



Studie:
Arbeitsplatznahe Qualifizierung im Burgenland

Endbericht

Projektleitung AMS:
Katharina Sipos

Projektleitung und Autorin Prospect Unternehmensberatung GmbH:
Friederike Weber

Unter Mitarbeit von Justus Rass

prospect
RESEARCH & SOLUTION
Wien, 07.07.2026

Durchführendes Unternehmen:
prospect Unternehmensberatung GmbH
Siebensterngasse 21/6, 1070 Wien
T +43 1 523 72 39 | E office@prospectgmbh.at | www.prospectgmbh.at

Die Kosten für das Projekt beliefen sich in Summe auf EURO 20.805,- (netto)

Impressum

Arbeitsmarktservice Burgenland
Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts
Permayerstraße 10
7000 Eisenstadt
Telefon: +43 50 904 140



Arbeitsmarktservice

Inhaltsverzeichnis

Management Summary.....	4
Langfassung	11
1 Ausgangslage	12
2 Studiendesign.....	13
3 AQUA-Förderung im Burgenland.....	14
4 AQUA aus Sicht der Stakeholder	17
5 Die Sichtweise der Teilnehmer:innen.....	26
5.1 Zugang und Motivation	26
5.2 Zufriedenheit mit Betreuung und Ausbildung	28
5.3 Aktuelle Situation.....	32
5.4 Generelle Rückmeldungen und Vorschläge	35
6 Die Sichtweise der Unternehmen.....	37
6.1 Zugang und Motivation	38
6.2 Erfahrungen mit Teilnehmer:innen und Ausbildung	39
6.3 Zufriedenheit mit Betreuung.....	40
6.4 Generelle Rückmeldung und Vorschläge	42
7 Resümee und Handlungsempfehlungen	45
8 Literaturverzeichnis.....	53
9 Abbildungsverzeichnis.....	53
10 Tabellenverzeichnis.....	54

Management Summary

Die Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) ist ein bewährtes Förderinstrument des Arbeitsmarktservice (AMS), das **arbeitslose Personen** durch die Kombination aus theoretischer Ausbildung und betrieblicher Praxis **für den Arbeitsmarkt qualifiziert**. Gleichzeitig **unterstützt AQUA Unternehmen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs**. Ziel der vorliegenden Studie war es, **Stärken und Schwächen der Umsetzung von AQUA im Burgenland** zu analysieren und daraus **Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Förderinstruments** abzuleiten.

Studiendesign

Die Studie basierte auf einem **Methodenmix aus Datenanalysen, qualitativen Interviews und standardisierten Befragungen**.

Anschließend an die Auswertung ausgewählter Daten zu AQUA durch das AMS erfolgte eine gemeinsame Hypothesenbildung. Neben einer **Fokusgruppe** mit Vertreter:innen regionaler Geschäftsstellen des AMS Burgenland wurden **Interviews** mit AQUA-Kooperationspartner:innen sowie Vertreter:innen der AMS-Landesorganisationen Niederösterreich, Oberösterreich und Steiermark durchgeführt. Ergänzend wurden **32 ehemalige AQUA-Teilnehmer:innen** und **Vertreter:innen von 16 Unternehmen telefonisch befragt**. Die Ergebnisse wurden abschließend in einem Workshop mit Vertreter:innen des AMS Burgenland sowie der AQUA-Kooperationspartner:innen diskutiert und für die Diskussion der Handlungsempfehlungen der Studienautor:innen sowie die Ableitung von weiteren Handlungsempfehlungen genutzt.

AQUA-Förderung im Burgenland

Im Burgenland haben laut Auswertung des AMS Burgenland **in den Jahren 2023 bis 2025 insgesamt 477 Personen eine AQUA Teilnahme beendet**, wobei auch ein Abbruch als Ende dokumentiert wurde.

Der **Frauenanteil** unter den Personen mit einer beendeten Teilnahme lag in diesem Zeitraum bei **47,4 %**. Am stärksten vertreten waren Personen mit maximal Pflichtschulabschluss sowie Jüngere. Rund ein Drittel wies einen Migrationshintergrund auf und etwas mehr als die Hälfte war den Zielgruppen „Langzeitbeschäftigte“ oder „Arbeitsmarktfremde Personen“ zugeordnet.

Die **Dropout-Quote lag im Betrachtungszeitraum bei 38,4 %**, wobei deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen AQUA-Kooperationspartner:innen bestanden.

Zum 92. Tag nach Förderende befanden sich **zwischen 44 % (2025) und 53 % (2023)** der auswertbaren Förderfälle **in Beschäftigung**. Die Beschäftigungsquoten lagen damit leicht unter dem bundesweiten Durchschnitt.

Auffällig ist ein deutlicher Rückgang der Förderfälle zwischen 2023 und 2025. Zudem zeigen sich erhebliche Unterschiede in der Nutzung von AQUA zwischen den regionalen Geschäftsstellen des AMS Burgenland.

AQUA aus Sicht der Stakeholder

Die Gespräche mit AMS-Geschäftsstellen, AQUA-Kooperationspartner:innen und Vertreter:innen anderer AMS-Landesorganisationen zeigen, dass **AQUA grundsätzlich von allen Beteiligten als sinnvolles Instrument wahrgenommen**, die **praktische Umsetzung aber unterschiedlich eingeschätzt** wird.

Kooperationspartner:innen wünschen sich beispielsweise eine **stärkere Einbindung in die Anbahnung von Fällen, mehr Austausch mit dem AMS sowie eine einheitlichere Umsetzungspraxis** in den regionalen Geschäftsstellen. Von Seiten einzelner regionaler Geschäftsstellen wird hingegen der Wunsch nach **Verbesserungen bei Kommunikation, Berichtswesen und Qualitätssicherung** geäußert.

Die **Auswahl geeigneter Teilnehmer:innen und Unternehmen** wird von allen Beteiligten als entscheidender Erfolgsfaktor gesehen. Während die Kooperationspartner:innen vor allem die Bedeutung der persönlichen Beratung betonen und angeben, die Motivation sowie die Passung zwischen Person und Betrieb im Vorfeld zu erheben, werden von einigen Geschäftsstellen zusätzliche Maßnahmen zur Abbruchprävention und Qualitätssicherung angeregt.

Als **Ursachen für Abbrüche** werden von Seiten der Kooperationspartner:innen und der AMS-Landesorganisationen vor allem **individuelle Faktoren** (gesundheitliche oder familiäre Probleme) aber auch betriebliche Gründe (bspw. Insolvenzen) identifiziert. Einzelne RGSen sehen die **Gründe für die Abbrüche häufig beim Betrieb** und identifizieren bei der Beratung der Unternehmen sowie der Betreuung der Teilnehmer:innen durch die Kooperationspartner:innen noch Optimierungspotenzial.

Dieses Potenzial wird insbesondere in einer **stärkeren Bekanntmachung von AQUA**, einer **verstärkten Förderung von Weiterbildungen** sowie in einer **Intensivierung des Austauschs zwischen dem AMS und den Kooperationspartner:innen** gesehen.

Der **arbeitsmarktpolitische Nutzen von AQUA wird unterschiedlich bewertet**. Während die befragten AMS-Landesorganisationen und Kooperationspartner:innen AQUA als erfolgreiches Instrument bezeichnen und letztere dafür plädieren, dessen Nutzung in allen Regionen des Bundeslands zu forcieren, zeigen sich ein paar RGSen, insbesondere hinsichtlich der Übernahmequoten und der Qualität der Umsetzung, skeptischer.

Sowohl von Seiten der RGSen als auch der Kooperationspartner:innen wird in diesem Zusammenhang auch die Frage thematisiert, **auf welches Kriterium bei der Bewertung des arbeitsmarktpolitischen Nutzens fokussiert wird**: Die Höherqualifizierung der Teilnehmer:innen oder die Deckung des Fachkräftebedarfs.

Die Sichtweise der Teilnehmer:innen

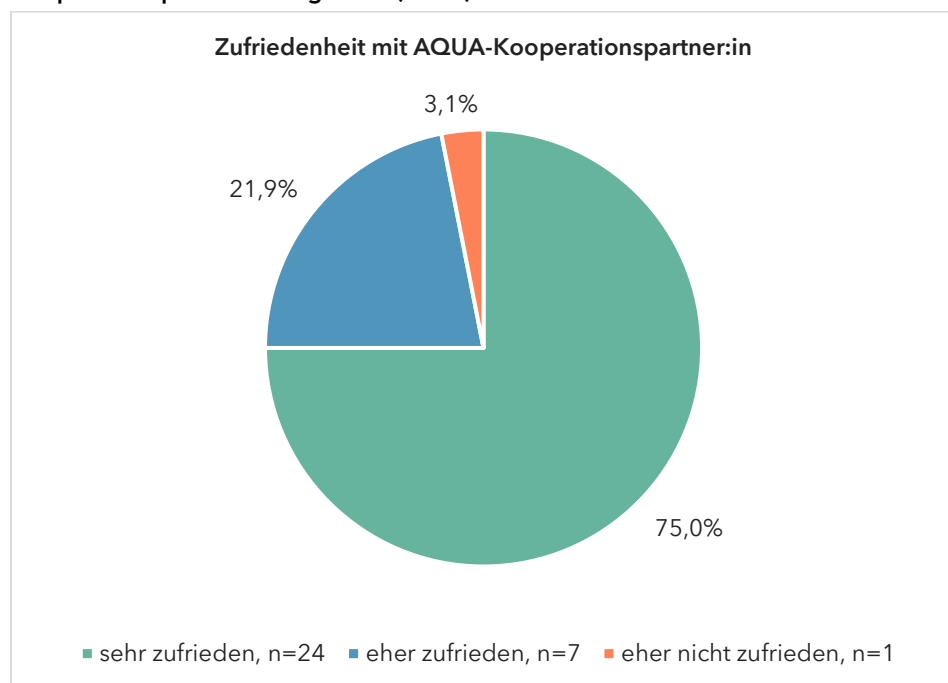
Insgesamt wurden **32 Personen** im Alter von 20 bis über 54 Jahren befragt, die **im Jahr 2025 AQUA abgeschlossen** oder abgebrochen hatten.

Von diesen waren etwas mehr als die Hälfte Männer. 50 % der Befragten sind unter 30 Jahre alt. Mit 15 Personen wies etwas weniger als die Hälfte vor der Teilnahme an AQUA maximal einen Pflichtschulabschluss auf, 17 Personen wiesen einen höheren Bildungsgrad auf.

Der **Zugang** zu AQUA erfolgt **überwiegend über das AMS** (auf Initiative der Berater:innen oder Kund:innen). Viele Befragte hatten bereits vor der Erstinformation eine konkrete Vorstellung von ihrem gewünschten Berufsfeld. Als wichtigste Motive für die Teilnahme werden die **Möglichkeit, eine Ausbildung nachzuholen bzw. einen Berufsabschluss zu erwerben**, sowie die **verkürzte Ausbildungsdauer** genannt. Darüber hinaus wird AQUA als Chance für berufliche Neuorientierung und Weiterentwicklung wahrgenommen.

Die **Betreuung und Unterstützung im Rahmen von AQUA** wird durch die Befragten insgesamt sehr positiv bewertet, wobei viele während der Ausbildung nur wenig Kontakt zum AMS hatten und die AQUA-Kooperationspartner:innen als zentrale Ansprechstellen wahrnahmen. Die Zufriedenheit mit deren Beratung und Begleitung ist ausgesprochen hoch.

Zufriedenheit mit der Beratung und Unterstützung durch den:die AQUA-Kooperationspartner:in insgesamt (n=32)



Quelle: Befragung AQUA-Teilnehmer:innen, März_April 2026

Besonders positiv beurteilt werden die **organisatorische Abwicklung** sowie die **Unterstützung bei Fragen und Problemen** während der Ausbildung. Auch die praktische Ausbildung in den Betrieben und (v. a.) die theoretische Ausbildung bei den Schulungsträgern werden mehrheitlich sehr positiv bewertet.

Vereinzelte kritische Rückmeldungen beziehen sich vor allem auf betriebliche Probleme, einen hohen Lern- und Organisationsaufwand oder auf Qualitätsmängel bei Kursangeboten. Insgesamt zeigen die Ergebnisse jedoch eine hohe Zufriedenheit mit Betreuung und Ausbildung im Rahmen von AQUA.

Mehr als die Hälfte der befragten Personen wurde nach Abschluss der Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Von jenen 17 Befragten, die übernommen wurden, arbeitet die überwiegende Mehrheit nach wie vor im gleichen Unternehmen und Tätigkeitsbereich.

Als **Gründe für einen Abbruch ihrer Ausbildung bei AQUA** nannten von den 7 betreffenden Personen mehr als die Hälfte gesundheitliche Gründe, gefolgt von familiären Gründen. Diese Personen waren außerdem mehrheitlich der Meinung, dass der Abbruch nicht verhindert werden hätte können.

Aktuelle Situation der ehemaligen AQUA Teilnehmer:innen

Kategorie	Anzahl	Prozent
Vom Unternehmen in ein Dienstverhältnis übernommen	17	53,1%
Vom Unternehmen nicht übernommen	4	12,5%
Abbruch	7	21,9%
Nach Ablauf in ein anderes Unternehmen gewechselt	2	6,3%
Sonstiges	2	6,3%

Quelle: Befragung AQUA-Teilnehmer:innen, März_April 2026

Alle 19 Befragten, die aktuell beschäftigt sind, sind **mit ihrem Arbeitsplatz sehr bzw. eher zufrieden**. Für fast alle der Befragten stellt die aktuelle Beschäftigung (eher) eine Verbesserung gegenüber ihrer beruflichen Situation vor AQUA dar. Auch beim Einkommen berichten die meisten von einer Verbesserung oder zumindest von einem gleichbleibenden Niveau.

Auch aktuell arbeitslose Befragte bewerten den Nutzen von AQUA überwiegend positiv, etwa aufgrund eines gestärkten Selbstbewusstseins.

Die befragten Teilnehmer:innen bewerten AQUA insgesamt sehr positiv und würden das **Förderinstrument nahezu durchgängig weiterempfehlen**. Vereinzelte Verbesserungsvorschläge beziehen sich auf eine stärkere Kontrolle der Ausbildungsbetriebe (zur Sicherstellung der Qualität der Ausbildung und um eine missbräuchliche Nutzung der Förderung zu vermeiden) und eine intensivere Zusammenarbeit zwischen AQUA und den Unternehmen sowie eine höhere Bekanntheit von AQUA.

Die Sichtweise der Unternehmen

Jeweils die Hälfte der 16 befragten Unternehmen hat weniger als 10 Mitarbeiter:innen und stammen aus den Branchen Einzelhandel oder Dienstleistungen.

Zentrale Motive über AQUA Personen auszubilden sind die Attraktivität bzw. Flexibilität des Modells und/oder das Ermöglichen einer Ausbildung.

Die befragten Unternehmen geben an, im Rahmen von AQUA zusammen insgesamt **80 Personen** (meist im Rahmen einer Lehre) **ausgebildet** zu haben. 30 % dieser Ausbildungen wurden abgebrochen, was aus Sicht der Unternehmen überwiegend von den Teilnehmer:innen ausging und vor allem auf individuelle Gründe zurückzuführen war. Von den restlichen Teilnehmer:innen wurden 85 % vom ausbildenden Unternehmen übernommen. Alle Unternehmen zeigen sich **mit den Ausgebildeten sehr (70 %) bzw. eher (30 %) zufrieden**.

Mit dem AMS hatten die meisten Unternehmen **im Rahmen von AQUA keinen oder nur wenig Kontakt**.

Mit der **Zusammenarbeit mit den Kooperationspartner:innen** zeigen sich die **Unternehmen fast ausnahmslos zufrieden**, was beispielsweise auf den guten Service, die schnelle Abklärung von Fragen bzw. Lösung von Problemen zurückgeführt wird. Vor allem die Verfügbarkeit einer Ansprechperson sowie ausreichende Auf- und Abklärung identifizieren Unternehmen als erfolgskritische Faktoren.

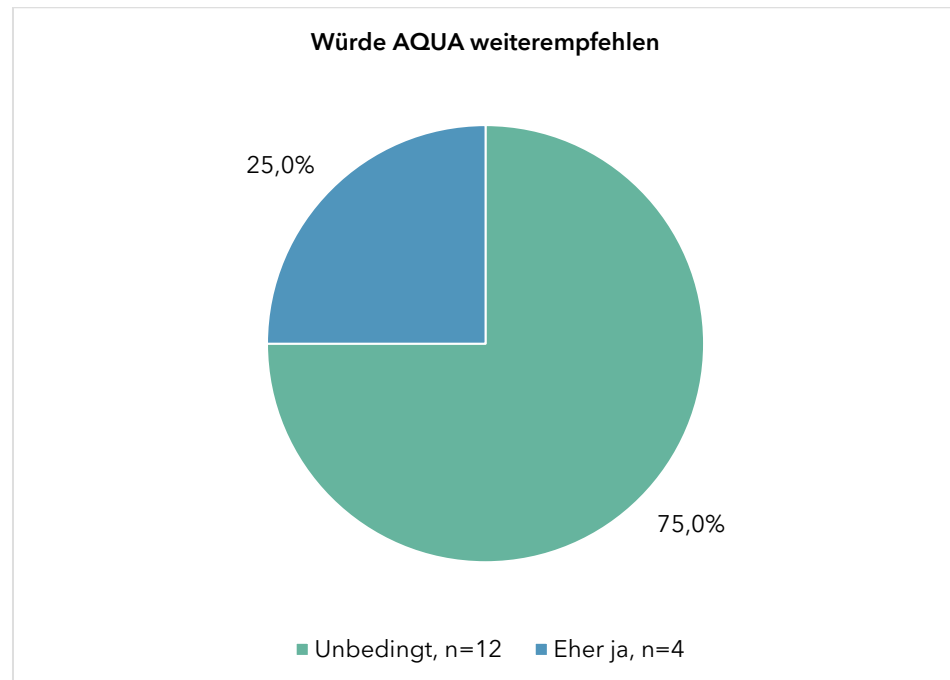
Als **Stärken des Angebots** (gegenüber anderen Formen der Fachkräfte-Ausbildung) werden genannt:

- Praxisnahe Ausbildung
- Unkomplizierte Abwicklung
- Relativ geringer Kostenaufwand
- Flexiblere rechtliche Rahmenbedingungen als bei der „normalen“ Lehre

Bis auf eines sind alle befragten Unternehmen der Meinung, dass es sich bei AQUA um ein geeignetes Angebot zur Deckung des Fachkräftebedarfs im Burgenland handelt.

Alle befragten Unternehmen würden AQUA anderen Unternehmen weiterempfehlen, die meisten sogar unbedingt.

Weiterempfehlung an andere Unternehmen (N=16)



Quelle: Befragung Unternehmen, April_Mai 2026

Resümee und Handlungsempfehlungen

Sowohl Teilnehmer:innen als auch Unternehmen und ein Großteil der befragten Vertreter:innen des AMS und der Kooperationspartner:innen sehen AQUA als gute **Möglichkeit einer praxisnahen Ausbildung**. AQUA eröffnet arbeitslosen Personen Chancen und unterstützt Unternehmen dabei, Fachkräfte auszubilden und an den Betrieb heranzuführen.

Die Befragung der Teilnehmer:innen und Unternehmen zeigt eine **hohe Zufriedenheit mit der durch AQUA erhaltenen Ausbildung**. Die meisten Teilnehmer:innen, die ihre Ausbildung beenden, werden von den Unternehmen übernommen. Mit der Betreuung durch bzw. Zusammenarbeit mit den Kooperationspartner:innen zeigen sich sowohl Teilnehmer:innen als auch Unternehmen überwiegend (sehr) zufrieden. **Beide Seiten würden AQUA weiterempfehlen.**

Dennoch zeigen sich auch Herausforderungen. So besteht etwas der **Wunsch nach einer geringeren Dropout-Quote und einer höheren betrieblichen Übernahmequote**. Seitens der RGSen wird Potenzial zur Optimierung der Zusammenarbeit mit den AQUA-Kooperationspartner:innen gesehen, insbesondere im Hinblick auf die administrative Abwicklung und den damit verbundenen Aufwand. Darüber hinaus wird angeregt, die Zielsetzung und dessen Anwendung in den Betrieben laufend zu evaluieren, um sicherzustellen, dass der Qualifizierungs- und Ausbildungsgedanke bei den teilnehmenden Unternehmen auch tatsächlich im Vordergrund steht.

Es wird deutlich, dass die **Bewertung von AQUA stark von der Qualität der Zusammenarbeit zwischen AMS und Kooperationspartner:innen** abhängt. Letztere wünschen sich mehr Austausch und Akzeptanz.

Die Praxis in anderen AMS-Landesorganisationen verdeutlicht, dass **standardisierte Prozesse, regelmäßige Austauschrunden** und **transparente Qualitätskriterien** die **Umsetzung unterstützen** können.

Auf Basis der Studienergebnisse werden folgende Handlungsempfehlungen formuliert:

1. **Stärkere und einheitlichere Nutzung von AQUA** durch vertrauensbildende Maßnahmen zwischen einzelnen RGSen und AQUA-Kooperationspartner:innen, die Erarbeitung gemeinsamer Standards sowie verstärkte interne Information und Erfahrungsaustausch zur Erhöhung der Sicherheit der Berater:innen im Umgang mit dem Förderinstrument
2. **Systematisierung von Zusammenarbeit und Austausch** durch regelmäßige landesweite Vernetzungstreffen zwischen AMS und AQUA-Kooperationspartner:innen.
3. **Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards** zur Auslotung der Eignung von potenziellen Teilnehmer:innen bzw. ausbildenden Unternehmen.
4. **Ausbau der Prävention von Abbrüchen**, beispielsweise durch eine stärkere Nutzung von Schnuppermöglichkeiten oder Vorfeldmaßnahmen sowie eine intensive Begleitung der Teilnehmer:innen und Unternehmen in bestimmten Ausbildungsphasen.
5. **Laufendes zentrales Monitoring und Qualitätssicherung**, inkl. Nominierung einer zentral für AQUA verantwortlichen Person im AMS und Definition entsprechender Zielvorgaben.
6. **Erhöhung der Bekanntheit von AQUA**, durch eine verstärkte Information von Unternehmen und potenziellen Teilnehmer:innen.
7. **Analyse branchenspezifischer Potenziale** und Strategien zur Adressierung der (unterrepräsentierten) Branchen bzw. Unternehmen.
8. **Schärfung der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung** von AQUA.
9. **Überbrückung** der Phase zwischen **Ende der AQUA-Förderung und dem Zeitpunkt der Lehrabschlussprüfung**
10. **Überblick über alternative Ausbildungsformen** zur klassischen Lehrausbildung, bspw. in Form einer Liste mit förderkompatiblen regional erreichbaren Weiterbildungsangeboten.
11. **Angepasste Förderkriterien für sogenannte „Kurz-AQUAs“** zur Forcierung der Nutzung von AQUA für Weiterbildungen bzw. kürzere Ausbildungen.
12. **Attraktivierung einer AQUA-Teilnahme** mittels zusätzlicher Geldmittel für Teilnehmer:innen und Unternehmen.
13. **Besserer Zugang für Personen 45+**, beispielsweise durch zielgruppenspezifische Sensibilisierungs- und Informationsangebote oder spezielle Zuschüsse (bei hohen Lebenserhaltungskosten).

Langfassung

1 Ausgangslage

Die Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) ist ein arbeitsmarktpolitisches Förderinstrument des Arbeitsmarktservice (AMS), das darauf abzielt, arbeitslose Personen über 18 Jahre durch eine **Kombination aus theoretischer Ausbildung und praktischer Tätigkeit bzw. Ausbildung im Unternehmen** zu qualifizieren.

AQUA: bewährtes AMS-Förderinstrument

AQUA hat sich bewährt, um **arbeitslose Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren** und gleichzeitig den **Bedarf an qualifizierten Fachkräften in Unternehmen zu decken**.

Über AQUA ist prinzipiell die Absolvierung aller Aus- und Weiterbildungen, die am Arbeitsmarkt nachgefragt und zertifiziert sind und für die es ein Unternehmen gibt, das sich beteiligt, möglich.

Basis ist ein Ausbildungsplan mit einer Dauer von mindestens 3 bis maximal 24 Monaten. In diesem Zeitraum muss auch die **theoretische Ausbildungsphase**, die **mindestens ein Drittel der Gesamtdauer** abdecken muss, erfolgen.

Der:Die Teilnehmer:in erhält während dieser Zeit eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts sowie eine Beihilfe zu den Kurs- und den Kursnebenkosten. Der Betrieb zahlt Verwaltungs-, Betreuungs- sowie Ausbildungskosten. Die Verwaltung und Betreuung sowohl auf Unternehmens- als auch auf Teilnehmer:innenseite wird über sogenannte AQUA-Kooperationspartner:innen abgewickelt.

Evaluationen von AQUA in Wien und Oberösterreich, die allerdings beide schon einige Jahre zurückliegen, **zeigen eine hohe Zufriedenheit** sowohl bei den Absolvent:innen als auch bei den Betrieben sowie eine **relativ gute arbeitsmarktpolitische Wirkung** im Bereich Arbeitsmarktintegration, berufliche Stellung und Einkommen. Es wird aber auch auf **Verbesserungsbedarf** hingewiesen, beispielsweise betreffend der Beratung und Information der arbeitssuchenden Personen, der Kommunikation zwischen den Beteiligten sowie in der Steuerung.¹

Studie soll Stärken und Schwächen analysieren

Ziel der vorliegenden Studie war die Analyse der Stärken und Schwächen der AQUA-Förderung im Burgenland, um daraus **Handlungsempfehlungen und Verbesserungsvorschläge** für den Prozess und den Verlauf der Förderung abzuleiten. Dazu sollte der **gesamte Prozess im AMS Burgenland beleuchtet** und zwischen den regionalen Geschäftsstellen im Burgenland sowie mit anderen Bundesländern **verglichen werden**.

¹ Vgl. Schönherr D. et al. (2015); Edlmayr C. et al. (2013)

2 Studiendesign

Die Studie startete mit einem **Kick-Off**, bei dem der Forschungsauftrag und die zu untersuchenden Fragestellungen noch einmal konkretisiert, wesentliche Kontextinformationen ausgetauscht und die Form der Zusammenarbeit vereinbart wurden. Nach der Auswertung ausgewählter Daten zu AQUA durch das AMS, folgte eine **gemeinsame Hypothesenbildung**.

Fokusgruppe und Interviews

Der nächste Schritt bestand in einer Fokusgruppen mit **Vertreter:innen** ausgewählter **regionaler Geschäftsstellen**. Bei diesem Gruppengespräch ging es darum, die **unterschiedlichen Erfahrungen** mit dem Förderinstrument einzuholen sowie regionale Unterschiede in der Umsetzung herauszuarbeiten und die aktuelle Zufriedenheit mit dem Einsatz von AQUA auszuloten.

Es folgten Interviews mit **Vertreter:innen jener drei AMS-Landesorganisationen**, in deren AQUA-Umsetzungspraxis das Arbeitsmarktservice Burgenland vertieften Einblick wünschte. Es handelte sich dabei um das AMS NÖ, OÖ und die Steiermark. Im Rahmen von Interviews mit Vertreter:innen der jeweiligen Förderabteilungen wurde die konkrete **Vorgangsweise in diesen Bundesländern** analysiert.

Des Weiteren wurden **Interviews mit jenen drei AQUA-Kooperationspartner:innen** geführt, die in den letzten Jahren die überwiegende Mehrheit der AQUA Fälle im Burgenland abgewickelt haben. Die anderen AQUA-Kooperationspartner:innen wurden mittels E-Mail kontaktiert und gefragt, warum von ihrer Organisation in den letzten Jahren nur wenige AQUA-Fälle betreut wurden und welches Veränderungs- und Optimierungspotenzial sie für AQUA im Burgenland sehen.

Telefonische Befragung von Teilnehmer:innen und Unternehmen

Die Sichtweisen von **AQUA-Teilnehmer:innen** und den **beteiligten Betrieben** wurden in Folge im Rahmen einer **Telefonbefragung** eingeholt. Zum Einsatz kamen **halbstandardisierte Fragebögen**. Die Befragten wurden vom AMS im Vorfeld von der Studie **in Kenntnis gesetzt**.

Es handelte sich bei den Befragten um 32 Personen, die AQUA im Jahr 2025 abgeschlossen bzw. abgebrochen haben und um 16 Unternehmen, die 2024/2025 Teilnehmer:innen des Programms ausbildeten.

Abschlussworkshop

In einem **Abschlussworkshop Ende Mai 2026** mit rund 25 Personen (Vertreter:innen des AMS Burgenland und AQUA-Kooperationspartner) wurden die Studienergebnisse diskutiert und gemeinsam **Ideen für eine bessere Umsetzung** von AQUA im Burgenland entwickelt. Diese Ergebnisse flossen im Anschluss in den vorliegenden Endbericht ein.

3 AQUA-Förderung im Burgenland

Im Burgenland haben laut Auswertung des AMS Burgenland **in den Jahren 2023 bis 2025 insgesamt 477 Personen eine AQUA Teilnahme beendet**, wobei auch ein Abbruch als Ende dokumentiert wurde.²

Insgesamt 459 dieser Personen wurden von drei der insgesamt neun AQUA-Kooperationspartner:innen im Burgenland betreut.

Der **Frauenanteil** unter den Personen mit einer beendeten Teilnahme lag in diesem Zeitraum bei **47,4 %**. Am stärksten vertreten waren Personen mit maximal Pflichtschulabschluss sowie Jüngere. Rund ein Drittel wies einen Migrationshintergrund auf und etwas mehr als die Hälfte war den Zielgruppen „Langzeitbeschäftigte“ oder „Arbeitsmarktferne Personen“ zugeordnet.

Tab. 1: Zusammensetzung Personen Teilnahme-Ende 2023-2025

Kategorie „Ausbildung“	Frauen (N=226)	Männer (N=251)	Gesamt (N=477)
Pflichtschule	50,9%	60,6%	56,0%
Lehrausbildung	26,1%	23,9%	24,9%
Mittlere Ausbildung	9,3%	6,0%	7,5%
Höhere Ausbildung	11,9%	8,4%	10,1%
Akademische Ausbildung	1,8%	0,8%	1,3%
Kategorie „Alter“	Frauen (N=226)	Männer (N=251)	Gesamt (N=477)
< 25 Jahre	38,5%	55,4%	47,4%
>=25 bis < 45 Jahre	49,6%	37,8%	43,4%
>= 45 Jahre	11,9%	6,8%	9,2%
Kategorie „Migrationshintergrund“	Frauen (N=226)	Männer (N=251)	Gesamt (N=477)
ohne Migrationshintergrund	66,4%	63,3%	64,8%
1. Generation	31,9%	35,1%	33,5%
2. Generation	1,8%	1,6%	1,7%
Kategorie „Zielgruppen“	Frauen (N=226)	Männer (N=251)	Gesamt (N=477)
Wiedereinsteigerinnen	19,0%	0,4%	9,2%
Langzeitbeschäftigungslose	24,3%	27,1%	25,8%
Arbeitsmarktferne Personen	31,4%	21,9%	26,4%

Quelle: Auswertung AMS Burgenland, Mai 2026

² Als Abbruch zählt auch, wenn eine Person während AQUA das Unternehmen gewechselt hat.

Die **Dropout-Quote** lag über die drei Jahre hinweg insgesamt bei **38,4 %**, wobei diese bei den drei aktivsten AQUA-Kooperationspartner:innen zwischen 30,3 % und 47,7 % lag. Bei den Frauen lag die Dropout-Quote bei 36,9 %, bei den Männern bei 39,8 %.

Um den **AQUA Einsatz im Vergleich der burgenländischen RGSen** zu betrachten sowie den **arbeitsmarktpolitischen Erfolg** von AQUA im Burgenland mit jenem **in anderen Bundesländern**, wird auf eine andere Datenquelle zurückgegriffen. Diese basiert auf beendeten Förderfällen und nicht auf Personen.

Es zeigt sich, dass die beendeten Förderfälle von 2023 auf 2025 stark gesunken sind. Außerdem wird eine unterschiedliche Nutzung von AQUA in den regionalen Geschäftsstellen des AMS Burgenland deutlich.

Tab. 2: Anzahl auswertbare Förderfälle für arbeitsmarktpolitischen Erfolg, Status Beschäftigung nach RGSen

Kategorie	2023	2024	2025
Eisenstadt	38	17	15
Mattersburg	17	9	10
Neusiedl am See	14	7	9
Oberpullendorf	10	4	5
Oberwart	64	55	46
Stegersbach/Jennersdorf	26	27	24
Gesamt	169	119	109

Quelle: Auswertung AMS Burgenland, Mai 2026

Zum **92. Tag nach Förderende** (Stichtag) waren im Jahr 2023 53 % der für den arbeitsmarktpolitischen Erfolg von AQUA auswertbaren Förderfälle in Beschäftigung, im Jahr 2024 waren es 52 % und im Jahr 2025 44 %, was jeweils leicht unter dem Schnitt über alle Bundesländer hinweg lag. Es handelte sich bei der Mehrheit um eine Beschäftigung beim Ausbildungsbetrieb (gleicher BTR) oder eines Betriebs im selben Dachunternehmen (gleicher DACH_BTR).

Ein Vergleich mit anderen Bundesländern, in denen es zumindest 10 auswertbare Förderfälle im jeweiligen Jahr gab, zeigt folgendes:

Tab. 3: Arbeitsmarktpolitischer Erfolg, Status Beschäftigung (gleicher BTR, gleicher DACH:BTR, Anderer BTR)³

Kategorie	2023 (N=169)	2024 (N=119)	2025 (N=109)
Burgenland	53%, davon gleicher BTR: 39% gleicher DACH BTR: 5% anderer BTR: 8%	52%, davon gleicher BTR: 35% gleicher DACH BTR: 3% anderer BTR: 13%	44%, davon gleicher BTR: 34% gleicher DACH BTR: 4% anderer BTR: 6%
gesamt über alle Bundesländer	56%, davon gleicher BTR: 35% gleicher DACH BTR: 7% anderer BTR: 14%	54%, davon gleicher BTR: 34% gleicher DACH BTR: 8% anderer BTR: 13%	51%, davon gleicher BTR: 33% gleicher DACH-BTR: 7% anderer BTR: 12%
Bandbreite Bundesländer mit zumindest 10 auswertbaren Förderfällen	zwischen 49% und 61%	zwischen 51% und 59%	zwischen 44% und 58%

Quelle: Auswertung AMS Burgenland, Mai 2026

³ Aufgrund von Rundungen können die aufsummierten Prozentsätze etwas weniger oder mehr als 100% betragen.

4 AQUA aus Sicht der Stakeholder

In der Fokusgruppe mit Vertreter:innen der regionalen Geschäftsstellen des AMS Burgenlands, den Einzelinterviews mit den drei aktivsten AQUA-Kooperationspartner:innen sowie Vertreter:innen anderer AMS-Landesorganisationen (in Folge auch LGS-Vertreter:innen genannt) wird AQUA von allen Seiten als sinnvolles Instrument wahrgenommen, die Bewertung der Umsetzung variiert allerdings.

Anbahnung von AQUA-Fällen

Im Burgenland erfolgt laut Rückmeldung der RGSen die **Anbahnung von AQUA-Fällen überwiegend in der Beratungssituation im SfA**, teilweise aber auch im BIZ. Das SfU weist Unternehmen, so die Rückmeldung, zwar auf das Angebot hin, trotzdem fragen Unternehmen selten aktiv nach.

„Der Impuls geht dabei überwiegend von den Berater:innen oder den Kund:innen aus, während Unternehmen nur selten initiativ werden.“

„Auch bei uns hat es diesen Schwerpunkt (Anm. Information über AQUA) mit SfUs bereits gegeben, mit ähnlichem Erfolg bzw. Misserfolg. Jene Betriebe, die AQUA bereits kennen, sind immer wieder interessiert. Das sind aber nicht viele.“

Von den **LGS-Vertreter:innen** wird ein **breiteres Zugangsmodell** beschrieben, bei dem auch über die Kooperationspartner:innen AQUA-Fälle angebahnt werden („Es kann also vom SfA oder vom SfU ausgehen oder auch vom Kooperationspartner.“).

Einen breiteren Zugang wünschen sich auch die befragten AQUA-Kooperationspartner:innen, vor allem angesichts der **sinkenden Zubuchungen** durch das AMS in den letzten Jahren. Diese schildern die Anbahnung von AQUA-Fällen als aufwendig, unsicher und teilweise ineffizient. Kritisch wird von Einzelnen gesehen, dass:

- Vorleistungen (z. B. Bildungsplan) ohne Förderzusage erbracht werden müssen
- Zuweisungen aus bestimmten RGSen ausbleiben
- Zubuchungslisten unübersichtlich sind und darin schwer erkennbar ist, wer neu zugebucht wurde⁴
- unterschiedliche regionale Praktiken existieren, beispielsweise was die Anbahnung von AQUA-Fällen betrifft

„Bei uns als Kooperationspartner melden sich durchaus Bewerber:innen und ich darf aber beim AMS nicht anrufen und nachfragen, ob diese Person förderbar wäre.“

⁴ Eine Landesorganisation berichtet von einem Online-Austauschtool für die AQUA-Kooperationspartner:innen mit Mindestinfos zu potenziellen Personen.

Von Seiten der AQUA-Kooperationspartner:innen wird eine stärkere Einbindung des SfU in den Anbahnungsprozess gewünscht bzw. eine stärkere Zusammenarbeit zwischen ihnen und dem SfU.

Information über AQUA

Die **Erstinformation** wird von RGS-Seite als relativ standardisierter Prozess beschrieben. Die Berater:innen geben das Infoblatt, auf dem auch alle AQUA-Kooperationspartner:innen aufgelistet sind, an Interessent:innen weiter und informieren diese kurz über das Förderinstrument.

„Die Interessenten bekommen alle Infos über den Ablauf, sowie Kontaktdaten und Produktblatt.“

Die Detailinformation erfolgt **bei den AQUA-Kooperationspartner:innen**, die rückmelden, dass **viel Informationsarbeit** zu leisten ist, was sie aber auch als ihre Aufgabe verstehen.

Gut wäre allerdings, so eine Rückmeldung, wenn das AMS besser darüber informieren würde, dass sich interessierte Personen zwar aussuchen können, an welche:n Kooperationspartner:in sie sich wenden wollen, aber nur bei einer Organisation einen Termin ausmachen sollen.

Ein:e Vertreter:in der Kooperationspartner:innen berichtet, dass viele Personen **auch im Rahmen eines AMS-Kurses erstmals über AQUA informiert** werden, und so der Zugang erfolgt.

Die Rekrutierung aus dem Kurssystem heraus erläutern auch LGS-Vertreter:innen. Als gute und erfolgversprechende Strategie wird beispielsweise bezeichnet, dass Personen in einem Ausbildungszentrum einen Teil der Ausbildung absolvieren und dann in AQUA wechseln.

Eine Landesorganisation erzählt, dass AQUA auch bei der Erstinfoveranstaltung des AMS vorgestellt wird.

Auswahl der Teilnehmer:innen

In der Auswahl der Personen gehen die befragten AQUA-Kooperationspartner:innen folgendermaßen vor. Es wird vorab zumeist der Lebenslauf der Interessent:innen gesichtet. In Folge wird ein **ausführliches Gespräch mit den interessierten Personen** geführt, bei dem unter anderem die Eignung für den jeweiligen Beruf, die Eigenständigkeit, das Lernpotenzial und das Durchhaltevermögen ausgelotet und die Deutschkenntnisse überprüft werden. Es wird auch über die Anforderungen der Ausbildung aufgeklärt.

„Vor dem persönlichen Gespräch lasse ich mir immer einen Lebenslauf zuschicken und schaue mir potenzielle Anrechnungsmöglichkeiten an, frage auch immer nach, ob jemand schon ein Praktikum oder ein paar Tage im gewünschten Bereich tätig war.....möchte auf jeden Fall, dass die Teilnehmer Videos über den Bereich ansehen und rede mit ihnen dann darüber.“

„Wir informieren sie über die Berufsschule und was es heißt ein Auszubildender zu sein – ungefähr ein Drittel, die sich nicht im Klaren sind, was es heißt, eine verkürzte Lehre zu machen oder wie man das Familienleben mit der Ausbildung unter einen Hut bringt.“

Ein:e AQUA-Kooperationspartner:in setzt einen psychologischen Test ein, der beispielsweise logisches Denken, räumliches Vorstellungsvermögen und Konzentrationsfähigkeit überprüft. Ein anderer erwähnt, manche Personen zur beruflichen Orientierung ins BIZ zu schicken.

Alle befragten Kooperationspartner:innen betonen, dass die **Motivation der Teilnehmer:innen** und eine **gutes Matching** von Teilnehmer:in und Unternehmen für eine erfolgreiche Teilnahme entscheidender sind als formale Testergebnisse.

„Wenn sichergestellt ist, dass Unternehmen und Teilnehmer:in gut zueinander passen, dann schafft die Ausbildung fast jede Person“

Ein gutes Zeichen der Eignung ist aus Sicht der Kooperationspartner:innen, wenn ein:e Interessent:in es schafft, mit Betrieben Kontakt aufzunehmen und sich zu bewerben. Die **Notwendigkeit sich selbst zu bewerben**, heben alle hervor. Bei Bedarf werden die Personen dabei unterstützt. Ein:e Befragte:r berichtet, bei den Firmen manchmal anzurufen, um sich ein Feedback zur jeweiligen Person zu holen.

Von **Seiten der RGSen** wird vereinzelt angeregt, dass der Auswahlprozess durch die AQUA-Kooperationspartner:innen noch verbessert werden sollte. Auch **Testungen werden im Sinne der Dropout-Prävention gewünscht**. Laut einer RGS wird im Zweifelsfall ein Eignungstest bei dem:der AMS-Psychologen:in durchgeführt.

„Wenn man die Erfolgsquote betrachtet, wäre mehr Abklärung nötig. Von den AMS-Beratern wird zwar schon darauf hingewiesen, dass es sich um eine verkürzte Ausbildung handelt, die direkt auf den Arbeitsplatz ausgerichtet ist, aber ob die AQUA-Kooperationspartner dahingehend aufklären und unterstützen, ist die Frage.“

Laut den LGS-Vertreter:innen gibt es in ihrem jeweiligen Bundesland kein standardisiertes Auswahlverfahren. Eine Landesorganisation nutzt die **Vorfeldmaßnahme „Meet your Job“**, wo Teilnehmer:innen im Rahmen einer Woche Praxis und einer Woche Theorie herausfinden sollen, ob ein bestimmter Beruf ihren Vorstellungen entspricht. Es handelt sich hierbei um ein Angebot, das nicht nur für AQUA-Interessent:innen besteht, im Kontext von AQUA aber dabei helfen kann, so die Rückmeldung, Abbrüche zu vermeiden.

Schnuppermöglichkeiten im Vorfeld sehen auch einige andere Interviewpartner:innen als wichtig an. Eine RGS schildert, dass vereinzelt AQUA-Fälle aus Arbeitserprobungen heraus entstanden sind und damit gute Erfahrungen (im Sinne von hohen Übernahmequoten) gemacht wurden.

Ein:e LGS-Vertreter:in führt aus, dass manche der AQUA-Kooperationspartner:innen **Testverfahren** einsetzen, während andere die Personen zum BIZ für einen Interessenstest oder zum:zur AMS-Psychologen:in für eine Eignungsdiagnostik schicken. In diesem Bundesland wird überlegt, ob die Kooperationspartner:innen gemeinsam ein Testsystem ankaufen, um überall die gleiche Qualität bei der Auswahl zu gewährleisten.

Auswahl der Unternehmen

Neben der Eignung der Interessent:innen wird natürlich auch die **Eignung der Unternehmen** geprüft, beispielsweise ob ein **Feststellungsbescheid** für die Lehrausbildung vorliegt sowie **ein:e Ausbilder:in** vorhanden ist. Zu ersterem unterscheiden sich die Aussagen zweier AQUA-Kooperationspartner:innen. Einmal ist davon die Rede, dass der Feststellungsbescheid bereits vorhanden sein muss, in dem anderen Interview wird davon gesprochen, dass „das nachgeholt werden kann“, also ein Ansuchen reicht.

Andere Strategien, um festzustellen, ob das Unternehmen „seriös“ ist, sind beispielsweise Vor-Ort Besuche oder die Sichtung des Firmenbuchauszugs.

„Bei den Unternehmen schauen wir, ob es ein seriöses Unternehmen istwir schauen den Firmenbuchauszug an und besuchen die Firmen auch. Wenn dann beispielsweise das Büro in der Wohnung ist, dann geht das nicht.“

Trotz aller Überprüfung kann es, so die Kooperationspartner:innen, im Einzelfall dazu kommen, dass die Teilnehmer:innen „ausgenutzt“ werden. An solche Unternehmen werden in Folge aber keine Personen mehr vermittelt.

Dass der **Qualifizierungs- und Ausbildungsgedanke bei manchen Unternehmen nicht im Vordergrund steht** bzw. diese gar nicht vorhaben, die Teilnehmer:innen anschließend in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, wird auch von RGS-Seite problematisiert. Kritisch wird hier vor allem auf die Praxis bestimmter Handelsketten verwiesen.

Probleme mit den Betrieben scheinen auch ein Grund dafür zu sein, dass es in manchen RGSen wenig AQUA-Fälle gibt.

Laut LGS-Vertreter:innen werden bei interessierten Unternehmen folgende Aspekte geprüft: Insolvenzverzeichnis, Info vom Kreditschutzverband, Feststellungsbescheid, Vorhandensein qualifizierter Ausbilder:innen. In einem Bundesland gab es speziell zu diesem Thema einmal einen Austausch unter den Kooperationspartner:innen. In Folge wurde eine Empfehlung, was alles überprüft werden sollte, ausgesprochen.

Absolvierte Ausbildungen

AQUA wird, so die Rückmeldungen aus dem Burgenland, **primär für Lehrausbildungen** in allen möglichen Bereichen genutzt.

Vor allem die AQUA-Kooperationspartner:innen sehen **zusätzliches Potenzial in anderen Ausbildungen bzw. Weiterbildungen**, beispielsweise für die Auffrischung von Kenntnissen von Wiedereinsteiger:innen (z.B. in der Buchhaltung oder Personalverrechnung). Als weitere Beispiele für potenziell relevante Aus- bzw. Weiterbildungen werden solche in den Bereichen Ordinationsassistentin und Rezeption genannt.

Um die Nutzung von AQUA für Weiterbildungen zu forcieren, braucht es, so die Rückmeldung, **mehr Flexibilität bei den Fördervoraussetzungen**. Von RGS-Seite

wird ebenfalls eingebracht, dass viele Weiterbildungen „nicht AQUA-förderfähig“ sind, weil sie den Förderkriterien nicht entsprechen.

Auch in den anderen Bundesländern laufen über AQUA vor allem Lehrausbildungen. Das Potenzial, das Förderinstrument auch für Weiterbildungen zu nutzen, wird zwar gesehen, in der Praxis gibt es aber noch wenig Fälle. Zwei Bundesländer möchten diese Möglichkeit forcieren, verweisen aber darauf, dass es sich jedenfalls um anerkannte bzw. zertifizierte Abschlüsse handeln sollte. Von einer anderen Landesorganisation wird betont, dass die Lehrausbildung Priorität hat, da seitens des AMS die Fachkräfteausbildung gewünscht wird.

Zusammenarbeit AMS und AQUA-Kooperationspartner:innen

Während die Kooperation zwischen AMS und AQUA-Kooperationspartner:innen von einigen Befragten als gut bewertet wird, berichten andere (auch) von Herausforderungen.

Manche RGS-Vertreter:innen konstatieren beispielsweise **eine ausbaufähige Kommunikation** seitens der AQUA-Kooperationspartner:innen oder dass durch Unachtsamkeiten auf deren Seite, wie etwa **unkorrekte Angaben in den Verträgen** (z.B. falsches Enddatum) viel Zeitaufwand in der RGS entsteht.

„Ich habe einmal erst am letzten Tag erfahren „wurde nicht übernommen“. Nach eineinhalb Jahren war die Teilnehmerin nicht gut genug. Konnte man das nicht wesentlich früher klären?“

„...bevor nicht alles passt, kann es nicht losgehen....das immer dahinter sein, prüfen und einfordern ist an sich schon ein großer Aufwand.“

Vereinzelt wird bemängelt, dass die AQUA-Kooperationspartner:innen ihren **Berichtspflichten** (z.B. Krankenstandsmeldungen), die in den Kooperationsvereinbarungen geregelt sind, **nicht nachkommen** würden.

Kooperationspartner:innen berichten umgekehrt von **fehlendem Austausch mit dem AMS** und wünschen sich verstärkt entsprechende Formate, wie beispielsweise regelmäßige Austauschrunden auf Landesebene.

„Es gibt keine regelmäßigen Meetings mit dem AMS.... es braucht einen Austausch darüber, was gut läuft, was nicht so gut läuft und wie man besser kooperieren könnte.“

Auch wünschen sich die Kooperationspartner:innen AQUA-Infoveranstaltungen in allen RGSen oder die Möglichkeit in laufenden Kursangeboten AQUA vorstellen zu dürfen.

Es wird moniert, dass es **mit manchen RGSen nur sehr wenig Zusammenarbeit** gibt oder dass es manchmal zu langen Wartezeiten kommt, bis Entscheidungen getroffen werden. Die Vermutung besteht, dass in manchen RGSen **generell Skepsis herrscht** bzw. Unsicherheit bei manchen AMS-Berater:innen in der Abwicklung der doch sehr individuellen Förderung.

Die anderen AMS-Landesorganisationen konstatieren eine gute Zusammenarbeit mit den Kooperationspartner:innen im Rahmen von AQUA in ihren Bundesländern

und berichten von **klaren Berichtspflichten**, wie beispielsweise Quartalsberichten, Jahreserfahrungsberichten, Austrittslisten, Branchenlisten und regelmäßigen Treffen. Für sie ist der Austausch mit und unter den AQUA-Kooperationspartner:innen sehr wichtig.

„Wir haben ein- bis zweimal im Jahr Steuergremien, wo wir uns persönlich sehen und Themen besprochen werden.“

„Ich fördere intensiv den Austausch der Partner:innen untereinander – 2x im Jahr Treffen und dazwischen immer wieder Infos an alle.“

Einmal wird auch von Vor-Ort Besuchen bei den AQUA-Kooperationspartner:innen berichtet.

Das **Berichtswesen sowie die Aufgaben** der Kooperationspartner:innen sind, wie auch im Burgenland, **in einer Kooperationsvereinbarung geregelt**. Diese ist, wird betont, so gestaltet, dass AQUA zwar im Vorfeld viel Arbeit auf der RGS-Ebene erzeugt, aber in Folge die gesamte Abwicklung über die Kooperationspartner:innen läuft.

In einem Bundesland gibt es eine einmonatige Kündigungsfrist der Kooperationsvereinbarung, in einem anderen kann die Vereinbarung jederzeit aufgelöst werden.

Betreuung der Personen und Unternehmen

Laut den AQUA-Kooperationspartner:innen gestaltet sich die **Begleitung** von Unternehmen und Personen **unterschiedlich intensiv**. **Kontaktaufnahmen erfolgen regelmäßig** und, so die Rückmeldung, nicht nur im Fall von Problemen (die dann durch persönliche Gespräche mit der Person und/oder dem Betrieb versucht werden zu lösen), sondern **immer**.

„Minimum der Kontaktaufnahme ist einmal im Monat. Bei den Betrieben läuft das über die Rechnung, die geschickt wird. Da wissen wir, dass sie das lesen und da schreiben wir ins Mail rein, ob alles passt.....Bei den Teilnehmer:innen ist es das Gleiche, wenn wir sie wegen der Anwesenheit kontaktieren und auch fragen, ob alles in Ordnung ist – wir sehen auch in unseren Listen, dass mind. einmal im Quartal irgendeine Kontaktaufnahme erfolgt. Bezüglich Urlaubszeit haben wir immer wieder Anfragen und das ist eine positive, gute Gelegenheit nachzufragen, weil sonst übertreiben wir es nicht und rufen alle 14 Tage an, weil die sollen im Betrieb ja Fuß fassen.“

Ein:e Kooperationspartner:in berichtet zusätzlich, 5 Workshops (beispielsweise zu Themen wie Kommunikation und gekoppelt mit einem Coaching) für die Teilnehmer:innen anzubieten sowie Teilnehmer:innen die Möglichkeit individueller Nachhilfe im Ausmaß von 10 Stunden zu unterbreiten.

Seitens einzelner RGSen wird Verbesserungspotenzial bei der laufenden Betreuung durch die AQUA-Kooperationspartner:innen **geortet**.

„Mein Gefühl ist, dass die Kooperationspartner mit den Personen und den Dienstgebern nicht wirklich in Kontakt sind.“

Der Kontakt ist auch in den aktuellen Kooperationsverträgen des AMS Burgenlands geregelt. Eine **standardisierte persönliche Kontaktierung** in Form eines persönlichen Gesprächs mit dem:der Teilnehmer:in bzw. (wenn erforderlich) auch mit dem:der Ausbildungsverantwortlichen hat nach den ersten 2 Monaten und in Folge alle 4 Monate zu erfolgen, wobei die Ergebnisse stichwortartig zu dokumentieren sind. Beim Auftreten von Umständen, die das Ausbildungsziel gefährden, gibt es die **anlassbezogene Kontaktierung** mit der:dem Auszubildenden, dem Unternehmen und dem:der AMS-Betreuer:in.⁵

Dieselbe Regelung gilt auch in einer der anderen drei fokussierten LGSen. Bei den anderen beiden ist das Kontaktintervall nicht definiert, aber ein regelmäßiger Kontakt jedenfalls vorgesehen.

Abbrüche: Ursachen und Prävention

Abbrüche werden von allen Akteursgruppen als relevantes Thema beschrieben. Einzelne RGS sehen die **Ursachen für Abbrüche** häufig **beim Betrieb**. Sie betrachten die Betreuung durch die AQUA-Kooperationspartner:innen als wichtigen Hebel um Abbrüche zu verhindern und regen an, diese noch weiter zu optimieren.

Die AQUA-Kooperationspartner:innen und die anderen AMS-Landesorganisationen machen für Abbrüche eher **individuelle Ursachen**, wie Erkrankungen, Veränderungen der persönlichen Lebensumstände oder finanzielle Gründe, verantwortlich. Aber es kommt auch vor, so die Rückmeldung, dass eine Person nicht ins Team passt oder das Unternehmen in Konkurs geht. In diesen Fällen wird, so die Kooperationspartner:innen, nach Alternativen gesucht. Diese Fälle, darauf wird hingewiesen, scheinen in den Daten allerdings als Abbruch auf.

Um Abbrüche zu verhindern, wird der Person beispielsweise ein **Coaching** angeboten. Auch **Ausbildungspausen** sind, so eine Rückmeldung, eine Möglichkeit, um Abbrüche zu verhindern.

Eine der Landesorganisationen hat laut Aussage des:der Interviewpartner:in eine Dropout-Quote von maximal 20 % festgelegt. Wird diese überschritten, muss das mit dem AMS besprochen werden und es wird genau analysiert, wie es dazu gekommen ist. Die Dropouts werden anhand der quartalsweisen Austrittslisten transparent.

Eine andere Landesorganisation erzählt von einer **Checkliste für AQUA für AMS-Berater:innen**, z.B. Abklärung der finanziellen Situation, um die Eignung für AQUA zu analysieren und somit Abbrüchen vorzubeugen. Auch in diesem Interview wird darauf hingewiesen, dass es als Abbruch zählt, wenn eine Person im laufenden Projekt die Firma wechselt.

⁵ Vgl. Kooperationsvereinbarung AQUA 07-2022, AMS Burgenland

Verlängerung der Laufzeit

Verlängerungen werden, so die Rückmeldung der burgenländischen RGSen, **nur in Ausnahmefällen**, etwa bei längeren Erkrankungen, gewährt, aber nicht, wenn es beispielsweise zu einer Verschiebung des Prüfungstermins für die LAP kommt.

Die AQUA-Kooperationspartner:innen wünschen sich hier **mehr Flexibilität**.

Verlängerungen sind aus ihrer Sicht auch dann wichtig, wenn sich LAP-Termine verschieben, um die Person wirklich bis zu diesem Termin begleiten zu können.

Durch die Begleitung steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass die Prüfung wirklich absolviert wird und die Teilnehmer:innen weiter im Unternehmen beschäftigt werden.

„...leider scheitert eine Weiterbeschäftigung in einigen Fällen daran, dass die LAP-Prüfung viel später als das Ende der Lehrausbildung ist und dann wissen die Unternehmen nicht, wie sie die Leute anmelden sollen – der Hilfsarbeiterlohn ist vielen zu wenig und den Facharbeiterlohn können sie noch nicht zahlen.“

Nur in einer Landesorganisationen gibt es, so das Feedback, in Einzelfällen eine Verlängerung aufgrund eines **verschobenen LAP-Termins**.

Eine andere LGS-Vertreter:in betont, dass den Firmen in solchen Fällen nahegelegt wird, die Personen in der Zwischenzeit als Hilfskraft einzustellen.

„Für die Lehrabschlussprüfung gibt es oft Wartezeiten, aber dafür gibt es keine Verlängerung, denn die Firmen sollen die Personen dann als Hilfskräfte einstellen und wenn sie das nicht tun, dann wird die Person von uns als Hilfskraft vermittelt, was dazu führt, dass die Betriebe die Person dann doch anstellen.“

Arbeitsmarkterfolg

Die **Einschätzungen zur arbeitsmarktpolitischen Wirksamkeit von AQUA variieren**.

Von den befragten AMS-Landesorganisationen wird AQUA als besonders erfolgreiches und kostengünstiges Instrument bezeichnet, das aus diesem Grund in ihrem Bundesland forciert wird.

Auch von den Kooperationspartner:innen wird AQUA als erfolgreiches und sehr zielgerichtetes Förderinstrument bewertet, für das aus ihrer Sicht Bedarf im ganzen Burgenland besteht, obwohl es in manchen RGSen nur sehr wenige Fälle gibt.

Demgegenüber äußern sich ein paar burgenländische RGSen **skeptisch, insbesondere in Hinblick auf die Übernahme durch die Betriebe**.

Die Kooperationspartner:innen bewerten das Thema Übernahme differenziert. Es gibt einige Fälle, so der Einwand, wo die Personen selbst nicht im Betrieb bleiben wollen und wechseln. Im Sinne der Arbeitsmarktintegration hat die Förderung der Person aber auch hier einen Nutzen gebracht.

Eine Landesorganisation berichtet davon, dass in den neuen Kooperationsvereinbarungen Zielzahlen verankert sind. Es wird allerdings ergänzt, dass es oft nicht in der Verantwortung der Kooperationspartner:innen liegt, wenn es nicht zu einer Übernahme kommt. Die **Qualität der Arbeit der**

Kooperationspartner:innen zeigt sich, so die Rückmeldung, eher an der Abbruchquote.

Veränderungs- und Verbesserungspotenzial

Bei der Frage nach Veränderungs- und Verbesserungsideen für AQUA bringen die Kooperationspartner:innen den Wunsch nach **mehr Fällen** ein. Letztlich auch, weil das Förderinstrument eine **wirkliche zweite Chance für arbeitslose Personen** bedeutet, sollten alle RGSen diese Möglichkeit nutzen.

Einmal wird betont, dass es dafür wichtig wäre, den **Anbahnungsweg über die AQUA-Kooperationspartner:innen** zuzulassen. Generell sollten alle Möglichkeiten genutzt werden, um **AQUA bekannter** zu machen.

Ein weiterer Wunsch der Kooperationspartner:innen, der an die Wirtschaftskammer gerichtet ist: **Teilnehmer:innen, die zwischen 18 und 20 Jahren alt sind, sollen wieder eine Lehrlingsnummer erhalten** und damit einen kostenlosen Berufsschulbesuch. Leider vergibt die Wirtschaftskammer seit kurzem, so die Rückmeldung, für diese Personen keine LV-Nummer mehr, was bedeutet, dass die Ausbildungskosten für die Unternehmen in diesen Fällen oftmals sehr hoch werden.

Aus Sicht eines befragten Kooperationspartners sowie eines weiteren Kooperationspartners, der per Mail rückgemeldet hat, sollte die Entscheidung des AMS Burgenlandes, **im Lebensmitteleinzelhandel** kein AQUA mehr zu genehmigen, überdacht werden. Diese Branche bietet gerade **für „schwächere“ Interessent:innen eine Chance**, sich höher zu qualifizieren, auch wenn diese in Folge dann nicht im Einzelhandel bleiben. Der Lehrabschluss ist eine wichtige Eintrittskarte für eine Reihe von Berufen bzw. Ausbildungen hin zu diesen Berufen, wie beispielsweise als Polizist:in.

Die befragten RGSen wünschen sich vor allem eine **qualitätsvolle und reibungslose Abwicklung der AQUA-Fälle**, um eine höhere Übernahmequote bei den Betrieben zu erreichen sowie die Möglichkeit zu erhalten, den Kooperationsvertrag mit AQUA-Kooperationspartner:innen kündigen zu können, falls diese die vorgesehenen Qualitätsstandards nicht einhalten sollten.

Aus Sicht eines:iner RGS-Vertreter:in ist für die Zukunft von AQUA **wichtig klarzustellen**, ob es primär als ein **Instrument zur Deckung des Fachkräftebedarfs bei Unternehmen** eingesetzt wird **oder** als **Möglichkeit für Arbeitssuchende eine Ausbildung zu machen**. Im Falle von Letzterem wäre es weniger problematisch, wenn Personen nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, aber woanders als Fachkraft Fuß fassen können.

5 Die Sichtweise der Teilnehmer:innen

Insgesamt wurden **32 Personen** im Alter von 20 bis über 54 Jahren, die **im Jahr 2025 AQUA abgeschlossen** oder abgebrochen hatten, befragt.

Von diesen waren etwas mehr als die Hälfte Männer. 50 % der Befragten sind unter und 30 Jahren alt. Mit 15 Personen wies etwas weniger als die Hälfte vor der Teilnahme an AQUA maximal einen Pflichtschulabschluss auf, 17 Personen wiesen einen höheren Bildungsgrad auf.

Rund 60 % waren zum Befragungszeitpunkt beschäftigt, 70,6 % der befragten Männer und 46,7 % der befragten Frauen.

Tab. 4: Zusammensetzung der Stichprobe (n=32)

Kategorie „Geschlecht“	Anzahl	Prozent
Frauen	15	46,9%
Männer	17	53,1%
Kategorie „Altersgruppen“	Anzahl	Prozent
Unter 30 Jahre	16	50,0%
Über 30 Jahre	16	50,0%
Kategorie „Bildungsgrad vor AQUA“	Anzahl	Prozent
maximal Pflichtschulabschluss	15	46,9%
höherer Bildungsgrad	17	53,1%
Kategorie „Beschäftigungsstatus“	Anzahl	Prozent
Zurzeit angestellt	19	59,4%
Zurzeit arbeitslos	11	40,6%

Quelle: Befragung AQUA-Teilnehmer:innen, März_April 2026

5.1 Zugang und Motivation

Der **Zugang zu AQUA** erfolgte bei **mehr als der Hälfte der Befragten über das AMS**, entweder auf Nachfrage bei dem:der AMS-Berater:in, welche Ausbildungsmöglichkeiten es gibt oder durch Hinweis des:der Berater:in. Es folgt die Empfehlung von Freund:innen und Bekannten sowie von Unternehmen beim Bewerbungsgespräch.

7 Befragte haben aus sonstigen Quellen von AQUA erfahren, zumeist im Rahmen eines Kurses beim bfi.

Tab. 5: Wie ist es zur Teilnahme an AQUA gekommen? (n=32)

Kategorie	Anzahl	Prozent
Ich habe beim AMS nachgefragt, welche Möglichkeiten es gibt, eine Ausbildung zu machen und da wurde mir AQUA genannt	10	31,3%
Mein:e AMS Berater:in hat mich auf AQUA aufmerksam gemacht	7	21,9%
Ich habe von Freund:innen/Bekannten gehört, dass es AQUA gibt	4	12,5%
Das Unternehmen hat beim Bewerbungsgespräch diese Möglichkeit angesprochen	3	9,4%
Ich war bei einem Infotag/Infogespräch zu AQUA	1	3,1%
Sonstiges	7	21,9%

Quelle: Befragung AQUA-Teilnehmer:innen, März_April 2026

Ausbildungsziel für viele von Anfang an klar

Die Mehrheit der Befragten wusste laut eigenen Angaben bereits zum Zeitpunkt der Erstinformation, für welchen Beruf bzw. Berufsfeld sie sich ausbilden lassen wollen.

Tab. 6: Haben Sie zu diesem Zeitpunkt schon gewusst, für welchen Beruf Sie sich ausbilden lassen möchten? (n=32)

Kategorie	Anzahl	Prozent
Ja, sehr genau	19	59,4%
Ja, ich wusste ungefähr die Richtung	7	21,9%
Eher weniger	1	3,1%
Nein, gar nicht	5	15,6%

Quelle: Befragung AQUA-Teilnehmer:innen, März_April 2026

19 Personen (59,4 %) wussten dies schon sehr genau aufgrund persönlicher Interessen wie „Ich wollte schon immer Optikerin werden“, „wollte mein Hobby zum Beruf machen“, oder „schraube seit 20 Jahren an Autos und wollte das dann auch richtig lernen“. 7 weitere Personen wussten ungefähr die Richtung, in die sie gehen wollten mit Rückmeldungen wie „bin seit 35 Jahren Verkäufer und hab gewusst in was für eine Richtung es gehen könnte“. 6 Personen hatten vor AQUA keine zukünftige berufliche Orientierung und haben Vorschläge von den AQUA-Kooperationspartner:innen erhalten: „Hab dann von Frau X Vorschläge bekommen für einen technischen Beruf.“

Detailinformation vor allem von AQUA-Kooperationspartner

Die detaillierte Aufklärung über den Ablauf und die Rahmenbedingungen von AQUA ist nach Aussage der Befragten größtenteils durch die AQUA-Kooperationspartner:innen (64,9 % bzw. 24 Befragte) erfolgt. Bei 12 Personen (32,4 %) übernahm das vor allem das AMS und ein:e Befragte:r nennt den Verein Frauen für Frauen als Informationsquelle.

Mit dieser **Erstinformation sind alle Befragten** sehr (91 %) oder eher (9 %) **zufrieden**.

AQUA: Chance auf Ausbildung

Die Befragten nennen mehrere Gründe, die letztlich ausschlaggebend für die Teilnahme an AQUA waren.

- 40 % (14 Befragte) sahen in AQUA eine Chance eine Ausbildung machen bzw. nachzuholen zu können.
- 10 Personen melden rück, dass die verkürzte Ausbildungszeit der ausschlaggebende Faktor war.
- Beim Rest waren andere Gründe ausschlaggebend, wie beispielsweise gute Möglichkeit sich beruflich weiterzuentwickeln, nicht untätig zu Hause sitzen zu wollen, die Aussicht in einen Betrieb, in dem man bereits gearbeitet hat, wieder einzusteigen zu können oder der Wunsch einen neuen Beruf auszuprobieren.

5.2 Zufriedenheit mit Betreuung und Ausbildung

Auf die Frage, wie sie das AMS vor und während AQUA unterstützt hat, melden 14 Personen (43,8 %) rück, dass sie **kaum bzw. keinen Kontakt zum AMS während AQUA** hatten. 5 Personen (15,6 %) erwähnen an dieser Stelle die finanzielle Unterstützung. Der Rest berichtet von punktuelltem Kontakt, beispielsweise in Form von Nachfragen zum Ausbildungsverlauf.

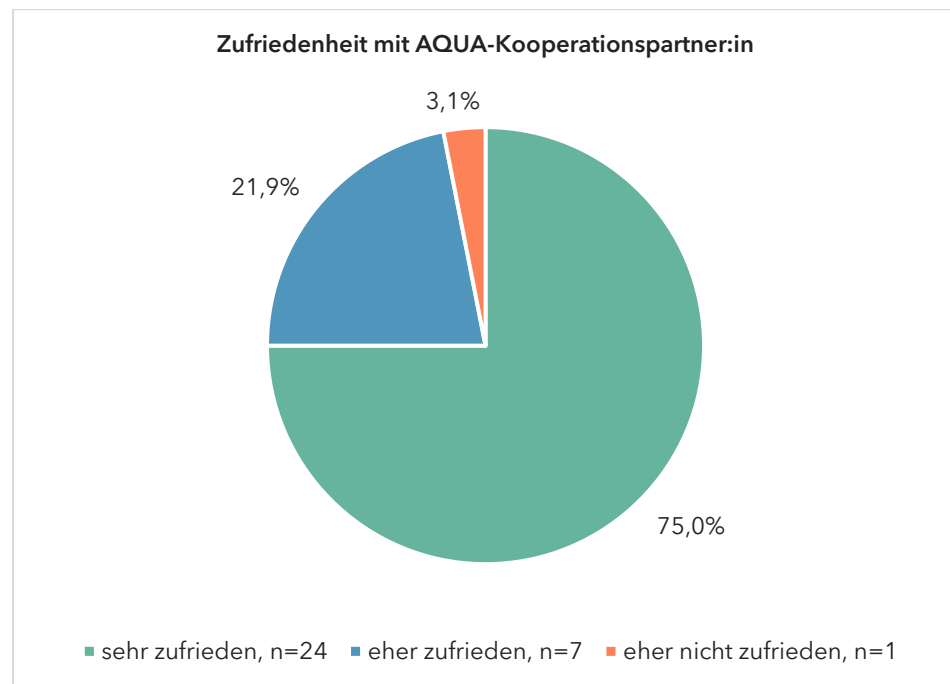
Dementsprechend gibt es auch eine geringe Rückmeldequote auf die Frage, wie zufrieden man mit der Beratung und Unterstützung des AMS im Rahmen von AQUA war. Jene 13 Personen, die diese Frage beantworteten, sind mehrheitlich sehr (8 Personen) oder eher (2 Personen) zufrieden.

Jeweils 14 Personen wurden von den AQUA-Kooperationspartner:innen KS Communication oder bfi unterstützt, 2 Personen von Top Solution. Weitere 2 Befragte können sich nicht mehr an den Namen der Organisation erinnern.

Zufriedenheit mit Begleitung durch AQUA-Kooperationspartner:innen

Fast alle Befragten sind mit der **Beratung und Unterstützung durch die AQUA-Kooperationspartner:innen** sehr **zufrieden** (75,0 %) bzw. eher zufrieden (21,9 %). Nur eine Person ist eher nicht zufrieden.

Abb. 1 Wie zufrieden waren Sie mit der Beratung und Unterstützung durch den:die AQUA-Kooperationspartner:in insgesamt? (n=32)



Quelle: Befragung AQUA-Teilnehmer:innen, März_April 2026

Personen über 30 Jahre und solche mit einem über der Pflichtschule liegenden Abschluss sind in höherem Ausmaß sehr zufrieden. Nach Geschlecht zeigen sich keine Unterschiede.

Rund **zwei Drittel der Befragten** haben **sehr positive Erinnerungen** an die Begleitung durch die **AQUA-Kooperationspartner:innen** und sprechen z.B. von **guter Erreichbarkeit** und schneller Unterstützung („immer wer erreichbar, es gab immer einen Ansprechpartner“, „sehr hilfsbereit, immer gut erreichbar bei Fragen“, „hat mir super geholfen, hat mich unterstützt und motiviert“).

Von vielen wird die **intensive persönliche Unterstützung**, die Hilfsbereitschaft und Motivation auf Seiten der Kooperationspartner:innen lobend hervorgehoben.

7 Personen hätten sich eine intensivere Unterstützung gewünscht, bewerten diese aber trotzdem generell positiv („Abschlussprüfung wurde mit mir nicht besprochen“, „es war ok. Sind immer auf den gleichen Nenner gekommen“.).

Die befragte Person, die mit der Unterstützung eher nicht zufrieden ist, begründet das damit, dass ihr nicht geholfen wurde, als sie den Führerschein verloren hat und nicht mehr zur Berufsschule fahren konnte.

Organisatorische Unterstützung ist wichtig

Die Zufriedenheit mit konkreten Unterstützungsaspekten den AQUA-Kooperationspartner:innen ist, wenn diese gebraucht wurde, generell sehr hoch. Die Befragung zeigt, dass am häufigsten die organisatorische Abwicklung gebraucht wurde, am wenigsten die Abklärung persönlicher, die Teilnahme erschwerender Umstände.

Tab. 7: Wie zufrieden waren Sie mit folgenden Aspekten beim AQUA-Kooperationspartner?

Kategorie	sehr	eher	eher nicht	gar nicht	nicht gebraucht	nicht angeboten
Unterstützung bei Fragen/ Problemen während AQUA (n=32)	78,1%	6,3%	0%	0%	15,6%	0%
Organisatorische Abwicklung (n=32)	68,8%	25,0%	0%	0%	6,3%	0%
Erarbeitung des Bildungsplans (n=31)	51,6%	12,9%	0%	0%	16,1%	19,4%
Unterstützung bei der Suche eines passenden Unternehmens (n=32)	37,5%	12,5%	0%	3,1%	46,9%	0%
Abklärung persönlicher Umstände (z.B. Betreuungspflichten, gesundheitliche Situation), die eine erfolgreiche Teilnahme an AQUA möglicherweise erschweren könnten (n=32)	18,8%	0%	6,3%	0%	68,8%	6,3%

Quelle: Befragung AQUA-Teilnehmer:innen, März_April 2026

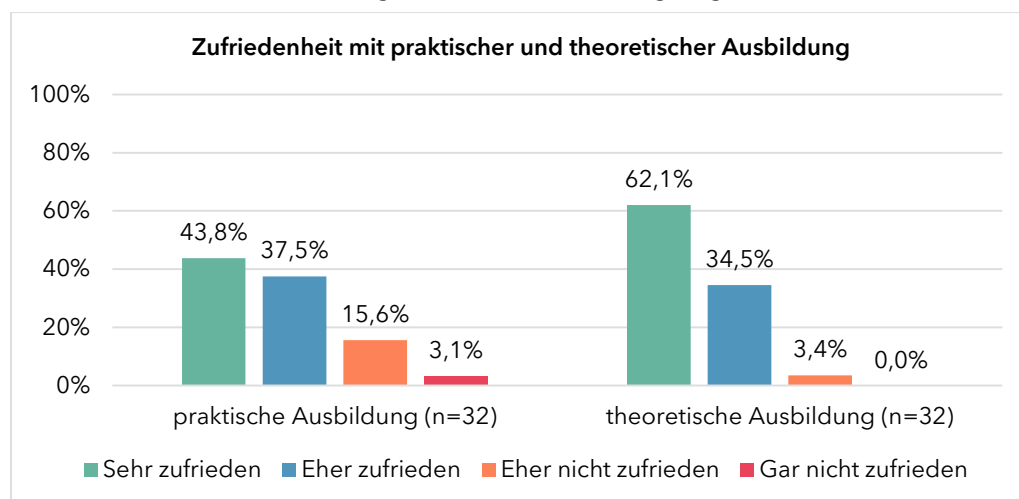
Nur eine von 17 Teilnehmer:innen, die Unterstützung bei der Suche nach einem passenden Unternehmen gebraucht hat, ist unzufrieden und begründet dies damit, „keine Firmenvorschläge bekommen“ zu haben.

Gute Rückmeldungen v.a. zur theoretischen Ausbildung

Über 80 % der Befragten geben an, mit der praktischen Ausbildung im Betrieb sehr zufrieden (43,8 %) bzw. eher zufrieden (37,5 %) gewesen zu sein.

Noch höher ist die Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung beim externen Schulungsträger: Hier sind mehr als 95 % sehr zufrieden (62,1 %) oder eher zufrieden (34,5 %).

Abb. 2 Wie zufrieden waren Sie mit der praktischen Ausbildung im Betrieb bzw. mit der theoretischen Ausbildung beim externen Schulungsträger?



Quelle: Befragung AQUA-Teilnehmer:innen, März_April 2026

Ein Viertel der Befragten absolvierte im Rahmen von AQUA eine **Ausbildung als Einzelhandelskaufmann/-frau** (in unterschiedlichen Sparten wie z.B. Telekommunikation, Einrichtungsberatung, Lebensmittel), ebenso viele ließen sich **in technischen oder handwerklichen Berufen** ausbilden (z.B. Elektrotechnik, KFZ-Technik, Tischler:in), es folgen kaufmännische Ausbildungen (6 Personen) wie Bürokaufmann/-frau, Versicherungskaufmann/-frau, Buchhaltung gleichauf mit medizinischen Ausbildungen (Hörgeräteakustik, Optik, Ordinations- oder zahnärztliche Assistenz) und schließlich der Bereich Tourismus/Gastronomie.

In Zusammenhang mit der **praktischen Ausbildung im Betrieb** wird beispielsweise die **gute Einschulung oder Unterstützung durch Kolleg:innen und Ausbilder:innen** von mehreren Befragten positiv hervorgehoben („bin gut eingeschult worden, unterstützend“, „sehr kompetent alles, mir ist alles erklärt worden“, „hab alles gelernt, was ich brauchte“.).

Jene 6 Befragten, die eher unzufrieden sind, begründen das mit **Problemen im Betrieb** („Chefin hat mich angeschrien“, „Betrieb hat ausgenutzt, dass ich gratis Mitarbeiter wurde“, „musste Arbeiten machen, die nicht meiner Ausbildung entsprachen“).

Es zeigen sich bei der Zufriedenheit mit der praktischen Ausbildung keine auffallenden Gruppenunterschiede. Im Gegensatz dazu sind mit der theoretischen Ausbildung Männer, Befragte unter 30 Jahren und solche, die vor ihrer Teilnahme an AQUA maximal einen Pflichtschulabschluss hatten, zu einem höheren Anteil sehr zufrieden.

In Bezug zur **theoretischen Ausbildung** wird häufig der **klare Praxisbezug** und die **gute Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung** positiv hervorgehoben mit Antworten wie „genau gelernt was zur LAP kommt“, „musste keine unnötigen Sachen lernen“. Zudem sind engagierte Trainer:innen, sowie flexible Lehr-/Lernformate positiv in Erinnerung geblieben („Trainerin war immer bei der Hand“, „Ausbildung über Homeoffice und das hat gut funktioniert“).

Personen, die nur eher zufrieden mit der theoretischen Ausbildung sind, berichten von zu kurzer Kursdauer, zu hohem Lehrtempo, hohem organisatorischem Aufwand („musste jeden Tag in die Schule hinfahren“) oder dass Kurse ausgefallen sind.

Der:Die eher unzufriedene Befragte spricht von Qualitätsmängeln bei Kursmaterialien und unzuverlässiger Durchführung („zu wenige Unterlagen und manche Unterlagen waren nicht aktuell, Kurse wurden abgesagt“).

22 Personen (71 %) geben an, dass das **Lernen und die Prüfungen im Rahmen der theoretischen Ausbildung** für sie **gut bewältigbar** war. Dies empfinden insbesondere Personen so, die später vom Betrieb übernommen wurden mit Erfahrungen wie „war überraschend einfach“, „Lernen gut machbar“, „bin von der Firma unterstützt worden für schriftliche und mündliche Prüfung“.

5 Personen erzählen von Herausforderungen bei der theoretischen Ausbildung, beispielsweise aufgrund des **hohen Lernaufwands**, der **zeitlichen Belastung** oder genereller Schwierigkeiten beim Lernen („Es ist viel Stoff und Neuland“, „Lernen war im Alltag schwer möglich, war stressig“, „es war schwer, aber ich hab’s geschafft“).

5.3 Aktuelle Situation

Mehr als die Hälfte (17 Personen) der Befragten wurde, ihrer Aussage nach, nach der Ausbildung **direkt in den Betrieb übernommen**, 4 Personen wurden nicht übernommen und 7 Befragte haben AQUA abgebrochen.

2 Befragte haben nach Ablauf von AQUA auf eigenen Wunsch in ein anderes Unternehmen gewechselt und 2 weitere befinden sich aktuell noch in der AQUA-Ausbildung (Sonstige).

Tab. 8: Wie ist Ihre aktuelle Situation?

Kategorie	Anzahl	Prozent
Vom Unternehmen in ein Dienstverhältnis übernommen	17	53,1%
Vom Unternehmen nicht übernommen	4	12,5%
Abbruch	7	21,9%
Nach Ablauf in ein anderes Unternehmen gewechselt	2	6,3%
Sonstiges	2	6,3%

Quelle: Befragung AQUA-Teilnehmer:innen, März_April 2026

Der Anteil an Personen, die übernommen wurden, ist bei Frauen, Befragten unter 30 Jahren und jenen, die vor der Teilnahme an AQUA maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügten, etwas höher.

Von den **17 Befragten, die übernommen wurden, arbeiten 14 immer noch im gleichen Unternehmen** und mehrheitlich (bis auf eine Person, die aus gesundheitlichen Gründen den Tätigkeitsbereich wechselte) in dem Bereich, für den sie ausgebildet wurden.

Eine Person, die in ein Dienstverhältnis übernommen wurde, arbeitet jetzt in einem anderen Betrieb, weil sie, so die Rückmeldung, für das Unternehmen zu teuer war und nach einem Monat gekündigt wurde. Ein:e andere:r übernommene:r Befragte:r ist aktuell arbeitslos, wird angeblich aber bald wieder für die Arbeit auf einer neuen Baustelle im Betrieb aufgenommen.

Von den **4 Personen, die vom Ausbildungsbetrieb nicht übernommen wurden**, kennen 2 Befragte den Grund dafür nicht. Einmal wurde als Grund angeführt, dass das Unternehmen „nur Lehrlinge und keine ausgebildeten Arbeitskräfte“ nimmt und ein anderes Mal „laut Chef wäre ich ihm zu teuer“.

Von diesen 4 Personen sind aktuell 3 arbeitslos. Die vierte hat in einem anderen Unternehmen zu arbeiten begonnen.

7 Personen (23,3 %) haben ihre Ausbildung bei AQUA abgebrochen. Die Hälfte davon aus **gesundheitlichen Problemen**, gefolgt von familiären Gründen. Für eine befragte Person war die Ausbildung zu schwer, eine andere hat sich im Betrieb nicht wohl gefühlt.

Fünf Befragte melden rück, dass ihr Abbruch nicht verhindert hätte werden können. Von den anderen beiden Personen ist eine der Meinung, dass der Abbruch durch mehr Unterstützung verhindert werden hätte können, die zweite, wenn andere Ausbildungsfirmen in der Nähe und somit ein Wechsel des Unternehmens möglich gewesen wäre.

Alle Abbrecher:innen waren zum Befragungszeitpunkt arbeitslos, wobei 2 Personen sich aktuell im Krankenstand befinden. Ein:e Befragte:r signalisiert Interesse am Wiedereinstieg in AQUA.

Zufriedenheit mit aktuellem Arbeitsplatz

Alle Befragten, die aktuell beschäftigt sind, sind mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz sehr zufrieden (78,9 %) bzw. eher zufrieden (21,1 %).

Tab. 9: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz?

Kategorie	Anzahl	Prozent
Sehr zufrieden	15	78,9%
Eher zufrieden	4	21,1%

Quelle: Befragung AQUA-Teilnehmer:innen, März_April 2026

Der Anteil der Sehr Zufriedenen ist bei Männern und Personen über 30 Jahren etwas höher.

Fast 80 % sind der Ansicht, dass ihr **aktueller Arbeitsplatz (eher) eine Verbesserung** gegenüber ihren alten Arbeitsplätzen (vor der Teilnahme an AQUA) darstellt. Ein:e Befragte:r hatte vor AQUA bereits einen guten Arbeitsplatz, der aber wegen vorhandener Kinderbetreuungspflichten nicht mehr möglich war. 3 Personen haben vor AQUA noch nie gearbeitet.

Tab. 10: Ist Ihr derzeitiger Arbeitsplatz eine Verbesserung gegenüber den Arbeitsplätzen, die Sie vor AQUA hatten?

Kategorie	Anzahl	Prozent
Ja	12	63,2%
Eher ja	3	15,8%
Nein	1	5,3%
Ich habe vor AQUA noch nie gearbeitet	3	15,8%

Quelle: Befragung AQUA-Teilnehmer:innen, März_April 2026

Vor allem die Männer und die unter 30-Jährigen konstatieren eine Verbesserung ihres Arbeitsplatzes.

Zwei Drittel derjenigen, die vor AQUA bereits gearbeitet haben, verdienen jetzt mehr oder gleich viel. Jene 5 Personen, die jetzt weniger verdienen als vor AQUA sind ausschließlich Männer.

Tab. 11: Wenn Sie Ihr Einkommen mit jenem vor AQUA vergleichen? Verdienen Sie jetzt:
(n=19, k.A.=1)

Kategorie	Anzahl	Prozent
Mehr	7	38,9%
Gleich viel	3	16,7%
Weniger	5	27,8%
Ich habe vor AQUA noch nie gearbeitet	3	16,7%

Quelle: Befragung AQUA-Teilnehmer:innen, März_April 2026

Nutzen trotz aktueller Arbeitslosigkeit

Von den 11 Befragten, die aktuell arbeitslos sind, beantworten 8 Personen die Frage, ob sie trotz ihrer aktuellen Arbeitslosigkeit der Ansicht sind, von ihrer Teilnahme an AQUA profitiert zu haben. Fast alle diese Befragten sehen **trotz aktueller Arbeitslosigkeit einen Nutzen** darin, am Programm teilgenommen zu haben.

Tab. 12: Würden Sie sagen, dass AQUA, obwohl Sie aktuell keinen Arbeitsplatz haben, für Sie etwas gebracht hat? (n=8, k.A.=3)

Kategorie	Anzahl	Prozent
Ja	4	50,0%
Eher ja	3	37,5%
Eher nein	1	12,5%
Nein	0	0%

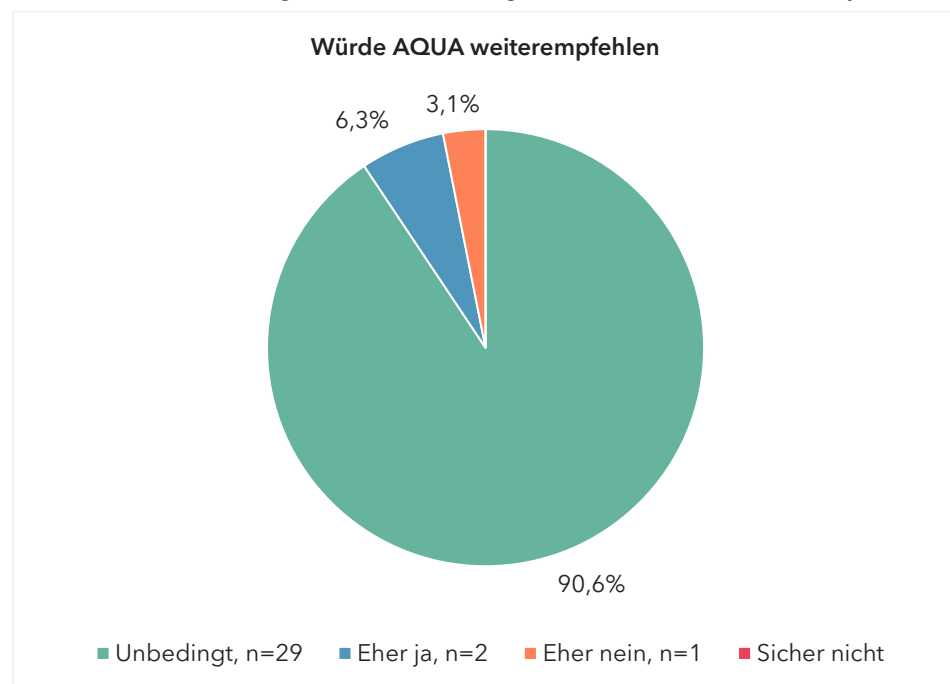
Quelle: Befragung AQUA-Teilnehmer:innen, März_April 2026

Die einzige negative Rückmeldung stellt die Folgende dar: „es war nichts Neues für mich dabei, hab ja schon 35 Jahre Arbeitserfahrung“ Die restlichen Rückmeldungen sind positiver Natur („hat etwas gebracht für mein Selbstwertgefühl“, „Unterstützung beim Lehrberuf“, oder „ich bin mutiger geworden“).

5.4 Generelle Rückmeldungen und Vorschläge

Fast alle Befragten würden aufgrund ihrer Erfahrung **AQUA anderen Personen weiterempfehlen**.

Abb. 3 Würden Sie aufgrund Ihrer Erfahrung AQUA anderen Personen empfehlen?



Quelle: Befragung AQUA-Teilnehmer:innen, März_April 2026

Mehrere Befragte bringen am Ende der Befragung Veränderungs- und Verbesserungsvorschläge für die Zukunft von AQUA ein oder betonen, was so bleiben soll, wie es ist.

Rund **ein Drittel sieht keinen Verbesserungsbedarf** mit Rückmeldungen wie *„verändern würde ich nichts, es funktioniert so wie es ist super, Kommunikation ist spitze“*, *„spontan fällt mir nix ein, ist alles gut gemanagt“*, oder *„AQUA ist alles positiv“*.

4 Personen möchten **mehr oder eine gleichbleibende Kontrolle der Unternehmen**, in denen eine AQUA-Ausbildung durchgeführt wird, um sicherzustellen, dass die Ausbildung auch wie erwünscht umgesetzt wird.

„Mir liegt sehr am Herzen, dass Unternehmen diese Möglichkeit von AQUA nicht nur ausnützen. Man sollte eine Grenze für Unternehmen setzen damit sie das nicht ausnützen, Stichwort günstige Mitarbeiter“, „eine Spur mehr kontrollieren bei den Unternehmen, ob Firmen wirklich jemand ausbilden oder nur eine billige Arbeitskraft wollen“.

„Monatlicher Anruf finde ich gut. Dass man auch persönlich im Unternehmen vorbeikommt und sieht (kontrolliert) wie es im Unternehmen läuft.“

Weitere 4 Personen betonen, dass die **persönliche Betreuung sehr gut ist und auch in Zukunft so bleiben soll** (*„Menschlichkeit soll bleiben und sie helfen sehr viel“*).

3 Personen wünschen sich eine **stärkere Zusammenarbeit zwischen AQUA und Betrieben bzw. eine höhere Bekanntheit von AQUA bei Unternehmen** (*„nicht alle Unternehmen kennen AQUA und ich glaube, wenn die Unternehmen AQUA kennen würden, wäre es für die Teilnehmer von AQUA einfacher eine Stelle zu finden“*).

Ein:e Befragte:r möchte mehr Information über regionale Bildungsangebote (*„eine Liste wäre gut, wo man schauen kann was für Ausbildungen es in meiner Nähe gibt“*).

Sonstige Vorschläge umfassen:

- eine Aufstockung der finanziellen Mittel für AQUA: *„Grundsätzlich wäre es interessant, wenn man etwas mehr Geld in das Projekt reinstecken würde“*,
- eine Reduzierung des administrativen Aufwands: *„Würde mir wünschen, wenn die Bürokratie etwas heruntergeschraubt wird - Stichwort Krankenstand. Frau X hat dauernd nachgefragt, wann ich wieder komme, wie es mir geht. Monatliche Zeitaufzeichnungen sind auch mühsam, weil sie gleich am Monatsanfang abgegeben werden mussten - der 15. des Folgemonats hätte zeitlich auch gereicht.“*
- oder dass der Berufsschulbesuch nicht zu Beginn der Ausbildung steht, sondern am Ende, um sich gezielt auf die LAP vorbereiten zu können.

6 Die Sichtweise der Unternehmen

Es wurden **16 Unternehmen befragt, die im Jahr 2024 oder 2025 Personen über AQUA ausgebildet haben**. 50 % der befragten Unternehmen weisen maximal 9 Mitarbeiter:innen auf, ein weiteres Drittel hat 10 bis maximal 49 Beschäftigte. Das kleinste befragte Unternehmen hat eine:n Mitarbeiter:in, das größte 368 Beschäftigte.

Tab. 13: Mitarbeiter:innenanzahl der befragten Unternehmen (n=16)

Kategorie	Anzahl	Prozent
< 10 Mitarbeiter:innen	8	50,0%
< 50 Mitarbeiter:innen	6	37,5%
< 250 Mitarbeiter:innen	1	6,3%
>= 250 Mitarbeiter:innen	1	6,3%

Quelle: AMS-Daten

Die meisten der befragten Unternehmen stammen aus dem Einzelhandel und dem Bereich der Dienstleistungen.

Tab. 14: Branchenzugehörigkeit der befragten Unternehmen (n=16)

Kategorie	Anzahl	Prozent
Einzelhandel (mit Geräten der Informations- und Kommunikations-technik, mit Fotoartikeln und Brennstoffen, mit Metallwaren, Anstrichmitteln, Bau- und Heimwerkerbedarf, mit Kraftwagen)	4	
Dienstleistungen (persönliche, wirtschaftliche, des Sports, der Informationstechnologie)	4	
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallationen und sonstiges Ausbaugewerbe	3	
Reparatur und Instandhaltung von Kraftwagen	2	
Beherbergung und Gastronomie	2	
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	1	

Quelle: AMS-Daten

6.1 Zugang und Motivation

Der Großteil der Unternehmen hat zwischen 1 und 5 Jahren Erfahrung mit AQUA. Fünf Unternehmen weisen mehr als 5 Jahre Erfahrung mit AQUA auf.

Tab. 15: Wie lange haben Sie schon Erfahrung mit dem Förderinstrument AQUA? (n=16)

Kategorie	Anzahl	Prozent
seit ungefähr 1-2 Jahren	5	31,3%
seit ungefähr 3-5 Jahren	6	37,5%
seit ungefähr 5-8 Jahren	3	18,8%
seit mehr als 8 Jahren	2	12,5%

Quelle: Befragung Unternehmen, April_Mai 2026

Etwas mehr als ein Drittel der Unternehmen haben **zum ersten Mal durch einen AQUA-Kooperationspartner:innen über die Möglichkeit von AQUA erfahren**, ein Viertel wurde von einem:r Bewerber:in aufmerksam gemacht. Nur in zwei Fällen erfolgte der Zugang über das AMS. Sonstige Zugangskanäle waren informelle Kontakte, ein befragtes Unternehmen sitzt in einem AMS Regionalbeirat.

Tab. 16: Wer hat Sie zum ersten Mal auf die Möglichkeit von AQUA aufmerksam gemacht? (n=16)

Kategorie	Anzahl	Prozent
Ein AQUA-Kooperationspartner	6	37,5%
Ein:e Bewerber:in	4	25,0%
Das AMS, als wir eine offene Stelle gemeldet haben	1	6,3%
Ein anderes Unternehmen	1	6,3%
Das AMS bei einem Betriebsbesuch des Service für Unternehmen	1	6,3%
Sonstiges	3	18,8%

Quelle: Befragung Unternehmen, April_Mai 2026

Zentrale Motive über AQUA Personen auszubilden sind die **Attraktivität bzw. Flexibilität des AQUA-Modells** und/oder **Personen eine Chance auf Ausbildung zu bieten**. Aussagen dazu sind beispielsweise:

„Win/Win Situation, finanziell für uns interessant und für die Teilnehmer die Möglichkeit für eine Ausbildung.“

„Dass es gefördert wird, es geht schneller und wir bilden gerne aus – für uns alle nur positiv.“

6.2 Erfahrungen mit Teilnehmer:innen und Ausbildung

Die **Hälfte der befragten Betriebe hat bislang 1 oder 2 Personen im Rahmen von AQUA ausgebildet**. Bei rund einem Drittel waren es zwischen 3 bis 6 Personen. Ein Unternehmen hatte bis zum Befragungszeitpunkt 12 AQUA-Teilnehmer:innen und ein weiterer sogar 30.

Zusammen haben alle befragten Unternehmen ihrer Angabe nach 80 Personen ausgebildet.

Bei den **meisten Ausbildungen handelte es sich um Lehrausbildungen**, wie beispielsweise Installations- und Gebäudetechniker:in, Elektrotechniker:in, Einzelhandelskaufmann/-frau, Optiker:in oder Friseur:in. Vereinzelt waren es auch andere Ausbildungen, z.B. im Rezeptionsbereich oder für die Qualitätskontrolle.

Bei 11 der befragten Betriebe kam es zu Abbrüchen von insgesamt 25 Personen. Die **Abbruchquote liegt also bei rund 30 %**.

Fast die **Hälfte der Abbrüche ging laut Aussage der Unternehmen primär von den Teilnehmer:innen aus**, etwas mehr als ein Drittel sowohl vom Unternehmen als auch den Teilnehmer:innen und beim Rest (2 Unternehmen) handelte es sich um unternehmensseitige Abbrüche.

Abbruchgründe waren, so die befragten Unternehmen, **vor allem individuelle Gründe**, wie z.B. familiäre Veränderungen oder Umzug, gefolgt von **falschen Vorstellungen vom Beruf** sowie einer aus Sicht der Unternehmen **nicht passenden Einstellung zur Arbeit**.

Bei jenen Teilnehmer:innen, bei denen es nicht zu Abbrüchen kam, war die Rate der **Übernahmen** hoch. Insgesamt wurden 47 Personen übernommen, das sind **85 % jener Teilnehmer:innen, die nicht abgebrochen haben**.

8 der Nicht-Abbrecher:innen wurden nach Auskunft der Unternehmen nicht in ein Dienstverhältnis übernommen. Davon wollten, so die Rückmeldung, drei Personen selbst nicht übernommen werden und eine:r hat sich selbständig gemacht. Ein Betrieb berichtet, dass der:die Auszubildende im persönlichen Umgang schwierig war, einem anderen fehlten die personellen und finanziellen Ressourcen für eine Übernahme. 2 Unternehmen gaben keine Gründe für die Nichtübernahme an.

Förderliche Faktoren für Übernahme

Auf die Frage, was in ihren Augen generell eine Übernahme von AQUA-Teilnehmer:innen nach einer abgeschlossenen Ausbildung fördert, melden die Unternehmen zum Beispiel rück:

- entsprechendes Interesse und Motivation („*Leistung muss passen, Engagement muss vorhanden sein und Interesse am Unternehmen*“)
- „richtiges“ Verhalten („*angemessene Disziplin, Pünktlichkeit*“)
- zum Unternehmen und zum Team passen
- entsprechende Rahmenbedingungen („*wenn ein Platz im Betrieb ist*“ „*es geht immer auch ums Finanzielle*“)

Jene Unternehmen, die alle oder einige Auszubildenden übernommen haben, sind **zu 70 % sehr zufrieden** mit diesen, der Rest ist eher zufrieden.

„Passt eigentlich alles“

„Der Teilnehmer ist jetzt Filialleiter“

Tab. 17: Wie zufrieden sind Sie mit den übernommenen AQUA-Teilnehmer:innen? (n=10)

Kategorie	Anzahl	Prozent
Sehr zufrieden	7	70,0%
Eher zufrieden	3	30,0%

Quelle: Befragung Unternehmen, April_Mai 2026

Ausgewogenes Ausbildungsverhältnis

Rund die Hälfte der Unternehmen ist der Ansicht, dass das **Verhältnis von theoretischer zu praktischer Ausbildung** im Rahmen von AQUA **ausgewogen** ist, ein Drittel wünscht sich mehr Praxis, nur 2 Betriebe mehr Schulung.

Tab. 18: Wie bewerten Sie das Verhältnis von theoretischer Ausbildung bei externen Schulungsträgern und der Ausbildung in der Praxis im Unternehmen? (n=15, k.A.=1)

Kategorie	Anzahl	Prozent
Ausgewogen	8	53,3%
Zu viel Schulung, zu wenig Praxis	5	33,3%
Zu viel Praxis, zu wenig Schulung	2	13,3%

Quelle: Befragung Unternehmen, April_Mai 2026

6.3 Zufriedenheit mit Betreuung

Die meisten Unternehmen melden rück, dass sie **im Rahmen von AQUA keinen oder ganz wenig Kontakt mit dem AMS** hatten, weil das meiste über die AQUA-Kooperationspartner:innen abgewickelt wurde, und bewerten aus diesem Grund ihre Zusammenarbeit mit dem AMS im Rahmen von AQUA nicht.

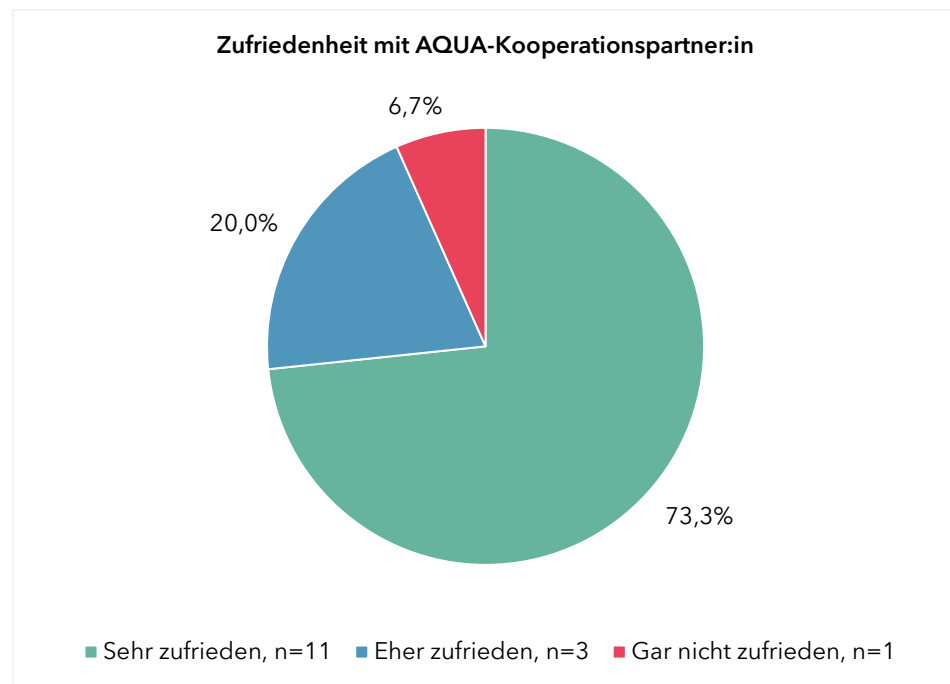
Nur 5 Unternehmen geben eine Bewertung ab, davon sind 2 Betriebe sehr zufrieden, die anderen 3 (eher) unzufrieden. Gründe dafür sind, dass der Betrieb laut AMS keine weiteren AQUA-Teilnehmer:innen mehr aufnehmen darf bzw. AQUA nicht verlängert wurde, obwohl sich der LAP-Prüfungstermin des:der Teilnehmenden um 2 Monate verschoben hat.

Hohe Zufriedenheit mit AQUA-Kooperationspartner:innen

7 Unternehmen wurden vom AQUA-Kooperationspartner KS Communication, 5 vom bfi, 2 von Top Solution und eine Firma von Die Berater unterstützt. 2 Unternehmen konnten sich nicht mehr an den Namen der Organisation erinnern.

Über **90% der Unternehmen sind zufrieden mit der Zusammenarbeit mit dem:der AQUA-Kooperationspartner:in**. Nur ein Betrieb ist unzufrieden, ein weiterer macht keine Angabe.

Abb. 4: Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit mit dem:der AQUA-Kooperationspartner:in insgesamt? (n=15. k.A.=1)



Quelle: Befragung Unternehmen, April_Mai 2026

Die Zufriedenheit wird beispielsweise mit dem **guten Service** begründet, mit der **schnellen Abklärung von Fragen** oder der **Lösung von Problemen**.

„immer ansprechbar, Probleme werden schnell gelöst“

„problemlos, alle Fragen werden schnell geklärt und sie sind sehr unterstützend eigentlich in allem.“

Jene 2 Unternehmen, die Kritikpunkte anbrachten, beschwerten sich über mangelnde Kommunikation und Abstimmung.

Zufrieden sind die befragten Unternehmen auch mit unterschiedlichen Aspekten der Betreuung und Begleitung durch die AQUA-Kooperationspartner:innen, wobei nicht alle Serviceleistungen gebraucht wurden.

Tab. 19: Wie zufrieden waren bzw. sind Sie mit folgenden Aspekten beim AQUA-Kooperationspartner?

Kategorie	sehr	eher	eher nicht	gar nicht	nicht gebraucht	nicht angeboten
Unterstützung bei Fragen/Problemen während AQUA (n=14)	11	1	0	1	1	0
Vermittlung passender AQUA-Teilnehmer:innen (n=15)	9	3	0	0	3	0
Organisatorische Abwicklung der Ausbildung (n=11)	9	1	0	1	0	0
Passende Abstimmung von theoretischer und praktischer Ausbildung (n=11)	5	3	0	1	2	0
Erarbeitung des Bildungsplans (n=10)	5	1	1	0	3	0
Maßnahmen zur Vermeidung von Abbrüchen (n=9)	5	1	0	1	2	0

Quelle: Befragung Unternehmen, April_Mai 2026

In den Augen der Unternehmen sind folgende Dinge wichtig, damit Unternehmen und AQUA-Teilnehmer:innen während der Ausbildung gut begleitet werden:

- Am häufigsten wird die **Verfügbarkeit einer Ansprechperson** sowohl für das Unternehmen als auch für die Teilnehmer:innen genannt, wenn es beispielsweise zu Problemen kommt (n=7), „Erreichbarkeit bei Problemen, offene Kommunikation, Vertrauensverhältnis“
- Für die Teilnehmer:innen, aber auch die Unternehmen, braucht es eine **Klärung von Erwartungen und Information**, was auf sie zukommt (n=5) „zu wissen, auf was man sich einlässt“, „muss wissen, was er tun darf und was nicht“
- Wichtig ist auch eine **organisatorische, administrative und persönliche Unterstützung** (n=3) sowie eine **richtige Vorauswahl der Teilnehmer:innen** (n=2) „Organisatorisches und Administratives im Hintergrund, das spart Zeit, wenn man das nicht alles machen muss:“

6.4 Generelle Rückmeldung und Vorschläge

Die befragten Betriebe sehen eine **Reihe von Stärken von AQUA gegenüber anderen Formen der Ausbildung** von Fachkräften (z.B. Lehrausbildung, AMS-Fachkurse, Stiftungen). Diese sind:

- Praxisnahe Ausbildung
- Unkomplizierte Abwicklung
- Relativ geringer Kostenaufwand
- Flexiblere rechtliche Rahmenbedingungen als bei der „normalen“ Lehre

Die meisten Unternehmen halten AQUA für ein **geeignetes Angebot zur Deckung des Fachkräftebedarfs**.

Tab. 20: Halten Sie AQUA für ein geeignetes Angebot, um den Fachkräftebedarf im Burgenland zu decken? (n=16)

Kategorie	Anzahl	Prozent
Ja, sehr	10	62,5%
Ja, ziemlich	5	31,3%
Eher wenig	1	6,3%
Gar nicht	0	0%

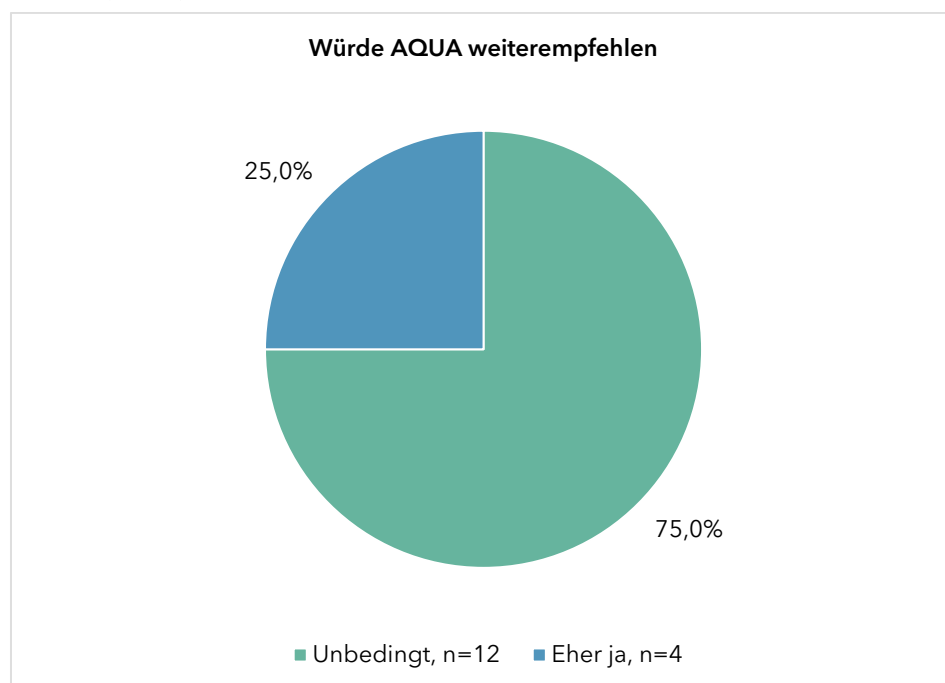
Quelle: Befragung Unternehmen, April_Mai 2026

Zur Deckung des Fachkräftebedarf ist aber aus Sicht vieler befragter Unternehmen darüber hinaus notwendig, junge Menschen stärker für eine Lehrausbildung zu motivieren.

Unternehmen empfehlen AQUA anderen Betrieben

Alle befragten Unternehmen würden AQUA anderen Unternehmen weiterempfehlen, die meisten sogar unbedingt.

Abb. 5: Würden Sie aufgrund Ihrer Erfahrung AQUA anderen Unternehmen empfehlen? (N=16)



Quelle: Befragung Unternehmen, April_Mai 2026

Von Seiten der Unternehmen gibt es **nicht viele Veränderungs- und Verbesserungsvorschläge** für AQUA, für die Mehrheit **passt die aktuelle Praxis gut** („kann alles so bleiben“; „bleiben soll die Einfachheit für Unternehmen, Flexibilität“, „bin rundum zufrieden“).

Nur zwei Befragte machen hier Vorschläge:

- bessere Kommunikation zwischen AQUA-Kooperationspartner:innen und Schule
- aktives Nachfragen bei Betrieben, die bereits im Rahmen von AQUA ausgebildet haben, ob es weiteren Bedarf gibt

7 Resümee und Handlungsempfehlungen

Sowohl Teilnehmer:innen als auch Unternehmen und ein Großteil der befragten Vertreter:innen des AMS und der Kooperationspartner:innen sehen AQUA als gute **Möglichkeit einer praxisnahen Ausbildung**. AQUA eröffnet arbeitslosen Personen Chancen und unterstützt Unternehmen dabei, Fachkräfte auszubilden und an den Betrieb heranzuführen.

Allerdings verdeutlichen die Zahlen, dass die Förderung vor allem für jüngere arbeitslose Personen genutzt wird.

Hohe Zufriedenheit der Teilnehmer:innen und Unternehmen

Die Befragung der **Teilnehmer:innen** zeigt eine **hohe Zufriedenheit mit der Betreuung durch die AQUA-Kooperationspartner:innen**. Besonders positiv hervorgehoben werden die persönliche Unterstützung und die gute Erreichbarkeit der Ansprechpartner:innen.

Auch der theoretischen und praktischen Ausbildung im Rahmen von AQUA wird ein gutes Zeugnis ausgestellt und beispielsweise der Praxisbezug hervorgehoben.

Diejenigen AQUA-Teilnehmer:innen, die zum Befragungszeitpunkt arbeiten, sind mit ihrem aktuellen Arbeitsplatz (sehr) zufrieden, für die meisten stellt dieser eine Verbesserung dar und sie verdienen mehr als vor AQUA⁶. Die **befragten Unternehmen** bewerten die Zusammenarbeit mit den AQUA-Kooperationspartner:innen **überwiegend positiv** und berichten von hohen Übernahmequoten bei jenen Teilnehmer:innen, die die Ausbildung erfolgreich abschließen.

Beide Seiten würden **AQUA weiterempfehlen** und konstatieren häufig keinen Verbesserungs- oder Veränderungsbedarf für die Zukunft von AQUA.

Herausforderungen in der aktuellen Abwicklung

Gleichzeitig verdeutlichen die Ergebnisse auch **bestehende Herausforderungen**. Es wird eine **geringere Dropout-Quote** sowie eine **höhere betriebliche Übernahmequote gewünscht**. Zudem zeigen sich Unterschiede zwischen den regionalen AMS-Geschäftsstellen hinsichtlich der Nutzung und Bewertung des Förderinstruments. Bei der Abwicklung durch die AQUA-Kooperationspartner:innen wird teilweise Verbesserungsbedarf identifiziert und der erforderliche Aufwand wird dem aus Sicht einzelner RGSen noch zu geringen „Ertrag“ kritisch gegenübergestellt. Auch die Unternehmen und Teilnehmer:innen äußern den Verdacht, dass es manchen Betrieben bei AQUA nicht primär um die Qualifizierung und Ausbildung der Teilnehmer:innen geht. Es wird deutlich, dass

⁶ Positive Einkommenseffekte einer AQUA-Teilnahme werden auch durch eine großangelegte Studie des WIFO (Eppel R. et al. 2022) belegt.

die Bewertung von AQUA stark von der Qualität der Zusammenarbeit zwischen AMS und Kooperationspartner:innen abhängt. Letztere wünschen sich mehr Austausch und Akzeptanz.

Die Praxis in anderen AM-Landesorganisationen verdeutlicht, dass **standardisierte Prozesse, regelmäßige Austauschrunden** und **transparente Qualitätskriterien** die **Umsetzung unterstützen** können.

Zusammenfassend zeigt die Studie folgende **Stärken und Schwächen** von AQUA im Burgenland, woraus sich einige **Chancen und Risiken ergeben** könnten.

Tab. 21: SWOT Analyse von AQUA im Burgenland

Stärken	Schwächen
- Bewährtes arbeitsmarktpolitisches Förderinstrument mit Kombination aus theoretischer Ausbildung und praxisnaher Qualifizierung im Unternehmen - AQUA ermöglicht Nachholen von Ausbildungen und berufliche Neuorientierung - Besonders relevant für Personen mit geringer formaler Qualifikation - Flexible und praxisnahe Ausbildungsform - Hohe Zufriedenheit der Teilnehmer:innen mit Betreuung und Ausbildung - Gute Erreichbarkeit und persönliche Unterstützung durch die AQUA-Kooperationspartner - Hohe Übernahmebereitschaft der Unternehmen bei entsprechender Passung und erfolgreichem Ausbildungsabschluss und Zufriedenheit der Unternehmen mit den übernommenen Teilnehmer:innen - Positive arbeitsmarktpolitische Wirkung hinsichtlich Ausbildung und Integration sowie Deckung des Fachkräftebedarfs	- AQUA ist bei vielen Unternehmen wenig bekannt und wird nicht von allen Zielgruppen in gleichem Umfang genutzt - Höhere Dropout-Quote als bei entsprechendem Instrument wünschenswert wäre - Arbeitsmarktpolitischer Erfolg leicht unter dem Durchschnitt anderer Bundesländer - Regionale Unterschiede in Nutzung, Bewertung und Umsetzung von AQUA - Zum Teil Skepsis seitens regionaler Geschäftsstellen - Teilweise mangelnde Kommunikation zwischen AMS und Kooperationspartner:innen - AMS-seitige Kritik an einzelnen Kooperationspartner:innen hinsichtlich Betreuung und Berichtswesen - Hoher organisatorischer und administrativer Aufwand in einzelnen Fällen - Fälle, in denen Betriebe AQUA-Auszubildende primär als günstige Arbeitskraft nutzen - Förderbedingungen stehen Forcierung von Weiterbildungen teilweise entgegen
Chancen	Risiken
- AQUA gezielt zur Höherqualifizierung und Deckung des Fachkräftebedarfs einsetzen - Ausbau der Nutzung für Weiterbildungen - Stärkere Zusammenarbeit zwischen AMS und Kooperationspartner:innen - Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards und standardisierter Prozesse - Ausbau von Vorfeldmaßnahmen und Schnuppermöglichkeiten - Verbesserung der Auswahl-, des Matchings und der Eignungsabklärung - Höhere Bekanntheit von AQUA bei Unternehmen und arbeitssuchenden Personen - Intensivere Einbindung des Service für Unternehmen (SfU) - Nutzung Vorgangsweisen anderer Bundesländer - Ausbau von Coaching- und Unterstützungsangeboten während der Ausbildung - Stärkere Qualitätssicherung und Monitoring der Ausbildungsbetriebe - Stärkere Fokussierung bestimmter Zielgruppen	- Weiterer Vertrauensverlust in AQUA beim AMS - Fehlanreize für Unternehmen durch Nutzung als kostengünstige Arbeitskraft - Sinkende Fallzahlen und geringe Nutzung in einzelnen RGSen - Qualitätsprobleme bei Kooperationspartner:innen - Fehlende Abstimmung zwischen AMS und Kooperationspartner:innen erschwert Umsetzung - Ausbildungsabbrüche steigen - Fachkräftesicherung bleibt aus, wenn Übernahmen nicht erfolgen - Geringe Bekanntheit reduziert potenzielle Teilnahme und Nutzung - Starre Auslegung der Förderbedingungen wirken erschwerend - Negative Erfahrungen einzelner Teilnehmer:innen oder Unternehmen könnten die Akzeptanz des Instruments schwächen

Vor diesem Hintergrund lassen sich **mehrere Handlungsempfehlungen** für die zukünftige Umsetzung von AQUA im Burgenland ableiten, die im Folgenden dargestellt werden. Manche dieser Handlungsempfehlungen wurden im Abschlussworkshop der Studie, bei dem Vertreter:innen der LGS und RGSen des AMS Burgenlands sowie AQUA Kooperationspartner:innen teilnahmen, entwickelt.

Stärkere und einheitlichere Nutzung von AQUA

Die Studie zeigt **deutliche Unterschiede zwischen den regionalen Geschäftsstellen** hinsichtlich Bewertung und Nutzung von AQUA. Hier scheinen einerseits **vertrauensbildende Maßnahmen** zwischen einzelnen RGSen und AQUA-Kooperationspartner:innen wichtig zu sein und andererseits die **Erarbeitung gemeinsamer Standards** für Information, Anbahnung und Abwicklung.

Gleichzeitig könnte durch verstärkte interne Information und Erfahrungsaustausch die Sicherheit der Berater:innen im Umgang mit dem Förderinstrument erhöht werden. Hier könnte eine **Checkliste für Berater:innen**, die bei der Förderentscheidung und -abwicklung unterstützt, wie sie beispielsweise im AMS NÖ zum Einsatz kommt, eventuell hilfreich sein.

Zusammenarbeit und Austausch systematisieren

Mehrere AQUA-Kooperationspartner:innen wünschen sich regelmäßige Austauschformate mit dem AMS. Empfohlen werden daher **regelmäßige landesweite Vernetzungstreffen**, um Erfahrungen auszutauschen, Probleme frühzeitig zu besprechen und gemeinsame Qualitätsstandards weiterzuentwickeln. Auch der Austausch der Kooperationspartner:innen untereinander könnte so stärker gefördert werden. Diese Vorgangsweise hat sich in den anderen befragten AMS-Landesorganisationen bewährt.

Im Abschlussworkshops werden seitens der AQUA-Kooperationspartner:innen Austauschtreffen mit dem AMS zweimal im Jahr gewünscht.

Ein gemeinsames Vorgehen ist aus Sicht der AQUA-Kooperationspartner:innen auch wichtig, um eine im Abschlussworkshop gewünschte **Lösung für 18- bis 20-Jährige**, die über AQUA eine Lehre machen, aber **keine Lehrlingsnummer** – und somit keinen kostenlosen Berufsschulbesuch – mehr erhalten, zu finden. Hier sollte konzertiert an das Land Burgenland und die Wirtschaftskammer Burgenland herangetreten werden.

Gemeinsame Qualitätsstandards entwickeln

Qualitätsstandards, die gemeinsam von den Kooperationspartner:innen sowie dem AMS entwickelt werden, beispielsweise für die Auslotung der Eignung von potenziellen Teilnehmer:innen, können die **Transparenz erhöhen** und das **Vertrauen in die Qualität** der Umsetzung **stärken**. Wichtig bleibt dabei weiterhin der Fokus auf Motivation und Passung und nicht ausschließlich auf formale Testergebnisse.

Ein ähnlicher Prozess erscheint bei der „Überprüfung“ von Unternehmen sinnvoll. Auf Basis eines Erfahrungsaustausches der Kooperationspartner:innen untereinander sowie in Abstimmung mit dem AMS könnten entsprechende Empfehlungen erarbeitet werden.

Prävention von Abbrüchen ausbauen

Eine entsprechende Vorgangsweise ist auch ein Hebel zur Reduktion von Abbrüchen.

Ein weiterer Ansatz zur Reduktion der Dropout-Rate könnte die **stärkere Nutzung von Schnuppermöglichkeiten oder Vorfeldmaßnahmen** sein. Zusätzlich erscheint eine **intensive Begleitung** in den ersten Monaten der Ausbildung, in kritischen Phasen sowie einige Zeit vor dem Abschluss sinnvoll, nicht nur für Teilnehmer:innen, sondern auch für Unternehmen, um rechtzeitig Anzeichen für mögliche Abbruchgründe erkennen zu können.

Im Abschlussworkshop wurden in diesem Zusammenhang noch weitere Handlungsempfehlungen eingebracht.

- Eine BBE für AQUA-Interessent:innen, die vertieft die Eignung für AQUA abklärt, aktiv bei den Bewerbungsaktivitäten unterstützt und Schnupperpraktika ermöglicht.
- Die Förderung einer Arbeitserprobung im Vorfeld von AQUA, was die aktuelle Richtlinie allerdings ausschließt.
- Arbeitsmedizinische Abklärung vor Beginn einer AQUA-Ausbildung.
- Der Einsatz von psychologischen Testungen bei potenziellen Teilnehmer:innen.

Laufendes zentrales Monitoring und Qualitätssicherung

Im Sinne der Qualitätssicherung ist auch ein **laufendes Monitoring**, beispielsweise der Abbruchquote oder des Berichtswesens. Sinnvoll erscheint, dafür AMS-intern **eine:n zentrale:n AQUA-Verantwortliche:n** zu nominieren, der:die auch als Anlaufstelle für Kooperationspartner:innen sowie RGSen zur Verfügung steht.

Entsprechende Zielvorgaben, beispielsweise in Bezug auf die Abbruchquote, können hilfreich sein, frühzeitig zu agieren, sobald sich Abweichungen zeigen und die Ursachen dafür genau zu analysieren.

Bekanntheit von AQUA erhöhen

Eine **stärkere Information über das Förderinstrument** – sowohl gegenüber Unternehmen und potenziellen Teilnehmer:innen – kann dazu beitragen, zusätzliche Ausbildungsplätze und Zielgruppen zu erschließen.

Denkbar wären verstärkte Informationsaktivitäten des SfU, mehr Informationsveranstaltungen in Kursmaßnahmen und in den RGSen bzw. der Hinweis auf AQUA bei der AMS-Erstinformationsveranstaltung oder bei Jobmessen.

Im Abschlussworkshop wurde vorgeschlagen, AQUA beim **AMS Business Talk** oder bei anderen AMS-Veranstaltungen für Unternehmen vorzustellen und hier ein **Role Model**, das heißt einen Betrieb, der AQUA bereits erfolgreich umgesetzt hat, zu präsentieren.

Als ein Ansatzpunkt erscheint auch die **stärkere Einbindung der Kooperationspartner:innen** in die Bewerbung des Angebots. Für letzteres wäre es notwendig, den Anbahnungsweg über die AQUA-Kooperationspartner:innen zuzulassen. Um hier entsprechenden Vorbehalten einzelner RGSen zu begegnen, ist eine genaue Beschreibung des Vorgehens in solchen Fällen hilfreich.

In Bezug auf die letzte Handlungsempfehlung wurde beim Abschlussworkshop betont, wenn AQUA-Kooperationspartner:innen Unternehmen akquirieren, muss möglichst rasch das SfU eingeschaltet werden.

Potenziale gewisser Branchen analysieren

Vor dem Hintergrund der Branchen- und Unternehmensstruktur im Burgenland sollte analysiert werden, **welche Betriebe bei AQUA unterrepräsentiert** sind und wie auf diese gezielt zugegangen werden könnte.

Ausbildungen bei Handelsketten sind sicherlich eine Möglichkeit, die AQUA-Fälle zu erhöhen und einen relativ niederschweligen Zugang zu ermöglichen, allerdings wird dem angesichts geringer Übernahmequoten in manchen RGSen mit Skepsis begegnet, vor allem im Lebensmittelhandel. Um hier eine passende Strategie zu entwickeln, braucht es eine gute Abstimmung zwischen dem AMS und den AQUA-Kooperationspartner:innen, um in Folge eine **einheitliche Vorgangsweise in allen RGSen** zu gewährleisten.

Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung von AQUA schärfen

Vor diesem Hintergrund ist die Klärung der Frage wichtig, ob **AQUA primär der Fachkräftesicherung** von Unternehmen **oder der nachhaltigen Qualifizierung arbeitsloser Personen** dienen soll, denn davon abhängig sind die Bewertungskriterien für den Erfolg von AQUA.

Lösung für Phase zwischen AQUA-Ende und Lehrabschlussprüfung

Damit AQUA-Teilnehmer:innen ihre Ausbildung auch wirklich abschließen, bringen die AQUA-Kooperationspartner:innen in den Abschlussworkshop ein, dass es eine **Lösung für jene Fälle** braucht, in denen das **Ende der AQUA-Förderung vor dem Zeitpunkt der Lehrabschlussprüfung** liegt. In diesen Fällen wird AQUA im Burgenland aktuell nicht verlängert. Laut den Kooperationspartner:innen steigt dadurch nicht nur das Risiko, dass die Personen nicht zur Abschlussprüfung gehen (weil sie nicht mehr von dem:der AQUA-Kooperationspartner:in betreut sind), sondern es sinkt auch die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme durch den Betrieb, der die Person für diesen Zeitraum als Hilfskraft anstellen müsste, was die Unternehmen, aber auch die Teilnehmer:innen selbst in vielen Fällen nicht möchten.

Überblick über alternative Ausbildungsformen

Aus Sicht der Studie erscheint es sinnvoll, über AQUA **weiterhin das Nachholen eines Lehrabschlusses zu ermöglichen**, denn die Prognosen deuten darauf hin, dass im Zeitraum bis 2040 die Zahl an Personen mit Lehrabschluss oder Berufsbildender Mittlere Schule zurückgehen wird.⁷ Außerdem weisen Personen mit maximal Pflichtschulabschluss ein weitaus höheres Arbeitslosigkeitsrisiko auf.⁸

Mehrere Interviewpartner:innen sehen aber **Potenzial, AQUA verstärkt auch für Weiterbildungen** zu nutzen. Entsprechende Bildungsangebote scheinen aber häufig nicht im Einklang mit den Förderkriterien zu stehen.

Hier könnte eine **Liste mit förderkompatiblen regional erreichbaren Weiterbildungsangebote** hilfreich sein, um einen Überblick zu erhalten.

Im Abschlussworkshop wird vorgeschlagen, dass es eine solche Liste (abrufbar auf einer für das AMS als auch die Kooperationspartner:innen zugänglichen Plattform) vor allem für **Lehrgänge, die den Besuch einer Berufsschule ersetzen, geben soll**. Diese eignen sich vor allem für AQUA-Teilnehmer:innen mit familiären Verpflichtungen bzw. älteren Teilnehmer:innen besser als der Besuch einer klassischen Berufsschule, vor allem wenn die Berufsschule regional weit entfernt ist (als Beispiel wird die Berufsschule für Augenoptik in Tirol genannt) und es einer langen Anreise und Übernachtungen bedarf.

Angepasste Förderkriterien für sogenannten „Kurz-AQUAs“

Zur Forcierung der Nutzung von AQUA für Weiterbildungen bzw. kürzere Ausbildungen wird im Abschlussworkshop die Handlungsempfehlung eingebracht, in diesen Fällen die **2/3 Regelung (d.h. die praktische Ausbildung kann max. doppelt so lang dauern wie die theoretische Ausbildung) zu überdenken**, da diese Ausbildungen häufig sehr teuer sind und es sich für das Unternehmen dann nicht „rechnet“. Diese Regelung ist allerdings in einer AMS-Bundesrichtlinie verankert.

Eine andere Möglichkeit wäre, so ein Vorschlag, in diesen Fällen eine **Kostenaufteilung zwischen AMS und Unternehmen** anzudenken.

Es wird allerdings auch angemerkt, dass es im Burgenland nicht immer passende Kursangebote gibt.

Teilnahme an AQUA attraktivieren

Zusätzliche Geldmittel für Teilnehmer:innen und Unternehmen könnten ein weiterer Ansatz sein, um die Zahl der AQUA-Fälle im Burgenland zu steigern.

Auf Personenebene scheint es wichtig, dass es **weiterhin die Landesförderung für die Teilnehmer:innen** gibt. Außerdem könnte eine Prämie im Falle eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses angedacht werden. Das wäre gleichzeitig eine Maßnahme zur Reduktion der Dropouts.

⁷ Vgl. Bock-Schappelwein J. et al. (2025).

⁸ Vgl. AMS Spezialthema (2026)

Außerdem sollte überlegt werden, Fahrtkosten zum Kursort, der im Burgenland teilweise weit entfernt liegen kann, als Kursnebenkosten zu genehmigen oder zu vereinbaren, dass diese vom Unternehmen übernommen werden müssen.

In einigen anderen Bundesländern wird **ein Teil der Ausbildungskosten der Unternehmen vom Land gefördert**, beispielsweise in OÖ und in der Steiermark. In der Steiermark fördert auch das AMS 50 % der Kurskosten in der Höhe von maximal EUR 2.000,-. Dieser Betrag erhöht sich auf maximal EUR 2.500, wenn die Teilnehmer:innen zusätzlich einen Deutschkurs besuchen. Dies ist eine Möglichkeit, um AQUA für Personen mit geringeren Deutschkenntnissen leichter zugänglich zu machen.

Besserer Zugang für Personen 45+

Die Zahlen zeigen, dass ältere Personen unter den AQUA-Teilnehmer:innen unterrepräsentiert sind. Es ist aber durchaus sinnvoll, auch noch in dieser Altersgruppe in eine formale bzw. fundierte Ausbildung zu investieren.

Dafür braucht es **entsprechende Sensibilisierung für die Sinnhaftigkeit** auf Seiten der Personen und gezielte Information dieser Zielgruppe über AQUA und entsprechende Motivation durch die AMS-Berater:innen.

Aber auch die Unternehmen müssen offen für Personen dieser Altersgruppe sein. Hier könnten SfU und Kooperationspartner:innen entsprechende Aufklärungsarbeit leisten. Eine Möglichkeit wäre auch die Zahlung von Zuschüssen zu den Ausbildungskosten im Falle älterer Auszubildender.

Neben entsprechenden Vorbehalten spielt vermutlich die **Frage der Existenzsicherung** eine Rolle. Personen ab einem gewissen Alter haben aufgrund familiärer Verpflichtungen zumeist höhere Lebenshaltungskosten und können sich längere Ausbildungsphasen oftmals nicht leisten. Empfehlenswert wäre nach Möglichkeiten zu suchen, in diesen Fällen gezielt zu unterstützen.

8 Literaturverzeichnis

AMS Burgenland (2022): AQUA Burgenland Richtlinie 07-2022

AMS Burgenland (2022): Kooperationsvereinbarung AQUA 07-2022

AMS Spezialthema (2026): Arbeitsmarktdaten im Kontext von Bildungsabschlüssen 2025

Bock-Schappelwein Julia/Mayer Wolfgang/ Steiner Karin (2025): Fachkräftebedarfe in Österreich. Szenarien und Trends der Jahre 2030/2035; AMS report 187

Eppel Rainer/Huemer Ulrike/Mahringer Helmut/Schmoigl Lukas (2022): Evaluierung der Effektivität und Effizienz von Qualifizierungsförderungen des Arbeitsmarktservices Österreich

Edlmayr Christa/Schönherr Daniel (2013): Evaluierung von AQUA in Oberösterreich

Schönherr Daniel/Schiemer Benjamin/Blum Johanna (2015): Evaluierung von AQUA in Wien

9 Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Wie zufrieden waren Sie mit der Beratung und Unterstützung durch den:die AQUA-Kooperationspartner:in insgesamt? (n=32).....	29
Abb. 2	Wie zufrieden waren Sie mit der praktischen Ausbildung im Betrieb bzw. mit der theoretischen Ausbildung beim externen Schulungsträger?.....	31
Abb. 3	Würden Sie aufgrund Ihrer Erfahrung AQUA anderen Personen empfehlen?	35
Abb. 4:	Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit mit dem:der AQUA-Kooperationspartner:in insgesamt? (n=15. k.A.=1).....	41
Abb. 5:	Würden Sie aufgrund Ihrer Erfahrung AQUA anderen Unternehmen empfehlen? (N=16).....	43

10 Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Zusammensetzung Personen Teilnahme-Ende 2023-2025	14
Tab. 2:	Anzahl auswertbare Förderfälle für arbeitsmarktpolitischen Erfolg, Status Beschäftigung nach RGSen	15
Tab. 3:	Arbeitsmarktpolitischer Erfolg, Status Beschäftigung (gleicher BTR, gleicher DACH:BTR, Anderer BTR).....	16
Tab. 4:	Zusammensetzung der Stichprobe (n=32)	26
Tab. 5:	Wie ist es zur Teilnahme an AQUA gekommen? (n=32)	27
Tab. 6:	Haben Sie zu diesem Zeitpunkt schon gewusst, für welchen Beruf Sie sich ausbilden lassen möchten? (n=32)	27
Tab. 7:	Wie zufrieden waren Sie mit folgenden Aspekten beim AQUA-Kooperationspartner?.....	30
Tab. 8:	Wie ist Ihre aktuelle Situation?	32
Tab. 9:	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz?	33
Tab. 10:	Ist Ihr derzeitiger Arbeitsplatz eine Verbesserung gegenüber den Arbeitsplätzen, die Sie vor AQUA hatten?	34
Tab. 11:	Wenn Sie Ihr Einkommen mit jenem vor AQUA vergleichen? Verdienen Sie jetzt: (n=19, k.A.=1)..	34
Tab. 12:	Würden Sie sagen, dass AQUA, obwohl Sie aktuell keinen Arbeitsplatz haben, für Sie etwas gebracht hat? (n=8, k.A.=3).....	35
Tab. 13:	Mitarbeiter:innenanzahl der befragten Unternehmen (n=16).....	37
Tab. 14:	Branchenzugehörigkeit der befragten Unternehmen (n=16)	37
Tab. 15:	Wie lange haben Sie schon Erfahrung mit dem Förderinstrument AQUA? (n=16)	38
Tab. 16:	Wer hat Sie zum ersten Mal auf die Möglichkeit von AQUA aufmerksam gemacht? (n=16)	38
Tab. 17:	Wie zufrieden sind Sie mit den übernommenen AQUA-Teilnehmer:innen? (n=10)	40
Tab. 18:	Wie bewerten Sie das Verhältnis von theoretischer Ausbildung bei externen Schulungsträgern und der Ausbildung in der Praxis im Unternehmen? (n=15, k.A.=1).....	40
Tab. 19:	Wie zufrieden waren bzw. sind Sie mit folgenden Aspekten beim AQUA-Kooperationspartner?	42
Tab. 20:	Halten Sie AQUA für ein geeignetes Angebot, um den Fachkräftebedarf im Burgenland zu decken? (n=16).....	43
Tab. 21:	SWOT Analyse von AQUA im Burgenland	47