießen auf Widerstände bei den jüngeren Auszubildenden, die eine respektvollere Behandlung erwarten: *„Also ich finde schon, dass es doch ein Generationsproblem ist, also, wenn ich sehe und höre, wie ältere Menschen, also ältere Gesellen oder Meister argumentieren: 'Ja, wieso? Das war doch früher so.' Ja?“* (DEI1).

Jugendliche wünschten sich häufig eine bessere Abstimmung ihrer Ausbildung mit ihren persönlichen und beruflichen Entwicklungszielen. Die Expert\*innen betonen auch die Notwendigkeit einer **wertschätzenden Kommunikation**, da Auszubildende anerkannt und respektiert werden möchten und eine herablassende Sprache häufig als demotivierend empfunden werde: *„Du bist ja hier der Auszubildende, du musst das hier alles schaffen, ja? Du machst das ja für dich und so weiter. Da kommt zu wenig Wertschätzung rüber, ja, und da müssen Betriebe noch die richtige Wertschätzung, ne“* (DEI4). Betriebe vernachlässigen oft die Bedeutung offener Kommunikation, was zu einem Gefühl der Vernachlässigung bei den Auszubildenden führen könne:

- *„Ich muss auf Augenhöhe mit diesen jungen Menschen sprechen können. Und wenn ich das nicht kann und ich habe eine hohe Erwartungshaltung, dann komme ich nicht zusammen, ja? Dann werden wir nie gemeinsam einen Weg gehen können“* (DEI1).
- *„Sondern teilweise denken die noch, das läuft noch so wie vor 10, 15 Jahren. Du bist jetzt Azubi und was ich hier dir sage, das wird so gemacht. Also, da können sie sich oder können sich viele Betriebe auch verbessern.“* (DEI3).

In vielen Fällen mangelte es in der beruflichen Ausbildung an **regelmäßiger und konstruktiver Feedbackkultur**, sodass Probleme oft erst dann erkannt und angesprochen werden, wenn es bereits zu Missverständnissen und Konflikten gekommen sei. Ein Beispiel, das die Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung von Leistung und Engagement veranschaulicht, wird von einem Experten anhand eines Praktikanten geschildert: Der Jugendliche habe sein Praktikum im Einzelhandel mit hoher Motivation begonnen und berichtete regelmäßig, dass er trotz der körperlichen Anstrengung sein Bestes gebe und abends erschöpft, aber zufrieden sei. Diese Rückmeldungen wirkten authentisch, und es entstand der Eindruck, dass der Jugendliche nach seinen eigenen

Möglichkeiten engagiert und bemüht war. Jedoch fiel das Feedback des Unternehmens am Ende des Praktikums unerwartet negativ aus: Dem Jugendlichen wurde mangelndes Interesse und fehlende Anstrengung attestiert. Dies ließe sich auf eine starke Diskrepanz zwischen der Selbsteinschätzung des Jugendlichen und der Wahrnehmung des Unternehmens schließen. Für den Jugendlichen war das Praktikum eine Herausforderung, bei der er subjektiv das Gefühl hatte, sein Bestes zu geben, während die Außenperspektive des Unternehmens auf mangelnde Bemühungen hinwies. Diese unterschiedlichen Bewertungen seien auf verschiedene Faktoren zurückzuführen: Festzustellen dabei sei jedoch, dass der Jugendliche während des Praktikums wenig Rückmeldung seitens des Unternehmens erhalten habe und nur „da“ war (AT11).

Eine Expertin für berufliche Bildung in Österreich (AT17) erläutert, dass die junge Generation heute weniger auf traditionelle betriebliche Hierarchien fokussiert sei. Stattdessen schätzen sie Anerkennung für ihre konkreten Leistungen, ihre eigenständigen Ideen und für ihre Innovationsfreude. Diese Altersgruppe lege besonderen Wert darauf, dass ihre Beiträge sichtbar und wertgeschätzt werden. Sie bevorzugen es, aktiv mitzuwirken, Verantwortung zu übernehmen und Anerkennung für kreative Lösungen zu erhalten. Dabei seien schnelle und klare Rückmeldungen von großer Bedeutung. Diese Generation erwarte, regelmäßig und zeitnah **Feedback** zu bekommen und Belohnungen zu erhalten, die sich an kurzfristigen Erfolgen orientieren. Der Wunsch nach unmittelbarer Anerkennung und konkreten Anreizen zeige, dass kontinuierliche Motivation und Bestätigung im Arbeitsalltag für diese Gruppe entscheidend seien.

In weiteren Expert\*innengesprächen wird deutlich, dass die Generation Z ein neues Verständnis von Anerkennung in der Arbeitswelt fordert. Statt sich an traditionellen Kriterien wie Alter oder Betriebszugehörigkeit zu orientieren, möchte diese Altersgruppe, dass Anerkennung auf Basis von Fähigkeiten, konkreten Leistungen und individuellen Beiträgen erfolgt. Dieser Ansatz hinterfragte die gängige Vorstellung, dass Autorität und Fachwissen nur durch jahrelange Erfahrung erworben werden könnten. Stattdessen setze die Generation Z auf eine Kultur der Anerkennung, die sich auf **individuelle Stärken und innovative Ideen** fokussiere. Diese Generation strebe nach einer Arbeitsatmosphäre, in der kreative Lösungsansätze genauso gewürdigt würden wie traditionelle Erfahrungswerte. In der Diskussion hoben die Expert\*innen hervor, dass diese Haltung in vielen Unternehmen ein Umdenken erfordere, da es nicht mehr nur darum gehe, Routinen zu folgen, sondern auch darum, frischen Ideen Raum zu geben und sie gezielt zu fördern. Diese neue Anerkennungskultur solle sicherstellen, dass junge Talente ihre Fähigkeiten optimal entfalten können, unabhängig von klassischen Hierarchien (AT11, AT14, AT15, AT17).

In der Ausbildungsrealität zeigen sich zudem oftmals strukturelle Missstände, die die **Integration und Betreuung von Lehrlingen** erheblich erschweren. Eine Expertin weist darauf hin, dass eine proaktive Herangehensweise von Anfang an entscheidend wäre, um sicherzustellen, dass Auszubildende die nötige Unterstützung erhalten. Häufig würden Lehrlinge Mitarbeiter\*innen zugeordnet, die nicht über die notwendigen Fähigkeiten oder die Bereitschaft verfügen, mit Jugendlichen zu arbeiten (AT12).

Ausbildungsbetriebe hätten zudem **Anpassungsprobleme an neue Arbeitsweisen**. Viele Firmen seien noch in traditionellen Arbeitsmethoden und -strukturen gefangen und täten sich schwer damit, flexiblere und modernere Arbeitsmodelle zu adaptieren, die von der jüngeren Generation bevorzugt werden. Dies schließe die Bereitschaft ein, Arbeitszeitmodelle anzupassen, die Work-Life-Balance zu beachten und den Auszubildenden mehr Eigenverantwortung und Gestaltungsspielraum zu überlassen: „*Betrieben fehlen so ein bisschen die Bordmittel, sich dieser Situation zu stellen, weil die bisherigen Mechanismen, Handlungsweisen ja nicht mehr greifen*“ (DE12).

Die Betriebe nähmen zudem nicht immer hinreichend **Rücksicht auf die persönlichen Lebensumstände** ihrer Auszubildenden. Es fehle an Flexibilität und Verständnis für Situationen, die außerhalb der Kontrolle der Auszubildenden läge (z. B. familiäre Pflichten). In manchen Fällen sei eine solch intensive Betreuung mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht möglich: *„Also, wir haben weniger Lehrverträge, aber, ja, eigentlich mehr Arbeit, weil die Betreuung ist viel intensiver, die da notwendig ist“* (DEI3).

Viele Betriebe übertragen den Auszubildenden unangemessen niedrige Hilfstätigkeiten und investieren nicht genug in deren fachliche und persönliche Entwicklung. Teilweise fehle es an der Förderung der Auszubildenden, sowohl bei der Vermittlung von Fachwissen als auch bei der Entwicklung von Soft Skills, um die wahrgenommenen Defizite auszugleichen: *„Also, wir sagen, wir haben im Gegensatz zu vor zehn Jahren deutlich mehr Erziehungsarbeit, aber die müssen wir erst mal wahrnehmen und annehmen, ne, so. Das heißt ja nicht, dass wir die nicht, dass wir die Schülerinnen und Schüler nicht arbeitsfähig bekommen im Sinne dessen, was ich gesagt habe. Aber wir müssen dafür mehr Schleifen drehen, wir müssen mehr investieren, ne?“* (DEI6).

Diese Herausforderungen verdeutlichen einen dringenden Bedarf für Betriebe, ihre Herangehensweisen an die Ausbildung junger Menschen zu überdenken und anzupassen. Dies umfasse sowohl die Implementierung modernerer Arbeitsmethoden und eine offenere Kommunikation als auch eine stärkere individuelle Förderung und Unterstützung der Auszubildenden. Ein solcher Wandel könne dazu beitragen, die Kluft zwischen den Generationen zu überbrücken und die Integration sowie die Zufriedenheit der Auszubildenden zu verbessern: *„Also, das gibt es auf jeden Fall ja, Kulturkonflikte, nenne ich es mal so. Alleine von der Kommunikationskultur, ne? Wie die ältere Generation, die das vielleicht wesentlich hierarchischer kennt. Da auch ganz anders ausgebildet wurde, mit einer ganz anderen Betriebskultur oft gewachsen ist“* (DEI7).

Hier brauche es jedoch in den Betrieben Mitarbeitende, die für diese Herausforderungen hinreichend sensibilisiert sind (*„Und das merkt man eben auch bei diesen Handwerksmeistern, die da manchmal schon 40 Jahre im Beruf stehen. Die haben da schon große Schwierigkeiten mit“* (DEI8)).

Eine interviewte Person äußert in diesem Zusammenhang auch die strukturelle Herausforderung, einer kontinuierlichen Professionalisierung der Ausbilder\*innen: *„Wenn Sie den Ausbilder oder Auszubilderscheinen, so heißt es ja landläufig, erworben haben, dann ist Ihr gesamter Prozess, was pädagogische Eignung angeht, eigentlich abgeschlossen. Das heißt, diejenigen entwickeln sich damit nicht weiter und haben jetzt schwierigeren Zugang zu dieser Generation, die Ausbildung, die Inhalte, die Kultur anders zu gestalten. Das macht sich vielleicht deutlicher bemerkbar, als in den Jahren davor.“* (DEI2).

Die Expertin ATI7 berichtet, dass die Generation Z großen Wert auf **Mitbestimmung und Partizipation** lege. Diese Generation möchte sich aktiv einbringen und hätte ein hohes Interesse daran, bestehende Prozesse kritisch zu hinterfragen. Dies deute auf ein ausgeprägtes **Reflexionsvermögen und Innovationspotenzial** hin. Eine solche kritische Grundhaltung könne jedoch auch zu Spannungen im Betrieb führen, insbesondere wenn langjährige Mitarbeiter\*innen, die eine bestimmte Arbeitsweise gewohnt sind, sich durch das Hinterfragen ihrer Arbeitsabläufe möglicherweise angegriffen fühlen. Gleichzeitig berge diese Offenheit der Generation Z ein großes Potenzial für Unternehmen, die bereit sind, sich auf neue Ideen und Sichtweisen einzulassen, da sie durch die kritische Auseinandersetzung bestehende Abläufe effizienter oder nutzerorientierter gestalten könnten.



## 5.2.2 Potenziale der Generation Z für die Ausbildungsbetriebe

Gefragt nach den Potenzialen, die die Generation Z für die Ausbildungsbetriebe bereithalte, werden von mehreren Expert\*innen erwartungsgemäß die digitalen Kompetenzen der jungen Erwachsenen angesprochen. So könne die Expertise hinsichtlich Social Media für die Gewinnung von Auszubildenden genutzt werden, um authentisch für den eigenen Ausbildungsberuf bzw. für die Ausbildung bei dem Betrieb zu werben: „*Wir machen unser Azubirecruiting über unsere Azubis. Wir lassen die kleinen Filmchen machen über ihre Berufe, wir lassen die immer wieder was posten, der Kanal ist lebendig*“ (DEI5).

Weiterhin werde in den Auszubildenden auch das Potenzial gesehen, neue Ideen einzubringen und vermeintlich Bewährtes zu hinterfragen und so Innovationen anzustoßen:

*„Das meine ich aber gar nicht, sondern dieses kritische Nachfragende, was, glaube ich, meine Generation, und ich bin dieses Jahr 50 geworden, noch nicht so hatte. Da hat man so nach dem Motto, wenn der Meister oder der Ausbilder was gesagt hat, hat man es gemacht, und ob das ob man das toll gefunden hat oder nicht, hat man gar nicht groß hinterfragt, sondern das wurde gemacht und fertig. Und darüber / also wird schwierig, eine Gesellschaft in der heutigen Zeit weiterzuentwickeln. Also, wir brauchen Innovation, wir brauchen mehr kritisches Hingucken, und das können / kann die Generation schon. Auch, wenn man immer wieder feststellt, dass sie an ganz wichtigen Dingen dann aber auch es verpasst, so kritisch hinzuschauen“* (DEI6).

Die Expertin ATI7 hebt hervor, dass zahlreiche Studien zeigen, dass die Generation Z ein starkes Bedürfnis nach **Mitgestaltung und Einflussnahme** habe. Diese Generation strebe danach, aktiv in Prozesse integriert zu werden und zeige eine bemerkenswerte Bereitschaft, etablierte Abläufe kritisch zu hinterfragen. Dies weise nicht nur auf ein hohes Maß an Selbstreflexion, sondern auch auf ein ausgeprägtes Potenzial für Innovation hin. Hierdurch könne die Unternehmenskultur sich weiterentwickeln, indem beispielsweise Aspekte von Diversität gestärkt und umgesetzt werden. Betont wird auch, dass die Generation Z dem sozialen Miteinander und flachen Hierarchien hohen Wert beimesse, keineswegs ein Zeichen fehlenden Engagements sei. Vielmehr wird diese Haltung als eine direkte **Reaktion** auf die **Flexibilisierung und Unsicherheit moderner Arbeitsverhältnisse** interpretiert. Da Karrieren heute weniger linear verlaufen und häufige Jobwechsel oder befristete Arbeitsverträge eher die Regel als die Ausnahme sind, suchen junge Menschen verstärkt nach stabilen sozialen Strukturen und klarer Kommunikation im Arbeitsumfeld.

## 5.2.3 Lösungsansätze der Expert\*innen

Von den Expert\*innen werden unterschiedliche Lösungsideen und Best-Practice-Beispiele genannt, wie es gelingen könnte, berufliche Erwartungen der Generation Z besser in den Ausbildungen zu berücksichtigen:

### a) Auszubildene eigenverantwortlich Projekte durchführen lassen

*"Hey, wir haben die und die Sachen halt bei uns normale Aufträge und dann gibt es auch mal so Sonderaufträge." Und dann sagen die: "Hey, das geben wir komplett in die Hände der Azubis und dann vernetzen die sich." Und arbeiten über Wochen an diesem Projekt und arbeiten das halt, also für den Kunden auch, das ist ein wirklicher, echter Auftrag, was nur die Azubis zum Beispiel machen. Und das finde ich halt auch cool, dass man sagt: "Okay, ihr habt auch eine eigene Sache, wo ihr zusammen dran arbeitet." Und / Also auf jeden Fall super wichtig. Das kann aber nicht jedes Unternehmen leisten, weil nicht jedes Unternehmen hat auch mehr Azubis“* (DEI5)

### b) Bewusstsein für die Bedeutung einer konstruktiven Feedbackkultur und Kommunikationskultur bei Gesellen und Meistern schaffen



- c) **Sich mehr Zeit für die Auszubildenen nehmen**
- d) **Die Sinnhaftigkeit des Arbeitsbeitrages der Auszubildenden für den Betrieb verdeutlichen**
- e) **Teamevents schaffen, um Auszubildene untereinander zu vernetzen**  
*„Wir haben das Glück, dass [Betrieb] relativ gute Ausbildungscommunity hat, mit übergreifenden Veranstaltungen, Festen und sozialen Projekten, die da gemeinschaftlich gemacht werden. Das schweißt die Gruppe noch mal zusammen.“ (DEI9)*
- f) **Unzulänglichkeiten der Auszubildenen nicht vorschnell auf die Generation zurückführen, sondern Gründe dafür erkunden**  
*„Also der eine Azubi, der hat morgens immer seine Schwester in die Kita gebracht, weil seine Mutter ganz früh arbeiten muss. Und er kam regelmäßig zu spät. Und dann wollte man ihn schon kündigen. Aber man hat nie gefragt, warum kommt er denn zu spät? Und irgendwann tatsächlich hat irgendein Geselle ihn gefragt: Es fällt auf, du kommst ständig zu spät. Ja und da hat er ihm erzählt, dass er seine Schwester in die Kita bringt. Was hat man gemacht? Man hat ihn dann von zu Hause abgeholt, mit ihm zusammen die Schwester zur Kita gebracht und ihn dann mitgenommen zur Arbeit. Das war dann eine Lösung.“ (DEI1)*
- g) **Inhaltlich vorstrukturierte Mentorenprogramme und nicht unspezifische Unterstützungen für Auszubildende anbieten**  
*"Ja, dann pass mal auf den Michael auf, wenn was ist, ne, das ist dein Mentor, den kannst du ansprechen". Damit ist das Mentorensystem abgesegnet. Natürlich völlig falscher Ansatz, gut gemeint aber es ist daneben. Was sind die Prozesse in einem Betrieb? Was ist denn Arbeitswelt überhaupt? Wie erleben wir das hier? Wie erlebst du das? Warum ist das so? Das heißt, auch das Thema nicht nur auf eine Fachlichkeit zu fokussieren, sondern sagen, was ist denn dieses Drumherum, dieses Konstrukt Betrieb, was immer individuell ist? Wie ist diese Erlebniswelt? Wie bringe ich dich den Prozessen näher? Was sind deine Fragen? Was möchtest du vielleicht mal von mir wissen, oder wie verstehst du diesen Weg?“ (DEI2)*
- h) **Praktika als Ausbildungsmarketing für den Betrieb verstehen**
- i) **Weiterbildungsmöglichkeiten für Ausbilder\*innen schaffen**

Als zentraler Punkt wird insgesamt die Schaffung einer **wertschätzenden Ausbildungskultur** von mehreren der Befragten hervorgehoben. Eine solche Kultur fördere nicht nur das Engagement der Auszubildenden, sondern unterstütze auch deren persönliche und berufliche Entwicklung. Wertschätzung gilt dabei als essenzieller Faktor, der das Vertrauen und die Motivation der Auszubildenden stärkt. Die Ergebnisse unserer Recherchen und Expert\*innenbefragungen weisen darauf hin, dass eine wertschätzende Umgebung das Gefühl der Zugehörigkeit und des Respekts erhöht, was insbesondere für die Generation Z von großer Bedeutung ist, die oft einen hohen Wert auf Sinnhaftigkeit und Anerkennung legt. In diesem Kontext wird auch die Rolle der Ausbilder\*innen als entscheidend betrachtet. Sie sind gefordert, nicht nur Fachwissen zu vermitteln, sondern auch eine offene und unterstützende Atmosphäre zu schaffen, in der Auszubildende sich sicher fühlen, Fragen stellen und ihre Meinung äußern.

## 6 Zusammenfassung und Fazit

Sowohl im narrativen Literaturreview als auch durch die Interviews mit den Expert\*innen wird deutlich, dass die Herausforderungen im Umgang mit der Generation Z vielfältig sind und sowohl individuelle als auch gesamtgesellschaftliche Dimensionen aufweisen. Die Wahrnehmung dieser Generation ist oft durch eine defizitäre Sichtweise und durch viele Klischees sowie Vorurteile geprägt, die sich über die letzten Jahre verfestigt haben. Diese Sichtweise ist nicht neu; historisch wurde oft behauptet, dass die nachfolgenden Generationen im Vergleich zu ihren Vorgängern weniger fähig oder engagiert seien. Die Expert\*innen betonen jedoch, dass viele der beobachteten Probleme nicht ausschließlich auf die Generation Z zurückzuführen sind, sondern vielmehr gesamtgesellschaftliche Entwicklungen widerspiegeln.

Die Herausforderungen lassen sich zusammenfassend in drei Kategorien unterteilen: Erstens die **Gewinnung von Auszubildenden**, die für viele Betriebe eine erhebliche Hürde darstellt. Zweitens der **Umgang mit spezifischen (Arbeits-)Einstellungen und fehlenden Voraussetzungen**, die die Generation Z mitbringt. Drittens werden auch die **betrieblichen Unzulänglichkeiten im Umgang mit dieser Generation** angesprochen, die oft die Integration und Entwicklung der Auszubildenden beeinträchtigen. Die Expert\*innen identifizieren dabei eine Vielzahl von Lösungsansätzen, um vor allem den beruflichen Erwartungen der Generation Z in der Ausbildung gerecht zu werden.

Die Generation Z ist die erste Generation, die seit Geburt in einer digitalisierten und globalisierten Welt aufgewachsen ist. Diese Tatsache prägt nicht nur ihre Erwartungen an den Arbeitsplatz, sondern auch ihre Werte und Vorstellungen von Anerkennung. Die hohe Bedeutung, die sie **dem sozialen Miteinander** und einer **flachen Hierarchie** beimessen, ist womöglich nicht Ausdruck mangelnden Engagements, sondern vielleicht eher als eine Reaktion auf die Flexibilisierung und Unsicherheit moderner Arbeitsverhältnisse zurückzuführen. In einer Zeit, in der Karrieren weniger linear verlaufen und traditionelle Sicherheitsversprechen wie lebenslange Festanstellungen nicht mehr gelten, suchen junge Menschen nach anderen Formen der Verlässlichkeit und Anerkennung, die ihnen Sicherheit und Sinn bieten.

Die Generation Z fordert auch neue Formen der Anerkennung, die über traditionelle Belohnungen wie Gehaltserhöhungen oder Beförderungen hinausgehen. **Flexibilität**, die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und der Raum für persönliches Wachstum sind wesentliche Aspekte, die von der jungen Generation als Zeichen der Wertschätzung betrachtet werden. Ein zentraler Punkt ist die **Förderung der Eigenverantwortung** der Auszubildenden, indem ihnen die Möglichkeit gegeben wird, Projekte selbstständig durchzuführen. Dies ermöglicht nicht nur die Entwicklung von Kompetenzen, sondern auch die Vernetzung innerhalb des Teams. Zudem wird die Bedeutung einer konstruktiven Feedback- und Kommunikationskultur hervorgehoben, die sowohl von Lehrlingen als auch von Ausbilder\*innen gelebt werden sollte.

Ein weiterer Aspekt ist die Notwendigkeit, **sich mehr Zeit für die Auszubildenden zu nehmen** und die Sinnhaftigkeit ihrer Beiträge zum Unternehmen zu verdeutlichen. Teamevents werden als wertvolles Mittel zur Förderung des Zusammenhalts und der Vernetzung unter den Auszubildenden angesehen. Die Expert\*innen betonen zudem, dass Unzulänglichkeiten bei den Auszubildenden nicht vorschnell der Generation zugeschrieben werden sollten, sondern dass es wichtig sei, individuelle Hintergründe und Herausforderungen zu verstehen.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass Leistungsdefinitionen und die damit verbundenen Belohnungsregime zwischen den Betrieben und der Generation Z zuweilen stark divergieren. Traditionell orientierte Betriebe legen oft Wert auf „klassische“ Leistungsmerkmale wie Disziplin, Durchhaltevermögen

und Hierarchiebewusstsein. Entsprechend orientieren sich auch die **Belohnungsstrukturen** häufig an langjähriger Betriebszugehörigkeit und am Voranschreiten innerhalb des bestehenden Hierarchiesystems. Demgegenüber zeigt sich bei der Generation Z ein verändertes Verständnis von Leistung und damit einhergehender Anerkennung. Statt sich primär an betrieblichen Hierarchien zu orientieren, erwartet diese Generation u. a. Anerkennung für konkrete Ergebnisse, eigenständige Ideen und Innovationsbereitschaft. Auch der Wunsch nach schnellen Rückmeldungen und einer klaren, an kurzfristigen Erfolgen orientierten Belohnung ist charakteristisch für diese Alterskohorte. Der traditionelle Gedanke von „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ passt daher nur bedingt in die Vorstellungen der Gen Z, die sich ihrer knappen Ressource auf dem Arbeitsmarkt bewusst ist und somit selbstbewusstere Forderungen an Betriebe stellt.

Die Generation Z zeigt ein ausgeprägtes Bewusstsein für die Bedeutung von Respekt und Gleichwertigkeit in den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz. Anders als frühere Generationen akzeptiert sie traditionelle, oft patriarchal geprägte Strukturen nicht einfach als gegeben, sondern hinterfragt diese aktiv. Ein wesentlicher Aspekt dieser Hinterfragung ist das Streben nach Anerkennung, die nicht länger an starre Hierarchien und Autoritäten gebunden ist, sondern vielmehr auf **gegenseitigem Respekt** basiert. In vielen Unternehmen existieren noch immer hierarchische Systeme, die auf langjähriger Erfahrung und Seniorität basieren. Diese Systeme neigen dazu, jüngere, unerfahrene Mitarbeitende in Positionen geringeren Status zu belassen, bis sie sich über Jahre hinweg „hochgearbeitet“ haben. Diese Hierarchien waren für frühere Generationen oft akzeptabel, da sie als Teil des beruflichen Werdegangs und der traditionellen Arbeitskultur betrachtet wurden. Für die Generation Z hingegen sind solche Strukturen ein Hindernis für ihre Entfaltung und Entwicklung. Sie empfindet es als unzeitgemäß, dass beruflicher Aufstieg und Anerkennung allein auf Basis von Betriebszugehörigkeit und traditionellen Rollenbildern erfolgen sollen. Stattdessen fordert die Generation Z, dass Anerkennung an Fähigkeiten, Leistungen und persönlichen Beiträgen gemessen wird, unabhängig vom Alter oder der Dauer der Betriebszugehörigkeiten. Diese Haltung stellt nicht nur die Idee infrage, dass Autorität und Expertise ausschließlich durch Erfahrung erworben werden, sondern plädiert für eine Anerkennungskultur, die **individuelle Stärken und innovative Ideen** fördert.

Die Einführung inhaltlich **strukturierter Mentoringprogramme** wird als Möglichkeit erachtet, um eine gezielte Unterstützung zu bieten, die über unspezifische Hilfen hinausgeht. Auch sollten **Praktika als effektives Ausbildungsmarketing** betrachtet werden, um das Unternehmen zu präsentieren und zukünftige Mitarbeiter\*innen zu gewinnen. Schließlich wird die **Notwendigkeit von Weiterbildungsmöglichkeiten** für Ausbilder\*innen angesprochen, um die Qualität der Ausbildung zu sichern.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass es nicht nur darum geht, die Generation Z zu verstehen oder sich als Ausbildungsbetrieb an deren Bedürfnisse anzupassen, sondern dass eine umfassende Reflexion über die betrieblichen Strukturen, insbesondere die der Ausbildungskulturen notwendig ist. Eine konstruktive Auseinandersetzung mit den Herausforderungen und eine wertschätzende Haltung gegenüber den Auszubildenden können dazu beitragen, Potenziale zu erschließen und die Ausbildung angepasst an Betriebs- bzw. Unternehmensstrukturen erfolgreich zu gestalten. Insgesamt wird die **Schaffung einer wertschätzenden Ausbildungskultur als zentraler Punkt** hervorgehoben. Die Expert\*innen sind sich einig, dass diese Kultur nicht nur den Auszubildenden zugutekäme, sondern auch den Betrieben, da sie eine positive Arbeitsumgebung schafft, die Engagement und Leistung fördert. Im Sinne des Anerkennungskonzepts nach Honneth ist eine respektvolle und wertschätzende Ausbildungskultur entscheidend für die persönliche und berufliche Entwicklung der Auszubildenden. Anerkennung bildet hier die Grundlage für individuelle Selbstachtung und soziale Integration, was wiederum das Engagement und die Motivation der Lehrlinge nachhaltig fördern kann. Betriebe, die ihren Auszubildenden Anerkennung in Form von Respekt, Rückhalt und der

Möglichkeit zur Selbstverwirklichung bieten, schaffen nicht nur eine positive Arbeitsatmosphäre, sondern tragen auch zur langfristigen Bindung und Zufriedenheit der jungen Generation bei. Die Anerkennung individueller Beiträge und der spezifischen Stärken von Auszubildenden lässt sie sich als wertvolle Mitglieder des Unternehmens fühlen und steigert zugleich ihre Identifikation mit der Arbeitswelt und den betrieblichen Werten. Eine solche Haltung, die das Potenzial von Anerkennung aktiv in den Ausbildungskontext integriert, könnte für eine zukunftsfähige und attraktive Ausbildungsstruktur wesentlich sein.

## 7 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Neuzugänge in den drei Sektoren des Berufsausbildungssystems nach schulischer Vorbildung (2022) .....	12
Abbildung 2: Entwicklung Lehrlinge im ersten Lehrjahr sowie Lehrstellensuchende (2022).....	27
Tabelle 1: Matrix an Barrieren und Herausforderungen (Bock & Götz, 2023) .....	23
Tabelle 2: Übersicht Studien des narrativen Literaturreviews .....	35

## 8 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Albert, M., Hurrelmann, K., Leven, I., Quenzel, G., & Schneekloth, U. (2019). Der Nutzen des Begriffs Generation in Soziologie und Jugendforschung. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 71(3), Article 3. <https://doi.org/10.1007/s11577-019-00635-5>
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. (2020). *Bildung in Deutschland 2020: Ein indikatorenge- stützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt*. W. Bertelsmann Ver- lag.
- Autor\*innengruppe Bildungsberichterstattung. (2024). *Bildung in Deutschland 2024: Ein indikatoren- gestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung*. wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/6001820iw>
- Becker, C., Gehrke, J., Grebe, T., Popp, S., & Dietrich, H. (2010). *Weiterführung der Begleitfor- schung zur Einstiegsqualifizierung (EQ)*.
- Beckmann, J. (2023). Why do they leave? Examining dropout behaviour in gender-atypical voca- tional education and training in Germany. *Journal of Vocational Education & Training*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/13636820.2023.2211546>
- Beierling, B., Korten, B., & Nuglisch, R. (with Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband - Gesamt- verband). (2013). *Assistierte Ausbildung: Ein erfolgreiches Praxismodell zur intensiven Ausbil- dungsvorbereitung und -begleitung* (Bd. 2013/03). [https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/u- ser\\_upload/Publikationen/doc/assistierte\\_Ausbildung\\_web.pdf](https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/u- ser_upload/Publikationen/doc/assistierte_Ausbildung_web.pdf)
- Bellmann, L. (2023). *Krise der dualen Ausbildung?* Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20230602.01>
- Bennewitz, E., Klinge, S., Leber, U., & Schwengler, B. (2022). *Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2220>



- Blossfeld, H.-P., Blossfeld, G. J., & Blossfeld, P. N. (2019). Soziale Ungleichheiten und Bildungsentcheidungen im Lebensverlauf: Die Perspektive der Bildungssoziologie. *Journal for Educational Research Online (JERO)*, 11(1), 16–30.
- Bock, L., & Götz, R. (2023). Youth at risk. Jugendliche in prekären Lebenslagen im Fokus. Positionspapier. ÖSB Social Innovation. Wien.
- Böheim, R., & Christl, M. (2022). Mismatch unemployment in Austria: The role of regional labour markets for skills. *Regional Studies, Regional Science*, 9, 208–222.  
<https://doi.org/10.1080/21681376.2022.2061867>
- Brademann, I., & Piorr, R. (2019). Generation Z – Analyse der Bedürfnisse einer Generation auf dem Sprung ins Erwerbsleben. In B. Hermeier, T. Heupel, & S. Fichtner-Rosada (Hrsg.), *Arbeitswelten der Zukunft* (S. 345–360). Springer Fachmedien Wiesbaden.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-658-23397-6\\_19](https://doi.org/10.1007/978-3-658-23397-6_19)
- Bundesagentur für Arbeit (BA). (2012). *Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach §§ 51 ff. SGB III (BvB 1 bis 3)*. [https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok\\_ba013437.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013437.pdf)
- Bundesagentur für Arbeit (BA). (2020). *Fachliche Weisungen Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex): Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III §§ 74 – 75a SGB III*. [https://www.arbeitsagentur.de/datei/57-74-75-75a-sgiii\\_ba146639.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/57-74-75-75a-sgiii_ba146639.pdf)
- Bundesagentur für Arbeit (BA). (2023). *Fachliche Weisungen Einstiegsqualifizierung (EQ): Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III § 54a SGB III*. [https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok\\_ba014606.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014606.pdf)
- Bundesagentur für Arbeit (BA). (2024a). *Dein Praktikum zur Ausbildung: Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)*. [https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok\\_ba034225.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba034225.pdf)
- Bundesagentur für Arbeit (BA). (2024b). Situation am Ausbildungsmarkt 2023/24. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt: Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (BA). (o. D.). *Fachkräfte ausbilden*. <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden>

- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). (2023). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung* (1. Auflage). Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). (2024). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (2023, Juli 5). *Berufsberatung und Berufsorientierung*. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Ausbildung/Berufsberatung-und-Berufsorientierung/berufsberatung-und-berufsorientierung.html>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (o. D.). *Leistungen zur Ausbildungsförderung*. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Ausbildung/Leistungen-zur-Ausbildungsfoerderung/leistungen-zur-ausbildungsfoerderung-art.html#berufsvorbereitung>
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2023). *Berufsbildungsbericht 2023*. [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31813\\_Berufsbildungsbericht\\_2023.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31813_Berufsbildungsbericht_2023.pdf?__blob=publicationFile&v=6)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2024). *Berufsbildungsbericht 2024*. [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2024/240508-berufsbildungsbericht-24.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2024/240508-berufsbildungsbericht-24.pdf?__blob=publicationFile&v=1)
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). (o. D.). *Ausbildungspflicht nach Erfüllen der Schulpflicht*. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/beratung/schulinfo/abp18.html>
- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). (o. D.). „REGIO AKTIV“: *Verbundausbildung, Erhöhung der Ausbildungsqualität und -attraktivität (VERBUND)*. <https://www.foerderdatenbank.de/FDB/Content/DE/Foerderprogramm/Land/Sachsen-Anhalt/regio-aktiv-verbund.html>
- Calmbach, M., Flaig, B., Edwards, J., Möller-Slawinski, H., Borchard, I., & Schleer, C. (2020). *Sinus-Jugendstudie 2020: Wie ticken Jugendliche? 2020: Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland: Bd. Band 10531*. Bundeszentrale für politische Bildung.

- Conrads, R., & Freiling, T. (2020). Zur Reformdiskussion der Arbeitsmarktinstrumente für Jugendliche – Modifikation der Assistierten Ausbildung. *Sozialer Fortschritt*, 69(1), Article 1.  
<https://doi.org/10.3790/sfo.69.1.1>
- Dale, R., O'Rourke, T., Humer, E., Jesser, A., Plener, P., & Pieh, C. (2021). Mental Health of Apprentices during the COVID-19 Pandemic in Austria and the Effect of Gender, Migration Background, and Work Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18178933>
- Deloitte. (2022). *The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey: Striving for balance, advocating for change*. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennialsurvey-2022.html>
- Deutsche Industrie- und Handelskammer & Deutsche Industrie- und Handelskammer. (2023). *Ausbildung 2023 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung*.
- Die McDonald's Ausbildungsstudie 2019: Kinder der Einheit. (2019). <https://www.change-m.de/wp-content/uploads/2022/08/McDonalds-Ausbildungsstudie-2019.pdf>
- Dornmayr, H., & Riepl, M. (2022). *Fachkräfte radar 2022* [Ibw-Forschungsbericht]. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft ibw. <https://ibw.at/en/library/id/551/>
- Dornmayr, H., & Riepl, M. (2024). *Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel*. ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. <https://www.wko.at/oe/fachkraeftesicherung/fachkraefteradar-summary.pdf>
- Ebbinghaus, M. (2017). Maßnahmen zur Förderung des Ausbildungsplatzangebotes für Flüchtlinge aus Sicht von klein- und mittelständischen Ausbildungsbetrieben. In M. Granato & F. Neises (Hrsg.), *Geflüchtete und berufliche Bildung: Bd. Heft 187* (S. 36–41). Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Eberhard, V., & Ulrich, J. G. (2010). Ins „Übergangssystem“ oder ersatzweise in geförderte Berufsausbildung?: Regionale Unterschiede im Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern ohne betriebliche Lehrstelle. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 39(6), Article 6.

- Eckelt, M., Mohr, S., Gerhards, C., Burkard, C., & Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). (2020). *Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung: Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinbetriebe*.
- Ertl, H., & Maier, T. (2022). Prognosen zu Fachkräfteengpässen im Spiegel der Situation auf dem dualen Ausbildungsmarkt – eine indikatorengestützte Betrachtung. *Recht der Jugend und des Bildungswesens*, 70(2), Article 2. <https://doi.org/10.5771/0034-1312-2022-2-148>
- Euler, D., & Nickolaus, R. (2018). Das Übergangssystem: Ein bildungspolitisches Dauerprovisorium oder ein Ort der Chancenverbesserung und Integration? *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 114(4), Article 4.
- Fehlau, M. (2018). Berufsorientierung und Berufseinstiegsbegleitung. In R. Enggruber & M. Fehlau (Hrsg.), *Jugendberufshilfe: Eine Einführung* (S. 141–147). Kohlhammer Verlag.
- Freiling, T., & Conrads, R. (2022). Die Assistierte Ausbildung als Dienstleistungsangebot für Ausbildungsbetriebe zur Verbesserung der Fachkräftesituation. *Sozialer Fortschritt*, 71(11), Article 11. <https://doi.org/10.3790/sfo.71.11.815>
- Frey, A., Jedrezejczyk, P., Olesch, J.-R., & Petersen, J. (2021). Berufsorientierung aus der Perspektive der Generation Z – erste Impulse für eine nachfrageorientierte Berufsberatung. In M. Scharpf, A. Frey, & B.-J. Ertelt (Hrsg.), *Vom Individuum her denken: Berufs- und Bildungsberatung in Wissenschaft und Praxis* (S. 231–252). wbv. <https://doi.org/10.3278/6004851w>
- Gerhartz-Reiter, S. (2019). Bildungsungleichheit und vorzeitiger Bildungsausstieg in Österreich. In G. Quenzel & K. Hurrelmann (Hrsg.), *Handbuch Bildungsarmut* (S. 523–544). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-19573-1\\_20](https://doi.org/10.1007/978-3-658-19573-1_20)
- Grieger, N., & Kozam, D. (2022). *Aktuelle Entwicklung des österreichischen Lehrstellenmarktes* [Spezialthema zum Arbeitsmarkt]. Arbeitsmarktservice Österreich AMS.
- Haider, K., Humer, E., Pieh, C., Plener, P., & Jesser, A. (2022). Burdens of Apprentices Caused by the COVID-19 Pandemic and How They Deal with Them: A Qualitative Study Using Content Analysis One-Year Post-Breakout. *Healthcare*, 10. <https://doi.org/10.3390/healthcare10112206>
- Helmrich, R., & Krekel, E. M. (2015). Einführung. In Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutsches Jugendinstitut, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, & Universität Basel

- (Hrsg.), *Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen* (S. 5–8). Bertelsmann.
- Holste, J. H. (2012). *Arbeitgeberattraktivität im demographischen Wandel: Eine multidimensionale Betrachtung*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-8349-4442-9>
- Honneth, A. (2003). Umverteilung als Anerkennung. Eine Erwiderung auf Nancy Fraser. In N. Fraser (Hrsg.), *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse* (S. 129–224). Suhrkamp.
- Honneth, A. (2018). *Anerkennung: Eine europäische Ideengeschichte* (Erste Auflage). Suhrkamp.
- Honneth, A. (2021). *Kampf um Anerkennung: Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte mit einem neuen Nachwort* (11. Auflage). Suhrkamp.
- Jansen, A., Odoni, M., & Wombacher, J. (2019). Wie lassen sich die besten ehemaligen Auszubildenden im Unternehmen halten? Ansatzpunkte für ein erfolgreiches Retention Management der Generation Z. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73(2), Article 2. <https://doi.org/10.1007/s41449-018-0119-6>
- Jansen, A., Tiedemann, J., & Werner, D. (2023). *Fachkräftesicherung durch Ausbildung: Potenziale von deutschen und ausländischen Jugendlichen in Engpassberufen* (Nummer 5/2023).
- Kahner, L. M. K. (2022). *Mitarbeiterbindung, Arbeitszufriedenheit und Motivation der Generation Z in technischen Ausbildungsberufen: Eine empirische Untersuchung von Bindungsfaktoren in technologieorientierten Unternehmen* (S. 4920 KB, 419 KB, 118 KB) [Ruhr-Universität Bochum; Application/pdf,application/pdf,application/pdf]. <https://doi.org/10.13154/294-9323>
- Klaffke, M. (2022a). Erfolgsfaktor Generationen-Management – Roadmap für das Personalmanagement. In M. Klaffke (Hrsg.), *Generationen-Management. Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze* (S. 3–45). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-34787-1\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-34787-1_1)
- Klaffke, M. (2022b). Millennials und Generation Z – Charakteristika der nachrückenden Beschäftigten-Generationen. In M. Klaffke (Hrsg.), *Generationen-Management. Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze* (3. Auflage, S. 81–133). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-38649-8\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-38649-8_3)

- Kohlrausch, B., & Isler, Z. (2020). Das Übergangssystem – Übergänge mit System? In U. Bauer, U. H. Bittlingmayer, & A. Scherr (Hrsg.), *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie* (S. 1–17). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3., überarbeitete Auflage). Beltz Juventa.
- Lachmayr, N., & Mayerl, M. (2021). 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen. öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung. [https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/arbeitsmarkt/Lehrlingsmonitor\\_2021.pdf](https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/arbeitsmarkt/Lehrlingsmonitor_2021.pdf)
- Lassnigg, L. (2011). The 'duality' of VET in Austria: Institutional competition between school and apprenticeship. *Journal of Vocational Education & Training*, 63, 417–438. <https://doi.org/10.1080/13636820.2011.590220>
- Lassnigg, L. (2017). *Apprenticeship Policies Coping with the Crisis: A Comparison of Austria with Germany and Switzerland*. 127–148. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-47856-2\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-319-47856-2_7)
- Leber, U. (2023). Aktuelle Entwicklungen am Ausbildungsmarkt – die Perspektive der Betriebe. *berufsbildung*, 77(3), Article 3. <https://doi.org/10.3278/BB2303W006>
- Leber, U., Roth, D., Schwengler, B., & Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (2023). *Die betriebliche Ausbildung vor und während der Corona-Krise: Besetzungsprobleme nehmen zu, Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sinkt* (IAB-Kurzbericht, Nummer 3/2023). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2303>
- Leber, U., Schwengler, B., & Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (2021). *Betriebliche Ausbildung in Deutschland: Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung* (IAB-Kurzbericht, Nummer 3/2021). <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-03.pdf>
- Leven, I., Hurrelmann, K., & Quenzel, G. (2019). Beruf und Karriere: Im Falle des Falles zählt die Sicherheit des Arbeitsplatzes. In M. Albert, K. Hurrelmann, & G. Quenzel (Hrsg.), *Die 18. Shell-Jugendstudie—Eine Generation meldet sich zu Wort: Bd. 18 (2019)* (1. Auflage, S. 187–211). Beltz. <https://content-select.com/de/portal/media/view/5c84e9c9-292c-4c4c-bfcf-646eb0dd2d03>



- Lex, T., & Geier, B. (2010). Übergangssystem in der beruflichen Bildung: Wahrnehmung einer zweiten Chance oder Risiken des Ausstiegs? In G. Bosch, S. Krone, & D. Langer (Hrsg.), *Das Berufsbildungssystem in Deutschland* (S. 165–187). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lohmüller, E. K., & Greiff, K. (2022). Generationensensible Personal- und Karriereentwicklung – Ansätze und Instrumente für eine erfolgreiche Umsetzung in Unternehmen. In M. Klaffke (Hrsg.), *Generationen-Management. Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze* (S. 225–242). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-38649-8\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-658-38649-8_7)
- Maas, R. (2019). *Generation Z für Personal- und Führungskräfte und jeden der die Jungen verstehen muss. Ergebnisse der Generation-Thinking-Studie*. Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG. <https://doi.org/10.3139/9783446462397>
- Mannheim, K. (2017). Das Problem der Generationen. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 69(1). <https://doi.org/10.1007/s11577-017-0412-y>
- Méliani, K., Mokhonko, S., & Nickolaus, R. (2019). Duale Maßnahmen und individuelle Förderung im Übergangssystem und ihre Effekte auf die Übergangswahrscheinlichkeit in vollqualifizierende Ausbildung und weiterführende Schulen. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 115(2), Article 2. <https://doi.org/10.25162/zbw-2019-0010>
- Menze, L., & Holtmann, A. C. (2019). Was können Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Mittleren Schulabschluss aus Übergangsmaßnahmen mitnehmen?: Entwicklungen und Übergangschancen in Ausbildung. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 22(3), Article 3.
- Meuser, M., & Nagel, U. (2005). ExpertInneninterviews in der Sozialberichterstattung. In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung* (2. Auflage, S. 257–272). Springer.
- Mühlböck, M., Titelbach, G., Brunner, S., & Vogtenhuber, S. (2023). *Analyse des Fachkräftebedarfs in Österreich anhand ökonomischer Knappheitsindikatoren*. Institut für Höhere Studien (IHS). [https://www.statistik.at/fileadmin/pages/256/Fachkraeftebedarf\\_OEsterreich\\_IHS\\_2023.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/pages/256/Fachkraeftebedarf_OEsterreich_IHS_2023.pdf)
- Nagl, I., & Tarmann, H. (2023). *Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2022/2023*. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW). in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium

- für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) und dem Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK).
- Ohlemann, S. (2021). *Berufliche Orientierung zwischen Heterogenität und Individualisierung: Beschreibung, Messung und Konsequenzen zur individuellen Förderung in Schule*. Springer VS.
- Papasabbas, L., & Pfuderer, N. (2021). *New Work. Die Generation Z in der Arbeitswelt von morgen*. [https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote\\_und\\_Produkte/Zahlen\\_Daten\\_Fakten/Factsheet\\_Generation\\_Z\\_final.pdf](https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Zahlen_Daten_Fakten/Factsheet_Generation_Z_final.pdf)
- Plicht, H. (2016). Die ersten fünf Jahre nach einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB): Befunde zum Übergang in Ausbildung und Beschäftigung. *Sozialer Fortschritt*, 65(6), Article 6. <https://doi.org/10.3790/sfo.65.6.142>
- Sass, E. (2019). *Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterbindung: Was erwarten Arbeitnehmer?* Springer Gabler.
- Schmidt, R. (2024). *Regionaltypische Mobilitätsmuster und Ausbildungsbeteiligung: Wie Stadt-Land-Disparitäten im dualen Berufsausbildungsgeschehen entstehen*. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). [https://res.bibb.de/vet-repository\\_782173](https://res.bibb.de/vet-repository_782173)
- Schmidt, R., & Uhly, A. (2023). *Flourierende Städte und abgehangenes Land?: Empirische Auswertungen zum regionaltypischen Geschehen in der dualen Berufsausbildung auf Basis der Berufsbildungsstatistik*. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Schmoelz, A., Gugitscher, K., Österle, D., Petanovitsch, A., Litschel, V., & Löffler, R. (2022). *Berufswahl in der Adoleszenz*. Arbeitsmarktservice Österreich AMS Projektbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf). [https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS\\_report\\_164\\_-\\_Berufswahl\\_in\\_der\\_Adoleszenz.pdf](https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_164_-_Berufswahl_in_der_Adoleszenz.pdf)
- Scholz, C. (2014). *Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt* (1st Aufl.). Wiley-VCH.
- Schröder, M. (2018). Der Generationenmythos. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 70(3), Article 3. <https://doi.org/10.1007/s11577-018-0570-6>

- Statista. (2024a). *Anzahl der Einwohner in Deutschland nach Generationen am 31. Dezember 2023 (in Millionen)*. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1130193/umfrage/bevoelkerung-in-deutschland-nach-generationen>
- Statista. (2024b). *Österreich—Bevölkerung nach Generationen 2024*. Statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1407114/umfrage/bevoelkerung-von-oesterreich-nach-generationen/>
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2024). *Verbleibsanalyse von Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten mit Kostenträgerschaft SGB III: Austritte Juli 2022 bis Juni 2023*. [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?topic=f=verbleib-sgbiii](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic=f=verbleib-sgbiii)
- Statistisches Bundesamt. (2024a). *Anfängerzahl in Bildungsprogrammen zwischen Schule und Ausbildung im Jahr 2023 erneut gestiegen: 4 % mehr Personen als im Vorjahr beginnen ein Programm im Übergangsbereich zum Erwerb beruflicher Grundkenntnisse oder zum Nachholen eines Schulabschlusses*. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilung/gen/2024/03/PD24\\_113\\_212.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilung/gen/2024/03/PD24_113_212.html)
- Statistisches Bundesamt. (2024b). *Duale Berufsausbildung: Zahl neuer Ausbildungsverträge 2023 um 2,1 % gestiegen*. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilung/gen/2024/04/PD24\\_151\\_212.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilung/gen/2024/04/PD24_151_212.html)
- Steckl, M., Simshäuser, U., & Niederberger, M. (2019). Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Generation Z: Eine quantitative Befragung zur Bedeutung gesundheitsrelevanter Dimensionen im Betrieb. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 14(3), Article 3. <https://doi.org/10.1007/s11553-019-00703-w>
- Steib, C. (2022). Das berufliche Übergangssystem im Spiegel der Schwierigkeiten junger Menschen am bildungs- und berufsbiografisch zentralen Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. In M. Eckelt, T. J. Ketschau, J. Klassen, J. Schauer, J. K. Schmees, & C. Steib (Hrsg.), *Berufsbildungspolitik: Strukturen—Krise—Perspektiven* (Bd. 67, S. 85–102). wbv Publikation.

überaus. (o. D.a). *Förderprogramme und -initiativen in Bund, Ländern und EU.*

<https://www.ueberaus.de/www/pro-gramme.php?sid=93637370212095591833255253343166561975230354523728354371284978497480>

überaus. (o. D.b). „REGIO AKTIV“: *Verbundausbildung, Erhöhung der Ausbildungsqualität und -aktivität (VERBUND).*

<https://www.ueberaus.de/www/34946206.php?sid=6243397516647826148028128450942>

Uhly, A. (2015). *Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung: Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik.* Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7601>

Voswinkel, S., & Lindemann, O. (2013). Einleitung. In A. Honneth, O. Lindemann, & S. Voswinkel (Hrsg.), *Strukturwandel der Anerkennung: Paradoxien sozialer Integration in der Gegenwart.* Campus.

Voswinkel, S., & Wagner, G. (2013). Vermessung der Anerkennung. Die Bearbeitung unsicherer Anerkennung in Organisationen. In A. Honneth, O. Lindemann, & S. Voswinkel (Hrsg.), *Strukturwandel der Anerkennung: Paradoxien sozialer Integration in der Gegenwart* (S. 75–12). Campus.

Weitzel, T., Maier, C., Weinert, C., Pflügner, K., Oelhorn, C., & Wirth, J. (2020). *Generation Z – die Arbeitnehmer von morgen: Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends 2020.*

[https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai\\_lehrstuehle/isdl/Recruiting\\_Trends\\_2020/Studien\\_2020\\_05\\_Generation\\_Z\\_Web.pdf](https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai_lehrstuehle/isdl/Recruiting_Trends_2020/Studien_2020_05_Generation_Z_Web.pdf)

Wenzelmann, F., & Schönfeld, G. (2022). *Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe: Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung.* Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17630>

Wirtschaftskammer Österreich. (2024). Lehrlingsstatistik. wko.at. <https://www.wko.at/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik>

Wirtschaftskammer Österreich. (2020). Ausbildungsmappe für Lehrbetriebe. <https://www.wko.at/oe/lehre/ausbildungsmappe-fuer-lehrbetriebe.pdf>

Wolf, G. (2020). *Mitarbeiterbindung. Strategie und Umsetzung im Unternehmen* (4. Auflage). Haufe Group.

Zandonella, M. (2024). AK Jugendmonitor 2024. Untersuchung der Lebenslagen junger Menschen in Österreich mit den Schwerpunkten Teuerung und Mitbestimmung. Verlag Arbeiterkammer Wien.