

Der österreichische Lehrstellenmarkt in »Corona-Zeiten« – eine vertiefende qualitative Analyse

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie
im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Die vorliegende vertiefende qualitative Analyse des österreichischen Lehrstellenmarktes, die im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich von der KMU Forschung Austria¹ im Jahr 2021 realisiert wurde, gibt einen Überblick über allgemeine Trends bei der Lehrlingsausbildung und geht auch auf spezifische Herausforderungen in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, auf Bundesland-übergreifende Disparitäten (Stadt/Land, Ost/West, Groß-/Kleinbetriebe) sowie auf branchen- und regionalspezifische Besonderheiten (mit Fokus auf Tourismus, Handel und persönliche Dienstleistungen, Industrie und Technik) ein.² Dazu wurden neben einer Literatur- und Sekundärdatenanalyse qualitative Interviews mit ExpertInnen sowie Online-Fokusgruppen und Einzelinterviews mit regional-, branchen- und themenspezifischen Stakeholdern durchgeführt. Im Rahmen dieser Gespräche wurden auch Lösungsoptionen, wie die Lehrausbildung weiterhin einen Ausbildungsweg mit Zukunft darstellen und zur Fachkräftesicherung beitragen kann, thematisiert.

In Österreich wurden zu Jahresende 2020 insgesamt 108.416 Lehrlinge in 28.711 Lehrbetrieben und überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen ausgebildet, knapp ein Drittel davon Frauen (32 Prozent). Bei Betrachtung der letzten Dekade ist im Vergleich zu 2010 sowohl ein Rückgang an Lehrlingen als auch an Ausbildungsbetrieben zu beobachten, seit 2017 hat sich die Situation am Lehrstellenmarkt jedoch wieder stabilisiert. Auch die Entwicklung der Anzahl der offenen Lehrstellen weist auf einen steigenden Bedarf an Lehrlingen im Zeitraum 2017 bis 2019 hin, dieser Trend wurde jedoch durch die Corona-Pandemie leicht unterbrochen.

2 Allgemeine Trends und Herausforderungen am Lehrstellenmarkt

2.1 Demographische Entwicklung

Bis zum Jahr 2017 war ein deutlicher Rückgang der 15-Jährigen in Österreich zu beobachten. Danach kam es zu einer gewissen Stabilisierung bzw. wird eine solche bis inklusive 2025 prognostiziert. Damit ist im Vergleich zu vergangenen Jahrzehnten das Potenzial an möglichen Lehrlingen deutlich zurückgegangen. Darüber hinaus hat sich auch das Bildungswahlverhalten maßgeblich verändert (siehe unten), was sich vor allem im Zeitraum von 2010/2011 bis 2015/2016 sowie im Corona-Jahr 2020 mit einem Rückgang des Anteiles der Lehrlinge im ersten Lehrjahr an den 15-Jährigen bemerkbar macht. Der drohende Fachkräftemangel, ausgelöst u.a. durch einen weiteren demographischen Trend, nämlich die Pensionierungswelle großer Alterskohorten, könnte gleichzeitig eine Chance für die Lehrausbildung darstellen.

2.2 Veränderung des Lehrstellenangebotes

Auch das Lehrstellenangebot ist im Zeitverlauf deutlichen Veränderungen unterworfen und analog zur Nachfrage nach Lehrstellen von einem Rückgang von 2010 bis 2016 geprägt. Zudem hat sich die Bedeutung der verschiedenen Lehrberufsgruppen in der letzten Dekade verändert, wobei vor allem Lehrberufe im Bereich von EDV, Informatik und Kommunikationstechnik sowie in Maschinen-, Fahrzeug- und Metalltechnik an Bedeutung gewonnen haben.

2.3 Trend zu höherer Bildung

Die Bildungsexpansion hat negative Auswirkungen auf die Lehrlingsausbildung. Jugendliche und deren Eltern tendieren immer stärker zu einem schulischen Bildungsweg. Die Corona-Pandemie hat diesen Trend zur Schule noch weiter verstärkt. Gründe dafür sind das schlechte Image der Lehre und mangelndes soziales Prestige der Lehrberufe. Häufig werden Überlegungen, eine Lehrausbildung zu absolvieren, erst getätigt, wenn eine Fortsetzung der schulischen Laufbahn unrealistisch erscheint. Damit wird das Bild vermittelt, dass Lehrlinge vorwiegend jene Jugendlichen sind,

¹ www.kmuforschung.ac.at.

² Die Studie wurde als AMS report 159 publiziert und ist in der E-Library des AMS Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13519 abrufbar.

die in der Schule scheitern. Bei den Betrieben sind diese SchulabbrecherInnen jedoch oftmals begehrt.

2.4 Trend zur späteren Lehre

Das Durchschnittsalter der Lehrlinge steigt kontinuierlich auf mittlerweile knapp 17 Jahre. Es wird immer seltener, dass Jugendliche mit 15 Jahren die Schule verlassen und direkt in eine Lehrausbildung einsteigen. Auch der Weg über die Polytechnische Schule in eine Lehre wird nicht mehr so häufig gegangen. Die UnternehmerInnen machen jedoch gute Erfahrungen mit älteren Zielgruppen, weil Angehörige dieser Zielgruppen als reifer und vernünftiger gelten, auch die Lehre im 2. Bildungsweg findet in der Praxis immer mehr Anklang.

2.5 Frauen in Lehrberufen

Rund ein Drittel der Lehrlinge sind Mädchen und junge Frauen, damit sind sie in der Lehrlingsausbildung unterrepräsentiert. Bei der Berufswahl konzentrieren sie sich weiterhin auf drei Lehrberufe, nämlich Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin. Trotz zahlreicher Initiativen und Aktivitäten sind nur relativ geringfügige und langsame Veränderungen im geschlechtsspezifischen Bildungswahlverhalten zu beobachten.

2.6 Jugendliche mit Migrationshintergrund

Diese Personengruppe scheidet bereits sehr häufig nach dem Erfüllen der Schulpflicht aus dem Bildungssystem aus. Daher sind sie im weiterführenden Bildungswesen und dabei vor allem in der Lehre stark unterrepräsentiert. Gründe dafür sind Informationsdefizite, unzureichende Berufsorientierung, mangelnde Bekanntheit des österreichischen Lehrausbildungssystems, sprachliche Defizite sowie Diskriminierungserfahrungen. Hinsichtlich der Partizipation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Berufsschulen sind bedeutende Unterschiede zwischen den Bundesländern zu beobachten, wobei in Wien der Anteil der BerufsschülerInnen mit Migrationshintergrund am höchsten ist.

2.7 Heterogenität der Lehrausbildung und der Zielgruppe

Die Lehre bietet heterogene Ausbildungsmöglichkeiten von sehr komplexen Berufsbildern bis hin zu weniger anspruchsvollen Berufen. Damit unterscheiden sich auch die Zielgruppen der Lehre, nämlich von High Potentials bis hin zu leistungsschwächeren Jugendlichen. Die Lehrausbildung ist eine der wenigen beruflichen Optionen, die auch für schulisch schwache Jugendliche geeignet ist. Diese Zielgruppe wird durch verschiedene Unterstützungsleistungen (z.B. Jugendcoaching) im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildungen und der integrativen Berufsausbildung bei der Absolvierung ihrer Lehrausbildung gezielt unterstützt. An den überbetrieblichen Ausbildungsangeboten schätzen die UnternehmerInnen insbesondere die längeren Erprobungsmöglichkeiten von PraktikantInnen. Im Rahmen der integrativen Berufsausbildung fällt der Unterstützungsbedarf in den Unternehmen deutlich höher aus.

2.8 Vorqualifikationen – Diskrepanz zwischen Anforderungen und Realität

Die Betriebe tendieren bei der Auswahl ihrer zukünftigen Fachkräfte zur Selektion der »besten Köpfe«. Dabei wird eine Diskrepanz zwischen den steigenden Anforderungen der Betriebe und den weniger werdenden Kompetenzen der SchulabsolventInnen deutlich. Die Qualifikationsdefizite betreffen laut befragten ExpertInnen und UnternehmerInnen mathematische Kenntnisse, sprachliche Fähigkeiten in Deutsch, handwerkliches Geschick, technische Grundfertigkeiten, soziale Kompetenzen sowie die Lern- und Leistungsbereitschaft der Jugendlichen.

2.9 Steigende Erwartungen der Jugendlichen an die Ausbildung

Aber auch die Anforderungen der Lehrlinge steigen: Sie wollen einen Beruf, der ihnen Spaß macht, und sich selbständig in die Arbeit einbringen. Außerdem legen sie mehr Wert auf die Work/Life-Balance, ausreichend Freizeit und Entwicklungsperspektiven. Aber auch finanzielle Aspekte und die Arbeitsplatzsicherheit spielen bei der Auswahl von potenziellen Arbeitgebern eine Rolle.

2.10 Entwicklung der Lehrberufe und Qualität der Ausbildung

Die Lehre stellt ein sehr breites Ausbildungsangebot mit mehr als 200 Lehrberufen dar, und es wird laufend an der Entwicklung neuer Lehrberufe und der Modularisierung der Lehre gearbeitet. Die Vielfalt der Ausbildungsmöglichkeiten ist jedoch nur einer Minderheit bekannt, da die Berufsorientierung je nach Schultyp und Engagement der LehrerInnen unterschiedlich umfangreich gestaltet ist. Auch die Qualität der Ausbildung in den Lehrbetrieben und in den Berufsschulen ist sehr personenabhängig. Neben der Qualitätssicherung und der kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung der eingebundenen Akteure wird insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung vor allem im schulischen Bereich noch Optimierungspotenzial gesehen.

2.11 Corona-Krise

Darüber hinaus hat die Corona-Krise zu einer Verstärkung bisheriger Trends beigetragen. Mangelnde Berufsorientierungs- und Schnuppermöglichkeiten in Unternehmen haben die Tendenz zum Verbleib in der Schule weiter verstärkt. Vor allem in Berufsbereichen, die stark den Erwerb von berufspraktischen Fähigkeiten erfordern und/oder in denen die Betriebe von umfangreichen Schließungen betroffen waren, litt die Qualität der Ausbildung in den Unternehmen und in den Berufsschulen, obwohl (digitale) Initiativen gesetzt wurden, um dem gegenzusteuern. Die Jugendlichen litten unter Motivationseinbußen, Beeinträchtigungen ihrer psychischen Gesundheit und hatten Schwierigkeiten, ihre Tagesstruktur aufrechtzuerhalten. Im Hinblick auf ihre Selbständigkeit und ihre neu gewonnenen Digitalisierungs- und Lernfähigkeiten gehen viele Lehrlinge jedoch auch gestärkt aus der Krise hervor.

3 Spezifische Trends und Herausforderungen

3.1 Bundesland-übergreifende Disparitäten

Neben allgemeinen Trends und Herausforderungen sind auch Bundesland-übergreifende Disparitäten zu beobachten. Diese betreffen städtische und ländliche Regionen, wobei in Städten das Potenzial an Lehrlingen deutlich größer ist. In ländlichen Regionen fällt das Einzugsgebiet aufgrund von Mobilitätsproblemen kleiner aus, die Verbindlichkeit und die Tendenz zur Lehre sind jedoch stärker ausgeprägt. Ein weiterer deutlicher Mismatch zwischen Lehrstellenangebot und Lehrstellennachfrage ist zwischen Ost- und Westösterreich zu beobachten. Während in Wien eine deutliche Lehrstellenlücke vorliegt, suchen Betriebe in Westösterreich und in großen Industriegebieten, wie z.B. in Oberösterreich, nach Lehrlingen. Es wird zwar versucht, die regionale Mobilität der Jugendlichen und bestimmter Zielgruppen, wie z.B. von Personen mit Migrationshintergrund, zu fördern. In der Praxis gestaltet sich dies jedoch aufgrund des jungen Alters der LehrlingeInnen schwierig. Darüber hinaus macht sich eine immer stärkere Disparität zwischen Groß- und Kleinbetrieben bemerkbar. Die Lehrausbildung findet häufiger in größeren Betrieben statt, die intensive Werbe- und Recruiting-Aktivitäten setzen, um Lehrlinge zu gewinnen, und der Zielgruppe sowohl mehr Sicherheit als auch vielfältigere Entwicklungsperspektiven bieten können. Kleinere Betriebe haben hier Wettbewerbsnachteile.

3.2 Branchenspezifische Besonderheiten

Darüber hinaus wurden im Rahmen dieser Studie branchenspezifische Besonderheiten mit teilweise regionalspezifischen Ausprägungen untersucht. Der Tourismus ist ein Berufsbereich, der aufgrund von ungünstigen Arbeitsbedingungen und einem schlechten Image mit einem besonderen Mangel an Lehrlingen zu kämpfen hat. Insbesondere Tirol ist schon seit Jahrzehnten von einem massiven Mangel an Lehrlingen geprägt, während sich die Situation in Wien deutlich weniger dramatisch darstellt. Die Corona-Krise und die umfangreichen und langwierigen Schließungen in Hotellerie und Gastronomie haben das Interesse an einer Lehre im Tourismus noch weiter reduziert und auch die Erhaltung der Qualität der Lehrausbildung erschwert, auch wenn unternehmerische Initiativen gesetzt sowie Kooperationen und Ausbildungsverbünde forciert wurden.

Auch der Handel und die persönlichen Dienstleistungen nehmen im Rahmen der Lehrausbildung einen bedeutenden Stellenwert ein. Viele verschiedene Unternehmen unterschiedlichster Größe bieten zahlreiche Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche, insbesondere auch für leistungsschwächere Zielgruppen, an. Gerade große Handelsketten werden von den Jugendlichen als starke und sichere Arbeitgeber wahrgenommen, in denen sich vielfältige Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten bieten. Dennoch müssen auch diese immer mehr Aufwand in die Lehrlingsakquise investieren, um BewerberInnen mit den gewünschten Qualifikationen und Voraussetzungen zu finden. Für eine Ausbildung im Handel und in den persönlichen Dienstleistungen spielt nicht nur das Interesse für den Beruf, sondern auch die Persönlichkeit nimmt eine essenzielle Rolle ein. Kommunikationsfähigkeiten und der Umgang mit den KundInnen sind ein großes Thema.

3.3 Industrie und Technik

Industrie und Technik zählen zu dynamischen Berufsbereichen, die von einem Fachkräftemangel geprägt sind und sich daher stark in der Lehrlingsausbildung engagieren. Vor allem in Oberösterreich, aber auch in Salzburg, Tirol und Vorarlberg liegt die Zahl der offenen Lehrstellen in Industrie und Gewerbe deutlich über jener der Lehrstellensuchenden in diesem Bereich. Um dem Konkurrenzkampf um potenzielle Lehrlinge bzw. Lehrstellensuchende in Oberösterreich zu begegnen, werden Kooperationen mit Schulen eingegangen, gezielt SchulabbrecherInnen rekrutiert, Einzugsgebiete erweitert und in die Qualität der Lehrausbildung investiert.

Unternehmen in abgelegenen Orten im Innviertel sind dabei im Nachteil, wobei Lehrstellen für handwerkliche Berufe besonders schwierig zu besetzen sind. Auch in Niederösterreich und Wien Umgebung ist das Einzugsgebiet für potenzielle Lehrlinge in peripheren Lagen eingeschränkt, diese bringen jedoch häufig bessere Voraussetzungen mit. In Ballungsräumen in Nieder- und Oberösterreich, aber vor allem in Wien nehmen Jugendliche mit Migrationshintergrund einen immer bedeutenderen Stellenwert bei der Lehrausbildung ein.

Die befragten UnternehmerInnen haben auch den Eindruck, dass aufgrund der vielfältigen Schulangebote in den analysierten Bundesländern die Konkurrenz zwischen der Lehre und weiterführenden Schulen immer größer wird, auch wenn mit diesen AbsolventInnen der Fachkräftemangel häufig nicht zu lösen ist, da viele Betriebe Fachkräfte mit Lehrabschluss und praktischem Know-how suchen.

4 Lösungsansätze

4.1 Image der Lehre

Ein wesentlicher Ansatzpunkt, um die Attraktivität der Lehre zu steigern, ist das Image der Lehre zu verbessern. Dazu werden bereits Werbekampagnen, Berufswettbewerbe und öffentlich wirksame Medienauftritte gesetzt. Es ist aber weiterhin wichtig, sowohl die Leistungen und die Entwicklungsperspektiven der Lehrlinge als auch die Lehrbetriebe und deren Engagement und Einsatz bei der Lehrausbildung hervorzuheben. Neben den Jugendlichen selbst gilt es auch, deren Bezugspersonen, wie z.B. Eltern, LehrerInnen und Freunde, von den Vorteilen einer Lehre zu überzeugen.

4.2 Berufsorientierung und Zugang zur Lehre

Um die Vielfalt der Lehrberufe bekannter zu machen, wäre es wichtig, die Berufsorientierungsangebote auszubauen und weiter zu verbessern. Dabei sind die Berufsorientierungsprozesse im schulischen Rahmen möglichst frühzeitig zu beginnen und in gewissen Schultypen, wie z.B. den AHS, zu intensivieren. Neben dem verstärkten Einsatz von BerufsberaterInnen können auch Lehrlinge oder ausgebildete Fachkräfte selbst einen guten Einblick in die verschiedenen Berufsbilder geben. Auch ein praxisorientiertes Kennenlernen von Lehrbetrieben erweist sich als vielversprechend, um den Weg in eine Lehre zu ebnet.

4.3 Schulische Vorbildung

Die schulischen Qualifikationen der LehranfängerInnen fallen sehr heterogen aus. Für Lehrbetriebe wäre es hilfreich, wenn bestimmte Mindestqualifikationen vorausgesetzt werden könnten. In diesem Zusammenhang wären vor allem das 9. Schuljahr und die Polytechnischen Schulen einer genaueren Analyse zu unterziehen, da zu diesem Zeitpunkt bedeutende schulische und berufliche Weichenstellungen erfolgen. Weitere Optimierungsmöglichkeiten beziehen sich auf den Umfang der Wissensvermittlung in Schulen, wobei verstärkt konkrete Bezüge zu Lebensrealitäten und Arbeitswelten gefragt sind, sowie den Stellenwert des PädagogInnenberufes, dem als gesellschaftsrelevanter Beruf mehr Beachtung geschenkt werden sollte.

4.4 Forcierung spezifischer Zielgruppen

Um die Lehrausbildung weiter zu forcieren, wäre es hilfreich, gezielt bestimmte Zielgruppen, die bisher bei dieser Ausbildungsform noch unterrepräsentiert sind, anzusprechen. Das betrifft junge Mädchen und Frauen, die generell bei der Lehrausbildung, aber vor allem bei technischen Lehrberufen, wenig vertreten sind. Um diese verstärkt für technische Lehrberufe zu begeistern, sind erfolgreiche Role Models, das Aufbrechen alter Bilder und Traditionen sowie auch technisch-handwerkliche Kindheitserfahrungen hilfreich. Auf der anderen Seite gilt es, betriebliche Vorbilder hervorzuheben und Bewusstseinsarbeit auf unternehmerischer Ebene zu leisten, um der Zielgruppe den Zugang zu technischen Berufen zu erleichtern. Jugendliche mit Migrationshintergrund und deren Eltern sollten durch entsprechende Berufsorientierungsangebote auf die Lehre als attraktive Berufsausbildungsmöglichkeit aufmerksam gemacht werden, da das Modell der Lehre in vielen Kulturen und Communities nicht verankert ist. Diese Zielgruppe könnte aufgrund der höheren Mobilitätsbereitschaft verstärkt zum Ausgleich regionaler Mismatches herangezogen werden. Auch die vermehrte Einbindung ethnischer Ökonomien in die Lehrausbildung könnte zur Forcierung der Lehre dienlich sein. Um das heterogene Berufsspektrum etwas aufzulösen und leistungsschwächeren Jugendlichen adäquate Ausbildungen zu bieten, könnten einfachere und kürzere Lehrausbildungen mit eigenen formalen Abschlüssen geschaffen werden. Durch die Schaffung flexiblerer Übergänge, die Erhöhung der Durchlässigkeit und die Anpassung der Voraussetzungen für eine Lehre im Erwachsenenalter wären auch ältere Jugendliche und Erwachsene vermehrt für diese Ausbildung zu begeistern.

4.5 Matching

Neben gezielten Vermittlungsinitiativen, beispielsweise mit Speed- oder Video-Dating-Angeboten, bieten vor allem praktische Schnuppertage in den Betrieben die Möglichkeit, bei der direkten Zusammenarbeit zu überprüfen, ob Lehrling und Lehrbetrieb zueinander passen. Für Kleinbetriebe, die üblicherweise gegenüber Großbetrieben im Hinblick auf das Angebot an BewerberInnen im Nachteil sind, könnte ein Talentepool mit überzähligen BewerberInnen von Großbetrieben eingerichtet und diese bei der Vermittlung von Lehrlingen unterstützt werden.

4.6 Durchlässigkeit der Bildungswege

Um die Attraktivität der Lehre zu steigern und diese Ausbildungsvariante gut qualifizierten Zielgruppen näherzubringen, ist es von großer Bedeutung, die Durchlässigkeit zu anderen schulischen, beruflichen und akademischen Qualifizierungen zu erhöhen. Eine Möglichkeit dazu bietet die Lehre mit Matura, wobei diese Kombination im Jugendalter in der Praxis sehr herausfordernd ist. Eine andere Ausbildungsvariante ist die Lehrausbildung nach der Matura, die im Rahmen der Dualen Akademien absolviert werden kann und sich in erster Linie an AHS-MaturantInnen richtet. Die Dualen Akademien werden als ein erfolgversprechendes Ausbildungsangebot wahrgenommen, das noch breiter ausgebaut werden könnte.

4.7 Förderungen und finanzielle Aspekte

Zur Förderung der Lehre in den Betrieben steht bereits eine Reihe an Fördermöglichkeiten zur Verfügung. In diesem Zusammenhang sind jedoch eine umfassendere Informationsarbeit für kleinere Betriebe und eine zielgerichtetere Förderpolitik gefragt. Für die Lehrlinge selbst könnten höhere Lehrlingsentschädigungen und bessere Gehaltsperspektiven in gewissen Berufsfeldern als Anreiz dienen. Auch Stipendiensysteme für Lehrlinge wären hilfreich, um ältere Zielgruppen oder Personen mit Migrationshintergrund für eine Lehrausbildung zu gewinnen und regionale Disparitäten am Lehrstellenmarkt auszugleichen.

4.8 Zukunftsorientierte Gestaltung der Lehre

Die Lehre soll zukunftsfit bleiben, indem kontinuierlich Lehrpläne durchforstet, Berufsbilder überarbeitet und Lehrberufe geschaffen werden, die auch in Zukunft ihre Berechtigung haben. Der Erwerb von digitalen Kompetenzen ist sicherzustellen, da diese ein immer bedeutenderer Schlüsselfaktor werden. Im Hinblick auf die technische Ausstattung von Schulen gibt es Überlegungen, die Synergien von Bildungseinrichtungen besser zu nutzen. Zur Qualitätssicherung im Bereich der Lehrausbildung sind auch kontinuierliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten für PädagogInnen und AusbilderInnen im Hinblick auf berufsspezifische und digitale Fertigkeiten sowie pädagogische Kompetenzen gefragt. Um die Qualität der Lehrausbildung in kleineren Betrieben sicherzustellen, könnten eine stärkere Vernetzung der Ausbildungsbetriebe und das Forcieren von Ausbildungsverbänden hilfreich sein.



Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«
Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 153
Sabine Putz, René Sturm (Hg.)
Evaluations- und Wirkungsforschung des AMS im Fokus
 Ausgewählte Forschungsergebnisse der Jahre 2016 bis 2021

ISBN 978-3-85495-715-7



AMS report 154
Karin Steiner, Agnes Dürr, Mario Taschwer
Bildungs- und Berufsberatung für Menschen mit Lernschwierigkeiten

ISBN 978-3-85495-716-5



AMS report 155
Petra Ziegler
Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitsmarktsituation von JungakademikerInnen

ISBN 978-3-85495-753-X



AMS report 156
Regina Haberböckler, René Sturm
Beschäftigungs- und Ausbildungstrends in der österreichischen Umweltwirtschaft

ISBN 978-3-85495-754-8



AMS report 157/158
Nadja Bergmann, Norbert Lachmayr, Martin Mayerl, Nicolas Pretterhofer
Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen
 Fokus auf förderliche Ansätze

ISBN 978-3-85495-755-6



AMS report 159
Andrea Dorr, Eva Heckl, Daniela Hosner
Der österreichische Lehrstellenmarkt in »Corona-Zeiten«

ISBN 978-3-85495-756-4

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorinnen

KMU Forschung Austria
 Gußhausstraße 8, 1040 Wien
 Tel.: 01 5059761
 E-Mail: office@kmuforschung.ac.at
 Internet: www.kmuforschung.ac.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
 Jänner 2022 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

