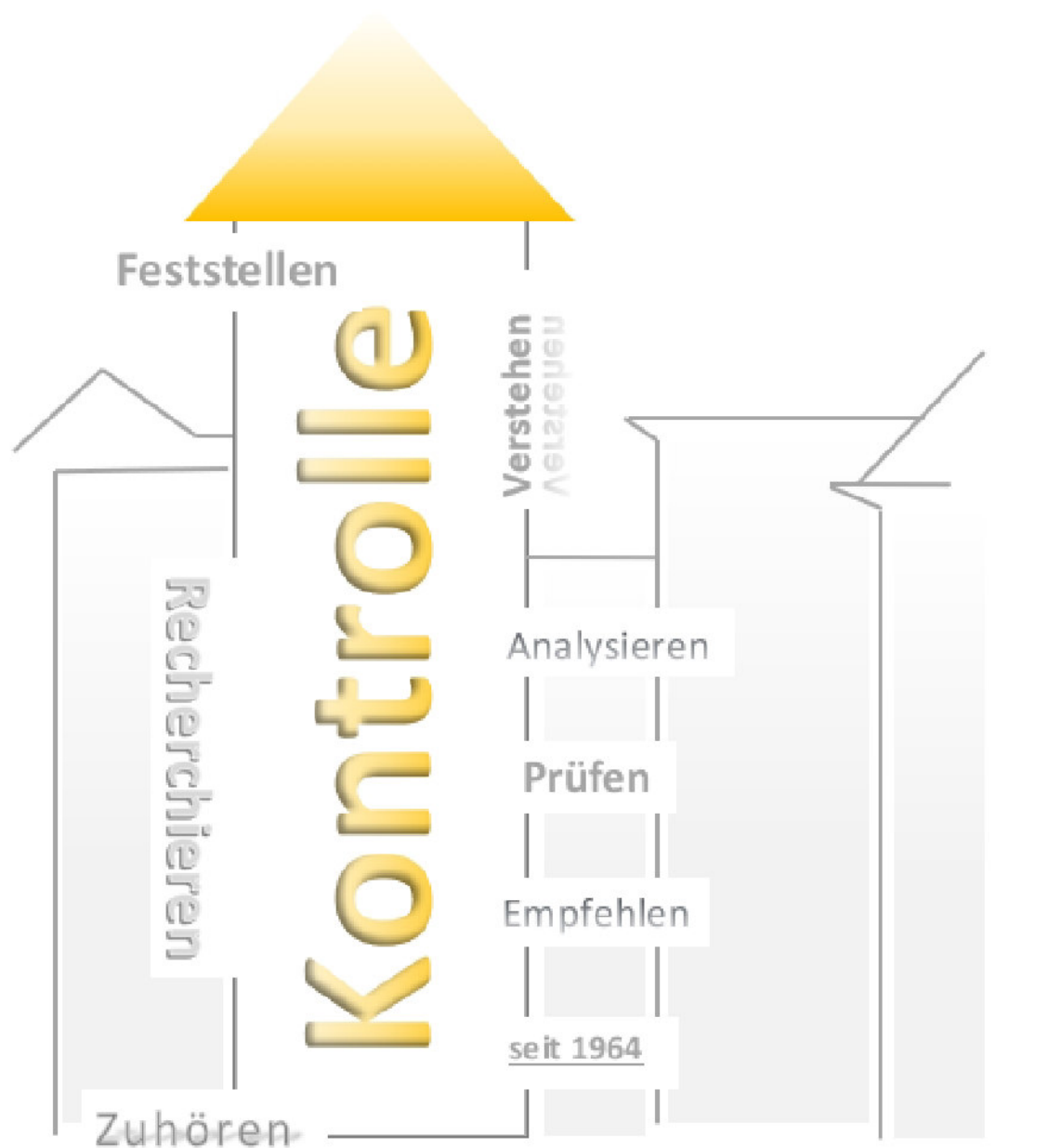




Stadtrechnungshof Wels

Prüfbericht

Lehrlingswesen;
Abt. Direktion, Dst. Personal

StRH-384-30-2025

GZ.: StRH-384-30-2025

Wels, 3. März 2026

STADT WELS

Stadtrechnungshof

Rainerstraße 2, 4600 Wels

Tel.: +43 7242 235 5250

E-Mail: StRH@wels.gv.at

UID-Nr.: ATU23478804

wels.at

HINWEIS:

Dieser Bericht ist ein Prüfungsbericht im Sinne des § 23 der Geschäftsordnung für den Stadtrechnungshof der Stadt Wels (in der Folge: GO-RH). Er enthält personenbezogene Daten im Sinne des § 6 Datenschutzgesetz – DSG, i.d.F. des BGBl. I Nr. 24/2018 und dient zur Vorlage an den Kontrollausschuss der Stadt. Die Beratung und Beschlussfassung über diesen Bericht erfolgt gemäß § 32 Abs. 2 des Statutes der Stadt Wels 1992 i.d.g.F. (in der Folge: Statut) in nichtöffentlicher und vertraulicher Sitzung. Der Prüfbericht ist gemäß § 39 Abs 3 des Statutes der Stadt Wels nach seiner Behandlung im Kontrollausschuss unter Beachtung allfällig bestehender gesetzlicher Geheimhaltungsverpflichtungen auf der Internetseite der Stadt zu veröffentlichen. Die Mitglieder des Kontrollausschusses wurden daran erinnert, dass sie im Sinne der §§ 13 Abs. 4 und 47 Abs. 7 Statut der Stadt Wels die Geheimhaltungspflicht wahren und die darin zu Ihrer Kenntnis gelangten Inhalte vertraulich behandeln.

Stadtrechnungshofdirektorin

Mag. Manuela HOFER

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Zusammenfassung	4
2.	Allgemeines.....	6
3.	Organisatorische Grundlagen	6
4.	Rechtliche Grundlagen.....	7
5.	Einleitung	8
6.	Lehrlingsausbildung	9
6.1	Dienstanweisungen	9
6.2	Ausbildungsverordnung – Berufsausbildungspläne	12
6.2.1	Verwaltungsassistent.....	12
6.2.2	Applikationsentwickler-Coding	12
6.2.3	Informationstechnologie.....	12
6.2.4	Veranstaltungstechniker	13
6.2.5	Straßenerhaltungsfachmann.....	13
6.2.6	Facharbeiter Gartenbau und Landschaftsgärtner.....	13
6.2.7	Tierpfleger	13
6.2.8	Koch/Köchin	13
6.3	Ausbildungsverbund	14
6.4	Auswahlverfahren (Aufnahmetest).....	14
6.5	Lehrlingsmappe – Bildungspass für Lehrlinge	15
6.5.1	Lehrlingsmappe	15
6.5.2	Bildungspass	15
6.6	Personal- (Lehrlings-) Statistiken	16
6.7	Weiterbeschäftigungsquote nach Lehrzeitende	16
6.8	Drop-Out-Quote Lehrlinge	17
6.9	Lehre mit Matura	17
7.	Lehrlingsausbilder	18
7.1	Anzahl der Lehrlingsausbilder und Verhältniszahlen.....	18
7.2	Fortbildung Lehrlingsausbilder	19
7.3	Lehrlingsausbilder-Dokumentation	20
8.	Lehrlingsoffensive	21
8.1	sozialer Auftrag.....	21
8.2	Arbeitsmarktlischer Befund Oberösterreich	21
8.3	Lehrlingskampagne	22
9.	Feststellungen	23
10.	Empfehlungen	24
11.	Resümee	25

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abt.	Abteilung
AMS	Arbeitsmarktservice
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetzes
BGBI	Bundesgesetzblatt
DL	Dienststellenleiter
Dst.	Dienststelle
i.d.g.F.	in der geltenden Fassung
KJBG	Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz
LGBl	Landesgesetzblatt
MSchG	Mutterschutzgesetz
Stv.	Stellvertreter
z. B.	zum Beispiel

1. ZUSAMMENFASSUNG

Gemäß dem Prüfungsplan für das Jahr 2025 erfolgte eine Einschau zu der Lehrlingsausbildung des Magistrates der Stadt Wels.

Inhalt:

- Rechtliche und organisatorische Grundlagen
- Allgemeine Informationen zum Lehrlingswesen

Ziele:

- Sammlung von Erkenntnissen

Zur Prüfung herangezogene Unterlagen:

- Rechtliche und organisatorische Grundlagen (Internet-Recherche)
- Dokumentation der Prozesse bzw. Abläufe der geprüften Stellen
- übermittelte Dokumente und Daten



Dem Bericht liegt der Informationsstand (Unterlagen und Auskünfte) vom Jänner 2026 zugrunde.

Der Stadtrechnungshof gibt für folgende Bereiche Empfehlungen ab:

- Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Dienstanweisungen Nr. 170/2023 und Nr. 149/2024 im Verhältnis zu den einschlägigen Bestimmungen des KJBG.
- Änderung der Bezeichnung eines Aufnahmetests.
- Ergänzung der Lehrlingsmappe hinsichtlich Ausbildungspläne

Details sowie die diesbezügliche Stellungnahme finden sich unter Punkt 10 (Seite 24).

2. ALLGEMEINES

Gemäß dem Prüfungsplan 2025 wurde die Abt. Direktion, Dst. Personal betreffend Lehrlingsausbildung einer Prüfung unterzogen.

Die Prüfung wurde schriftlich am 30.09.2025 der Abteilungsleiterin Fr. Mag. Daniela RICHTER angekündigt.

Die Prüfungshandlungen umfassten Dokumentenanalysen, Literatur und Internet-recherchen, Berechnungen, Besprechungen und Fragelisten, die an die geprüften Stellen zur Beantwortung übermittelt wurden. Die geforderten Unterlagen wurden zeitgerecht und umfassend vorgelegt.

Der Bericht wurde am 16.02.2026 zur Stellungnahme versandt. Mit Schreiben vom 19.02.2026 wurde seitens der Abt. Direktion eine Stellungnahme abgegeben. Eine Bestätigung über die Vollständigkeit und Richtigkeit der abgegebenen Auskünfte wurde eingeholt.

Der vorliegende Prüfbericht enthält punktweise zusammenfassend die Sachverhalts-darstellung, deren Beurteilung durch den Stadtrechnungshof, die Stellungnahme der geprüften Organisationseinheit.

Es wurde von Seiten der Abt. Direktion auf eine Schlussbesprechung verzichtet.

3. ORGANISATORISCHE GRUNDLAGEN

Referent: Bürgermeister Dr. Andreas RABL
Magistratsdirektor: Dr. Peter FRANZMAYR, MBA

Leiter Abt. Direktion: Mag. Daniela RICHTER
Leiter Dst. Personal: Mag. Roman GNADLINGER

4. RECHTLICHE GRUNDLAGEN

- Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 (KJBG) i.d.g.F.
- Berufsausbildungsgesetzes 1969 (BAG) i.d.g.F.
- die einschlägigen Bestimmungen des Statutes für die Stadt Wels 1992, LGBl. Nr. 8/1992 i.d.g.F.
- Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wels 2024
- Dienstanweisung Nr. 149/2024 Lehrlingsausbildung
- Dienstanweisung Nr. 170/2023 Allgemeine Rechte und Pflichten der Bediensteten

Kompetenz und Prüfungsmaßstab

Gemäß Statut für die Stadt Wels § 39 Abs. 1 hat der Stadtrechnungshof die Gebarung des Magistrates in Bezug auf die rechnerische Richtigkeit sowie auf die Zweckmäßigkeit, Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit zu überprüfen.

Die Zulässigkeit der Prüfung ist durch die genannte gesetzliche Vorgabe gegeben.

Gemäß den internationalen Prüfungsstandards können drei grundlegende Prüfungsarten unterschieden werden:

- Prüfung der Rechnungsführung
- Ordnungs- und Rechtmäßigkeitsprüfung
- Wirtschaftlichkeitsprüfungen

Für die Prüfung der Lehrlingsausbildung kommen die Ordnungs- und Rechtmäßigkeitsprüfungen und teilweise die Wirtschaftlichkeitsprüfungen zur Anwendung.

5. EINLEITUNG

Die Stadt Wels hat 2016 eine Lehrlingsoffensive gestartet, um angesichts des Arbeitskräftemangels auch selbst künftige Fachkräfte auszubilden. So wurde die Anzahl der auszubildenden Lehrlinge im Jahr 2016 von fünf auf 17 Auszubildende im Jahr 2025 gesteigert. Für besonders engagierte Lehrlinge wurden attraktive Belohnungen, wie etwa die Bezahlung des Führerscheins, eingeführt.

Dieser Prüfbericht befasst sich mit der Lehrlingsausbildung des Magistrates der Stadt Wels in den verschiedenen Lehrberufen. Ziel ist es, die Ordnungsmäßigkeit, Qualität, Effizienz und Attraktivität der Lehrlingsausbildung des Magistrates der Stadt Wels zu bewerten.

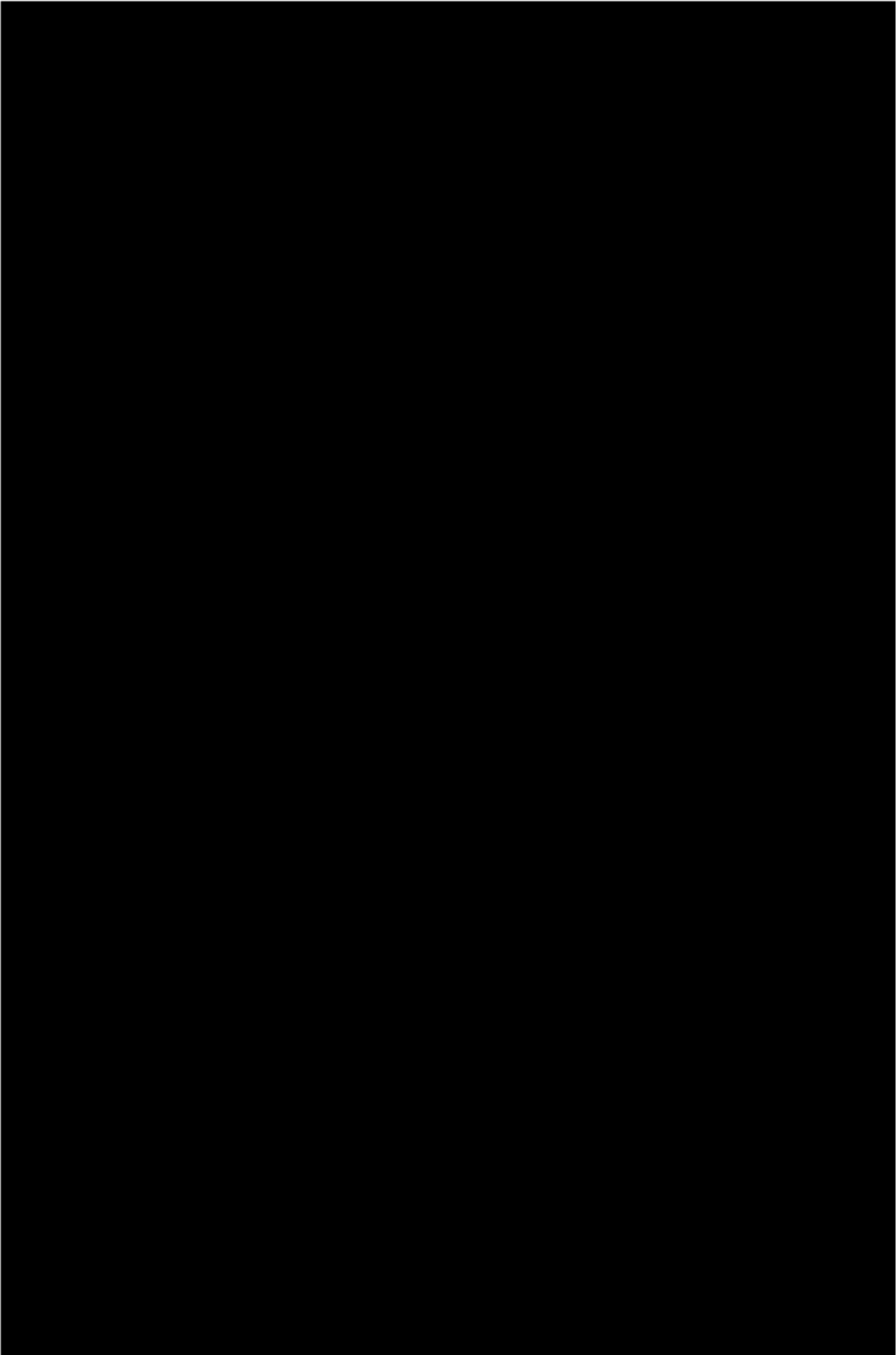
Durch die Prüfung soll festgestellt werden, welche Handlungsfelder sich für eine effektivere Nachwuchsförderung ergeben. Besonderes Augenmerk liegt auf der Ordnungsmäßigkeit, Zweckmäßigkeit, Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Ausbildungsmaßnahmen, der Entwicklung geeigneter Kompetenzen für die zukünftige öffentliche Verwaltung, sowie der Sicherstellung eines fairen und wettbewerbsneutralen Ausbildungsumfelds.

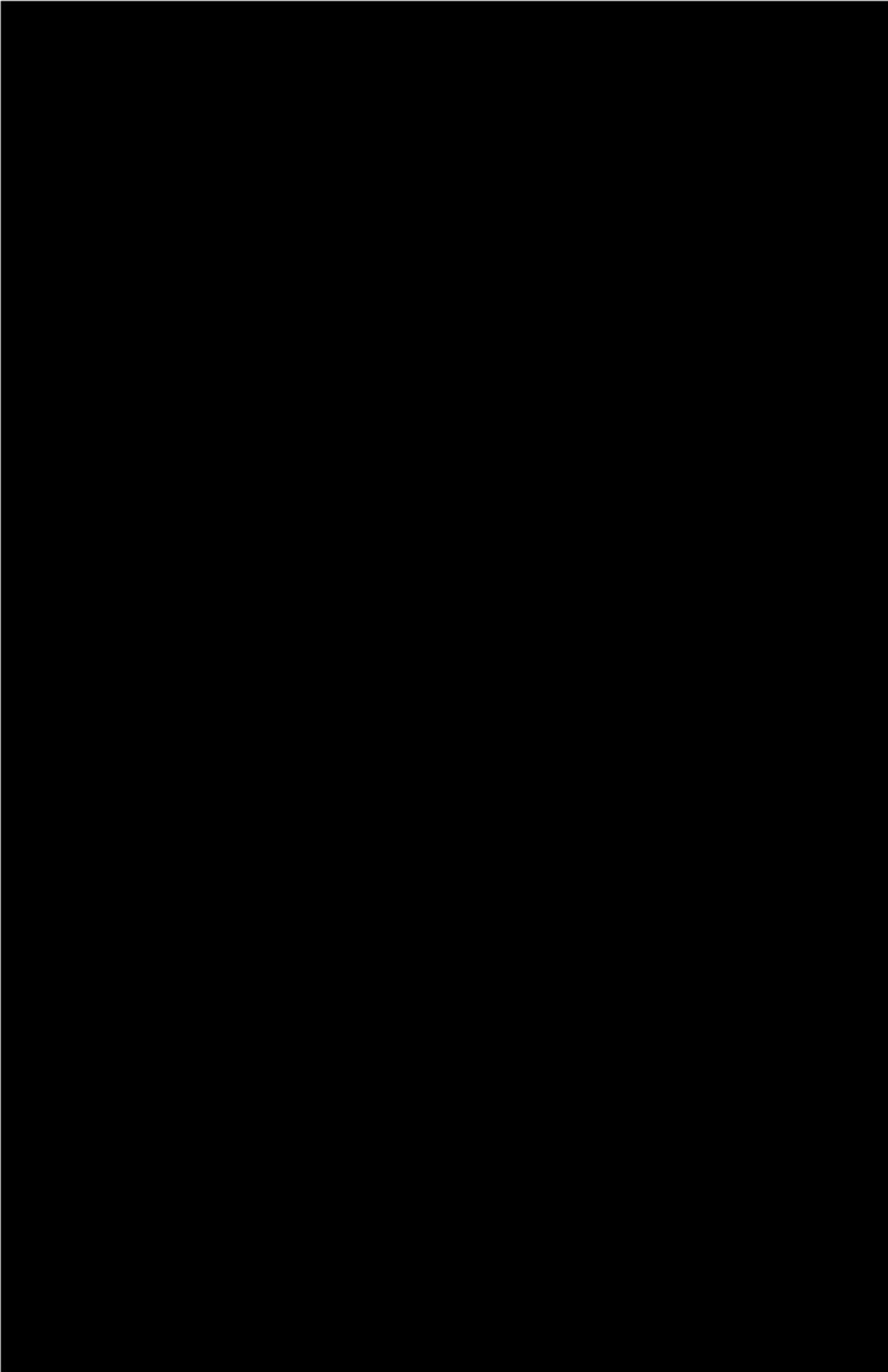
Gegenstand der Prüfung war die Umsetzung und Einhaltung folgender Bundesgesetze, Dienstanweisungen, Ausbildungsverordnungen samt Ausbildungspläne, Rahmenbedingungen und die Auswertung der zur Verfügung gestellten Kennzahlen:

- Die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes 1969 (BAG) i.d.g.F.
- Die Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 (KJBG) i.d.g.F.
- Die Dienstanweisung Nr. 149/2024 Lehrlingsausbildung: Inhalte, Anforderungen und Vorgaben.
- Die Dienstanweisung Nr. 170/2023: Allgemeine Rechte und Pflichten der Bediensteten: bezugnehmend auf das Lehrlingswesen
- Die Berufsausbildungspläne der relevanten Lehrberufe, einschließlich Zielsetzungen, Ausbildungsinhalte, Kompetenzen und zeitlicher Ablauf.
- Die entsprechenden Berufsbilder, ihre Aktualität, Anwendbarkeit und Abgleichbarkeit mit den Anforderungen der Praxis.
- Die verpflichtenden Fortbildungen für Lehrlingsausbilder sowie deren Umsetzung und Dokumentation.
- Die Dokumentation der Lehrlingsausbilder, einschließlich Qualifikationen und laufender Begleitung der Lehrlinge.
- Personalstatistiken: Entwicklung der Lehrlingsanzahl, Dropout- und Weiterbeschäftigungs-Quote.

6. LEHRLINGSAUSBILDUNG

6.1 DIENSTANWEISUNGEN





6.2 AUSBILDUNGSVERORDNUNG – BERUFSAUSBILDUNGSPLÄNE

Die Lehrlingsausbildung ist primär im Berufsausbildungsgesetz (BAG), BGBl. I Nr. 142/1969, i.d.g.F., geregelt, welches die Rechte und Pflichten von Lehrlingen und Lehrbetrieben festlegt. Zusätzlich gibt es für jeden Lehrberuf eine eigene Ausbildungsverordnung mit zugeordnetem Berufsausbildungsplan.

Kollektivvertragliche Bestimmungen sind lt. Arbeitsverfassungsgesetz § 1 Abs. 2 Z. 3, nicht anzuwenden.

Für sämtliche Lehrberufe gilt:

Die Höhe des Lehrlingseinkommens richtet sich nach der vom Amt der Oö. Landesregierung bekannt gegebenen Sätzen und ist in der Richtlinie für Lehrlinge im oö. Gemeinde(verbands)dienst enthalten.

6.2.1 Verwaltungsassistent

Die Ausbildungsvorschriften sind im BGBl. I 32/2018, Verordnung der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, mit der Ausbildungsvorschriften für den Lehrberuf Verwaltungsassistent, auf Grund des § 8 des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), verordnet und geregelt. Der von der Dst. Präsidium bereitgestellte Ausbildungsplan ist kongruent mit den oben angeführten Ausbildungsvorschriften.

6.2.2 Applikationsentwickler-Coding

Die Ausbildungsvorschriften sind im BGBl. I 32/2018, Verordnung der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, mit der Ausbildungsvorschriften für den Lehrberuf Verwaltungsassistent, auf Grund des § 8 und § 24 des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), verordnet und geregelt. Der von der Dst. Präsidium bereitgestellte Ausbildungsplan ist kongruent mit den oben angeführten Ausbildungsvorschriften.

6.2.3 Informationstechnologie

Die Ausbildungsvorschriften sind im BGBl. I 32/2018, Verordnung der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, mit der Ausbildungsvorschriften für den Lehrberuf Informationstechnologie, auf Grund des § 8 und § 24 des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), verordnet und geregelt. Der von der Dst. Präsidium bereitgestellte Ausbildungsplan ist kongruent mit den oben angeführten Ausbildungsvorschriften.

6.2.4 Veranstaltungstechniker

Die Ausbildungsvorschriften sind im BGBl. I 118/2021, Verordnung der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, mit der Ausbildungsvorschriften für den Lehrberuf Veranstaltungstechniker, auf Grund des § 8 und § 24 des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), verordnet und geregelt. Der von der Dst. Präsidium bereitgestellte Ausbildungsplan ist kongruent mit den oben angeführten Ausbildungsvorschriften.

6.2.5 Straßenerhaltungsfachmann

Die Ausbildungsvorschriften sind im BGBl. I Nr. 40/2010, Verordnung der Bundesministerin für Wirtschaft, Familie und Jugend, mit der Ausbildungsvorschriften für den Lehrberuf Straßenerhaltungsfachmann/-frau, auf Grund des § 8 und § 24 des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), verordnet und geregelt. Der von der Dst. Präsidium bereitgestellte Ausbildungsplan ist kongruent mit den oben angeführten Ausbildungsvorschriften.

6.2.6 Facharbeiter Gartenbau und Landschaftsgärtner

Die Ausbildungsvorschriften sind in dem Ausbildungs- und Prüfplan LFA der Landwirtschaftskammer Oberösterreich geregelt. Der von der Dst. Präsidium bereitgestellte Ausbildungsplan ist kongruent mit den oben angeführten Ausbildungsvorschriften.

6.2.7 Tierpfleger

Die Ausbildungsvorschriften sind im BGBl. I 256/1993, Verordnung der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, mit der Ausbildungsvorschriften für den Lehrberuf Tierpfleger, auf Grund des § 7, § 8, § 24 und § 27 Abs. 2 des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), verordnet und geregelt. Der von der Dst. Präsidium bereitgestellte Ausbildungsplan ist kongruent mit den oben angeführten Ausbildungsvorschriften.

6.2.8 Koch/Köchin

Die Ausbildungsvorschriften sind im BGBl. I Nr. 32/2018, Verordnung der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, mit der Ausbildungsvorschriften für den Lehrberuf Koch/Köchin, auf Grund des § 8, §24 und § 27 des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), verordnet und geregelt. Der von der Dst. Präsidium bereitgestellte Ausbildungsplan ist kongruent mit den oben angeführten Ausbildungsvorschriften.

6.3 AUSBILDUNGSVERBUND

Eine ergänzende Ausbildung im Rahmen eines Ausbildungsverbunds mit einem Partnerbetrieb ist vorgesehen (wie z. B. Lehre Koch/Köchin / Stadt Wels), wenn dies im Feststellungsbescheid vorgeschrieben wird. Ein Ausbildungsverbund kann auch zur Vertiefung der Berufsbildpositionen aus sonstigen Gründen vereinbart werden. Ist beim Abschluss des Lehrvertrags bereits der Partnerbetrieb bekannt, so wird dieser bereits in den Lehrvertrag aufgenommen. Nachträglich bekanntgegebene Partnerbetriebe werden als Zusatzvereinbarung zum Lehrvertrag nachgemeldet.

6.4 AUSWAHLVERFAHREN (AUFNAHMETEST)

Ziel des Auswahlverfahrens ist die Sicherstellung einer objektiven, dokumentierten und diskriminierungsfreien Auswahl von Lehrlingen nach einheitlichen Kriterien, mit klarer Trennung von Vorbereitung, Bewertung und Entscheidung.

Ablauf des Aufnahmeverfahrens:

- schriftliche Bewerbung
- Vorauswahl
- Bewerbungsgespräch
- Aufnahmetest
- Auswahl
- interne Beschlussfassung
- Zu- oder Absage
- Lehrvertrag

Von der Dienststelle Personal wurden zwei neu erarbeitete Aufnahmetests (Verwaltungslehrlinge und Manuelle Lehrlinge) übermittelt. Inhalt der Aufnahmetests sind kognitive Fähigkeiten & Leistungsbereiche wie:

- Mathematisches Verständnis
- Sprachkenntnisse & Rechtschreibung
- Logisches Denken
- Räumliches Vorstellungsvermögen
- Merkfähigkeit & Konzentration

Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass die Aufnahmetests für Jugendliche und junge Erwachsene innerhalb der vorgegebenen Zeitvorgaben grundsätzlich bewältigbar sind.

6.5 LEHRLINGSMAPPE – BILDUNGSPASS FÜR LEHRLINGE

6.5.1 Lehrlingsmappe

Die vorliegende Lehrlingsmappe entspricht formal dem Inhaltsverzeichnis und stellt eine umfassende Informationsgrundlage für Lehrlinge dar.

Inhalt:

- Vorwort
- Checkliste
- Stadt Wels als Arbeitgeber / Benefits
- Leitbild
- Stadtsenat
- Organigramm
- Organisationsplan
- Dienstanweisung 149 i.d.g.F.
- Ansprechpartner
- Informationen für Lehrlinge
- Corporate Identity
- Gleitzeitregelung
- Sicherheit / Notrufbutton
- Die Lehrlingsmappe

In der Lehrlingsmappe sind keine Ausbildungspläne enthalten.

6.5.2 Bildungspass

Der Bildungspass für Lehrlinge bietet eine begleitende, dokumentierte Maßnahme für zusätzliche Weiterbildungen.

Das Bildungsprogramm ist im Intranet abgebildet.

Für das erfolgreiche Absolvieren von jeweils fünf Weiterbildungen erhält der Lehrling, von der Dienststelle Präsidium, eine Anerkennung.

6.6 PERSONAL- (LEHRLINGS-) STATISTIKEN

Lehrlinge - Anzahl pro Lehrberuf & Jahr

Lehrberuf	2021	2022	2023	2024	2025
Bautechnischer Zeichner	1	-	-	-	-
Verwaltungsassistent	4	3	4	6	4
IT-Techniker	3	2	2	2	1
Gärtner-Facharbeiter	1	1	0	2	2
Straßenerhaltungsfachmann	4	3	0	4	5
Tierpfleger	4	5	3	3	2
Veranstaltungstechniker	1	0	1	1	1
Koch/Köchin	2	2	2	1	2
Gesamt	20	16	12	19	17

Fazit:

Von 2021 bis 2025 wurden im Durchschnitt 17 Lehrlinge pro Jahr ausgebildet.

6.7 WEITERBESCHÄFTIGUNGSQUOTE NACH LEHRZEITENDE

Lehrlinge- Anzahl pro Lehrberuf (nach Lehrzeitende) & Jahr

Lehrberuf	2021	2022	2023	2024	2025
Bautechnischer Zeichner	1/1	-	-	-	-
Verwaltungsassistent	1/0	1/1	1/1	1/1	2/2
IT-Techniker	1/0	-	1/1	1/1	1/1
Gärtner-Facharbeiter	1/0	1/1	-	1/0	1/1
Straßenerhaltungsfachmann	2/0	-	1/1	-	-
Tierpfleger	1/1	2/0	1/0	-	1/1
Veranstaltungstechniker	1/0	-	-	-	-
Koch/Köchin	2/0	-	1/1	-	-
Gesamt (Lehrabschluss/Übernommen)	10/2	4/2	5/4	3/2	5/5

Fazit:

Die Weiterbeschäftigungsquote von Lehrlingen lag in den vergangenen Jahren zwischen 20 % und 100 %.

Hierzu ist festzuhalten, dass sich die Übernahme von Lehrlingen, wie sämtliche Personalaufnahmen, zwingend am jeweils gültigen Dienstpostenplan zu orientieren hat. Eine Weiterbeschäftigung ist daher grundsätzlich dann möglich, wenn zum Zeitpunkt des Lehrabschlusses ein entsprechend bewerteter und freier Dienstposten zur Verfügung steht.



Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass Lehrlinge vereinzelt freiwillig den Dienstgeber wechseln, oder eine Übernahme seitens des Dienstgebers aus unterschiedlichen Gründen nicht befürwortet wird.

Aus prüferischer Sicht erscheint es zweckmäßig, in ausgewählten Bereichen weiterhin Lehrlinge auszubilden, insbesondere in der Gärtnerei und der Straßenmeisterei. In diesen Bereichen ist absehbar, dass die Gewinnung qualifizierter Facharbeiter am Arbeitsmarkt zunehmend schwieriger wird. Darüber hinaus leistet die Ausbildung von Lehrlingen einen Beitrag zur beruflichen Qualifizierung Jugendlicher und junger Erwachsener, deren erworbene Kenntnisse auch am allgemeinen Arbeitsmarkt nachgefragt sind.

6.8 DROP-OUT-QUOTE LEHRLINGE

Eine Kennzahl zur Erfassung der Drop-out-Quote während der Lehrzeit wird derzeit nicht geführt.

Nach den vorliegenden Auskünften kam es in den vergangenen fünf Jahren lediglich in sehr wenigen Einzelfällen zu vorzeitigen Austritten von Lehrlingen, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Probezeit. Hochgerechnet ergibt sich daraus eine Abbruchquote von deutlich unter 10 %.

Die Lehrabschlussprüfungen wurden in nahezu allen Fällen bereits beim ersten Antritt erfolgreich absolviert. Die Erfolgsquote liegt damit bei annähernd 100 %.

6.9 LEHRE MIT MATURA

Die Möglichkeit der „Lehre mit Matura“ wird in einem geringen Ausmaß in Anspruch genommen.

Seitens der Stadt Wels werden hierfür zwei Stunden pro Monat, in Form von ZZ-Guthaben als Lern- oder Kursteilnahmestunden zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wird beim erstmaligem Maturaantritt, im Rahmen der Dienstzeit, eine Freistellung gewährt.

7. LEHRLINGSAUSBILDER

7.1 ANZAHL DER LEHRLINGSAUSBILDER UND VERHÄLTNISSAHLEN

Liste Lehrlinge - Anzahl pro Lehrberuf 2021				
Lehrberuf	Anzahl	Lehrlingsausbilder	Verhältniszahl	Voraussetzung Lehrlingsausbilderkurs
Verwaltungsassistent/in	4	1 Ausbilder pro Lehrling	01:01	JA
IT-Techniker/in	3	2 Ausbilder (Teilung)	02:03	JA
Gärtner-Facharbeiter/in	1	1 Ausbilder pro Lehrling	01:01	JA
Straßenerhaltungsfachmann/frau	4	1 Ausbilder	01:04	JA
Tierpfleger/in	4	1 Ausbilder	01:04	JA
Veranstaltungstechniker/in	1	1 Ausbilder	01:01	JA
Koch/Köchin	2	1 Ausbilder pro Lehrling	01:01	JA
Gesamt	19			
Liste Lehrlinge - Anzahl pro Lehrberuf 2022				
Lehrberuf	Anzahl	Lehrlingsausbilder	Verhältniszahl	Voraussetzung Lehrlingsausbilderkurs
Verwaltungsassistent/in	3	1 Ausbilder pro Lehrling	01:01	JA
IT-Techniker/in	2	2 Ausbilder (Teilung)	01:01	JA
Gärtner-Facharbeiter/in	1	1 Ausbilder	01:01	JA
Straßenerhaltungsfachmann/frau	3	1 Ausbilder	01:03	JA
Tierpfleger/in	5	1 Ausbilder	01:05	JA
Veranstaltungstechniker/in	0			
Koch/Köchin	2	1 Ausbilder pro Lehrling	01:01	JA
Gesamt	16			
Liste Lehrlinge - Anzahl pro Lehrberuf 2023				
Lehrberuf	Anzahl	Lehrlingsausbilder	Verhältniszahl	Voraussetzung Lehrlingsausbilderkurs
Verwaltungsassistent/in	4	1 Ausbilder pro Lehrling	01:01	JA
IT-Techniker/in	2	2 Ausbilder (Teilung)	01:01	JA
Gärtner-Facharbeiter/in	0			
Straßenerhaltungsfachmann/frau	0			
Tierpfleger/in	3	1 Ausbilder	01:03	JA
Veranstaltungstechniker/in	1	1 Ausbilder	01:01	JA
Koch/Köchin	2	1 Ausbilder pro Lehrling	01:01	JA
Gesamt	12			
Liste Lehrlinge - Anzahl pro Lehrberuf 2024				
Lehrberuf	Anzahl	Lehrlingsausbilder	Verhältniszahl	Voraussetzung Lehrlingsausbilderkurs
Verwaltungsassistent/in	6	1 Ausbilder pro Lehrling	01:01	JA
IT-Techniker/in	2	2 Ausbilder (Teilung)	01:01	JA
Gärtner-Facharbeiter/in	2	1 Ausbilder	01:01	JA
Straßenerhaltungsfachmann/frau	4	1 Ausbilder	01:04	JA
Tierpfleger/in	3	1 Ausbilder	01:03	JA
Veranstaltungstechniker/in	1	1 Ausbilder	01:01	JA
Koch/Köchin	1	1 Ausbilder pro Lehrling	01:01	JA
Gesamt	19			
Liste Lehrlinge - Anzahl pro Lehrberuf 2025				
Lehrberuf	Anzahl	Lehrlingsausbilder	Verhältniszahl	Voraussetzung Lehrlingsausbilderkurs
Verwaltungsassistent/in	4	1 Ausbilder pro Lehrling	01:01	JA
IT-Techniker/in	1	1 Ausbilder	01:01	JA
Gärtner-Facharbeiter/in	2	1 Ausbilder	01:02	JA
Straßenerhaltungsfachmann/frau	5	1 Ausbilder	01:05	JA
Tierpfleger/in	2	1 Ausbilder	01:01	JA
Veranstaltungstechniker/in	1	1 Ausbilder	01:01	JA
Koch/Köchin	2	1 Ausbilder pro Lehrling	01:01	JA
Gesamt	17			

Verhältniszahlen

Um eine qualitativ hochwertige Ausbildung sicherzustellen, ist folgendes Verhältnis von Ausbilderinnen/Ausbildern und Lehrlingen im § 8 Berufsausbildungsgesetz (BAG) vorgesehen:

1. Verhältnis der Anzahl der Lehrlinge zur Anzahl der im Betrieb beschäftigten fachlich einschlägig ausgebildeten Personen (§ 8 Abs. 5 BAG)

- 1 fachlich einschlägig ausgebildete Person: 2 Lehrlinge
- für jede weitere fachlich einschlägig ausgebildete Person 1 weiterer Lehrling

zusätzlich zu berücksichtigen - nicht einzurechnen sind gemäß § 8 Abs. 6 und 7 BAG: Lehrlinge

- in den letzten vier Monaten bei 3-jährigen Lehrberufen
- in den letzten sieben Monaten bei 3½-jährigen Lehrberufen
- im letzten Lehrjahr bei 4-jährigen Lehrberufen
- denen mindestens zwei Lehrjahre ersetzt wurden

und

- fachlich einschlägig ausgebildete Personen, die nur vorübergehend oder aushilfsweise im Betrieb beschäftigt werden

2. Verhältnis der Anzahl der Lehrlinge zur Anzahl der im Betrieb beschäftigten Ausbilderinnen/Ausbilder (§ 8 Abs. 10 BAG)

- maximal fünf Lehrlinge pro Ausbilderin/Ausbilder, der/die nicht ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraut ist, oder
- maximal 15 Lehrlinge

Fazit:

Die übermittelten Verhältniszahlen entsprechen dem Berufsausbildungsgesetz (BAG).

7.2 FORTBILDUNG LEHRLINGSAUSBILDER

Von der Dienststelle Präsidium werden im Zuge des Bildungsprogramms jährlich zwei Fortbildungen für Lehrlingsausbilder angeboten.

1. Lehrlingsausbilder-Workshop

Das Ziel des Workshops ist es, die Ausbilder über Neuigkeiten und Entwicklungen in

der Lehrlingsausbildung auf dem Laufenden zu halten und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich untereinander zu vernetzen und auszutauschen. Die Veranstaltung trägt dazu bei, die Qualität der Lehrlingsausbildung zu verbessern und die Ausbilder in ihrer wichtigen Rolle zu stärken.

2. Follow-up-Seminar-Lehrlingsausbilder

Ziel dieses Seminars ist die Möglichkeit, dass die Teilnehmer ihre Entwicklung reflektieren, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Konflikt- und Kommunikationsmanagement vertiefen und Sicherheit im Umgang mit herausfordernden Situationen gewinnen.

7.3 LEHRLINGSAUSBILDER-DOKUMENTATION

1. Ausbildungsdokumentation

Die Lehrlingsausbilder führen eine Ausbildungsdokumentation mit Verweisen zu Berufsbildpositionen, die intern nicht abgedeckt werden können (inkl. Begründung, Ideen für alternative Ausbildungsbetriebe bzw. Kooperationsmöglichkeiten). Weiters werden zusätzliche erforderliche Maßnahmen in der Ausbildung (z. B. internes Bildungsprogramm, externe Schulungen) und durchgeführte Abstimmungsgespräche mit dem Lehrling dokumentiert.

2. Beurteilungsbogen

Die Lehrlingsausbilder dokumentieren jährlich in einem standardisiertem Beurteilungsbogen, nach nachfolgenden Kriterien, den Ausbildungsstand des jeweiligen Lehrlings.

Beurteilungsbogen-Kriterien:

- Lernfähigkeit / Auffassungsgabe
- Ausbildungsinteresse / Motivation / Ausdauer
- Eigeninitiative / Lerntempo
- Arbeitsqualität
- Zuverlässigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Kritikfähigkeit
- Teamfähigkeit und Zusammenarbeit
- Kundenumgang (auch interne Kunden)
- praktisches Arbeiten
- Arbeiten mit dem PC

8. LEHRLINGSOFFENSIVE

8.1 SOZIALER AUFTRAG

Der „soziale Auftrag“ eines öffentlichen Arbeitgebers zur Lehrlingsausbildung ist dann als erfüllt zu beurteilen, wenn sein Ausbildungsengagement arbeitsmarktpolitisch wirksam, strukturell erforderlich und regional zielgerichtet ist, insbesondere dort, wo der Markt das Angebot nicht mehr ausreichend sicherstellt.

8.2 ARBEITSMARKTLICHER BEFUND OBERÖSTERREICH

Aus den AMS-Daten ergibt sich (Oberösterreich 07/2025) ein klares Spannungsfeld:

- Lehrstellensuchende (sofort verfügbar): 980
- Offene Lehrstellen (sofort verfügbar): 1.344

Damit besteht in Oberösterreich ein rechnerischer Lehrstellenüberhang von +364 sofort verfügbaren Lehrstellen.

Gleichzeitig zeigen die aktuellen AMS-Daten (gesamt Österreich, Jänner 2026):

- +9,2 % mehr sofort verfügbare Lehrstellensuchende
- –1.039 gemeldete offene Lehrstellen
- bundesweite Lehrstellenlücke ~3.500
- Rückgang der Lehrlingszahlen um 3,4 %
- Rückzug kleiner Betriebe aus der Ausbildung
- Konzentration der Ausbildung auf größere Betriebe

Diese AMS-Zahlen zeigen nur den quantitativen Saldo. Für die Beurteilung des sozialen Auftrags ist aber die qualitative Komponente, zur Ableitung entsprechender Maßnahmen, relevant:

Faktor	Bedeutung für die Prüfung
Rückgang der offenen Stellen gesamt (–9,4 %)	sinkende Aufnahmefähigkeit des Marktes
Rückgang der Lehrbetriebe	Markt zieht sich aus Ausbildung zurück
Lehrlingszahl –3,4 %	reale Ausbildungsleistung sinkt
Missmatch Qualifikation	vorhandene Stellen sind nicht deckungsgleich mit Suchenden
Anstieg nicht sofort verfügbarer Suchender	zunehmende Vermittlungshemmnisse

Der Markt bietet formal Lehrstellen, aber faktisch nicht passend, nicht ausreichend oder nicht mehr breit getragen.

Aufgrund des strukturellen Rückgangs der betrieblichen Ausbildungskapazitäten, des sinkenden Lehrlingsbestandes, des dokumentierten Qualifikationsmissmatches und der abnehmenden Beteiligung kleiner Betriebe an der Lehrlingsausbildung, ist der soziale Ausbildungsauftrag des öffentlichen Arbeitgebers in Oberösterreich als klar gegeben und arbeitsmarktpolitisch erforderlich zu beurteilen, ungeachtet eines rechnerischen Lehrstellenüberhangs.

8.3 LEHRLINGSKAMPAGNE

Prüfungsgrundlage:

- Infofolder „Deine Lehre bei der Stadt Wels“ (Stand Jänner 2025)
- Produktunterlagen „Jobportal auf MeinBezirk.at“ (2024)
- Broschüre „Lehrlingsmesse Wels 2025“

Die vorliegenden Unterlagen zeigen, dass die Stadt Wels ihre Lehrlingswerbung mehrkanalig, zielgruppenorientiert und mit regional stark verankerten Partnern betreibt. Die Maßnahmen decken Print, Online, Social Media und Präsenzveranstaltungen ab und sind auf Jugendliche der 7.–9. Schulstufe ausgerichtet. Es ist klar erkennbar, dass die Stadt Wels nicht nur Stellen ausschreibt, sondern sich als attraktiver Ausbildungsbetrieb positioniert.

Die Stadt Wels macht inhaltlich sehr gute Lehrlingswerbung, aber verwaltet sie nicht wie eine Kampagne, sondern wie einzelne Informationsmaßnahmen, damit kann Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit nicht abgeleitet werden.

9. FESTSTELLUNGEN

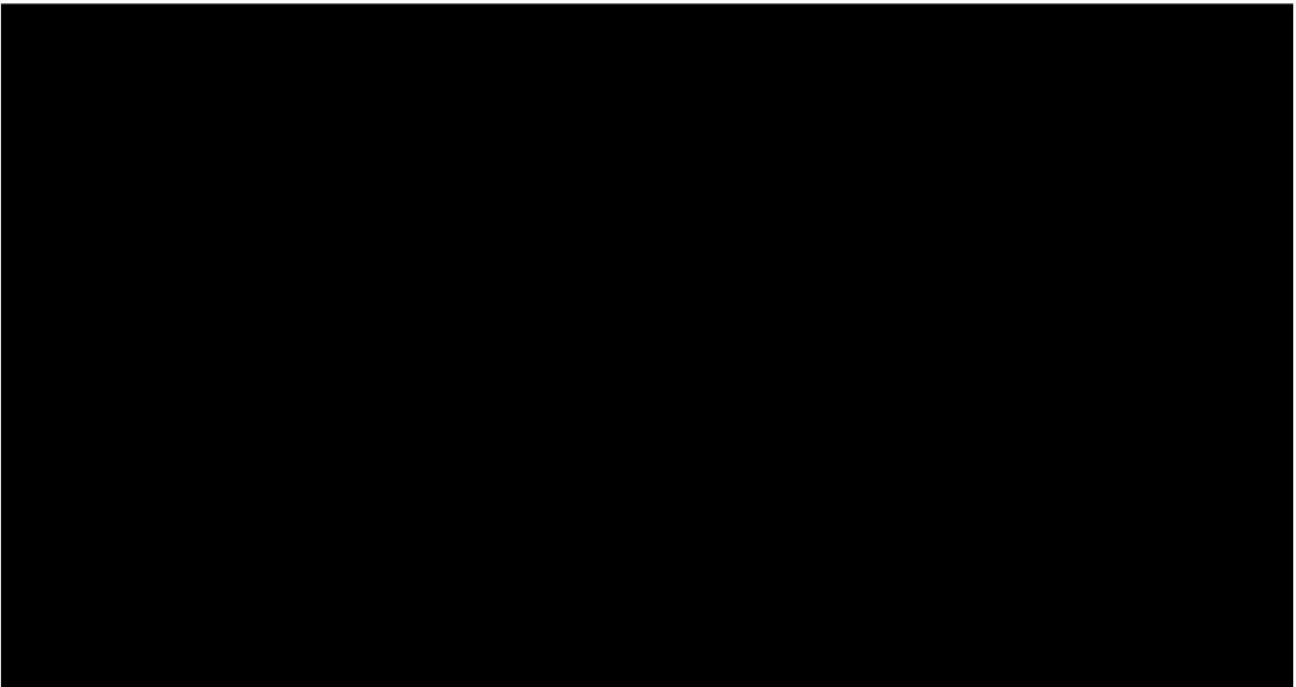
Abschließend wird seitens des Stadtrechnungshofes zudem angemerkt, dass

- Die Einschau des Stadtrechnungshofes zur Lehrlingsausbildung der Abteilung Direktion, Dienststelle Personal, zeigt insgesamt ein strukturiert aufgebautes, engagiert betriebenes und in weiten Teilen qualitativ umgesetztes Ausbildungssystem, das sowohl den rechtlichen Rahmenbedingungen als auch dem arbeitsmarktpolitischen Auftrag eines öffentlichen Arbeitgebers in hohem Maße gerecht wird.
- Seit der im Jahr 2016 gestarteten Lehrlingsoffensive wurde die Anzahl der ausgebildeten Lehrlinge deutlich gesteigert und auf einem konstant hohen Niveau gehalten. In den Jahren 2021 bis 2025 wurden durchschnittlich 17 Lehrlinge pro Jahr ausgebildet. Die Ausbildung erfolgt in einer breiten Palette unterschiedlichster Lehrberufe, darunter sowohl Verwaltungs-, IT-, handwerkliche als auch gärtnerische und tierpflegerische Berufe. Damit leistet die Stadt Wels nicht nur einen internen Beitrag zur Fachkräftesicherung, sondern erfüllt in erheblichem Maß den sozialen und arbeitsmarktpolitischen Ausbildungsauftrag im Sinne einer öffentlichen Institution.
- Die Prüfung ergab, dass die Ausbildungspläne sämtlicher Lehrberufe den jeweiligen gesetzlichen Ausbildungsverordnungen entsprechen und von den Dienststellen korrekt umgesetzt werden. Auch die Verhältniszahlen zwischen Lehrlingen und Ausbildern entsprechen den Vorgaben des Berufsausbildungsgesetzes. Die Lehrlingsausbilder verfügen über die erforderlichen Qualifikationen, dokumentieren den Ausbildungsfortschritt systematisch und nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil. Die bestehende Ausbildungsdokumentation und der standardisierte Beurteilungsbogen stellen dabei ein funktionierendes internes Kontrollinstrument dar.
- Die Weiterbeschäftigungsquote nach Lehrzeitende (zwischen 20 % und 100 %) ist strukturell durch den Dienstpostenplan und den darin enthaltenen Planstellen bedingt. Aus prüferischer Sicht ist die fortgesetzte Ausbildung in diesen Bereichen dennoch zweckmäßig, da die dort erworbenen Qualifikationen am Arbeitsmarkt nachgefragt sind.

- Verbesserungspotenzial wurde darüber hinaus in zwei organisatorischen Punkten festgestellt:
 - Ergänzung der Lehlingsmappe um die konkreten Ausbildungspläne
 - begriffliche Anpassung des Aufnahmetests von „Manuelle Lehrlinge“ auf „Handwerkliche Lehrlinge“.

10. EMPFEHLUNGEN

Bezugnehmend auf die vorliegenden Grundlagen, erhobenen Fakten werden aus Sicht des Stadtrechnungshofes folgende Empfehlungen abgegeben:



- b) Die Bezeichnung des Aufnahmetests für „Manuelle Lehrlinge“ ist auf „Handwerkliche Lehrlinge“ zu ändern.

Stellungnahme der Abt. Direktion vom 19.02.2026:

„Die Empfehlung wurde bereits umgesetzt“

- c) Die Lehlingsmappe ist mit den entsprechenden Ausbildungsplänen zu ergänzen, um Lehrlinge eine Übersicht, betreffend der Lehrinhalte, zu ermöglichen.

Stellungnahme der Abt. Direktion vom 19.02.2026:

„In der Onboarding-Checkliste wird der derzeit angeführte Punkt - Berufsausbildungsplan besprochen - adaptiert, sodass den Ausbildern klar ist,

dass der Ausbildungsplan in Zukunft vom zuständigen Ausbilder auch ausgedruckt und in die Mappe gegeben wird. Diese Information erhielten die Lehrlingsausbilder von der Dst. Präsidium bereits per E-Mail am 19.02.2026.“

Gemäß der Geschäftsordnung des Stadtrechnungshofes weisen wir abschließend auf § 26 Vollzug der Empfehlungen hin:

Auszug:

§ 26 Abs 1 Die Empfehlungen des Stadtrechnungshofes sind umzusetzen, sofern nicht von den zuständigen Organen, das sind der Bürgermeister, der jeweilige fachlich zuständige politische Referent (Mitglied des Stadtsenates) und der Magistratsdirektor (in Abstimmung mit dem Bürgermeister), anders verfügt wird.

§ 26 Abs 2 Die geprüften Organisationseinheiten und städtischen Betriebe, Beteiligungsunternehmen und sonstige Einrichtungen gemäß § 39 StW sind verpflichtet, dem Stadtrechnungshof binnen einem Jahr nach Kenntnisaufnahme des Berichtes durch das zuständige Organ über den Vollzug der Empfehlungen zu berichten.

11. RESÜMEE

- Zusammenfassend kommt der Stadtrechnungshof zum Schluss, dass die Lehrlingsausbildung des Magistrates Wels ordnungsgemäß organisiert, fachlich qualitativ umgesetzt, arbeitsmarktpolitisch sinnvoll, sozial verantwortungsvoll und wirtschaftlich zweckmäßig betrieben wird.
- Die festgestellten Optimierungspunkte betreffen keine strukturellen Mängel, sondern dienen der rechtlichen Präzisierung und weiteren Professionalisierung eines bereits gut funktionierenden Ausbildungssystems.

Stadtrechnungshofdirektorin
Mag. Manuela HOFER e.h.

Anmerkung:

Die Stellungnahme der Organisationseinheit wurde in den Prüfbericht integriert (Darstellung im Bericht hereingesetzt und in kursiver Schrift).

Verteiler:**Mitglieder des Kontrollausschusses:**

1. Herrn Vorsitzenden GR. Alessandro SCHATZMANN
2. Frau GR. Christiane KROISS
3. Frau GR. Mag. Silke LACKNER
4. Herrn GR. Mag. Paul HAMMERL, MA
(auch als Vorsitzenden der FPÖ-Gemeinderatsfraktion)
5. Frau GR. Carmen PÜHRINGER, MSc.
6. Herrn GR. Johann REINDL-SCHWAIGHOFER, MBA
7. Frau GR. Mag. Hannah STÖGERMÜLLER
8. Herrn GR. Andreas WEIDINGER

Zusätzlich:

9. Herrn Bgm. Dr. Andreas RABL (als zuständiger Referent)
10. Abt. Direktion, Frau Mag. Daniela RICHTER

Zur Information:

11. SPÖ-Gemeinderatsfraktion, Frau Vorsitzende GR. Silvia HUBER, MPA
12. ÖVP-Gemeinderatsfraktion, Herrn Vorsitzenden GR. Markus WIESINGER
13. GRÜNE-Gemeinderatsfraktion, Frau Vorsitzende GR. Miriam FABER
14. Herrn Magistratsdirektor Dr. Peter FRANZMAYR, MBA