

# Internationale Mobilität in der Lehrlingsausbildung: Fokus auf langfristige Mobilität: ÖSTERREICH

Cedefop ReferNet thematic perspectives series

Bericht im Rahmen des ReferNet Austria im Auftrag von Cedefop

Autoren:  
Wolfgang Bliem, ibw  
Roland Löffler, öibf  
Martin Mayerl, öibf

Wien, Dezember 2019

# International mobility in apprenticeships: focus on long-term mobility: AUSTRIA

Cedefop ReferNet thematic perspectives series

Der Originalbericht in Englisch ist erschienen unter:

Bliem, W.; Löffler, R. and Mayerl, M. (2019). *International mobility in apprenticeships: focus on long-term mobility: Austria*. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.  
[http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/international\\_mobility\\_apprenticeships\\_Austria\\_Cedefop\\_ReferNet.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/international_mobility_apprenticeships_Austria_Cedefop_ReferNet.pdf)

Reviewed by Cedefop

© ibw (Cedefop ReferNet Austria), 2019

Reproduction is authorised, provided the source is acknowledged.

The thematic perspectives series complements the general information on vocational education and training (VET) systems provided in 'VET in Europe' reports. The themes presented in the series feature high on the European agenda.

Thematic perspectives provide national overviews of specific themes in a common format and offer comparative dimension across the EU Member States, Iceland and Norway. They are available at: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet/thematic-perspectives>

This thematic perspective was prepared based on data/information from 2019.

The opinions expressed here do not necessarily reflect those of Cedefop.

Thematic perspectives are co-financed by the European Union and ReferNet national partners.

ReferNet is a network of institutions across Europe representing the 28 Member States, plus Iceland and Norway. The network provides Cedefop with information and analysis on national vocational education and training (VET). ReferNet also disseminates information on European VET and Cedefop's work to stakeholders in the EU Member States, Iceland and Norway.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet>

# Inhaltsverzeichnis

<b>INHALTSVERZEICHNIS .....</b>	<b>3</b>
<b>CHAPTER 1. EINLEITUNG .....</b>	<b>4</b>
<b>CHAPTER 2. EXTERNE FAKTOREN, DIE DIE MOBILITÄT VON LEHRLINGEN AUF DER SEKUNDARSTUFE II BEEINFLUSSEN .....</b>	<b>6</b>
2.1. Wirtschaftsbereiche und Akteure .....	6
2.2. Dynamic von Nachfrage und Angebot von Kompetenzen auf dem mittleren Qualifikationsniveau .....	7
2.3. Einstellung der Arbeitgeber zur Ausbildung.....	8
2.4. Bedeutung und Umfang internationaler Qualifikationen .....	9
2.5. Andere relevante Faktoren (z. B. Grad des Interesses an Fremdsprachen).....	9
<b>CHAPTER 3. DIE VERBINDUNG ZWISCHEN DER GESTALTUNG DER LEHRLINGSAUSBILDUNG UND DER MOBILITÄT DER LEHRLINGE .....</b>	<b>11</b>
3.1. Art der Lehrlingsausbildung (z.B. System oder Art der Vermittlung).....	11
3.2. Steuerung der Lehrlingsausbildung (auf strategischer Ebene, Entscheidungsebene) .....	12
3.3. Dauer der Lehrzeit und insbesondere der betrieblichen Ausbildung.....	12
3.4. Wechsel zwischen betrieblicher Ausbildung und Berufsschule .....	13
3.5. Vertragsart und Status der Auszubildenden.....	13
3.6. Ausbildungsentschädigung .....	13
3.7. Bestimmungen über Gesundheit, Sicherheit und Sozialversicherung am Arbeitsplatz.....	14
3.8. Curriculum / Spezifikation der Ausbildungsstandards.....	14
3.9. Einsatz von Validierung in der Lehre.....	15
<b>CHAPTER 4. ERKENNTNISSE AUS BESTEHENDEN REGELUNGEN, INITIATIVEN, PROJEKTEN IN DER LEHRLINGSMOBILITÄT .....</b>	<b>16</b>
<b>CHAPTER 5. SCHLUSSFOLGERUNGEN .....</b>	<b>19</b>
<b>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS .....</b>	<b>21</b>
<b>QUELLENVERZEICHNIS.....</b>	<b>22</b>

## CHAPTER 1. Einleitung

Die Berufsbildung hat im österreichischen Bildungssystem einen besonderen Stellenwert. Dies zeigt sich sowohl in einem breiten, stark differenzierten Angebot als auch in einer hohen Beteiligung: Rund 75 % aller Schüler/innen schlagen am Ende der Schulpflicht einen beruflichen Bildungsweg ein. Dabei können die Schüler/innen auf der oberen Sekundarstufe zwischen schulischen Berufsbildungsprogrammen (mit fachpraktischem Unterricht und Pflichtpraktika in Unternehmen) und dualer Berufsbildung (mit rund 80 % betrieblichem Ausbildungsanteil) wählen. Beide Formen decken fast alle Wirtschaftsbereiche ab und führen zu den Qualifikationsstufen EQF 4 und 5. Die Zuständigkeit für die schulische Berufsbildung liegt in der Regel beim Bildungsministerium; für die duale Berufsbildung (= Lehre) sind die Ministerien für Wirtschaft (betriebliche Ausbildung) und Bildung (schulischer Teil), sowie die Sozialpartner und Länder gemeinsam verantwortlich. Darüber hinaus bestehen auch im tertiären Bereich und für Erwachsene vielfältige Berufsbildungsangebote (Cedefop, 2018).

Die Lehre ist eine bundesweit geregelte, formale Ausbildung auf der oberen Sekundarstufe (ISCED 3B), die – entsprechend dem Berufskonzept – eine vollberufliche Qualifizierung für einen spezifischen Beruf vermittelt. Sie findet alternierend in einem Lehrbetrieb (80 % der Ausbildungszeit) sowie in einer fachspezifischen Berufsschule (20 % der Ausbildungszeit) statt. Die Ausbildung dauert zwischen zwei und vier Jahren, zumeist jedoch drei Jahre. Die Lehrlinge sind für gewöhnlich zwischen 15 und 18 Jahre alt (ibw, 2014). Das durchschnittliche Alter der Lehrlinge im ersten Lehrjahr steigt jedoch kontinuierlich an und betrug 2018 bereits 16,9 Jahre (Dornmayr and Nowak, 2019). Die Ausbildung schließt mit der formalen Lehrabschlussprüfung ab. Derzeit (Stand: August 2019) gibt es 205 Lehrberufe im Bereich der gewerblichen Wirtschaft und 13 landwirtschaftliche Lehrberufe.<sup>(1)</sup>

Der Lehrling steht in einem vertraglich geregelten Ausbildungsverhältnis mit seinem Lehrbetrieb (d. h. er hat mit diesem einen Lehrvertrag abgeschlossen) und ist gleichzeitig Schüler/in einer Berufsschule. Für jeden Lehrberuf gibt es eine verbindliche Ausbildungsordnung, in der das spezifische Berufsprofil (Profil der Lernergebnisse) und das Berufsbild (eine Art Lehrplan für den Betrieb) festgelegt sind. Die schulische Ausbildung wird von einem lehrberufsspezifischen Rahmenlehrplan geregelt, der österreichweit gültig ist (ibw, 2014).

Der hohe Stellenwert der Lehrlingsausbildung lässt sich an der Verteilung der Jugendlichen auf der 10. Schulstufe verdeutlichen. Mit einem Anteil von rund 37 % an allen Schülerinnen und Schülern auf der 10. Schulstufe (Schuljahr 2017/2018) ist die Lehrlingsausbildung die bedeutendste Ausbildungsschiene auf der oberen Sekundarstufe. In der vollzeitschulischen Berufsbildung befinden sich 26 % in einer berufsbildenden höheren Schule (5-jährig mit Matura)

---

<sup>(1)</sup> <https://lehrberufsliste.bic.at/> [accessed 2.12.2019]

und weitere 13 % in einer berufsbildenden mittleren Schule (3- bis 4-jährig). Die restlichen 24 % besuchen eine allgemein bildende höhere Schule. Insgesamt befanden sich per 31. Dezember 2018 108 000 Personen in einer Lehrlingsausbildung. (Dornmayr und Nowak, 2019)

## CHAPTER 2. Externe Faktoren, die die Mobilität von Lehrlingen auf der Sekundarstufe II beeinflussen

In diesem Kapitel werden einige Faktoren untersucht, die als Rahmenbedingungen einen fördernden oder einschränkenden Einfluss auf die Auslandsmobilität <sup>(2)</sup> in der Lehrlingsausbildung ausüben können.

### 2.1. Wirtschaftsbereiche und Akteure

Die Wirtschaftsstruktur in Österreich ist durch einen hohen Anteil von Klein- und Mittelbetrieben und große regionale Unterschiede geprägt. Von den rund 330.000 österreichischen Unternehmen in der marktorientierten Wirtschaft waren 2015 99,7 % kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Bei mehr als 87 % davon handelte es sich um Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Der Anteil der Großbetriebe an der Gesamtzahl der österreichischen Unternehmen lag 2015 bei nur 0,3 %. In diesen waren allerdings knapp ein Drittel aller Beschäftigten tätig. Rund 80 % aller Unternehmen sind dem Dienstleistungsbereich zuzurechnen <sup>(3)</sup> (Cedefop, 2016).

Die Statistik Austria charakterisiert die österreichische Wirtschaft als kleine offene Marktwirtschaft mit einem weit verzweigten und hoch differenzierten Außenhandel. Die Exportquote (Waren- und Dienstleistungsexporte gemessen am BIP) liegt bei 54,0 % (2017), ist seit 1995 (33,5 %) stark angestiegen und liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt (EU-28) von 45,8 %. Die Importquote hat im gleichen Zeitraum von 34,7 % auf 50,7 % (EU-28: 42,2 %) stark zugenommen <sup>(4)</sup>. Laut der Initiative go-international hängt jeder zweite Arbeitsplatz in Österreich am Export <sup>(5)</sup>.

Der Internationalisierungsgrad der Betriebe ist dabei nicht nur von der Größe der Betriebe abhängig, sondern vor allem vom jeweiligen Sektor. Während die große Zahl handwerklicher

---

<sup>(2)</sup> Der Fokus dieses Artikels liegt auf long-term-mobility, und meint damit Mobilitäten, die mindestens drei Monate dauern. Auch wenn die gesetzlichen Regelungen und Rahmenbedingungen grundsätzlich solche längeren Mobilitäten zulassen (vgl. 3.8), spielen diese in der Praxis bisher keine Rolle. Mobilitäten in der Lehrlingsausbildung sind in Österreich praktisch ausschließlich kurzfristig, was einen im Umfang von zwei bis acht Wochen bedeutet, wobei die allermeisten Mobilitäten vier bis sechs Wochen dauern.

<sup>(3)</sup> [http://www.statistik.at/web\\_de/services/wirtschaftsatlas\\_oesterreich/branchendaten\\_nach\\_beschaeftigtengroessenklassen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/services/wirtschaftsatlas_oesterreich/branchendaten_nach_beschaeftigtengroessenklassen/index.html) [accessed 2.12.2019]

<sup>(4)</sup> [http://www.statistik.at/web\\_de/services/wirtschaftsatlas\\_oesterreich/aussenhandel/index.html](http://www.statistik.at/web_de/services/wirtschaftsatlas_oesterreich/aussenhandel/index.html) [accessed 2.12.2019]

<sup>(5)</sup> <https://www.go-international.at/> [accessed 2.12.2019]

Betriebe eher lokal und regional agiert, sind z. B. viele auch kleine Tourismusbetriebe und viele mittlere Gewerbebetriebe stark international ausgerichtet. Die Industrie, aber auch Handel, Bau und Finanzwirtschaft werden von international agierenden Unternehmen geprägt.

Auch die Region, in der die Betriebe ansässig sind, spielt eine große Rolle. So sind auch kleinere handwerkliche Betriebe in Grenzregionen stark grenzüberschreitend tätig.

Mit der Initiative go-international unterstützen das für Wirtschaft zuständige Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) und die Wirtschaftskammern Österreichs (WKO) seit 2003 mit verschiedenen Aktivitäten und Förderprogrammen Unternehmen in ihren Internationalisierungsbestrebungen. Neben der Exportförderung werden dabei immer wieder auch Programme zu Bewusstseinsbildung über die Bedeutung der Internationalisierung sowie zur Förderung von Auslandsaktivitäten und Mobilitäten in der Berufsbildung unterstützt <sup>(6)</sup>.

Auch die Ansiedlung internationaler Unternehmen in Österreich wird aktiv betrieben. Als Argumente für die Ansiedlung werden unter anderem die gute Infrastruktur, die wirtschaftliche, gesellschaftliche und politische Stabilität, aber auch die gute Versorgung mit qualifizierten Fachkräften durch das etablierte Berufsbildungssystem ins Treffen geführt.

## 2.2. Dynamic von Nachfrage und Angebot von Kompetenzen auf dem mittleren Qualifikationsniveau

Wie eine Studie des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) aus dem Jahr 2018 zeigt, verstärkt sich der Fachkräftebedarf (Fachkräftemangel) in vielen Berufsbereichen erheblich. In der Erhebung im Frühjahr 2018 gaben 87 % der 4 500 befragten Unternehmen an, dass sie im letzten Jahr einen Mangel an Fachkräften gespürt haben, 75 % in starker Form. Die Studie macht aber auch deutlich, dass es dabei sowohl regionale als auch sektorale Unterschiede innerhalb Österreichs gibt. Während in vielen Bereichen beispielsweise in Wien die Zahl der Stellensuchenden zum Teil deutlich über der Zahl offener Stellen liegt, ist die Situation in westlichen Bundesländern häufig umgekehrt (Dornmayr und Winkler, 2018).

Besonders in Schlüsselbereichen, wie etwa in MINT-Berufen, werden zunehmend Engpässe in der Versorgung mit qualifizierten Mitarbeiter/innen festgestellt. Aber auch traditionelle Sektoren wie der Tourismus und verschiedene handwerklich-technische Bereiche sind von Nachwuchsproblemen geprägt und zunehmend auf Mitarbeiter/innen aber auch Lehrlinge aus Nachbarländern angewiesen.

Verschiedene Initiativen, wie z.B. die Rot-Weiß-Rot-Karte (seit 2011), sollen in Kombination mit einer Mangelberufsliste, die Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften in Berufen mit

---

<sup>(6)</sup> <https://www.go-international.at/> [accessed 2.12.2019]

besonders hohem Fachkräftebedarf aus Drittstaaten fördern. Bislang zeigen diese Initiativen nur bescheidene Erfolge <sup>(7)</sup>.

2012 wurde die Möglichkeit geschaffen, Asylwerber/innen (insb. Jugendlichen) Zugang zur Lehrlingsausbildung in sogenannten Mangelberufen zu gewähren, auch um den Bedarf an qualifizierten Mitarbeiter/innen auf dem mittleren Qualifikationsniveau zu decken. Allerdings besteht seither immer wieder das Problem, dass, aufgrund des nicht gesicherten Aufenthaltsstatus, Jugendliche mit negativem Asylbescheid aus der Ausbildung heraus abgeschoben wurden und ihre Ausbildung nicht abschließen können. Eine Situation, die sowohl Ausbildungsbetriebe als auch Asylwerber/innen vor große Probleme stellt. Diese Möglichkeit wurde daher 2018 wieder aufgehoben und die Bundesregierung arbeitet an einer alternativen Regelung.

### 2.3. Einstellung der Arbeitgeber zur Ausbildung

Die Struktur der österreichischen Berufsbildung mit der großen Bedeutung der Lehrlingsausbildung erfordert ein intensives Engagement der Betriebe in der Ausbildung. 2018 sicherten rund 28.000 Ausbildungsbetriebe aus fast allen Wirtschaftsbereichen die Funktion des Ausbildungssystems. 56 % davon stammen aus der stark kleinbetrieblich strukturierten Sparte Gewerbe und Handwerk. Gleichzeitig finden sich 2018 rund 37 % aller Lehrlinge in großen Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeiter/innen (Dornmayr und Nowak, 2019).

Nachdem die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe über Jahre zum Teil deutlich zurückgegangen ist (2010 lag die Anzahl der Lehrbetriebe noch bei 36.000), kann seit 2016 eine Stabilisierung der Lehrbetriebszahlen beobachtet werden (Dornmayr und Nowak, 2019).

Darüber hinaus ist festzustellen, dass mittlerweile in allen schulischen Berufsbildungen zum Teil umfangreiche Betriebspraktika vorgesehen sind, die nur durch die Beteiligung der Unternehmen sichergestellt werden können.

Es besteht somit sowohl eine starke Tradition als auch eine hohe Bereitschaft der Betriebe sich an der Berufsausbildung zu beteiligen.

Auch in der Beruflichen Weiterbildung (CVET) engagieren sich die Unternehmen. Wie die letzten verfügbaren Ergebnisse der Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung aus dem Jahr 2015 (CVTS5) zeigen, unterstützen 88 % der Unternehmen ab zehn Beschäftigten die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen aktiv. Vor allem Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) zeigen mit einem Anteil von 80 % weiterbildungsaktiven Unternehmen ein im Zeitvergleich (2005: 63 %, 2010: 69 %) stark wachsendes Engagement. 82 % der Unternehmen

---

(7) <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung-rot-weiss-rot-karte/rot-weiss-rot-karte-plus.html> [accessed 2.12.2019]

ihren Mitarbeiter/innen die Teilnahme an internen und externen Weiterbildungskursen, 80 % auch andere Formen betrieblicher Weiterbildung, wie etwa die Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, Workshops und Fachmessen, Einzelschulungen am Arbeitsplatz oder die Teilnahme an Lern- und Qualitätszirkeln. (Statistik Austria, 2018 und ReferNet Austria, 2018)

## 2.4. Bedeutung und Umfang internationaler Qualifikationen

Das Angebot und der Erwerb internationaler Qualifikationen spielen in der Berufsbildung keine besondere Rolle. Ausnahmen bildet der Erwerb von Sprachzertifikaten (z.B. in Zusammenarbeit mit dem Center für berufsbezogene Sprachen (CEBS)) und IT-Zertifikaten wie dem Europäischen Computerführerschein (ECDL) oder IT-Industriezertifikaten in Zusammenarbeit mit großen Softwareanbietern (wie z.B. Microsoft oder SAP). Diese werden im Rahmen des Unterrichts oder in gesonderten Kursen aktiv unterstützt und angeboten. (BMBF, 2015)

Traditionell wird außerdem großer Wert auf die Gleichhaltung österreichischer Berufsbildungen (insb. der Lehrlingsausbildung) mit den Ausbildungen in bestimmten Nachbarländern gelegt. Durch bilaterale Abkommen (Berufsbildungsabkommen) mit Deutschland, Ungarn und Südtirol wird die wechselseitige Anerkennung einiger wichtiger Ausbildungsprogramme in der Lehrlingsausbildung sichergestellt und damit die Arbeits- und Ausbildungsmobilität in beide Richtungen gefördert <sup>(8)</sup>.

Auch durch die Implementierung und Umsetzung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQF) im Jahr 2018, mit der Zuordnung der Lehrlingsausbildung auf dem NQF Niveau 4 (entspricht EQF 4), wird die internationale Vergleichbarkeit der Qualifikation gefördert.

## 2.5. Andere relevante Faktoren (z. B. Grad des Interesses an Fremdsprachen).

Das Lernen von Fremdsprachen (insb. Englisch) hat auf allen Bildungsstufen eine große Bedeutung und ist in allen schulischen Curricula ab der unteren Sekundarstufe verankert. Der English Proficiency Index des Sprachreiseanbieters EF bestätigt den Österreicherinnen und Österreichern auch sehr gute Englischkenntnisse mit einer Platzierung als Nr. 8 unter 100 getesteten Ländern <sup>(9)</sup>.

---

<sup>(8)</sup> <https://www.bmdw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/GleichhaltungeinerauslaendischenBerufsausbildungmitderoesterreichischenLehrabschlusspruefung.html> [accessed 2.12.2019]

<sup>(9)</sup> <https://www.ef.at/epi/#> [accessed 2.12.2019]

Auch in der Lehrlingsausbildung sind Fremdsprachen (primär Englisch, in Tourismusberufen auch andere) sowohl in den Lehrplänen der Berufsschulen als auch in den betrieblichen Ausbildungsordnungen verankert. Dabei wird sowohl auf die kommunikative Kompetenz abgestellt, als auch auf die Beherrschung relevanter Fachausdrücke. So wird in neueren Ausbildungsordnungen die allgemeine kommunikative Kompetenz definiert: ‚Englisch auf branchen- und betriebsüblichem Niveau zum Bestreiten von Alltags- und Fachgesprächen beherrschen.‘ (BMDW, 2018).

## CHAPTER 3. Die Verbindung zwischen der Gestaltung der Lehrlingsausbildung und der Mobilität der Lehrlinge

In diesem Abschnitt wird analytisch untersucht, inwieweit die institutionellen Voraussetzungen für längerfristige Mobilität im Rahmen des Systems der Lehrlingsausbildung in Österreich ermöglichend oder beschränkend wirken. Da längerfristige Mobilität in der österreichischen Lehrlingsausbildung bislang keine praktische Bedeutung hat, beziehen sich die folgenden Ausführungen auf Mobilität insgesamt, mit dem Versuch die Verbindung zu langfristiger Mobilität herzustellen.

### 3.1. Art der Lehrlingsausbildung (z.B. System oder Art der Vermittlung)

Die Lehrlingsausbildung ist in Österreich ein Teil des beruflichen Bildungssystems auf der Sekundarstufe II. Zentrales Ziel der Lehrlingsausbildung ist der Erwerb von beruflicher Handlungsfähigkeit. Darüber ist nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) insbesondere auch auf die ‚internationale Dimension‘ (BAG §1a) <sup>(10)</sup> der Berufsbildung zu achten, um die Attraktivität der Berufsbildung zu steigern. Allerdings bleibt die Bestimmung, was konkret unter der „internationalen Dimension“ zu verstehen ist, offen. Neben der Berücksichtigung internationaler Trends in der Gestaltung von Berufsbildung dürften damit aber durchaus auch die internationale Mobilität der Lehrlinge mitgemeint sein, zumal sich im Gesetz weitere Bestimmungen finden, wie sich internationale Mobilität im Rahmen der Lehrausbildung realisieren lässt.

Die traditionelle Lehrlingsausbildung wird in Österreich zu etwa 80 % der Ausbildungszeit im Ausbildungsbetrieb und 20 % in der teilzeitgeführten Berufsschule durchgeführt.

Damit können auf der Ebene des Systems zwei grundlegende Elemente ausgemacht werden, die für internationale Mobilitätserfahrungen für Lehrlinge ermöglichend sind. Auf systemischer Ebene wird Internationalität in der Ausbildung als ein wesentliches Ziel hervorgehoben. Zudem findet auf praktischer Ebene ein Großteil der Ausbildung im Betrieb statt; es braucht dazu nur entsprechende Betriebe auf internationaler Ebene, die bereit sind, entsprechende Praktika anzubieten. Grundsätzlich gibt es auch auf nationaler Ebene die Möglichkeit Ausbildungsverbände einzugehen, in denen Lehrlinge gemeinsam in mehreren

---

<sup>(10)</sup>

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276> [accessed 2.12.2019]

Betrieben ausgebildet werden. Mobilität von Lehrlingen ist auf nationaler Ebene – zumindest für einen Teil der Betriebe – gelebte Praxis.

### 3.2. Steuerung der Lehrlingsausbildung (auf strategischer Ebene, Entscheidungsebene)

Zusätzlich wird auf der Ebene der Governance das gesetzliche Ziel der Internationalität der Ausbildung unterstützt. Konkret kommt dies zum Ausdruck in den Maßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung. Gesteuert werden diese Maßnahmen im Förderausschuss, der von den wesentlichen bildungspolitischen Akteuren der Lehrlingsausbildung besetzt wird, der WKO, der Bundesarbeiterkammer Österreich (AK) sowie dem BMDW.

Die entsprechende Förderrichtlinie (gemäß §19c Abs. 1 Z 8 BAG, Stand: Juli 2017) sieht einen Maßnahmenmix vor, mit dem Ziel der „Unterstützung beruflicher Mobilität“, die das Angebot im Rahmen von Erasmus+ ergänzen sollen. Der Maßnahmenmix sieht vor, dass

- (a) Ausbildungsbetrieben, für den Zeitraum des Auslandspraktikums der aliquot anfallende Teil der ausbezahlten Lehrlingsentschädigung ersetzt wird (vgl. Kapitel 3.6),
- (b) Sprachkurse zur Vorbereitung des Auslandspraktikums gefördert werden,
- (c) Prämien für Lehrlinge als zusätzlicher Anreiz (15 Euro pro Tag) gewährt werden. <sup>(11)</sup>

### 3.3. Dauer der Lehrzeit und insbesondere der betrieblichen Ausbildung

Insgesamt gibt es in Österreich 205 Lehrberufe (Stand: August 2019), die eine Ausbildungsdauer zwischen 2 und 4 Jahren aufweisen, wobei die überwiegende Mehrheit der Lehrberufe (80 %) 3 Jahre oder 3,5 Jahre dauern. <sup>(12)</sup> Etwa 80 % der gesamten Ausbildungsdauer in der Lehrlingsausbildung wird dabei im Lernort Betrieb realisiert.

Die Dauer der Lehrberufe bzw. die Ausbildungszeit im Betrieb (vgl. 3.3), die primär von der Auslandsmobilität betroffen ist, dürfte damit kein wesentliches Hindernis sein, um jungen Menschen längere Auslandserfahrung zu ermöglichen, ohne die Erreichung der berufsspezifischen Ausbildungsziele zu gefährden. Im gesamten Ausbildungszeitraum dürften zudem auch für ausbildungsaktive Unternehmen, die ihren Lehrlinge Auslandsmobilität ermöglichen, darüber hinaus noch genügend Zeit bleiben, um für betriebsspezifische Bedarfe auszubilden.

---

<sup>(11)</sup> <https://www.wko.at/service/bildung-lehre/foerderungen-lehre.html> [accessed 2.12.2019]

<sup>(12)</sup> <https://lehrberufsliste.bic.at/> [accessed 2.12.2019]

### 3.4. Wechsel zwischen betrieblicher Ausbildung und Berufsschule

In Österreich sind alle Lehrlinge verpflichtet die Berufsschule zu besuchen. Je nach Region und Lehrberuf kann dabei die Berufsschulzeit unterschiedlich organisiert werden. Es kann grundsätzlich unterschieden werden zwischen ganzjährigen Berufsschulformen (z.B. ein Tag pro Woche) und geblockten oder lehrgangsmäßigen Berufsschulformen (z.B. 8 Wochen durchgehend). Die Berufsschulzeiten sind bei der Organisation von Auslandsmobilitäten zu berücksichtigen. Geblockter und lehrgangsmäßiger Berufsschulunterricht muss daher bei der Organisation der Auslandsmobilität besonders berücksichtigt werden. Um zu vermeiden, dass die Lernenden zu viel Berufsschulunterricht versäumen, werden die Mobilitäten in der Regel zeitlich so gelegt, dass diese außerhalb der geblockte Unterrichtszeiten stattfinden. Grundsätzlich ist bei einem Fernbleiben vom Berufsschulunterricht um Erlaubnis anzusuchen (ein Tag: Schulleitung, mehr als ein Tag: Landesschulrat).

Es erfolgt in der Regel keine gesonderte Überprüfungen, ob Lernende nach der Auslandsmobilität die versäumten Lehrinhalte nachgeholt haben. Es muss nur sichergestellt werden, dass eine sicher Leistungsbeurteilung der Lernenden möglich ist. Um dem Unterricht in der Berufsschule weiter folgen zu können und bei weiteren Lernzielüberprüfungen zu bestehen, ist ein Nachholen der verpassten Inhalte aber jedenfalls erforderlich.

### 3.5. Vertragsart und Status der Auszubildenden

Für jedes Lehrverhältnis muss ein Lehrvertrag zwischen dem Lehrling und dem Lehrberechtigten abgeschlossen werden, indem wesentliche Grundelemente wie der Lehrberuf, die Ausbildungsdauer, die Höhe der Lehrlingsentschädigung enthalten sein müssen. Der Lehrvertrag gilt für die gesamte Ausbildungsdauer, unabhängig davon, ob Teile der Ausbildung in einem Ausbildungsverbund oder auch im Rahmen von Auslandsmobilitäten stattfinden. Eine Auslandsmobilität verändert daher den Vertragsstatus nicht. Der Ausbildungsvertrag und damit auch das Ausbildungsverhältnis endet dann, wenn das Ende der Lehrzeit erreicht ist bzw. der Vertrag gekündigt wird. Auch darüber hinaus bestehen keine mit dem Vertrag verbundenen gesetzlichen Bestimmungen oder Einschränkungen, die eine Auslandsmobilität behindern würden.

### 3.6. Ausbildungsentschädigung

Da der Lehrvertrag auch bei internationaler Mobilität aufrecht bleibt, ist der Betrieb weiterhin verpflichtet die Ausbildungsentschädigung an die Lehrlinge auszubezahlen (BAG §27c Abs. 4). Dies könnte für Betriebe ein negative Anreiz sein, Lehrlingen Auslandsmobilität zu ermöglichen. Genau hier will die oben beschriebene Fördermaßnahme entgegenwirken (vgl. Kapitel 3.2),

indem für die Dauer der Auslandsmobilität die aliquot ausbezahlte Lehrlingsentschädigung vollständig ersetzt wird. Es entstehen für Ausbildungsbetriebe daher während der Auslandsmobilität von Lehrlingen keine Kosten; Lehrlinge erhalten aber während der Mobilität weiterhin eine Lehrlingsentschädigung. Die Finanzierung von Auslandsmobilität wird in diesem Sinne zu einem großen Teil durch die öffentliche Hand übernommen. Der Aspekt der Finanzierung dürfte daher keinen negativen Anreiz für längerfristige Mobilität bieten. Allerdings müsste sichergestellt werden, dass diese Finanzierungsstrukturen auch bei langfristigen Mobilitäten bestehen bleiben.

### 3.7. Bestimmungen über Gesundheit, Sicherheit und Sozialversicherung am Arbeitsplatz

Lehrlinge sind für die gesamte Dauer der Ausbildung sozialversichert. Dies umfasst neben der Krankenversicherung, die Unfallversicherung, die Pensionsversicherung sowie die Arbeitslosenversicherung. Da bei einer Auslandsmobilität sich der Vertragsstatus nicht ändert und Lehrlingsentschädigungen weiterhin bezahlt werden (die Beiträge zur Sozialversicherung umfassen), sind Lehrlinge bei einer Auslandsmobilität weiterhin versichert (BAG §27c Abs. 4).

### 3.8. Curriculum / Spezifikation der Ausbildungsstandards

Für jeden Lehrberuf gibt es eine umfassende Ausbildungsvorschrift, die Berufsprofil, Berufsbild und Prüfungsordnung umfasst. Grundsätzlich wird festgehalten, dass die internationale Mobilität berufsbezogen zu erfolgen hat, wobei dies nicht näher definiert wird. Im BAG §27c findet sich die Bestimmung, dass die Teilnahme an internationalen Ausbildungsprogrammen bis zu 4 Monate pro Lehrjahr auf die Lehrzeit anrechenbar ist. Bezieht sich jedoch die internationale Mobilität konkret auf ein Berufsbild gemäß den Ausbildungsvorschriften, sind bis zu 6 Monate pro Lehrjahr anzurechnen. Auch die Förderung (Ersatz der Lehrlingsentschädigung für die Dauer der Ausbildung) definiert die Förderbedingung, dass ein Auslandspraktikum „berufsbezogen“ zu erfolgen hat.

Bei Auslandsmobilitäten ist in Bezug auf die Ausbildungsinhalte daher ein gewisser Spielraum gegeben, jedoch sollte dies mindestens in einem berufsbezogenen Rahmen im weiteren Sinne realisiert werden. Erfolgen jedoch Mobilitäten, die gezielt auf die Vermittlung von Ausbildungszielen gemäß den Ausbildungsvorschriften ausgerichtet sind, so ist eine längere Dauer der Auslandsmobilität möglich.

### 3.9. Einsatz von Validierung in der Lehre

Zur Anrechnung der Auslandsmobilität wird kein Validierungsverfahren eingesetzt. Im Berufsausbildungsgesetz ist vorgesehen, dass die Dauer der internationalen Mobilität 1:1 auf die Lehrzeit angerechnet wird, sofern sie nicht 4 Monate bzw. 6 Monate übersteigt (vgl. Kapitel 3.8).

## CHAPTER 4. Erkenntnisse aus bestehenden Regelungen, Initiativen, Projekten in der Lehrlingsmobilität

Die Erfahrung bestehender Austauschprogramme zeigt, dass, neben der Finanzierung der Auslandsmobilität, vor allem die Unterstützung bei der Organisation und Durchführung sowohl für Betriebe als auch für Lehrlinge ein entscheidendes Argument für oder gegen Mobilitäten ist. Besonders bei der für die österreichische Lehrlingsausbildung typischerweise relativ jungen Zielgruppe spielt überdies die gesicherte Betreuung vor Ort zusätzlich eine wichtige Rolle.

Auslandsmobilitäten in der Lehrlingsausbildung werden in Österreich überwiegend über das Programm Erasmus+ in Kombination mit weiteren öffentlichen Förderprogrammen finanziert und in der Regel über den Verein für internationalen Fachkräfteaustausch (IFA) organisiert. IFA unterstützt sowohl die Betriebe als auch die Lehrlinge bei der Vorbereitung, Organisation und Durchführung der Mobilität und ist darüber hinaus auch erste Anlaufstelle für Lehrlinge, die vom Ausland nach Österreich kommen wollen. Darüber hinaus organisiert IFA auch Mobilitäten für Lehrabsolventinnen und -absolventen und Ausbilder/innen. <sup>(13)</sup> Im Jahr 2017 wurden gemäß Mobilitätsradar des Österreichischen Austauschdienstes (OeAD) 632 Lehrlinge, 197 Fachkräfte und 79 Ausbilder/innen bei Auslandsaufenthalten unterstützt (OeAD, 2018).

Weitere regionale Initiativen, wie z.B. das Programm „Let's Walz“ in Niederösterreich, kooperieren in der Regel mit IFA und unterstützen Lehrlinge und Betriebe sowohl finanziell als auch organisatorisch auf regionaler Ebene.

Einen etwas anderen Ansatz verfolgt das Programm xchange, indem Lehrlinge (maximal zwei pro Betrieb und Programmperiode) drei bis vier Wochen ihrer betrieblichen Ausbildung in einem Unternehmen eines anderen Landes absolvieren. Im Gegenzug kommen ein bis zwei Lehrlinge aus dem Austauschbetrieb in das eigene Unternehmen. Träger des Projektes sind die Internationale Bodenseekonferenz (IBK) und die Arbeitsgemeinschaft der Alpenländer (Arge Alp). Der Austausch erfolgt zwischen den Mitgliedsregionen des Programms, das sind mehrere deutsche und österreichische Bundesländer, einige schweizerische Kantone, norditalienische Provinzen sowie Liechtenstein. <sup>(14)</sup>

Dieses Modell funktioniert auf dem direkten Austausch zwischen konkreten Betrieben. Neben den positiven Effekten in der Kompetenzentwicklung der Lehrlinge sollen in diesem Programm zusätzlich der grenzüberschreitende Austausch zwischen konkreten Betrieben und mögliche weitere Kooperationen und Geschäftsbeziehungen angestoßen werden.

---

<sup>(13)</sup> <https://ifa.or.at/en/working-abroad/> [accessed 2.12.2019]

<sup>(14)</sup> <https://www.xchange-info.net> [accessed 2.12.2019]

In einer von IFA 2009 durchgeführten Befragung von Ausbildungsbetrieben wurden insbesondere folgende Argumente für Auslandspraktika von Lehrlingen vorgebracht (Klimmer, 2009):

- (a) Verbesserung der Fremdsprachenkompetenzen, insbesondere Kommunikationsfähigkeit, vor allem Englisch (daher stehen auch englischsprachige Länder ganz oben auf der Ziellandliste),
- (b) persönliche Erfahrung und Reifung,
- (c) Steigerung der Motivation der Lehrlinge,
- (d) Förderung interkultureller Kompetenzen, Abbau von Vorurteilen,
- (e) Kennenlernen neuer Firmenstrukturen und anderer Arbeitsabläufe.

Diese Argumente und Zielsetzungen decken sich auch weitgehend mit den von Lehrlingen in regelmäßigen Evaluierungen angeführten Zielsetzungen und Erfahrungen aus ihren Mobilitäten.

Gemäß dieser allerdings schon älteren Befragung ist es den Betrieben weniger wichtig, dass es in den Zielländern ein vergleichbares Modell der Lehrlingsausbildung gibt.

Die überwiegende Mehrheit der Betriebe (87 %) empfindet eine Dauer von 3 bis 4 Wochen für die Mobilität als ideal, weil diese gut mit den eigenen Ausbildungsplänen in Einklang gebracht werden können und als ausreichend zur Erreichung oben genannter Ziele gesehen werden. Eine Dauer von mehr als 8 Wochen können sich die wenigsten Betriebe vorstellen.

Darüber hinaus lässt sich aus den Befragungsergebnissen und anderen Erfahrungen ableiten, dass durch die Beteiligung an Mobilitätsprogrammen Betriebe auch eine Chance sehen, selbst internationaler zu werden. Etwa ein Drittel der Befragten nimmt auch selbst Praktikanten aus dem Ausland auf, knapp die Hälfte der übrigen Unternehmen wäre dazu bereit.

Besonders relevant scheint der Hinweis, dass die Unternehmen großen Wert auf die Unterstützung bei der Organisation und Abwicklung der Praktika durch Organisationen wie IFA legen. Diese Unterstützung ist in den Augen der meisten Unternehmen Grundvoraussetzung für die Beteiligung an Mobilitätsprogrammen und sollte sowohl die Abwicklung der finanziellen Förderungen, die Organisation von geeigneten Praktikumsstellen und Unterkünften, wie auch die Hilfe bei der Dokumentation der erworbenen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen umfassen. Die gezielte Unterstützung bei der Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt erweist sich dabei als zentraler Erfolgsfaktor dafür, warum das Programm bei Betrieben ausgesprochen positiv angenommen wird.

Mit dem Qualitätslabel für Lehrlingsmobilität (EQAMOB) des europaweiten Netzwerks EuroApprenticeship wurde 2017 ein weiteres Anreizsystem geschaffen, um Auslandsmobilitäten von Lehrlingen für Unternehmen attraktiv zu machen. Mit dem Label

werden Betriebe für ihr besonderes Engagement und die hohe Qualität in der Mobilität ihrer Lehrlinge ausgezeichnet. Bislang (2017 und 2018) wurde das Label vom Wirtschaftsministerium an 24 Betriebe verliehen. <sup>(15)</sup>

Neben den positiven Erfahrungen aus den kurz- bis mittelfristigen Mobilitäten, zeigen sich in den bestehenden Programmen auch einige Herausforderungen, die sich bei längeren Auslandsaufenthalten verstärkt auswirken könnten:

- (a) Die Mobilitätsprogramme setzen üblicherweise bei einem Alter von 16 Jahren an, in dem die Jugendlichen häufig im zweiten Lehrjahr sind. Während sie damit einerseits in einem Alter sind, in dem einige eine gewisse Selbstständigkeit und Reife erreicht haben, um auch einen längeren Auslandsaufenthalt zu absolvieren, kann das für andere noch relativ früh in der Entwicklung sein.
- (b) Mit zunehmenden Alter kommen die Jugendlichen aber gleichzeitig in ein Stadium der Ausbildung (höheres Lehrjahr), in dem sie für den Betrieb produktiv und damit schwerer verzichtbar werden. Der Ersatz der Lehrlingsentschädigung über Förderungen kann in diesen Fällen den Produktivitätsausfall nicht mehr decken.
- (c) Mit zunehmenden Alter bzw. Lehrjahr der Lehrlinge befinden sich diese auch nahe an der Lehrabschlussprüfung, was längere Auslandsaufenthalte tendenziell erschweren kann.
- (d) Die Erfahrung zeigt, dass manche ältere Jugendliche bereits gewisse finanzielle Verpflichtungen haben (Haushaltsführung, Unterhaltsleistungen) und bei längerer Auslandsmobilität möglicherweise eine finanzielle Doppelbelastung erfahren, z.B. aufgrund der doppelten Haushaltsführung (z.B. Wohnungsmiete, die weiterhin anfällt) oder Unterhaltsleistungen. Diese werden durch die Förderungen meist nicht ausreichend abgedeckt.
- (e) Während bei kurzfristigen Mobilitäten die fehlende Vergleichbarkeit der Berufsbildungssysteme keine große Rolle zu spielen scheint, könnte diese bei längerfristigen Mobilitäten ein entscheidender Faktor in Hinblick auf die Anerkennung der erworbenen Kompetenzen sein.

---

<sup>(15)</sup> <https://ifa.or.at/eqamob-qualitaetslabel-fuer-lehrlingsmobilitaet-2019/> [accessed 2.12.2019]

## CHAPTER 5. Schlussfolgerungen

Wie in den Kapiteln 3 und 4 dargestellt sind die Rahmenbedingungen für Auslandsmobilitäten in der Lehrlingsausbildung im Berufsausbildungsgesetz geschaffen und sowohl finanzielle Förderprogramme als auch institutionelle Unterstützungseinrichtungen dafür eingerichtet. Die gesetzliche Grundlage erlaubt dabei grundsätzlich auch längerfristige Mobilitäten von mehr als 3 Monaten (gem. BAG bis zu 6 Monaten, vgl. 3.8). Diese spielen in der Praxis aber bislang keine Rolle. Derzeit beschränken sich die Mobilitäten fast ausschließlich auf Auslandsaufenthalte von 4 bis 6 Wochen.

Auch die allgemeinen wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen scheinen grundsätzlich Mobilitätsaktivitäten zu begünstigen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Rahmenbedingungen für Lehrlingsmobilitäten in Österreich somit grundsätzlich günstig sind und zumindest kurz- bis mittelfristige Mobilitäten inzwischen etabliert sind. Der Nachweis bzw. die Anrechnung der erworbenen Kompetenzen spielen derzeit eine untergeordnete Rolle, werden bei längeren Mobilitäten aber voraussichtlich ein entscheidendes Kriterium.

Die Hindernisse für längerfristige Mobilitäten scheinen darüber hinaus vor allem praktischer Natur zu sein und lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- (a) Relativ junges Durchschnittsalter der Lehrlinge in den ersten Lehrjahren und damit mögliche Vorbehalte bei Eltern und Jugendlichen bei längeren Auslandsaufenthalten.
- (b) Vorbehalte bei Betrieben, dass längere Abwesenheit im Betrieb zu Lasten des Ausbildungsfortschritts geht und zu Produktivitätsentfall führt.
- (c) Auch wenn bei kurzfristiger Mobilität die fehlende Vergleichbarkeit der Berufsbildung in Zielländern keine große Rolle zu spielen scheint, könnte diese bei längerfristiger Mobilität ein entscheidendes Kriterium sein.

Folgende Ansatzpunkte für eine zeitliche Ausweitung von Lehrlingsmobilitäten könnten auf Basis der bestehenden Erfahrung diskutiert werden:

- (a) Möglichkeiten zur Verlängerung der Gesamtlehrzeit (betriebliche Ausbildung und Berufsschulpflicht) bei längeren Mobilitäten; denkbar wäre auch nur eine Verlängerung der betrieblichen Ausbildungszeit, wenn die Berufsschulzeit von der Mobilität nicht betroffen ist, z. B. bei geblockten Berufsschulzeiten.
- (b) Weitere finanzielle Anreize:
  - (i) zusätzliche finanzielle Absicherung bei stehenden Unterhaltspflichten bzw. Lebenshaltungskosten der Lehrlinge sowie

- (ii) Abgeltung eines etwaigen Produktivitätsentfalls durch die Abwesenheit des Lehrlings im Betrieb.
- (c) Das Modell von xchange (vgl. Kap. 4) könnte ein alternativer Ansatz für grenznahe Mobilitätsprojekte sein, der auch im direkten Austausch zwischen Unternehmen flexible Möglichkeiten in Hinblick auf längerfristige Mobilitäten eröffnet.
- (d) Ein einfaches und transparentes System für den Nachweis und die Anerkennung der erworbenen Kompetenzen bzw. zur Vereinbarung der zu vermittelnden Kompetenzen fehlt.
- (e) Die Sicherstellung von leistungsfähigen Supportsystemen in der Organisation und Durchführung von Mobilitäten scheint essentiell.

# Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AK	Arbeiterkammer
Arge Alp	Arbeitsgemeinschaft Alpenländer
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Frauen
BMDW	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
BMI	Bundesministerium für Inneres
CEBS	Center für Berufsbezogene Sprachen
Cedefop	European Centre for the Development of Vocational Training
ECDL	European Computer Driving Licence
EQAMOB	Qualitätslabel für Lehrlingsmobilität
EQF	European Qualification Framework
EU	Europäische Union
d. h.	das heißt
IBK	Internationale Bodenseekonferenz
ibw	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
IFA	Internationaler Fachkräfteaustausch
ISCED	International Standard Classification of Education
IT	Informationstechnologie
KMU	Klein- und Mittelbetriebe
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
NQF	National Qualification Framework
OeAD	Österreichischer Austauschdienst
VET	vocational education and training
WKO	Wirtschaftskammern Österreichs
z. B.	zum Beispiel

# Quellenverzeichnis

URLs accessed 02.12.2019

BMBF (2015). *VET schools and colleges in Austria. Information brochure of the General Directorate for Vocational Education and Training, Adult Education and School Sport.* Vienna.

[https://www.abc.berufsbildendeschulen.at/download/2032/E\\_Gesamtbrosch%C3%BCre.pdf](https://www.abc.berufsbildendeschulen.at/download/2032/E_Gesamtbrosch%C3%BCre.pdf)

BMDW. *Gleichhaltung einer ausländischen Berufsausbildung mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung [Equivalence of a foreign vocational training with the Austrian apprenticeship-leave examination].* <https://www.bmdw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/GleichhaltungeinerauslaendischenBerufsausbildungmitderoesterreichischenLehrabschlusspruefung.html>

BMDW. *Bundesgesetz vom 26. März 1969 über die Berufsausbildung von Lehrlingen (Berufsausbildungsgesetz – BAG) idgF [Federal Act of 26 March 1969 concerning the vocational training of apprentices, as amended].*

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276>

BMDW (2018). *Verordnung der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort über die Berufsausbildung im Lehrberuf Applikationsentwicklung – Coding (Applikationsentwicklung – Coding-Ausbildungsordnung) [Training regulation of the Federal Minister Digital and Economic Affairs on Vocational Training in the apprenticeship Application Development - Coding (Application Development - Coding Training Regulation)].* Vienna.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/20010297/Applikationsentwicklung%20%e2%80%93%20Coding-Ausbildungsordnung%2c%20Fassung%20vom%2010.12.2019.pdf>

Cedefop (2018). *Spotlight on VET. Austria.* Thessaloniki.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8127>

Dornmayr, H.; Nowak, S. (2019). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2019 – Strukturdaten, Trends und Perspektiven [2019 Survey of Apprenticeship Training. Structural data, trends and prospects].* ibw research report no. 200, Vienna.

<https://ibw.at/resource/download/1955/ibw-forschungsbericht-200.pdf>

Dornmayr, H.; Winkler, B. (2018a). *Schlüsselindikatoren zum Fachkräftemangel in Österreich, Fachkräft radar I [Key Indicators, Skilled Workers Radar Par I].* ibw research report no. 191, Vienna.

<https://ibw.at/resource/download/1691/ibw-forschungsbericht-191.pdf>

Dornmayr, H.; Winkler, B. (2018b). *Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel, Fachkräft radar II [Company Survey, Skilled Workers Radar Part II].* ibw research report no. 192, Vienna.

<https://ibw.at/resource/download/1692/ibw-forschungsbericht-192.pdf>

EF Education GmbH. *EF English Proficiency Index.* 9. Ausgabe. <https://www.ef.at/epi/#>

- IBK; Arge Alp. *xchange. Lehrlinge sammeln Auslandserfahrung [xchange. Apprentices gain experience abroad]*. <https://www.xchange-info.net>
- ibw (2014). *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes. Austria*. Cedefop ReferNet, Vienna.  
[http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2015/ReferNet\\_AT\\_2014\\_WBL.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2015/ReferNet_AT_2014_WBL.pdf)
- ibw. *Lehrberufsliste – Online [List of Apprenticeships – online]*. <https://lehrberufsliste.bic.at/>
- IFA. *Auslandsaufenthalte [Work placements]*. <https://ifa.or.at/en/working-abroad/>
- OeAD (2018). *Mobilitätsradar Bildung 2017*.  
[https://oead.at/fileadmin/Dokumente/oead.at/KIM/OeAD/20180621\\_OeAD\\_Mobilitaetsradar\\_Bildung\\_2017\\_alle\\_Bereiche.pdf](https://oead.at/fileadmin/Dokumente/oead.at/KIM/OeAD/20180621_OeAD_Mobilitaetsradar_Bildung_2017_alle_Bereiche.pdf)
- IFA. *EQAMOB – Qualitätslabel für Lehrlingsmobilität 2019 [EQAMOB - Quality label for apprentice mobility 2019]*. <https://ifa.or.at/eqamob-qualitaetslabel-fuer-lehrlingsmobilitaet-2019/>
- Klimmer, S. (2009). *Was bringen Auslandspraktika von Lehrlingen den Unternehmen? Ergebnisse einer Befragung von österreichischen Unternehmen, die Lehrlinge entsendet haben. [What are the benefits of apprenticeships abroad for companies? Results of a survey of Austrian companies that have sent apprentices abroad.]* IFA, Wien.  
[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Nutzen-von-Auslandspraktika\\_Endbericht\\_mit\\_Anhang.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Nutzen-von-Auslandspraktika_Endbericht_mit_Anhang.pdf)
- Sozialministerium und BMI. *Rot-Weiß-Rot – Karte plus*.  
<https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung-rot-weiss-rot-karte/rot-weiss-rot-karte-plus.html>
- Statistik Austria (2018). *Betriebliche Weiterbildung 2015 [Continuing vocational and educational training]*. Wien.  
[http://www.statistik.at/web\\_de/services/publikationen/5/index.html?includePage=detailedView&sectionName=Bildung%2C+Kultur&pubId=78](http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/5/index.html?includePage=detailedView&sectionName=Bildung%2C+Kultur&pubId=78)
- Statistik Austria. *Wirtschaftsatlas Österreich, Branchendaten nach Beschäftigungsgrößenklassen [Business Atlas Austria, sector data by employment size class]*.  
[http://www.statistik.at/web\\_de/services/wirtschaftsatlas\\_oesterreich/branchendaten\\_nach\\_beschaefigtengroessenklassen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/services/wirtschaftsatlas_oesterreich/branchendaten_nach_beschaefigtengroessenklassen/index.html)
- Statistik Austria. *Wirtschaftsatlas Österreich, Eckdaten Außenhandel [Business Atlas Austria, key data for foreign trade]*.  
[http://www.statistik.at/web\\_de/services/wirtschaftsatlas\\_oesterreich/aussenhandel/index.html](http://www.statistik.at/web_de/services/wirtschaftsatlas_oesterreich/aussenhandel/index.html)
- ReferNet Austria (2018). *Austria: significant increases in CVET participation especially in small enterprises*. National news on VET. ReferNet of Cedefop.  
<https://www.cedefop.europa.eu/es/news-and-press/news/austria-significant-increases-cvet-participation-especially-small-enterprises>
- Tritscher-Archan, S. (2016). *Vocational education and training in Europe – Austria*. Cedefop ReferNet VET in Europe reports.  
[https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_CR\\_AT.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_CR_AT.pdf)

WKO; BMDW. *Go international*. <https://www.go-international.at/>  
WKO. *Förderungen Lehre [Funding apprenticeship]*.  
<https://www.wko.at/service/bildung-lehre/foerderungen-lehre.html>

## Abstract

Die Lehrlingsausbildung spielt im österreichischen Bildungssystem eine herausragende Rolle. Rund 37 % der Jugendlichen eines Altersjahrganges wählen nach der Schulpflicht diese Ausbildungsschiene. Internationale Mobilität wird innerhalb der Lehrlingsausbildung durch das Programm Erasmus+ und einige weitere Unterstützungsmechanismen aktiv gefördert.

Der vorliegende Artikel analysiert die Rahmenbedingungen für internationale Mobilität, insbesondere längerfristige Mobilität, in der Lehrlingsausbildung in Österreich und referenziert dabei auf wirtschaftliche und gesetzliche Rahmenbedingungen ebenso, wie auf bestehende Programme und Aktivitäten.

Nach einer kurzen Einordnung der Lehrlingsausbildung im Bildungssystem und einer Darstellung der Bedeutung dieser Ausbildungsschiene anhand von Indikatoren zur Ausbildungsbeteiligung, werden einige exogene Rahmenbedingungen beschrieben, die internationale Mobilität beeinflussen. In einem weiteren Schritt wird analysiert, welche Merkmale und gesetzliche Grundlagen im bestehenden Ausbildungsmodell internationale Mobilität in der Lehrlingsausbildung ermöglichen und fördern bzw. auch einschränkend wirken können.

Auf Grundlage bestehender Mobilitätsprojekte werden schließlich Erfahrungen abgeleitet, die Rückschlüsse für die künftige Gestaltung der Rahmenbedingungen für die Förderung längerfristiger Mobilitäten erlauben und zusammenfassende Schlussfolgerungen gezogen.