

1 Einleitung

Das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft hat die Forschungsinstitute ibw und öibf zum vierten Mal mit der Durchführung einer Studie zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich beauftragt. Der Berichtszeitraum der vorliegenden Untersuchung erstreckt sich vor allem auf die Jahre 2014 und 2015¹.

Der Inhalt dieser Studie bezieht sich unmittelbar auf die – im Zweijahresrhythmus bestehende – Erfordernis eines Berichts zur Situation der Jugendbeschäftigung gemäß § 15b BAG:

„§ 15b (1) Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit hat dem Nationalrat alle zwei Jahre, beginnend mit 2010, bis längstens zum 30. Juni des jeweiligen Berichtsjahres, einen Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung vorzulegen. In diesem Bericht ist darzustellen, wie sich die gesetzlichen Grundlagen und die im Berichtszeitraum ergriffenen Maßnahmen auf die duale Berufsausbildung auswirken, insbesondere ob und inwieweit es zu einer Erhöhung der Zahl der in Ausbildung befindlichen Jugendlichen und der verfügbaren Lehrstellen, einer quantitativen und qualitativen Erweiterung der beruflichen Erstausbildung sowie einer Verbesserung der beruflichen Perspektiven der Jugendlichen gekommen ist und wie sich der Fachkräftebedarf der österreichischen Unternehmen entwickelt hat. Weiters ist die Anzahl der nach einem Mediationsverfahren außerordentlich aufgelösten Lehrverhältnisse anzugeben.“

Der Zeitpunkt der erstmaligen und nunmehr wiederholten Erstellung dieses Berichts zur Situation der Jugendbeschäftigung in Österreich ist insofern als besonders relevant einzustufen, als die Auswirkungen der (im Jahr 2008 akut gewordenen) internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise auch und ganz besonders für die Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten der Jugendlichen eine Herausforderung darstell(t)en. Zudem zeichnen sich massive demographische Veränderungen (Stichworte: Rückgang der Lehrlingszahlen und drohender Fachkräftemangel) ab, die auch den Bereich der beruflichen Erstausbildung in starkem Maße berühren.

¹ Die bisher vorliegenden Berichte umfassten die Untersuchungszeiträume 2008-2009, 2010-2011 sowie 2012-2013:

Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine (2010): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008-2009, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ, Wien.

Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine / Mayerl, Martin (2012): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2010-2011, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ, Wien.

Dornmayr, Helmut / Löffler, Roland (2014): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012-2013, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ, Wien.

2 Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche

Der Zusammenhang zwischen Qualifikation und Arbeitslosigkeitsrisiko gilt im Bereich der Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung als unbestritten (vgl. auch Abschnitt 9). Dementsprechend liegt der Schwerpunkt der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik darin, den Erwerb einer fundierten Berufsausbildung für einen möglichst breiten Kreis von Jugendlichen zu ermöglichen und zu unterstützen.

Seit der Lehrstellenkrise in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre konzentrieren sich die Anstrengungen zur Förderung der Integration von Jugendlichen in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem auf einen Mix von Maßnahmen. Diese Bemühungen wurden in den letzten Jahren vor allem in den folgenden vier Bereichen fortgeführt:²

- Maßnahmen zur Erhöhung des Angebots an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen (z. B. Integrative Berufsausbildung (IBA), finanzielle Anreize für Ausbildungsbetriebe durch Förderung von Ausbildungsverhältnissen)
- Maßnahmen zur Vorbereitung bzw. Erleichterung des Einstiegs von Jugendlichen in eine Berufsausbildung (z. B. Berufsorientierung, nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses, Übergangsmanagement Schule-Beruf)
- betriebsbezogene Maßnahmen und Maßnahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) (u. a. sind für alle 15- bis 18-jährigen Jugendlichen, die keine betriebliche Lehrstelle finden konnten, Ausbildungsplätze im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung als Element der Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 18 gewährleistet)
- spezielle Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramme für 19- bis 24-jährige Arbeitslose („Aktion Zukunft Jugend“ und „JUST“ (JUgendSTiftung“))

Ergänzend dazu liegt aktuell ein Schwerpunkt auf der frühzeitigen Unterstützung Jugendlicher an der Schnittstelle Schule-Beruf (Informationsangebote des AMS, Produktionsschulen, Jugendcoaching etc.) sowie auf der Vorbereitung der Umsetzung der Ausbildungspflicht bis 18 („Ausbildung bis 18“).

Vor dem Hintergrund der Entwicklungen am Jugendarbeits- und Lehrstellenmarkt wurde die aktive Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche in den letzten Jahren insgesamt stark forciert.³ Zum einen wurde stetig an der Weiterentwicklung von Unterstützungsmaßnahmen gearbeitet, um den Übergang von Schule zu Beruf trotz etwaig bestehender Hürden optimal zu gestalten. Zum anderen hat auch das AMS einen beträchtlichen Anteil an der Integration Jugendlicher in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

² Quelle: BMASK.

³ Quellen: AMS DWH, BMASK.

Im Jahr 2014 wurde der Gesamtmitteleinsatz für jugendspezifische Maßnahmen im Bereich der Jugendarbeitsmarktpolitik und -beschäftigung mit 772 Mio. Euro errechnet. Diese Mittel umfassen die Ausbildungsgarantie, die betriebliche Lehrstellenförderung, den Bereich Übergangsmanagement zwischen Schule und Beruf sowie personenbezogene Förderungen des AMS.

Davon sind 166 Mio. Euro aus dem Insolvenzentgeltfonds in die betriebliche Lehrstellenförderung geflossen und rund 50 Mio. Euro im Rahmen der Lehrstellenförderung des Sozialministeriumsservices für benachteiligte und behinderte Jugendliche mit Berufsausbildungsassistenz, das Programm „Jugendcoaching“ sowie das Programm „AusbildungsFit“ verwendet worden. Die restlichen rund 556 Mio. Euro entfallen auf die jugendspezifischen Maßnahmen des AMS und umfassen die überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen im Rahmen der Ausbildungsgarantie sowie weitere Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und die Mittel zur Existenzsicherung für jugendliche Maßnahmenteilnehmende, inklusive der aufzuwendenden Sozialversicherung für die Teilnehmenden⁴.

Im Rahmen der Ausbildungsgarantie konnten rund 11.300 Plätze in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (ÜBA) für Jugendliche, die in keine betriebliche Lehrstelle vermittelt werden konnten, zu Verfügung gestellt werden.

Für 2015 wurden 795 Mio. Euro als Summe der Ausgaben für Jugendliche geschätzt. Die Ausgaben für aktive Arbeitsmarktförderung des AMS waren für 2015 mit rund 575 Mio. Euro vorgesehen, worin auch die Kosten für die Ausbildungseinrichtungen der überbetrieblichen Lehrausbildung enthalten sind. Davon entfielen 185 Mio. Euro auf die aktivierende Arbeitsmarktpolitik, welche die Ausgaben der Existenzsicherung sowie die dafür zu entrichteten Sozialversicherungsbeiträge während der Teilnahme an einer AMS Kursmaßnahme umfasst. Rund 170 Mio. Euro waren für die betriebliche Lehrstellenförderung aus Mitteln des Insolvenzentgeltfonds veranschlagt, die Betreuungsmaßnahmen des Sozialministeriumsservice wurden mit einem Budget von 50 Mio. Euro projektiert⁵.

2.1 AusbildungsFit

Anfang 2015 wurden die vorbereitenden Maßnahmen in Bezug auf die Lehrausbildung des Programms AusbildungsFit mit den Produktionsschulen zusammengeführt und unter dem Begriff „Produktionsschulen“ konzeptionell als umfassendes Programm installiert. Die Umsetzung des Programms obliegt dem Sozialministeriumsservice, ein Ziel der Zusammenführung ist unter anderem die konzeptionelle Vergleichbarkeit der einzelnen Maßnahmen und die Systematisierung der Angebote für Jugendliche mit Nachholbedarf. In insgesamt 30 Produktionsschulen im ganzen Bundesgebiet wurden etwa 3.000 Jugendliche mit schwierigen Ausgangsbedingungen in nach Zielgruppen differenzierten Maßnahmen betreut.

⁴ BMASK: Jugend und Arbeit in Österreich, Berichtsjahr 2014/15, S. 83.

⁵ BMASK: Anfragebeantwortung parlamentarischen Anfrage Nr. 3445/J, 13.03.2015.

2.2 Aktion Zukunft Jugend

Dieses Programm besteht seit dem Jahr 2009 und stellte eine erweiterte Ausbildungsgarantie für 20- bis 24-Jährige dar. Arbeitslose Jugendliche dieser Altersgruppe erhalten in den ersten sechs Monaten der Vormerkung beim AMS eine individuell abgestimmte Qualifizierungsförderung oder auch eine Beschäftigungsförderung mit der Zielsetzung neue Perspektiven aufzuzeigen und die Integration in den Arbeitsmarkt zu forcieren.

2.3 AusBildung bis 18

Hintergrund der geplanten AusBildung bis 18 und der damit verbundenen gesetzlichen Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist der Umstand, dass zahlreiche junge Menschen das österreichische Bildungs- und Ausbildungssystem ohne über die Pflichtschule hinausgehende Abschlüsse verlassen (vgl. Kapitel 6). Inzwischen ist auf Grund der umfangreichen Untersuchung der Zielgruppe evident, dass diese Jugendlichen hohe Folgerisiken in Bezug auf Arbeitslosigkeitsbetroffenheit, dem Verbleib in Hilfsarbeit und der Armutgefährdung aufweisen.⁶

Vorbehaltlich der Ergebnisse des Begutachtungsverfahrens ist ein Inkrafttreten der AusBildung bis 18 mit Juni 2016 geplant. Im Zuge der Umsetzung wird ein „Bundesgesetz mit dem die Verpflichtung zu Bildung oder Ausbildung für Jugendliche geregelt wird (Ausbildungspflichtgesetz – ABPG) installiert. Nach dem Gesetzesentwurf, in den zur Zeitpunkt der Berichtslegung die Ergebnisse der Begutachtung noch nicht integriert waren, sind folgende Eckpunkte im Rahmen der AusBildung bis 18 auf gesetzlicher Ebene zu erwarten:

- Formulierung einer Ausbildungspflicht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres für jene Jugendliche, die die Schulpflicht erfüllt haben und weder eine Schule besuchen noch einer beruflichen Ausbildung nachgehen.
- Die Überprüfung, ob eine Beschäftigung des Jugendlichen in einem Arbeitsverhältnis die Ausbildungspflicht verletzt, obliegt dem Sozialministeriumsservice. Grundlage der in Erwägung zu ziehenden Maßnahmen ist ein individueller Perspektiven- und Betreuungsplan.
- Die Umsetzung der Ausbildungspflicht obliegt dem Sozialministeriumsservice, diese kann für das Bundesgebiet und für jedes Bundesland Koordinierungsstellen einsetzen.
- Eine Steuerungsgruppe und ein Beirat werden eingerichtet, die mit der Weiterentwicklung und Qualitätssicherung der Ausbildungspflicht befasst sind.
- Erziehungsberechtigte haben eine Meldepflicht, falls Jugendliche ihre schulische oder berufliche Ausbildung vorzeitig beendet haben. Um die Erfassung der Jugendlichen sicherzustellen, ist geplant, dass die Bundesanstalt Statistik Austria Datenmel-

⁶ Vgl. Bacher, Johann / Tamesberger, Dennis / Leitgöb, Heinz (2013): Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“ – Teilbericht 1 – Quantitative Analyse. Linz. sowie:

Steiner, Mario / Pessl, Gabriele / Karaszek, Johannes (2015): Ausbildung bis 18. Grundlagenanalyse zum Bedarf von und dem Angebot für die Zielgruppe. Studie im Auftrag des BMASK, BMBF, BMWFW. Wien.

dungen von Zu- und Abgängen aus den relevanten Einrichtungen und Institutionen erhält und datenmäßig verarbeitet.

- Bei Nichterfüllung der Ausbildungspflicht wird die Koordinationsstelle gegenüber den Jugendlichen und Erziehungsberechtigten aktiv, um die weitere Vorgehensweise abzuklären. Die Verhängung von Verwaltungsstrafen für Erziehungsberechtigte ist lediglich im Fall der schulhaften Nichterfüllung gesetzlich vorgesehen.

Neben der gesetzlichen Etablierung der Ausbildungspflicht ist die Ausbildung bis 18 als ein Gesamtprogramm konzipiert, zu welchem auch die Weiterentwicklung der Maßnahmenlandschaft für Jugendliche in Bezug auf Bildung und Ausbildung sowie Betreuung und Unterstützung wie auch die neuen Element der Qualitätssicherung und -entwicklung in der Berufsausbildung in Kontext zu stellen sind.

Konkrete Umsetzungsbeschreibungen können zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht formuliert werden, da die in Verbindung mit der Ausbildungspflicht zu setzenden Maßnahmen und Änderungen erst Mitte 2016 in Kraft treten, diese jedoch Voraussetzung für Umsetzungsaktivitäten darstellen.

3 Maßnahmen zur Förderung der dualen Berufsausbildung 2014-2015

3.1 Novelle des Berufsausbildungsgesetzes (2015)

Mit der Novelle des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) 2015⁷ wurde der Grundstein für maßgebliche Weiterentwicklungen der dualen Berufsausbildung in Österreich gelegt.

3.1.1 Qualitätsmanagement in der Berufsausbildung

Im Zuge der BAG-Novelle 2015 wurde ein Qualitätsmanagement in der Berufsausbildung verankert. Mit § 1a wurde unter dem Titel „Ziele der Berufsausbildung – Qualitätsmanagement“ der § 1 des BAG deutlich erweitert. Absatz 1 befasst sich mit der Ausrichtung der Ausbildung an Kompetenzen und der Berücksichtigung der Aktualität der Berufsbilder und der Arbeitsmarktrelevanz sowie dem Hinwirken auf einen Beitrag der Berufsausbildung zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Die Absätze 2 und 4 thematisieren die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungswegen, die internationale Dimension der Berufsausbildung sowie die Möglichkeit von Modellprojekten in Bezug auf die innovative Weiterentwicklung der dualen Ausbildung unter Vorbehalt ministerieller Zustimmung. Absatz 3 schreibt die Rolle des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft sowie die Zusammenarbeit der mit Angelegenheiten der Berufsausbildung befassten Behörden und Institutionen in Zusammenhang mit der Konzeption von Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung der Berufsausbildung fest.

In § 2 wurde ein Absatz 6a hinzugefügt, der die Aufgaben der Landes-Berufsausbildungsbeiräte im Rahmen der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements, insbesondere in Bezug auf Lehrberechtigte, regelt. Darüber hinaus werden in § 22 neue Absätze eingefügt, die die Anforderungen an Prüfungskommissionen der Lehrabschlussprüfung neu formulieren und die Landes-Berufsausbildungsbeiräte in die Findung dieser Kommissionen integrieren.

Der neue § 31d etabliert einen Qualitätsausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirates. Die Aufgabe des Qualitätsausschusses ist die Beratung und Entwicklung von Instrumenten und Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung. Explizit genannt werden:

- Die Ausarbeitung systematischer Konzepte für die Lehrlingsausbildung
- Die Beratung und Erstattung von Vorschlägen zu innovativen Projekten und Modellprojekten
- Ein Monitoring der Ergebnisse der Absolvierung der Lehrabschlussprüfung unter Einbeziehung von Ergebnissen aus der Berufsschule
- Die Erarbeitung von Unterstützungsangeboten für Lehrlinge, Lehrbetriebe und sonstige Ausbildungsträger
- Die Abstimmung mit den Landes-Berufsausbildungsbeiräten

⁷ BGBl. I Nr. 78/2015

Weitere Bestimmungen des § 31d befassen sich mit Zusammensetzung, Organisation und Regelungen innerhalb des Qualitätsausschusses.

3.1.2 Änderungen in der Maßnahmenbenennung

Im § 8b wird die Bezeichnung „integrative Berufsausbildung“ ersetztlos gestrichen. Damit fällt diese Ausbildungsform unter die Überschrift „Ausbildungsversuche“ mit welcher der gesamte § 8 übertitelt ist. Inhaltliche Neuerungen sind vor allem in Absatz 4 Ziffer 4 zu finden. Gegenüber der alten Gesetzesfassung wird nun eine der Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Maßnahmen insofern spezifiziert, als eine fachliche Beurteilung gemäß den Richtlinien des Arbeitsmarktservices oder des Sozialministeriumsservice vorliegen muss, die entweder durch eine der beiden Institutionen selbst oder durch eine von einer der beiden Institutionen beauftragten Beratungs-, Betreuungs- oder Orientierungsmaßnahme im Vier-Augen-Prinzip durchgeführt wird. Ziel der Begutachtung ist die Sicherstellung, dass die Hindernisse zur Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung ausschließlich in Zusammenhang mit der Person stehen und nicht auf strukturelle Herausforderungen des Lehrstellenmarkts zurückzuführen sind.

Nach Absatz 13 wird ein neuer Absatz 14 hinzugefügt, entsprechend verändert sich die Absatznummerierung. Inhaltlich bezieht sich dieser neue Absatz auf die Möglichkeiten des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, standardisierte Teilqualifizierungen über das Instrument der Richtlinie einzuführen. Einschränkend wird festgehalten, dass vor Erlassung der entsprechenden Richtlinie ein Entwurf dem Bundes-Berufsausbildungsbeirat zu übermitteln ist und seitens des Ministeriums eine zweimonatige Frist zur Stellungnahme einzuräumen sei.

Weitere Änderungen des § 8b beziehen sich auf sprachliche Anpassungen, da der Begriff „integrative Berufsausbildung“ bzw. dessen Kurzform „IBA“ im Gesetz nicht mehr genannt werden. Analog dazu wird im § 8c die Überschrift „Überbetriebliche Integrative Berufsausbildung“ ersetztlos gestrichen.

3.1.3 Kombinationen von Ausbildungswege

Mit dem neuen § 13a wird der kombinierte Bildungsweg „Lehre mit Matura“ im Berufsausbildungsgesetz verankert. Inhaltlich regelt dieser neue Paragraph die Vorgehensweise in Bezug auf die Teilnahme an Vorbereitungsmaßnahmen zur „Lehre mit Matura“ und die in diesem Rahmen mögliche Verlängerung der Lehrzeit bzw. Anpassungsmöglichkeiten im Lehrvertrag.

Ebenso neu eingefügt ist der § 13b. Unter dem Titel „Nachholen des Pflichtschulabschlusses“ ist festgehalten, dass im Fall des zeitlichen Zusammenhangs einer Ausbildung in einem Lehrberuf und dem Nachholen eines Pflichtschulabschlusses eine Verlängerung der Lehrzeit auf Antrag vereinbart werden kann, sofern Vorbereitungsmaßnahmen zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses besucht werden.

3.1.4 Prüfungskommissionen

Weitreichende Änderungen, die auch im Sinne des Qualitätsmanagements zu verstehen sind, wurden im Bereich der Regelungen zu Prüfungskommissionen im § 22 BAG vorgenommen. In Absatz 1 wird ergänzt, dass die Mitglieder der Prüfungskommission eine fachliche Qualifikation, die mindestens einem Lehrabschluss im zu prüfenden oder einem verwandten Lehrberuf entspricht, vorzuweisen haben.

Neu formuliert ist Absatz 2, der die Bestellung der Vorsitzenden auf der Grundlage eines Vorschlages des Landes-Berufsausbildungsbeirates feststellt. Sollte ein derartiger Vorschlag nach einer Frist von zwei Monaten nicht vorliegen, hat die Leitung der jeweiligen Lehrlingsstelle die Berufung nach Anhörung der Arbeiterkammer und der Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft vorzunehmen. Die Vorsitzenden sind auf fünf Jahre zu bestellen. Die Auswahl der Vorsitzenden ist damit nicht mehr gesetzlich an die Lehrberechtigung gebunden, im Gegenzug dazu werden weitere Institutionen, über die Leitung der Lehrlingsstelle hinaus, in diese Auswahl einbezogen.

Absatz 3 regelt die Bestellung von Beisitzenden der Prüfungskommission neu. Demzufolge ist von Seiten der jeweiligen Lehrlingsstelle aus Listen potentieller Beisitzenden, bezogen auf den Lehrberuf, die von der gesetzlichen Interessensvertretung der Arbeitgeber und der Arbeiterkammer des jeweiligen Bundeslandes für fünf Jahre auszustellen sind, auszuwählen. Dabei ist je ein/e Beisitzer/-in pro Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmervertretung zu benennen. Explizit angeführt wird, dass bei der Erstellung der Listen auf die didaktische und pädagogische Kompetenz der ausgewählten Personen zu achten ist. Absatz 4 regelt dementsprechend die Vorgehensweise der Heranziehung von Beisitzenden für den Fall, dass keine Listen mit potentiellen Personen vorliegen.

Absatz 5 entspricht nun dem vorherigen Absatz 4, da die Regelungen des Absatzes 5 der vorhergehenden Fassung der BAG in die Absätze 2-4 und in Absatz 6 aufgenommen wurden.

3.1.5 Anpassung an moderne Sprachregelung

Der gesamte § 29 wird an die geltende Sprachregelung sowie die Benennung von Einrichtungen angepasst. Die inhaltlichen Veränderungen in diesem Paragraphen ergeben sich indirekt, da im Sinne des modernen Verständnisses von Betreuung und sozialer Arbeit neue Konzepte und Sichtweisen vertreten werden. Dies ist nun gesetzlich insofern verankert, als die Wortwahl analog diesen Ansätzen der Jugendarbeit gewählt wurde.

3.1.6 Allgemeine Anpassungen

Darüber hinaus sind in einigen Paragraphen allgemeine Anpassungen zu finden, die weniger einer inhaltlichen Änderung als einer Konkretisierung gegenüber der vorherigen Fassung des BAG entsprechen. So wurde beispielsweise die Anwendung des Mutterschutzgesetzes in den jeweiligen Paragraphen ergänzt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass mit der Novelle des BAG ein wichtiger Schritt in Richtung Qualitätssicherung und -entwicklung im Bereich der betrieblichen Ausbil-

dung gesetzt wurde. Somit wurde ein gesetzlicher Rahmen geschaffen, den es nun auszustalten gilt. Besonderes Augenmerk ist dabei auf den Qualitätsausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirates zu legen, wobei sich die konkrete Wirksamkeit nicht zuletzt durch die Konsensfähigkeit der Mitglieder auszeichnen wird.

Die wichtige Integration von Schlüsselbegriffen in das gesetzliche Regelwerk ist in einem allgemeinen Rahmen gelungen. Die unzureichende inhaltliche Bestimmung der Begriffe Kompetenz, beruflicher Handlungskompetenz, Innovation und Qualitätsmanagement bedarf in Österreich noch einer vertieften fachlichen Auseinandersetzung zu der nicht zuletzt diese Erweiterung des Gesetzestextes beitragen könnte.

3.2 Lehrberufspaket 2015

Mit 1. Juni 2015 sind 18 neue bzw. überarbeitete Ausbildungsordnungen in Kraft getreten⁸. In diesem Rahmen sind vier neue Lehrberufe als Ausbildungsversuch eingerichtet worden:

- Hotelkaufmann/-frau
- Medizinproduktekaufmann/-frau
- Ofenbau- und Verlegungstechnik
- Zimmereitechnik

Als neue Modullehrberufe wurden die Ausbildungen „Labortechnik“ und „Mechatronik“ eingeführt. Der Ausbildungsversuch „Hufschmied/in“ ist in einen regulären Lehrberuf übergeleitet worden, in 12 Lehrberufen wurden die Ausbildungsordnungen modernisiert:

- Einzelhandel
- Geoinformationstechnik (bisher „Kartograph/in“)
- Gold- und Silberschmied/in und Juwelier/in
- Hafner/in
- Land- und Baumaschinentechnik (neuer Schwerpunktlehrberuf statt zwei Einzellehrberufen)
- Metallurgie- und Umformtechnik (bisher „Hüttenwerkschlosser/in“)
- Platten- und Fliesenleger/in
- Prozesstechnik (bisher „Produktionstechniker/in“)
- Reinigungsstechnik (bisher „Denkmal- Fassaden- und Gebäudereiniger/in“)
- Stuckateur/in und Trockenbauer/in
- Textilgestaltung
- Zimmerei

Damit wurde auch die Modularisierung der Lehrausbildung weiter vorangetrieben, die nicht nur zur Verbesserung der Übersichtlichkeit in Bezug auf die Lehrberufslandschaft beiträgt, sondern auch den Ausbildungsaufbau an die Bedürfnisse der Lehrlinge angepasst. Modullehrberufe bestehen aus einem Grundmodul, einem Hauptmodul und einem Spezialmodul. Nicht zuletzt wurden die Elemente der Kompetenzorientierung in der dualen Ausbildung verstärkt.

⁸ Vgl. <http://www.bmwf.at/Berufsausbildung/LehrberufeInOesterreich/Seiten/Lehrberufspaket-2015.aspx>; <https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/k/Neues-Lehrberufspaket.html.aspx>

3.3 Betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG

3.3.1 Die Entwicklung betrieblicher Lehrstellenförderungen in Österreich

Der Beginn betrieblicher Lehrstellenförderungen in Österreich lässt sich vor allem auf den Zeitraum gegen Ende der 1990er Jahre eingrenzen, nachdem der Wechsel von einem Überangebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu einem eklatanten Mangel an Lehrstellen erfolgt war.

Das zentrale Motiv für die Einführung betrieblicher Lehrstellenförderungen war also vor allem der Versuch, die Zahl der angebotenen Lehrstellen zu erhöhen. Erst in späterer Folge wurde dieses vorwiegend quantitative Ziel auch um qualitative Aspekte ergänzt.

Vor dem Hintergrund des offenkundigen Mangels an Lehrstellen erfolgte neben anderen Maßnahmen - wie z. B. dem (verstärkten) Angebot an überbetrieblichen Ausbildungen⁹ - gegen Ende der 1990er Jahre der Beginn von direkten finanziellen Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe mit dem mehr oder weniger expliziten Ziel, die Lehrlingsausbildung für Betriebe finanziell attraktiver zu gestalten und auf diese Weise die Zahl der Lehrstellen zu erhöhen (vgl. nachfolgende Tabelle 3-1). Diese ersten Maßnahmen waren auch an keine besonderen Bedingungen geknüpft und sollten/konnten daher allen Lehrbetrieben zu Gute kommen. Es waren dies vor allem der Lehrlingsfreibetrag (1998-2002) sowie die Lehrlingsausbildungsprämie (2002-2008). Mit der Durchführung des Projekt 06 („Blum-Bonus“) in den Jahren 2005-2008 wurde erstmals eine umfangreiche Förderung an konkrete Bedingungen (nämlich die Schaffung neuer/zusätzlicher Lehrstellen) geknüpft und dafür auch besonders attraktiv dotiert.

Diese „Vorgeschichte“ zu den betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG ist auch insofern relevant, als sich durch die teilweise Änderung der Finanzierung eine Änderung der Funktion der Lehrstellenförderung ergeben hat: Die Lehrlingsausbildungsprämie war bereits ausschließlich aus Sozialversicherungsbeiträgen der DienstgeberInnen (Insolvenz-Entgelt-Fonds) finanziert, währenddessen der „Blum-Bonus“ aus Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik finanziert wurde.

Die aktuelle **betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG** wird hingegen wiederum ausschließlich aus Arbeitgeberbeiträgen (aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds¹⁰) finanziert und erfüllt damit de facto die Funktion eines „Ausbildungsfonds“ bzw. eines „Lastenausgleichs“ (Umverteilung von Mitteln aller bzw. der nicht-ausbildenden Betriebe hin zu lehrlingsausbildenden Betrieben). Diese betriebliche Lehrstellenförderung wurde in der BAG-Novelle 2008 in Form des **§ 19c Z 1-7 BAG („Beihilfen für die betriebliche Ausbildung**

⁹ Besonders im Rahmen des 1998 erstmals in Kraft getretenen JASG (Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz).

¹⁰ Die Finanzierung des Insolvenz-Entgelt-Fonds erfolgt arbeitgeberseitig mittels eines prozentuellen Zuschlags zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag – des Insolvenz-Entgeltssicherungsbeitrags (IESG-Beitrag). Die Höhe dieses Beitrags wird vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz per Verordnung festgelegt. Bis zum Ende des Jahres 2014 betrug der IESG-Beitrag 0,55% des Bruttoentgelts, seit 1.1.2015 0,45%. 0,2% der Beitragsgrundlage stehen für die betriebliche Lehrstellenförderung zur Verfügung (vgl. §13e IESG), das sind etwa 150-160 Mio. Euro im Jahr 2011. (Quellen: Insolvenz-Entgelt-Fonds + WKÖ)

von Lehrlingen“) implementiert. Die konkrete Festlegung der Beihilfen wurde einem eigens zu errichtenden Föderausschuss überantwortet.¹¹

Damit wurde die betriebliche Lehrstellenförderung hinsichtlich Inhalt, Umfang und Rahmenbedingungen verändert und auch teilweise neu ausgerichtet: Während die bis dahin gelgenden betriebsbezogenen Förderungen – ausschließlich quantitätsorientiert – auf die Schaffung von Anreizen für Unternehmen, Lehrlinge (neu) auszubilden, abzielen, lag neben der wiederum quantitativ¹² ausgerichteten Basisförderung erstmals ein – vom Fördervolumen (vgl. Abschnitt 3.3.3) her betrachtet allerdings relativ kleiner – Anteil auch auf der Steigerung der Qualität der Ausbildung im Betrieb (z. B. durch die Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen, Weiterbildung der AusbilderInnen).¹³ Eine dieser neuen eher qualitätsorientierten betrieblichen Förderungen, der Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit (Ausbildungsdokumentation und Praxistest), wurde allerdings aufgrund begrenzter finanzieller Mittel im Insolvenz-Entgelt-Fonds Anfang 2011 wieder ausgesetzt.

Die finanziellen Beihilfen für die betriebliche Lehrlingsausbildung gemäß § 19c Z 1-7 BAG wurden schließlich im Zuge der BAG-Novelle 2011 im Jahr 2012 um (überwiegend nicht-monetäre) **Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen für Lehrbetriebe** gemäß § 19c Z 8 BAG ergänzt (Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (Pilotprojekt), Ausbildungsleitfäden, Clearingstelle LAP, PrüferInnenschulungen, Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen). Die näheren Bestimmungen über Art, Höhe, Dauer, Gewährung und Rückforderbarkeit der Beihilfen sowie für die ergänzenden Unterstützungsstrukturen für Zwecke gemäß Abs. 1 Z 8 werden (im Gegensatz zu Z 1-7) nicht durch Richtlinien des Föderausschusses sondern durch Richtlinien des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (§ 31c) festgelegt. Im Jahr 2013 wurden diese Maßnahmen gemäß § 19c Z 8 BAG in mehreren neuen Richtlinien noch um weitere ergänzt: Lehrausbildung für Erwachsene, Prämie für die Ausbildung von Lehrlingen aus einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung, (personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung, Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung, Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben sowie ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der beruflichen Ausbildung.

¹¹ Gemäß § 31b BAG wird dieser Föderausschuss beim Bundes-Berufsausbildungsbeirat eingerichtet, wobei die neun Mitglieder vom Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft bestellt werden (davon jeweils drei auf Vorschlag der Wirtschaftskammer Österreich und drei auf Vorschlag der Bundesarbeitskammer). Im Gegensatz zu den Mitgliedern mit beschließender Stimme im Bundes-Berufsausbildungsbeirat kommt das Vorschlagsrecht für die Mitglieder des Föderausschusses also nicht ausschließlich den beiden Sozialpartnern zu. Die aktuelle Zusammensetzung des Föderausschusses umfasst RepräsentantInnen folgender Institutionen:

- BMFW (2 VertreterInnen), BMASK
 - WKÖ (Bundessparte Gewerbe und Handwerk), WKÖ (Abteilung für Bildungspolitik), WK NÖ
 - ÖGB, AK Wien, Gewerkschaft VIDA

¹² Im Sinne einer Erhöhung des Lehrstellenangebots.

¹³ Einerseits wurden die Fördermaßnahmen „Lehrlingsausbildungsprämie“ (2002–2008) und „Blum-Bonus“ (2005–2008) weiterentwickelt, andererseits durch zahlreiche, vorwiegend qualitätsbezogene Maßnahmen ergänzt.

Schließlich wurde im Jahr 2014 noch eine weitere Richtlinie gemäß § 19c Z 8 BAG erlassen, welche vor allem die Evaluierung der betrieblichen Lehrstellenförderung zum Inhalt hatte sowie die Ausdehnung von Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe auf das gesamte Bundesgebiet. Die jüngste Richtlinie im Dezember 2015 widmete sich u. a. Maßnahmen zur Integration in die Lehrlingsausbildung sowie in den Arbeitsmarkt, mit einem Schwerpunkt auf Personen mit Migrationshintergrund sowie Asylberechtigte bzw. Subsidiär-Schutzberechtigte.

In Tabelle 3-1 sind darüber hinaus auch jene **indirekten „Förderungen“** enthalten, welche **in Form von Nachlässen (bzw. Reduktionen) bei den Sozialversicherungsbeiträgen für Lehrlinge** konzipiert wurden. Diese verfolgten dasselbe Ziel wie die direkten Förderungen: die Lehrlingsausbildung (angesichts rückläufiger Lehrlings- und Lehrstellenzahlen) finanziell attraktiver für die Lehrbetriebe zu gestalten. Erstmals erfolgte im Jahr 1996 eine Reduktion der Sozialversicherungsbeiträge in relativ kleinem Umfang (Reduktion des ASVG-Beitrags zur Krankenversicherung um 1,5% für Lehrlinge im ersten Lehrjahr), in größerem Umfang im Jahr 2002 (Nachlass des ASVG-Beitrags zur Krankenversicherung für Lehrlinge im ersten und zweiten Lehrjahr, Entfall des Beitrags zur Unfallversicherung während der gesamten Lehrzeit).

Nicht enthalten in Tabelle 3-1 sind die **Lehrstellenförderungen des AMS** (vgl. Abschnitt 3.5), welche sich in einem deutlich geringeren finanziellen Rahmen bewegten (Ausnahme: der im Zeitraum 2005 – 2008 (Neuanträge) über das AMS abgewickelte „Blum-Bonus“ (Projekt 06)) und die von vornherein nur für bestimmte Zielgruppen und spezifische Zielsetzungen konzipiert wurden.

Grundsätzlich verfolgen die betrieblichen (und aus Arbeitgeberbeiträgen finanzierten) Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG das Ziel, die lehrausbildenden Betriebe zu fördern. Förderkriterium (und Abgrenzungsmerkmal zu den AMS-Maßnahmen) sollten daher nicht die Lehrlinge und ihre Merkmale sondern die Betriebe und deren Bedürfnisse sein.¹⁴ Im Falle der 2013 eingeführten (personenbezogenen) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung wurde allerdings von diesem Prinzip Abstand genommen. Hintergrund war, dass die über die Betriebe organisierte Förderung der Vorbereitungskurse relativ wenig in Anspruch genommen wurde. Jedenfalls ist die **(personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen** zur Lehrabschlussprüfung aktuell die einzige Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG, welche ausschließlich direkt von Lehrlingen bzw. LehrabsolventInnen beantragt und in Anspruch genommen werden kann.¹⁵

¹⁴ Vgl. ExpertInneninterview mit Mitglied des Förderausschusses.

¹⁵ Weitere Förderarten, die auch (aber nicht exklusiv) von Lehrlingen/LehrabsolventInnen direkt beantragt oder beansprucht werden können, sind Coaching sowie die Übernahme der Kosten des wiederholten LAP-Antritts.

Tabelle 3-1 Die Entwicklung betrieblicher Lehrstellenförderungen in Österreich (1996-2015)

Jahr	Art der Förderung(en)	Gültigkeit
1996	ASVG-Novelle: Reduktion des ASVG-Beitrags zur Krankenversicherung um 1,5% für Lehrlinge im ersten Lehrjahr.	1. Jänner 1997 – 2002
1998	Lehrlingsfreibetrag: 20.000,- ATS (bzw. später) EUR 1.460,- pro Jahr, in dem das LV begonnen oder beendet oder die Lehrabschlussprüfung abgelegt wurde. <i>Abwicklung:</i> über Steuererklärung/Abgabekonto.	1. Juni 1998 – 31. Dezember 2002 (Beginn LV)
2002	Lehrlingsausbildungsprämie: EUR 1.000,- pro aufrechtem Lehrverhältnis (LV) und Jahr. <i>Abwicklung:</i> über Steuererklärung/Abgabekonto. <i>Finanzierung:</i> Insolvenz-Entgelt-Fonds.	1. Jänner 2002 – 27.Juni 2008 (Beginn LV) (2002 nur alternativ zum Lehrlingsfreibetrag)
2002	ASVG Novelle: Nachlass des ASVG-Beitrags zur Krankenversicherung für Lehrlinge im ersten und zweiten Lehrjahr. Entfall des Beitrags zur Unfallversicherung während der gesamten Lehrzeit.	ab 1. Oktober 2002
2005	Projekt 06 („Blum-Bonus“): Für die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen: EUR 4.800,- im 1.LJ, EUR 2.400,- im 2.LJ, EUR 1.200,- im 3. LJ pro zusätzlicher Lehrstelle (steuerfrei). <i>Abwicklung:</i> über AMS. <i>Finanzierung:</i> aus Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik (AMS).	1. September 2005 – 27. Juni 2008
Juni 2008	BAG-Novelle: § 19c BAG Z 1-7: Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen: Festzulegen durch Richtlinien des Förderausschusses (§ 31b). <i>Abwicklung:</i> über die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern (auf Antrag). <i>Finanzierung:</i> Insolvenz-Entgelt-Fonds.	ab 2008
17. Juli 2008	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG: 1. Basisförderung 2. Neue Lehrstellen (Blum-Bonus II) 3. Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit 4. Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen 5. Weiterbildung der AusbilderInnen	ab 28. Juni 2008 ab 28. Juni 2008 (befristet bis 31. Dezember 2010) ab 28. Juni 2008 (ausgesetzt zu Beginn 2011)

	<p>6. Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen</p> <p>7. Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten</p> <p>8. Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen</p>	
5. November 2008	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG: Förderungen für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG (Integrative Berufsausbildung – Teilqualifizierungen).	ab 28. Juni 2008
10. September 2010	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG: Neue Bestimmungen zu den Praxistests und den Ausbildungsdokumentationen (AD) im Rahmen des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit.	AD: ab 10. September 2010
29. Dezember 2011	BAG-Novelle: § 19c BAG Z 8: Förderung von Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung und auch zur Anhebung der Ausbildungsbeteiligung insbesondere in Bereichen mit wenigen Ausbildungsbetrieben oder Lehrlingen: Festzulegen durch Richtlinien des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (§ 31c).	ab 1. Jänner 2012
2. Februar 2012	Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG: 1. Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (Pilotprojekt) 2. Qualität in der Ausbildung – Ausbildungsleitfäden 3. Lehrabschlussprüfung 3.1. Clearingstelle LAP 3.2. Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit 4. Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen	1. Juli 2012 – 30. Juni 2013
28. August 2012	Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG: Kleine Änderungen (v. a. Verlängerung des Projektzeitraums) betreffend Coaching und Beratung für Lehrlinge (Pilotprojekt)	1. Juli 2012 – 31. Dezember 2013
8. April 2013	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG: 9. Lehrlingsausbildung für Erwachsene	ab 1. Juni 2013 (Beginn LV)

27. Juni 2013	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG: 10. Prämie für Ausbildung von Lehrlingen aus überbetrieblicher Ausbildungseinrichtung	1. August 2013 – 31. Dezember 2015 (Beginn neues LV)
8. Juli 2013	Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG: 1. (Personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung 2. Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung 3. Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben 4. Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der beruflichen Ausbildung	ab 1. September 2013 1. September 2013 – 31. Dezember 2015 ab 1. Jänner 2014 ab 2013
30. Juli 2014	Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG: 1. Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe (Ausdehnung auf das gesamte Bundesgebiet) 2.– 8.: gemäß RL 1/2012 und 1/2013 9. Evaluierung der betrieblichen Lehrstellenförderung	bis 2016
Dezember 2015	Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG: Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten: 6a. Zusätzlicher Besuch von Berufsschulstufen bei Lehrzeitanrechnungen oder Versäumen durch Lehrplatzwechsel etc. Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG: Änderungen/Ergänzungen bei: Auslandspraktika, Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben, Unterstützung des gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen und jungen Männern zur Ausbildung, ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Integration (Schwerpunkt: Personen mit Migrationshintergrund, Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte).	

Quellen: BMWFW, WKO, BKA (RIS)

Anmerkungen: Ohne Förderungen des AMS (Ausnahme: Blum-Bonus)

Indirekte Förderungen grau unterlegt, direkte Förderungen weiß.

3.3.2 Die einzelnen Förderarten im Überblick

Die Definition der Förderarten, -kriterien und -höhen für die Förderungen gemäß § 19c Abs.1 Z 1-7 BAG erfolgt(e) durch Richtlinien des eigens dafür eingerichteten Förderausschusses des Bundes-Berufsausbildungsbeirats (B-BAB). Sie bedürfen/bedurften der Bestätigung des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Die Richtlinien für Förderungen gemäß § 19c Abs.1 Z 8 BAG werden/wurden direkt durch den Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (§ 31c) festgelegt.

Tabelle 3-2 Die Förderarten im Überblick

(Stand: Ende Dezember 2015)

Richtlinie Z 1 - 7:

- (1) Basisförderung
- (2) Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen
 - a. Ausbildungsverbundmaßnahmen gemäß § 2a BAG, die bescheidmäßig vorgeschrieben sind
 - b. Freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahmen im Rahmen des Berufsbildes, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen
 - c. Berufsbezogene Zusatzausbildungen von Lehrlingen, die über das Berufsbild hinausgehen
 - d. Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen
 - e. Besuch von Vorbereitungskursen auf die Berufsreifeprüfung (während der Arbeitszeit)
- (3) Weiterbildung der AusbilderInnen
- (4) Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen
- (5) Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten
 - a. Kosten bei Wiederholung einer Berufsschulklassen
 - b. Vorbereitungskurse Nachprüfungen bzw. theoretische LAP
 - c. Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in DE, M, LFS bzw. Muttersprache
 - d. Zusätzlicher Besuch von Berufsschulstufen bei Lehrzeitanrechnungen/Lehrplatzwechsel etc.
- (6) Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen
- (7) Förderung für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG und § 11b LFBAG (integrative Berufsausbildung – Teilqualifizierung)
- (8) Lehrlingsausbildung für Erwachsene
- (9) Prämie für Ausbildung von Lehrlingen aus überbetrieblicher Ausbildungseinrichtung

Richtlinie Z 8:

- (10) Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe
- (11) Ausbildungsleitfäden
- (12) Lehrabschlussprüfung
 - a. Clearingstelle LAP
 - b. Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit
- (13) Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen
- (14) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung
- (15) Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung
- (16) Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben
- (17) Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung
- (18) Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Integration in die Lehrlingsausbildung und in den Arbeitsmarkt

Anm.: Laufende Nummerierung (nicht gemäß den Richtlinien)

Die Lehrstellenförderungen gemäß § 19c Abs.1 verfolgen vor allem zwei Zielsetzungen:

1. Die Schaffung und Sicherung von Lehrstellen (quantitätsorientiert): Dazu zählt in erster Linie die Basisförderung (und auch Maßnahme 2a).
2. Die Förderung und Steigerung der Ausbildungsqualität (qualitätsorientiert): Diese Zielsetzung verfolgen im Prinzip alle übrigen Förderarten.

Im Folgenden werden diese aktuell gültigen¹⁶ betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG im Einzelnen beschrieben:

(1) Basisförderung¹⁷

Die Basisförderung gilt für nach dem 27.06.2008 begründete Lehrverhältnisse.¹⁸ Sie stellt eine an der Höhe der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigung orientierte und nach Lehrjahren gestaffelte Förderung der Lehrlingsausbildung/Lehrbetriebe dar. Im ersten Lehrjahr entspricht die Höhe der Beihilfe drei Lehrlingsentschädigungen, im zweiten Lehrjahr zwei, im dritten und vierten eine bzw. bei 3,5 Lehrjahren einer halben Lehrlingsentschädigung. Die Basisförderung wird unter der Voraussetzung eines über das gesamte jeweilige Lehrjahr aufrechten Lehrvertrags im Nachhinein ausbezahlt. Förderbar sind auch Lehrverträge, die im Förderjahr regulär – durch Zeitablauf oder Lehrabschlussprüfung bis maximal zehn Wochen vor dem vereinbarten Lehrzeitende – geendet haben.

(2) Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen¹⁹

Unter dieser Förderart werden folgende Ausbildungsmaßnahmen zusammengefasst:

- a) bescheidmäßig vorgeschriebene Ausbildungsverbundmaßnahmen gemäß § 2a BAG zur Abdeckung der geforderten Ausbildungsinhalte des jeweiligen Berufsbilds
- b) freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahmen im Rahmen des Berufsbilds, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen
- c) berufsbezogene Zusatzausbildungen von Lehrlingen, die über das Berufsbild hinausgehen
- d) Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen²⁰

¹⁶ D. h. ohne den (ausgesetzten) Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit.

¹⁷ Die Basisförderung gilt auch für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung), allerdings in erhöhtem Umfang: Jedes Ausbildungsjahr wird mit drei Lehrlingsentschädigungen gefördert.

¹⁸ Für davor begründete Lehrverhältnisse konnte ab 2002 die Lehrlingsausbildungsprämie in Anspruch genommen werden.

¹⁹ Für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b Abs. 2 BAG („Teilqualifizierung“) kommen die Förderunterarten b) und c) zur Anwendung, allerdings mit einem doppelt so hohen Maximalbetrag von EUR 2.000,-. Auszubildende nach § 8b Abs.2 BAG werden zudem bei der Betriebsdeckelung (EUR 10.000,- pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb) nicht berücksichtigt.

²⁰ Im Unterschied zur personenbezogenen Förderung 14 richtet sich Förderung 2d an Lehrbetriebe. Im Zuge der Neu-Einführung der finanziell attraktiveren Förderung 14 (100% der Kurskosten versus 75% bei Förderung 2d) mit 1. September 2013 wird allerdings ein weitgehendes Auslaufen dieser Fördervariante erwartet.

- e) Vorbereitungskurse auf die Berufsreifeprüfung während der Arbeitszeit oder unter Anrechnung auf die Arbeitszeit, wenn nicht bereits eine Lehrzeitverlängerung zum Zweck der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung erfolgt ist.

Die Förderung von Ausbildungsverbundmaßnahmen bzw. zwischen- oder überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen ist an eine inhaltliche Prüfung durch die Lehrlingsstelle (vorab oder im Nachhinein) gebunden. Über die Bewertung durch die Lehrlingsstelle ist die Arbeiterkammer zu informieren, sie kann zu dieser Bewertung innerhalb von 14 Tagen eine Stellungnahme abgeben. Maßnahmen, die bereits vorweg im Förderausschuss oder im Zuge der inhaltlichen Prüfung durch die Lehrlingsstellen und die Arbeiterkammern positiv bewertet wurden, werden in eine Liste des Förderausschusses aufgenommen und müssen nicht mehr im Einzelfall geprüft werden. Von einer Förderung ausgeschlossen sind reine Produktschulungen, nicht arbeitsmarktorientierte Bildungsmaßnahmen (z. B. Hobbykurse) und Standardausbildungsprogramme im Sinne einer für die MitarbeiterInnen des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung.

Fördervoraussetzung ist eine Anrechnung auf die Arbeitszeit, die durch eine unterschriebene Erklärung bestätigt werden muss.

Zu beachten ist hierbei weiters, dass sowohl im Bereich der zwischen- und überbetrieblichen Kursmaßnahmen (z. B. Firmenausbildungsverbund Oberösterreich, Ausbildungsverbund Tirol, Ausbildungsverbund Vorarlberg) als auch im Bereich der Weiterbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen (z. B. Bildungskonten) auch **Förderungen der Länder** zum Tragen kommen.

(3) Weiterbildung der AusbilderInnen

Um einen hohen fachlichen und pädagogisch-didaktischen Standard sicherzustellen, werden Weiterbildungsmaßnahmen von AusbilderInnen mit Bezug zur Ausbilderqualifikation mit einer Mindestdauer von acht Stunden gefördert. Dazu zählen Kurse in den Bereichen Persönlichkeitsbildung, Ausbildungsrecht, Pädagogik/Psychologie, Suchtprävention, Diversity, interkulturelle Kompetenz etc. Nicht gefördert werden beruflich-fachliche Weiterbildungen.

(4) Lehrabschlussprüfungen mit ausgezeichnetem und gutem Erfolg

Gefördert werden Lehrberechtigte, deren Lehrling/e den erstmaligen Antritt zur Lehrabschlussprüfung im betreffenden Lehrverhältnis mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg abschließt/abschließen. Voraussetzungen für die Förderbarkeit sind ein ununterbrochenes Lehrverhältnis der KandidatInnen beim antragstellenden Betrieb von mindestens 12 Monaten, die Absolvierung der Prüfung im erlernten Lehrberuf und die Absolvierung der Lehrabschlussprüfung bis spätestens 12 Monate nach Beendigung der Lehrzeit. Die Höhe der Förderung beträgt EUR 200,- für guten Erfolg bzw. EUR 250,- für ausgezeichneten Erfolg.

(5) Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten²¹

Um die Integration von Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten in die Regelausbildung des dualen Systems nachhaltig zu unterstützen, wurde in der Förderrichtlinie die Förderung folgender Kurse vorgesehen:

- a) Kosten bei Wiederholung einer Berufsschulklassen, damit die Berufsschule abgeschlossen werden kann.
- b) Vorbereitungskurse auf Nachprüfungen in der Berufsschule oder – bei Lehrlingen ohne positiven Berufsschulabschluss – auf die theoretische Lehrabschlussprüfung.
- c) Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in den Bereichen Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprache oder Muttersprache bei Lehrlingen mit Migrationshintergrund.
- d) Zusätzlicher Besuch von Berufsschulstufen bei Lehrzeitanrechnungen oder Versäumen durch Lehrplatzwechsel etc.

Bei Entsendung des Lehrlings durch den Dienstgeber sind die Kurszeiten auf die Arbeitszeit anzurechnen. Voraussetzungen sind, dass die gesamten Ausbildungskosten vom Betrieb getragen werden, die Ausbildung in der Lehrzeit bzw. im Bedarfsfall bis ein Jahr nach Beendigung der Lehrzeit stattfindet, die Lehrlinge die Maßnahmen bei bezahlter Freistellung absolvieren und anfallende Internatskosten vom Betrieb übernommen werden.

(6) Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und Männern zu verschiedenen Lehrberufen²²

Förderbar sind Maßnahmen und Projekte zur Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation des Lehrstellenmarkts, z. B. Öffentlichkeitsarbeit von Betrieben für Jugendliche und deren Eltern, gendergerechtes Job Coaching, Initiativen zur Förderung von jungen Frauen in technikorientierten Lehrberufen, die Sensibilisierung von Unternehmen und deren MitarbeiterInnen im Zusammenhang mit der Beschäftigung in nicht-traditionellen Lehrberufen von Frauen und Männern oder die Teilnahme von Betrieben an Projekten zur Unterstützung von jungen Frauen in ihrer Berufswahl in nicht-traditionellen Lehrberufen.

²¹ Die Förderunterart c) gilt auch für Ausbildungsverhältnisse nach §8b (2) BAG (IBA/Teilqualifizierung), allerdings mit dem doppelten Maximalbetrag von EUR 2.000,- pro Auszubildendem/Auszubildender.

²² Die Kriterien und Abwicklungsmodalitäten hinsichtlich dieser Förderart wurden vom Förderausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirats gesondert festgelegt. Sie basieren auf einem Beschluss des Förderausschusses vom 24. April 2012.

(7) Förderung für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b Abs. 2 BAG und § 11b LFBAG (Integrative Berufsausbildung²³ – Teilqualifizierung)

Für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b Abs. 2 BAG („Teilqualifizierung“) kommen die nachfolgend aufgezählten und spezifizierten Förderarten zur Anwendung. Alle nicht ausdrücklich angegebenen Förderarten oder Förderunterarten können nicht angewendet werden.

- Die Basisförderung (1) gilt mit der Änderung, dass die Prämie für jedes Ausbildungsjahr drei Lehrlingsentschädigungen beträgt.²⁴
- Bei zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (2) kommen die Unterarten b) und c) zur Anwendung. Die Förderhöhe beträgt 75 Prozent der Kurskosten ohne allfällige Umsatzsteuer bis zu einer Gesamthöhe von EUR 2.000,- pro Auszubildendem über die gesamte Ausbildungsperiode bei einem Lehrbetrieb. Auszubildende nach § 8b Abs.2 BAG werden zudem bei der Betriebsdeckelung (EUR 10.000,- pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb) nicht berücksichtigt.
- Die Weiterbildung der AusbilderInnen (5) kann unverändert gefördert werden.
- Bei der Förderart Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (5) gilt die Unterart c). Die Förderhöhe beträgt 100 Prozent der Kurskosten ohne allfällige Umsatzsteuer bis zu einer Gesamthöhe von EUR 2.000,- pro Auszubildendem/r über die gesamte Ausbildungsperiode bei einem Lehrbetrieb.

Mit der erhöhten Basisförderung und dem erhöhten Rahmen bei der Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen und Nachhilfekursen soll der Entfall der nicht anwendbaren Förderarten kompensiert werden.

(8) Lehrlingsausbildung für Erwachsene

Lehrverhältnisse mit Personen über 18 Jahre können gefördert werden, wenn diese mindestens nach dem Entgelt für Hilfskräfte laut anzuwendendem Kollektivvertrag entlohnt werden. In diesen Fällen wird die Basisförderung nicht auf Grundlage der Lehrlingsentschädigung, sondern auf Grundlage des tatsächlichen Gehalts berechnet.²⁵

(9) Prämie für die Ausbildung von Lehrlingen aus einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung

Diese Förderart steht Unternehmen zur Verfügung, die Lehrlinge, die die Ausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung gemäß § 30 BAG oder § 30b BAG begonnen haben, in ein betriebliches Lehrverhältnis übernehmen. Die Förderung wird in Form einer einmaligen Prämie gewährt (Förderhöhe: EUR 1.000,- pro Lehrling) und wird nach

²³ Seit der BAG-Novelle 2015 wird der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

²⁴ Für alle Fälle, in welchen keine ausdrückliche Regelung für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG im Kollektivvertrag existiert, wird die tatsächlich bezahlte Lehrlingsentschädigung, maximal aber der Referenzwert laut Basisförderung herangezogen.

²⁵ Gibt es keinen anzuwendenden Mindestsatz für Hilfskräfte, gilt ein Referenzwert, der aus dem Durchschnitt der Hilfskräftelöhne/Hilfskräftegehälter der zehn am häufigsten anzuwendenden Kollektivverträge errechnet wurde (Referenzwert: EUR 1.404,39).

Absolvierung des ersten Jahres der Ausbildung im Betrieb bzw. nach Ablauf der Weiterverwendungsplikt ausbezahlt.

(10) Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe

In der Richtlinie gemäß § 19c Abs.1 Z 8 BAG aus dem Jahr 2012 wurde im Zeitraum von Oktober 2012 bis Dezember 2013 das Pilotprojekt „Coaching für Lehrlinge und Lehrbetriebe“ in den Bundesländern Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Wien durchgeführt und begleitend evaluiert²⁶. Die Evaluierung empfahl eine Fortführung und bundesweite Ausdehnung des Angebots und eine Adaptierung in verschiedenen Gesichtspunkten.

Mit der Richtlinie aus dem Juli 2014 wurde der überwiegende Teil der Empfehlungen aus der Evaluierung übernommen und das Programm vor der bundesweiten Ausdehnung umfassend überarbeitet.

Ziel des Programms:

Das Programm hat als Zielsetzung sowohl Lehrlingen als auch Lehrbetrieben während der Lehrausbildung Unterstützung anzubieten, um die Qualität in der Lehrausbildung zu verbessern und insbesondere Ausbildungsabbrüchen entgegen zu wirken. Demgemäß ist auch das positive Ablegen der Lehrabschlussprüfung und ggf. einer Berufsreifeprüfung im Fokus der Zielsetzung.

Zusätzlich wurden in der Richtlinie Schwerpunkte - Lehrlinge mit Migrationshintergrund und ethnische Ökonomien, junge Frauen in für sie untypischen Berufen und die Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben - definiert. In diesen Schwerpunkten geht es neben dem positiven Abschluss der Lehrabschlussprüfung auch um eine Erhöhung der Angebote von betrieblichen Ausbildungsplätzen sowie um Entlastung der kleinbetrieblichen Struktur durch externe Unterstützung.

Lehrlinge:

Das Angebot für Lehrlinge im Rahmen des Programms „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“ wurde im Vergleich zur Pilotphase deutlich ausgebaut und spezifiziert. Anspruchsberechtigt sind alle Lehrlinge mit einem aufrechten Lehrverhältnis²⁷ und Personen, deren Lehrverhältnis vor max. sechs Monaten vor Beginn des Coachingprozesses durch Abbruch oder Ablauf der regulären Lehrzeit geendet hat.

Die Leistung für Lehrlinge im Rahmen des Programms umfasst Information, Beratung und Coaching. Die umsetzenden Trägereinrichtungen stellen ein niedrigschwelliges Informationsangebot, das neben den Lehrlingen auch Angehörigen und dem sonstigen Umfeld zur Ver-

²⁶ Vgl. Wieser, Regine / Litschel, Veronika / Löffler, Roland (2014): Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“, öibf, Wien.

²⁷ Ausbildungsverhältnisse in der überbetrieblichen oder integrativen Lehrausbildung sind nicht von dem Programm erfasst und Lehrlinge mit diesen Ausbildungsverhältnissen haben keinen Anspruch auf Coaching im Rahmen des Programms. Dies liegt vor allem darin begründet, dass diese Ausbildungsverhältnisse mit einer Betreuung durch soziale Arbeit verbunden sind und somit über bestehende Betreuungs- und Unterstützungsstrukturen verfügen.

fügung steht. Diese Beratung kann telefonisch, mittels elektronischer Medien oder auch persönlich durchgeführt werden.

Darüber hinaus ist es möglich, vor dem Antrag auf ein Coaching ein Beratungsgespräch mit dem Coach durchzuführen, bei welchem abgeklärt wird, ob die Maßnahme Coaching in der aktuellen Situation des Lehrlings passgenau ist, ob Begleitangebote benötigt werden bzw. andere Maßnahmen zielführender erscheinen. In diesem Zusammenhang wird an die Trägereinrichtungen die Anforderung der Vernetzung und der vertieften Kenntnis über die spezifischen Unterstützungsangebote für Jugendliche und Lehrlinge vorgeschrieben.

Mit einem Antrag bei der jeweiligen Lehrlingsstelle im Bundesland, der zur Überprüfung der Fördervoraussetzungen dient, können Lehrlinge ein Coaching besuchen. Die Schwerpunkte, die Anzahl und Regelmäßigkeit der Treffen und ein eventuelles Einbeziehen von weiteren Personen sind der Vereinbarung des Coaches mit dem Coachee überlassen. Sollten multiple Herausforderungen und vielschichtige Problemlagen vorliegen, kann ein Case Management eingeleitet werden. Für die vertiefte Betreuung, die auch die Koordinierung weiterführender Unterstützungs- und Betreuungsmaßnahmen umfasst, ist eine Meldung des Coaches an die bundesweite Koordinationsstelle des Programms vorgesehen, welche vor allem der Qualitätssicherung dient.

Die Dauer des Coachingprozesses ist grundsätzlich nur durch die Förderfähigkeit des Coachees begrenzt, allerdings wird gegenüber der bundesweiten Koordinationsstelle ab einer bestimmten Stundenanzahl eine Begründung des Coaches mit Einschätzung des weiteren Prozesses verlangt.

Nach Beendigung des Coachingprozesses ist eine aktive Nachbetreuung durch den Coach verpflichtend. Damit soll sichergestellt werden, dass die am Ende des Prozesses vereinbarten Schritte und Ziele, die der Coachee eigenständig umsetzen soll, erfolgreich durchlaufen wurden bzw. ob weiterer oder erneuter Handlungsbedarf besteht. Damit ist die Nachhaltigkeit der Maßnahme jedenfalls im Vergleich zum Pilotprojekt deutlich verbessert.

Coaching und Beratung von Lehrbetrieben:

Anspruchsberechtigt sind alle Lehrbetriebe, die über die Berechtigung zur Ausbildung von Lehrlingen in Österreich verfügen und entweder bereits Lehrlinge beschäftigen oder diese Tätigkeit in absehbarere Zeit (wieder) aufnehmen wollen.

Für Lehrbetriebe stehen mit Beratung und Coaching zwei unterschiedliche Unterstützungsleistungen, die auch bei verschiedenen Institutionen erbracht werden, zur Verfügung.

Beratung für Lehrbetriebe

Betriebe bzw. Ausbildungsverantwortliche können über die jeweils zuständige Lehrlingsstelle im Bundesland Beratungsleistungen zu Ausbildungsgestaltung, Qualitätsmanagement, Lehrlingsakquise, Weiterbildung und Zusatzausbildungen, Förderungen sowie Rechtsfragen anfordern. Dafür steht im Rahmen des Programms ein Kontingent von bis zu 23 BeraterInnen zur Verfügung (vgl. Schreiben zur GZ.: BMWFJ-33.986/0061-I/4/2009 vom 14.7.2009). Diese Leistung ist eindeutig vom Coaching abgegrenzt, die BeraterInnen können aber ein weiterführendes Coaching empfehlen.

Coaching für Lehrbetriebe

Analog dem Lehrlingscoaching kann bei der jeweils zuständigen Lehrlingsstelle ein Coaching für alle Herausforderungen im Zuge der Ausbildung von Lehrlingen beantragt werden. Ebenso können jene Betriebe, die unter die Schwerpunkte fallen, Unterstützungsleistungen im Vorfeld der Lehrlingsausbildung bzw. bei deren Aufbau durch Coaches in Anspruch nehmen. Damit sollen allfällige Hürden frühzeitig genommen und die Bereitschaft zur Ausbildung von Lehrlingen erhöht werden.

Ein Case Management ist im Lehrbetriebscoaching nicht vorgesehen, die Dauer des Coachingprozesses ist generell nicht beschränkt. In den Coachingprozess können weitere Beteiligte auf freiwilliger Basis einbezogen werden. Die Beteiligung der Lehrlinge darf nur mit ausdrücklicher Zustimmung von ihnen umgesetzt werden.

Ziel des Lehrbetriebscoaching ist unter anderem das gegenseitige Verständnis auf der Betriebs- und Lehrlingsebene zu erhöhen und Auflösungen von Lehrverträgen zu verhindern. Lehrbetriebscoaches arbeiten eng mit den LehrstellenberaterInnen zusammen.

Qualitätsmanagement:

Durch die Implementierung einer bundesweiten Koordinationsstelle für das Programm „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“ sind bundesweit abgestimmte Qualitätssicherungsmaßnahmen sowie Aktivitäten zur Bekanntmachung, die in enger Abstimmung zwischen der Koordinationsstelle, den Lehrlingsstellen und den Trägereinrichtungen umgesetzt werden, sichergestellt. Des Weiteren sind unter den Agenden der Koordinationsstelle das laufende Monitoring, die Weiterentwicklung des Programms sowie die bundesweite Vernetzung von Unterstützungs-, Betreuungs- und Coachingleistungen für Lehrlinge und Lehrbetriebe angesiedelt.

Organisation/Umsetzung:

Die Durchführung des Projekts auf Landesebene obliegt den jeweiligen Lehrlingsstellen. Die österreichweite Koordination wurde der von den Wirtschaftskammern damit beauftragten WKO Inhouse GmbH der Wirtschaftskammern Österreich übertragen. Steuerung und Programmverantwortung sowie die Aufsicht über die Lehrlingsstellen und die Koordinationsstelle bei Ausübung der im Rahmen des Programms anfallenden Aufgaben liegen beim Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) und sind im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) auszuüben. Zur Unterstützung der Steuerung und Programmverantwortung durch das BMWFW im Einvernehmen mit dem BMASK wurde ein Beirat eingerichtet, der sich aus VertreterInnen des BMWFW, des BMASK, des BMBF, der WKÖ, der Bundesarbeitskammer, des AMS Österreich und des Bundessozialamtes zusammensetzt.

(11) Ausbildungsleitfäden

Um den Betrieben praxistaugliche Unterlagen zur Gestaltung der betrieblichen Lehrausbildung zur Verfügung stellen zu können, werden seit dem Jahr 2012 Ausbildungsleitfäden für zentrale Lehrberufe erstellt. Diese Leitfäden setzen sich aus einem lehrberufsübergreifenden allgemeinen und einem lehrberufsbezogenen spezifischen Teil zusammen und beinhalten Best-Practice-Beispiele zur Gestaltung der Ausbildung, Hilfsmittel zur Reflexion und Gestaltung der Ausbildungspraxis sowie der Handhabung von Berufsbildpositionen im Betrieb. In die Entwicklung und Erstellung der Ausbildungsleitfäden werden AusbilderInnen bzw. Ausbildungsverantwortliche einbezogen.

(12) Clearingstelle Lehrabschlussprüfung und Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit

Im Jahr 2012 wurde eine zentrale „Clearingstelle LAP“ für alle Lehrlingsstellen eingerichtet, mit dem Ziel der Qualitätssicherung und -entwicklung im Bereich der Lehrabschlussprüfung (Prüfungsbeispiele, Qualifizierung der PrüferInnen, Gestaltung der LAP).

Die Aufgaben dieser Clearingstelle LAP umfassen folgende Punkte:

- Prüfen der vorhandenen Prüfungsfragen und Beispiele für die LAP hinsichtlich ihrer Praxisrelevanz und Eignung zur validen Überprüfung der zur Berufsausübung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten und Ausarbeiten neuer bzw. aktualisierter Fragen und Beispiele; Kennzeichnen der positiv geprüften oder neu erstellten Prüfungsfragen und Beispiele mit einem „Qualitätssiegel“. Diese Prüfungsfragen und Beispiele sollen in der Folge den Prüfungskommissionen durch die Lehrlingsstellen zur Verfügung gestellt werden.
- Erstellen eines Konzepts für die Vorbereitung von PrüferInnen auf die Prüftätigkeit und Entwicklung eines Zertifikats („zertifizierter LAP-Prüfer“); Prozessbegleitung der Lehrlingsstellen bei der Implementierung²⁸.
- Untersuchen der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten bei der Durchführung der LAP und ggf. Ausarbeitung von Vorschlägen zu deren Adaptierung.²⁹

Zusätzlich zur Clearingstelle wurde auch die Teilnahme an Schulungen zur Vorbereitung auf die Prüftätigkeit gefördert. Kosten, die durch die Teilnahme an einer Schulung, die PrüferInnen in pädagogisch-didaktischer Hinsicht auf ihre Prüftätigkeit entsprechend des von der Clearingstelle entwickelten und implementierten Konzeptes vorbereiten, entstehen, werden auf Antrag von der Lehrlingsstelle ersetzt. Dazu zählen das Entgelt für die Teilnahme sowie die Ausgaben für die Anreise (öffentliche Verkehrsmittel oder amtliches Kilometergeld).

²⁸ Kosten, die PrüferInnen im Zuge einer diesbezüglichen Schulungsteilnahme entstehen („pädagogisch-didaktische Aspekte hinsichtlich einer Prüftätigkeit“), werden auf Antrag ersetzt.

²⁹ Vgl. Dornmayr, Helmut; Proinger, Judith; Schlägl, Peter; Wallner, Josef & Wieser, Regine. (2013). Lehrabschlussprüfungen in Österreich – Untersuchung der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten der Lehrabschlussprüfung und Reformüberlegungen. Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ. Wien: ibw, öibf.

(13) Unterstützung bei Auslandspraktika von Lehrlingen

Unternehmen, deren Lehrlinge während der Lehrzeit ein berufsbezogenes Auslandspraktikum absolvieren, bekommen den aliquot entfallenden Teil der Lehrlingsentschädigung für den Zeitraum des Praktikums ersetzt. Voraussetzung für diese monetäre Förderung ist die Antragstellung, ein Nachweis über das absolvierte Praktikum und die Auszahlung der Lehrlingsentschädigung für den betreffenden Zeitraum. Die Abwicklung dieser Förderung kann laut Richtlinie³⁰ durch die Lehrlingsstellen oder durch Einrichtungen, die mit der Organisation von Auslandspraktika befasst sind, erfolgen.

(14) (Personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung (LAP)

Mit der Richtlinie vom Juli 2013³¹ wurden neue Maßnahmen zur Qualitätssicherung/-steigerung der Lehrausbildung und Lehrabschlussprüfungen definiert. Eine davon verfolgt das Ziel, die Quote positiver Lehrabschlussprüfungen zu erhöhen, und zwar durch die Bereitstellung qualitätsgesicherter Kurse zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung für Personen aus Lehrbetrieben, die gemäß den „Richtlinien zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen“ gemäß § 19 c Abs. 1 Z 1-7 BAG förderbar sind. Für diese Maßnahme gelten folgende Kriterien:

- Unterstützt wird die Teilnahme von Lehrlingen im letzten Jahr der Lehrzeit oder von Personen, deren Lehrzeitende maximal 12 Monate zurückliegt.
- Der Bund übernimmt die gesamten Kosten der Teilnahmegebühr bis maximal EUR 250,- pro Kursteilnahme.
- Förderbar ist die Teilnahme an gemäß den jeweils geltenden Richtlinien genehmigten Kursen.
- Die Abwicklung der Förderung erfolgt analog der Förderart „Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen“.

Anmerkung: Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung können auch im Rahmen der Förderung 2d unterstützt werden. Im Unterschied zur personenbezogenen Förderung 14 richtet sich Förderung 2d an Lehrbetriebe. Im Zuge der Neu-Einführung der finanziell attraktiveren Förderung 14 (100% der Kurskosten versus 75% bei Förderung 2d) mit 1. September 2013 wird allerdings ein weitgehendes Auslaufen der Fördervariante 2d erwartet (vgl. auch Abschnitt 7). Diese **(personenbezogene) Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen** zur Lehrabschlussprüfung (Förderung 14) ist jedenfalls aktuell die **einige Lehrstellenförderung** gemäß § 19c BAG, welche **ausschließlich direkt von Lehrlingen bzw. LehrabsolventInnen** beantragt und in Anspruch genommen werden kann.³²

³⁰ BMWFJ. (2012). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 3. Februar 2012. Wien.

³¹ BMWFJ. (2013). Richtlinie gem. § 19 c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz vom 8. Juli 2013. Wien.

³² Weitere Förderarten, die auch von Lehrlingen/LehrabsolventInnen direkt beantragt oder beansprucht werden können, sind Coaching für Lehrlinge sowie die Übernahme der Kosten eines wiederholten LAP-Antritts. Letzt-

(15) Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung

Um die Wiederantrittsrate zur Lehrabschlussprüfung bei Nichtbestehen des Erstantritts und damit die Erfolgsquote bei Lehrabschlussprüfungen zu erhöhen, wurde eine weitere Unterstützungsmaßnahme installiert. Bei Erstantritt zur Lehrabschlussprüfung muss der Lehrberechtige gemäß § 9 Abs. 7 BAG dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe ersetzen. Durch die Fördermaßnahme entfallen die Verpflichtung zur Zahlung der Prüfungstaxe (2015: EUR 99,- pro Prüfung) sowie die Kosten für die erforderlichen Prüfungsmaterialien für den Zweit- oder Drittantritt. Voraussetzung für die Zahlungsbefreiung ist, dass der Antritt auf eine nicht bestandene Prüfung folgt, ohne zwischenzeitigem Prüfungstermin, für den sich der/die Prüfungskandidat/-in angemeldet hat und zu dem er/sie ohne gerechtfertigten Grund nicht erschienen ist.

(16) Teilnahme an internationalen Berufswettbewerben

Beginnend mit 1. Jänner 2014 werden durch diese Fördermaßnahme Unternehmen, die Lehrlinge bzw. LehrabsolventInnen zu internationalen Berufswettbewerben (WorldSkills, EuroSkills) entsenden, unterstützt. Diese Betriebe können bei der Lehrlingsstelle die auf die vorgesehene (externe) Vorbereitungszeit sowie die Wettkampftage aliquot entfallende Lehrlingsentschädigung bzw. den aliquoten Lohn bzw. das aliquote Gehalt als Zuschuss beantragen.

(17) Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung

Ergänzend zu den bereits bestehenden Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung werden beginnend mit 2014 Entwicklungsprojekte zur Unterstützung des Qualitätsmanagements und der Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung gefördert. Ziel der Maßnahme ist es, systemrelevante Instrumente in Pilotprojekten zu erproben oder weiterzuentwickeln. Die entsprechenden Entwicklungsprojekte werden vom Förderausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirats im Detail definiert und beschlossen.

Die Entwicklungsprojekte können folgende Bereiche umfassen:

- Entwicklung von Tools (z. B. Internetlösungen, Rekrutierungshilfen, Ausbildungshilfen, Unterlagen), die von Lehrbetrieben für Qualitätsmanagement in der Ausbildung verwendet werden können.
- Entwicklung, Testung und Projektdurchführung von innovativen Prüfverfahren und anrechenbaren Kompetenzchecks während der Ausbildung.
- Projekte im Zusammenhang mit der laufenden Arbeit des Qualitätsausschusses des Bundes-Berufsausbildungsbeirates, die auf innovativem Weg zur Qualitätssicherung im Bereich der dualen Berufsausbildung beitragen, insbesondere in Branchen mit niedrigen Erfolgsquoten, zur präventiven Abbruchsvermeidung bzw. zur Sicherstellung des Ausbildungserfolgs.

genannte Förderung kommt genau genommen (auch wenn de facto auch die Betriebe davon profitieren) ebenfalls ausschließlich Lehrlingen/LehrabsolventInnen zugute, erfordert aber keine Antragstellung.

Die Umsetzung kann mit Unterstützung von wissenschaftlichen Einrichtungen/Instituten, die über fundierte Erfahrung im Bereich der Berufsbildungsforschung verfügen, realisiert werden. Sofern dies zweckmäßig ist, kann eine Betrauung dieser Einrichtungen/Institute durch das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erfolgen.

(18) Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Integration in die Lehrlingsausbildung und in den Arbeitsmarkt

Ergänzend zu den oben angeführten Unterstützungsleistungen können seit Jänner 2016 zum Zweck der besseren - auch überregionalen - Integration von Personen in die Lehrlingsausbildung sowie in den Arbeitsmarkt, mit einem Schwerpunkt auf Personen mit Migrationshintergrund sowie Asylberechtigte bzw. Subsidiär-Schutzberechtigte, folgende Maßnahmen mit zusätzlich zur Verfügung stehenden Mitteln gemäß § 13e IESG, finanziert werden:

- Zielgruppenspezifische Unterstützungsleistungen im Rahmen des Programms "Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe";
- Organisation und Bereitstellung von begleitenden Unterstützungsmaßnahmen ergänzend zu den Förderarten in Punkt III der Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 1-7 sowie, bei Bedarf, psychosozialer Betreuung;
- Unterstützende Instrumente zur Begründung einer betrieblichen Lehrausbildung;
- Projekte zur betrieblichen Ausbildung von jungen Erwachsenen mit dem Ziel der Ablegung der Lehrabschlussprüfung (förderbar sind Kosten der Begleitung der Auszubildenden und der Unternehmen als auch zur betrieblichen und berufsschulischen Ausbildung ergänzende Qualifizierungen).

Mit 01.01.2016 trat die Änderung der Förderrichtlinie gem. § 19c Abs. 1 Z 8 BAG in Kraft. Mit dieser Änderung der Förderrichtlinie wurde insbesondere auch das am Arbeitsmarktgipfel vom 30. Oktober 2015 beschlossene Lehrlingsprogramm umgesetzt. Allen Projekten ist eine Feststellung bereits vorhandener beruflicher Kompetenzen sowie eine gezielte fachliche und sprachliche Vorbereitung inkl. Vermittlung des österreichischen Wertesystems vorgeschaltet. Für die Einreichung einzelner (regionaler) Projektanträge sowie zu deren Abwicklung (inkl. Controlling und Evaluierung) wird bis Mai 2016 ein Projektbüro eingerichtet (E-Mail: projektbuero@inhouse.wko.at). Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts haben zwei Einzelprojekte begonnen, weitere acht stehen vor der Realisierung.

Dazu wurden drei Projektschienen definiert:

Vorbereitende Maßnahmen und Überleitung in eine Lehrausbildung

Durch Kooperation zwischen Unternehmen, Berufsschule und Trägereinrichtung (kann auch die Berufsschule sein) sollen eine praxis- und fachorientierte Heranführung an ein bestimmtes Berufsbild und ein unkomplizierter Einstieg in die Lehrausbildung unterstützt werden.

Überregionale Vermittlung von Lehrstellen

Ein Pilotprojekt ist bereits im Herbst 2015 gestartet worden. Unternehmen mit offenen Lehrstellen können sich bei der regionalen Geschäftsstelle des AMS melden. Parallel werden in

speziell für die Zielgruppe entwickelten Testungen („WKO Job Profil“ in den Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch, Arabisch und Farsi) die Neigungen und Interessen der Jugendlichen erhoben. Im Rahmen von einwöchigen Betriebspraktika, eingebettet in Vorbereitungskursen (Deutsch als Fremdsprache, Mathematik sowie "So funktioniert Österreich" etc.) wird ein gegenseitiges Kennenlernen von Jugendlichen und Betrieben und die Anbahnung des Lehrverhältnisses erleichtert. Subziel ist auch die Entwicklung von effizienten Strukturen zur Bewältigung des regionalen Skills Mismatch. Für das Programm wurde die Website www.fachkraeftepotenzial.at eingerichtet.

Vorbereitung auf den Lehrabschluss

Ziel ist die Vorbereitung und Unterstützung zur Ablegung der Lehrabschlussprüfung und die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses für junge Erwachsene, die beim AMS gemeldet sind und bereits über entsprechende Vorqualifikationen verfügen, die eine Verkürzung der Ausbildungszeit ermöglichen. Nach Eintritt werden die Ausbildungsbetriebe und die Jugendlichen begleitet (z. B. durch Sprachkurse etc.). Ein Teil dieser Aktivitäten erfolgt im Rahmen einer Jugendstiftung. (Quelle: BMWFW)

3.3.3 Implementierung der betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß §19c BAG³³

Gemäß § 19c BAG können die betrieblichen Lehrstellenförderungen sowohl Lehrberechtigten gemäß § 2 BAG als auch Lehrberechtigten gemäß § 2 Abs. 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes gewährt werden.

Nicht förderbar sind – laut Richtlinie gemäß § 19c Abs.1 Z 1-7 BAG – **Gebietskörperschaften** (Bund, Länder, Gemeinden), **politische Parteien** und **selbständige Ausbildungseinrichtungen** (§§ 29, 30, 30b, 8b BAG Abs. 14 u. 15, Träger gemäß JASG, § 15a LFBAG ...).

Die betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG werden durch die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern (bzw. der Landwirtschaftskammern) abgewickelt und einem laufenden Monitoring hinsichtlich der Verteilung der ausbezahlten Förderfälle und dem vergebenen Fördervolumen unterzogen.³⁴ Die rechtliche Grundlage dieser Aufgabenübertragung an die Lehrlingsstellen bildet § 19c Abs. 3 BAG: „Die Vergabe der Beihilfen an Lehrberechtigte hat im übertragenen Wirkungsbereich der Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft durch die Lehrlingsstellen im Namen und auf Rechnung des Bundes zu erfolgen.“³⁵ Ergänzend wurde eine Verwaltungsvereinbarung zwischen der Republik Österreich (BMWFW³⁶ und BMASK) und den Wirtschaftskammern Österreichs zur Übertragung von Aufgaben für die Verwaltung von Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher gemäß § 13e Abs. 1. Insolvenz-Entgelt-sicherungsgesetz (IESG) getroffen. Eine zum selben Zweck erstellte Verwaltungsvereinbarung existiert auch mit der land- und forstwirtschaftlichen Bundeslehrlings- und Fachausbildungsstelle. Gegenstand der beschriebenen Verwaltungsvereinbarung der Republik Österreich (BMWFW³⁷ und BMASK) mit den Wirtschaftskammern Österreich ist vor allem die Regelung des Verwaltungskostenersatzes. Dies gilt auch für die (stärker an Pauschalbeträgen orientierte) Verwaltungsvereinbarung mit der land- und forstwirtschaftlichen Bundeslehrlings- und Fachausbildungsstelle, auf deren Basis das Inhouse Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH auch für die Abwicklung der Förderungen im Wirkungsbereich der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen zuständig ist.

„Zur Abwicklung der Förderungen wurden in den Lehrlingsstellen der Landeskammern Förderreferate eingerichtet. Die Wirtschaftskammern können sich gemäß § 19c Abs. 7 BAG zur Vorbereitung und Durchführung von Entscheidungen der Lehrlingsstellen einer eigenen Gesellschaft oder sonstigen geeigneten Einrichtungen als Dienstleister bedienen. In diesem Sinne wurde die WKO Inhouse GmbH der Wirtschaftskammern Österreichs (in Folge WKO

³³ Vgl. auch Dornmayr, Helmut / Petanovitsch, Alexander / Winkler, Birgit (2016): Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw/öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

³⁴ Davor konnten die Beihilfen über den Steuerausgleich geltend gemacht werden (Lehrlingsausbildungsprämie) bzw. wurden über das AMS abgewickelt („Blum-Bonus“).

³⁵ Quelle: RIS (BKA)

³⁶ heute: BMWFW

³⁷ heute: BMW W

Inhouse GmbH) beauftragt, jene Aufgaben der Förderabwicklung zu übernehmen, welche bundesweit und gebündelt durchgeführt werden können. Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2008 in der WKO Inhouse GmbH der Bereich **Inhouse Förderservice (IFS)** gegründet.³⁸

Die Finanzierung der Mittel für die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG erfolgt aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF). Die Finanzierung dieses Fonds erfolgt im Wesentlichen aus Beiträgen der ArbeitgeberInnen. Dabei handelt es sich um einen prozentuellen Zuschlag zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag (Anteil an der Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung) – den Insolvenz-Entgeltsicherungsbeitrag (IESG-Beitrag). Seit 01.01.2016 beträgt der Zuschlagssatz 0,35%, ab 01.01.2015 betrug er 0,45% (vorher 0,55%).³⁹ Unveränderte 0,2% (also mehr als die Hälfte des aktuellen Anteils von 0,35%) stehen seit 2008⁴⁰ für die betriebliche Lehrstellenförderung als Obergrenze zur Verfügung. Das sind rund 180 Millionen Euro für das Jahr 2014 (Quelle: IEF-Service GmbH). Bei Bedarf könnten auch (noch zusätzlich) die überschüssigen Mittel des jeweiligen Vorjahres herangezogen werden.

Konkret lautet (die aktuelle Version von) **§ 13e Abs. 1 Insolvenzentgeltsicherungsgesetz (IESG)**: „Der Insolvenz-Entgelt-Fonds hat dem Bund jährlich zum Zweck der besonderen Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher Mittel im Ausmaß der bei einem Zuschlag in der Höhe von 0,2 vH erzielten jährlichen Einnahmen aus den Zuschlägen zur Verfügung zu stellen. Diese Mittel können zur Gewährung von Beihilfen gemäß § 19c des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), BGBI. Nr. 142/1969, durch die Lehrlingsstellen (§ 19 BAG) und nach Maßgabe des Abs. 4 auch zur Finanzierung von Maßnahmen in einer Einrichtung gemäß § 18 Abs. 7 Z 3 AIVG verwendet werden. Werden diese Mittel in einem Kalenderjahr nicht zur Gänze ausgeschöpft, so sind die nicht benötigten Mittel dem Insolvenz-Entgelt-Fonds zur Bestreitung der Ausgaben für Insolvenz-Entgelt zur Verfügung zu stellen; in diesem Fall sind die im Folgejahr dem Bund zum Zweck der besonderen Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher zur Verfügung zu stellenden Mittel um den entsprechenden Betrag zu erhöhen. Darüber hinaus kann der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz den Insolvenz-Entgelt-Fonds anweisen, für diesen Zweck weitere Mittel aus vorhandenem Finanzvermögen zur Verfügung zu stellen.“⁴¹

Da es sich bei den für die betriebliche Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG) verwendeten Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF) also ausschließlich um Beiträge von ArbeitgeberInnen handelt, wird in der Diskussion über die betriebliche Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG) von verschiedener Seite immer wieder darauf hingewiesen, dass es sich dabei

³⁸ Quelle: Verwaltungsvereinbarung zwischen der Republik Österreich (BMWFJ und BMASK) und den Wirtschaftskammern Österreichs zur Übertragung von Aufgaben für die Verwaltung von Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher gemäß § 13e Abs. 1. Insolvenzentgeltsicherungsgesetz (IESG) (2011).

³⁹ Vgl. www.insolvenzentgelt.at

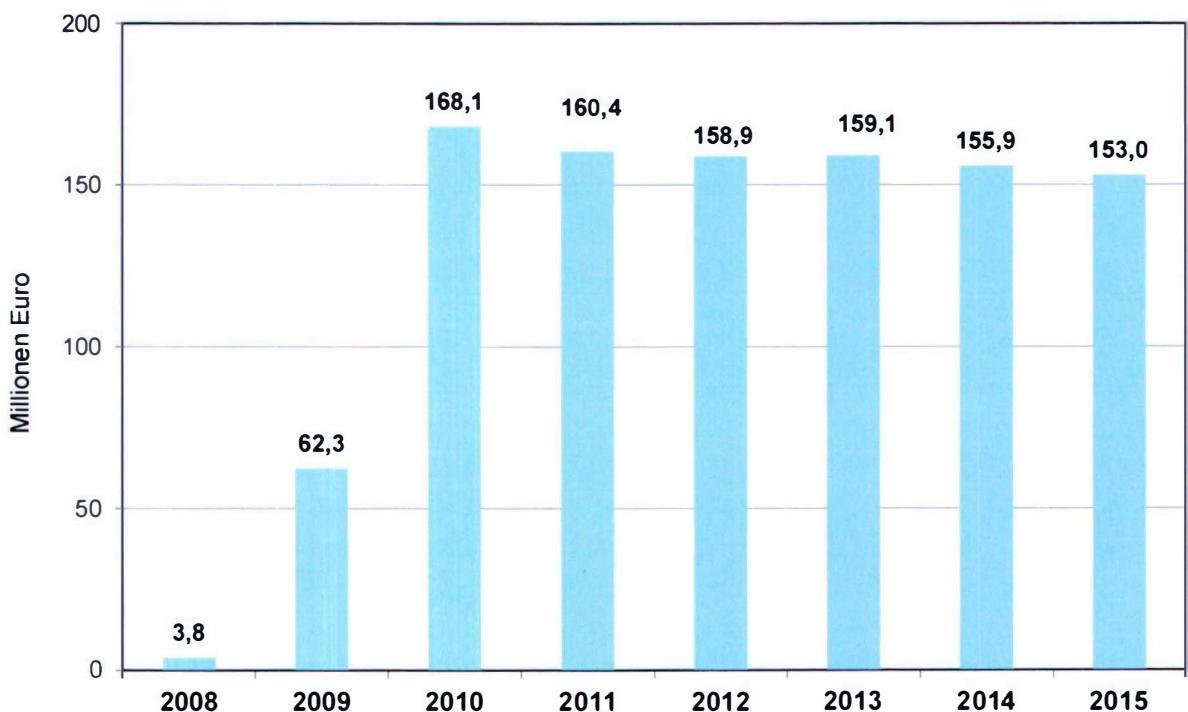
⁴⁰ Im Jahr 2008 gab es eine Novellierung des Insolvenzentgeltsicherungsgesetzes (IESG), im Zuge dessen unter anderem dieser 0,2%-Anteil fixiert wurde. Die in den Jahren 2008-2010 noch auszuzahlenden Mittel für die Lehrlingsausbildungsprämie gemäß § 108f EStG 1988 wurden davon allerdings abgezogen (2008: EUR 113,75 Mio.; 2009: EUR 62,75 Mio., 2010: EUR 29,75 Mio.). (Quelle: RIS)

⁴¹ Quelle: RIS (BKA)

eigentlich um einen „klassischen“ **Ausbildungsfonds** handeln würde, weil hier Beiträge von allen Betrieben eingehoben und gezielt zu lehrausbildenden Betrieben „umverteilt“ würden.

Nachfolgende Grafik 3-1 veranschaulicht die für die Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG tatsächlich jährlich verwendeten IEF-Mittel (Gesamtausgaben = Fördervolumen + Verwaltungskosten). Die Rückgänge sind einerseits durch den zu Beginn des Jahres 2011 ausgesetzten Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit sowie andererseits durch die rückwärtige Zahl an Lehrlingen (und damit vor allem an Förderfällen in der Basisförderung) zu erklären.

Grafik 3-1 Höhe der jährlichen Gesamtausgaben für die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG
(in Millionen Euro, 2008-2015)



Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH + IFS-Jahresberichte + ibw-Berechnungen

Zeitraum: 1.1. – 31.12. des jeweiligen Jahres (Ausnahme 2008: 1.7.-31.12.2008)

Inkl. Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen)

Anmerkungen: Die Zahlen basieren auf den Jahresberichten des Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH. Die Daten betreffend das Fördervolumen und die Anzahl der Förderfälle eines Jahres können sich auch nachträglich noch geringfügig ändern (z. B. aufgrund von Rückabwicklungen, Fördergeldnachzahlungen bzw. -kürzungen). Sie sind daher eine Stichtagsbetrachtung (zum jeweiligen Erhebungsstichtag im Frühjahr des Folgejahrs). In den hier dargestellten Zahlen sind auch jene Förderungen (Z 8) enthalten, die nicht direkt an Lehrbetriebe ausbezahlt werden (und nicht in der DWH-Förderdatenbank enthalten sind). Aufgrund dieser Faktoren unterscheiden sich die Daten von den an anderer Stelle publizierten (vgl. Dornmayr, H. / Löffler, R. (2014): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012-2013, ibw/öibf-Forschungsbericht im Auftrag des BMWFV, Wien).

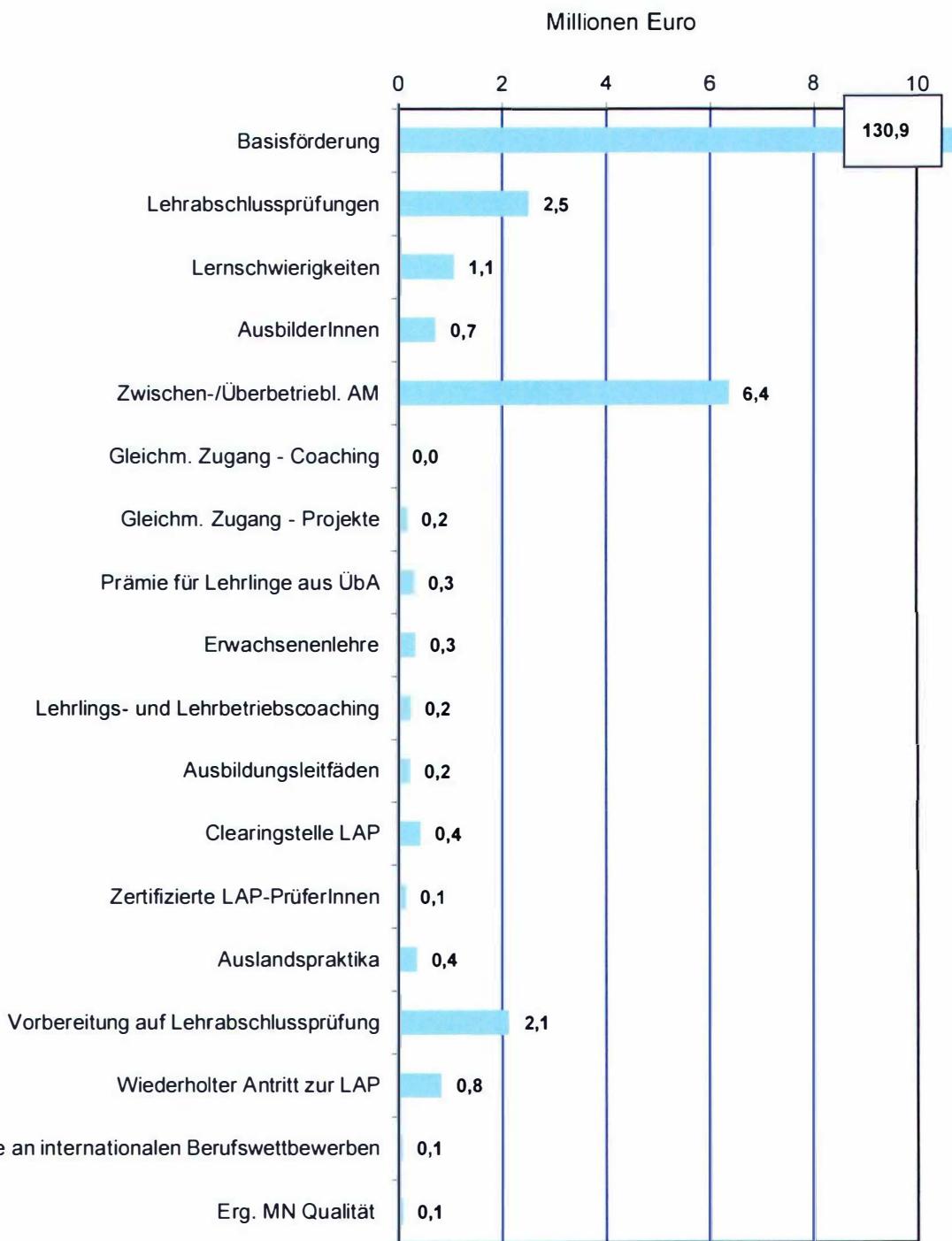
Um eine Doppelerfassung von Förderbeträgen zu vermeiden, wurden 18,4 Millionen Euro, welche in den Jahresberichten sowohl im Jahr 2010 als Förderzusage als auch im Jahr 2011 als ausbezahlt Förderzusage aus dem Vorjahr erfasst wurden, in dieser Grafik nur einmal (nämlich dem Jahr der Auszahlung (2011)) berücksichtigt.

Gesamtausgaben = Fördervolumen + Verwaltungskosten

3.3.4 Fördervolumen nach Förderarten

Nach dem Volumen der einzelnen Förderungen betrachtet (vgl. Grafik 3-2), zeigt sich auch 2015 die hohe finanzielle Bedeutung der Basisförderung (EUR 130,9 Mio. bzw. 89% des gesamten ausbezahlten Fördervolumens von rund EUR 147 Mio.). Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungen wurden 2015 mit einem Gesamtvolume von EUR 6,4 Mio. gefördert. Weitere Förderungen mit einem Fördervolumen über einer Million Euro waren 2015 die Förderungen für gute/ausgezeichnete Lehrabschlussprüfungen (EUR 2,5 Mio.) sowie die erst 2013 neu eingeführte (personenbezogene) Förderung für Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung (EUR 2,1 Mio.) und die Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (EUR 1,1 Mio.).

Grafik 3-2 Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG: Ausbezahltes Fördervolumen nach Förderart
 (in Millionen Euro, 2015)



Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH

Anmerkungen: Inkl. Förderfälle im Wirkungsbereich der Landwirtschaftskammern (< 1% der Gesamtsumme an Förderfällen und Fördervolumen).

„LAP“ = Lehrabschlussprüfung

„AM“ = Ausbildungsmaßnahmen

„Erg. MN Qualität“ = Ergänzende Maßnahmen zur Unterstützung der Qualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung

3.3.5 Inanspruchnahme der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c BAG

Anhand der im Rahmen der „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG“⁴² geschaffenen Datenbasis bzw. konkret der Verknüpfung der anonymisierten Individualdaten von Lehrlings- und Lehrabschlussprüfungsstatistik seitens der WKÖ können Aussagen zur Inanspruchnahme der Förderungen getätigt werden. Im Wesentlichen wird dabei unter „Inanspruchnahme“ der Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde, verstanden. In Einzelfällen kommen auch andere Indikatoren zur Beschreibung der Inanspruchnahme zur Anwendung (z. B. durchschnittliche Fördersumme, durchschnittliche Zahl der Förderfälle etc.).

Allerdings liegen die den berechneten Indikatoren zur Inanspruchnahme zugrunde liegenden personenbezogenen Förderdaten (und daher auch die daraus ermittelten Indikatoren) nur für die quantitativ bedeutendsten Förderarten vor (vgl. Grafik 3-3).

Um möglichst aussagekräftige und aktuelle Ergebnisse zu bekommen, wurde die Inanspruchnahme der Förderungen im Folgenden lediglich für die LehrabsolventInnen 2014 dargestellt. (Bei LehrabsolventInnen aus früheren Jahren wäre unter anderem zu bedenken, dass manche Förderarten beispielsweise erst 2013 eingeführt wurden.) Unter „LehrabsolventInnen 2014“ werden alle Lehrlinge, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und/oder bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) eine Lehrabschlussprüfung abgelegt haben und bis zum 21.10.2015 keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben, subsumiert. LehrabbrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Weiters ist darauf hinzuweisen, dass in den nachfolgenden Auswertungen zur Inanspruchnahme der Förderungen LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften⁴³ nicht berücksichtigt sind, da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung (entsprechend der Richtlinie gemäß § 19c Abs.1 Z 1-7 BAG) ausgenommen sind.

⁴² Vgl. Dornmayr, Helmut / Petanovitsch, Alexander / Winkler, Birgit (2016): Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

⁴³ Die ebenfalls nicht anspruchsberechtigten politischen Parteien spielen mit lediglich n = 2 LehrabsolventInnen 2014 keine maßgebliche Rolle.

Auch LehrabsolventInnen einer Ausbildung gemäß § 8b⁴⁴ Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung) sind in den präsentierten Daten nicht enthalten, da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären. Zudem gelten für Ausbildungsverhältnisse gemäß § 8b Abs. 2 BAG „Teilqualifizierung“ Sonderregelungen im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung und es gelangen auch nur manche Förderarten zur Anwendung⁴⁵. Ferner ist zu bedenken, dass die AbsolventInnen einer Teilqualifizierung – streng formal betrachtet – nicht als LehrabsolventInnen bezeichnet werden können und ihre Ausbildung auch nicht mit einer (vollwertigen) Lehrabschlussprüfung beenden.

Insgesamt (vgl. Grafik 3-3) zeigt die Analyse der Inanspruchnahme, dass erwartungsgemäß die Basisförderung am stärksten in Anspruch genommen wurde: Für 98,7% der (anspruchsberechtigten) LehrabsolventInnen 2014 wurde die Basisförderung in Anspruch genommen. Immerhin für 34,3% der LehrabsolventInnen 2014 wurde die Förderung von Lehrabschlussprüfungen mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg in Anspruch genommen (bezogen ausschließlich auf jene LehrabsolventInnen mit einem guten/ausgezeichneten LAP-Erfolg waren dies sogar 93%), für 33,2% eine Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen. 21,2% der LehrabsolventInnen 2014 haben (bereits) die erst 2013 (für ab dem 1. September 2013 stattfindende Vorbereitungskurse) eingeführte personenbezogene Förderung von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung in Anspruch genommen.

Noch keinen einzigen Förderfall gab es für die LehrabsolventInnen 2014 bei der erst 2013 eingeführten Maßnahme „Lehrlingsausbildung für Erwachsene“. Die Inanspruchnahme dieser Maßnahme kann und wird erst zeitverzögert bei späteren AbsolventInnenjahrgängen sichtbar werden. Ähnliches gilt auch für die ebenfalls erst 2013 eingeführte Prämie für die Ausbildung von Lehrlingen aus einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung, welche für Lehrlinge mit einem Übertrittsdatum ab dem 1.8.2013 in Anspruch genommen werden kann. Diese Förderart konnte lediglich für 0,1% der LehrabsolventInnen 2014 (bereits) in Anspruch genommen werden (vgl. Grafik 3-3). Die Zahl der Förderfälle in dieser Förderart (Ausbildung von Lehrlingen aus einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung) hat sich bisher wie folgt entwickelt: 2014: 269 Förderfälle, 2015: 304 (Quelle: Datawarehouse (DWH) des Förder-service (IFS) der WKO Inhouse GmbH). Im 1. Quartal 2016 ist die Zahl der Förderfälle in dieser Förderart allerdings im Jahresvergleich wieder etwas gesunken (1. Quartal 2016: 43 Förderfälle, 1. Quartal 2015: 69 Förderfälle).

⁴⁴ Vor der BAG-Novelle 2015 wurde für die Ausbildung gemäß § 8b BAG der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ verwendet.

⁴⁵ Sonderregelungen für Ausbildungsverhältnisse gemäß § 8b Abs. 2 BAG („Teilqualifizierung“): Nur folgende Förderarten kommen zur Anwendung:

(1) Basisförderung: Die Prämie umfasst (als Kompensation für die nicht anwendbaren Förderarten) für jedes Ausbildungsjahr 3 Lehrlingsentschädigungen.

(2) Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen:

Maximalbetrag pro Lehrling: EUR 2.000,- (statt EUR 1.000,-) für

b. freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahmen im Rahmen des Berufsbildes, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen

c. berufsbezogene Zusatzausbildungen von Lehrlingen, die über das Berufsbild hinausgehen

(3) Weiterbildung der AusbilderInnen

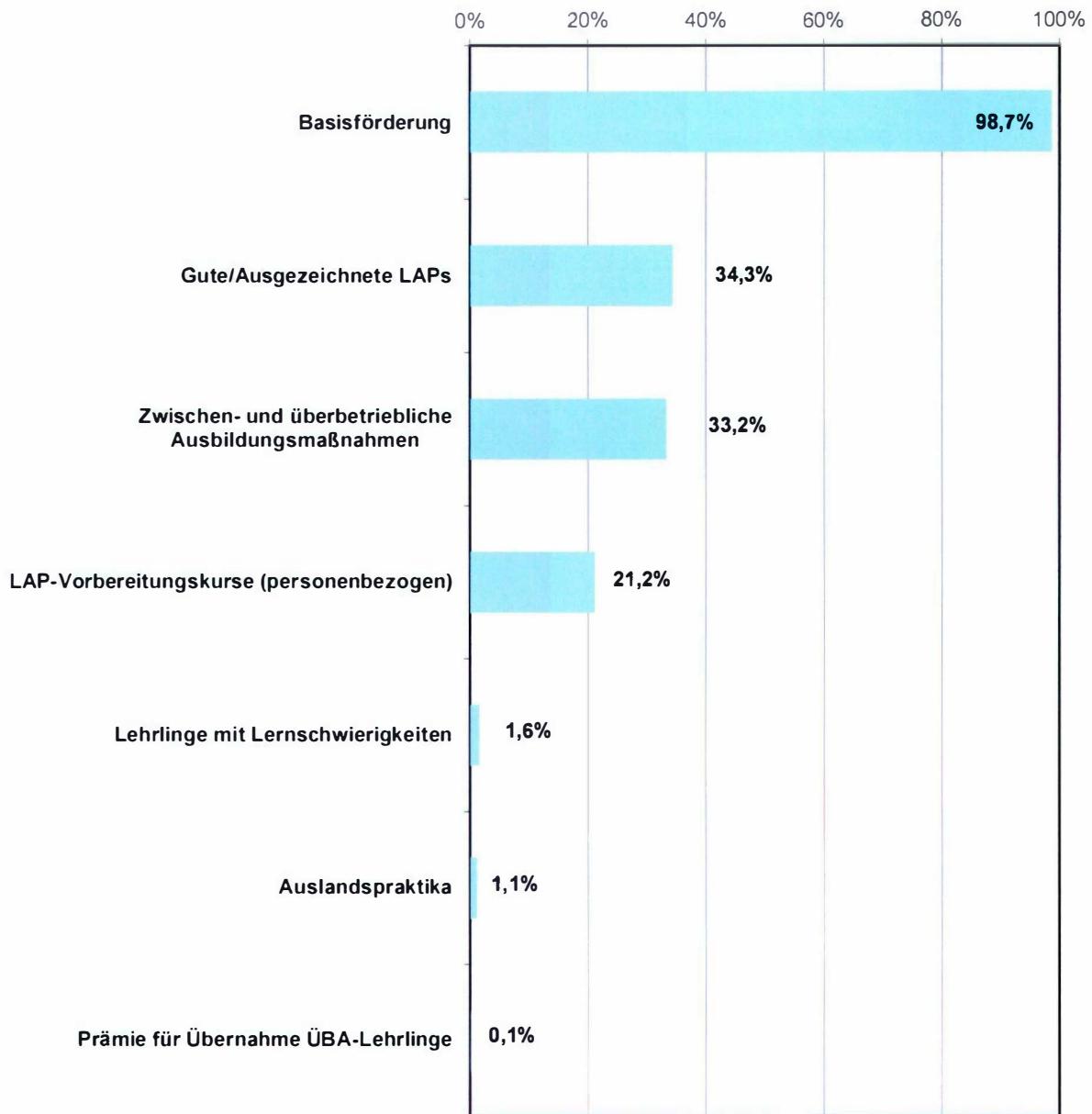
(5) Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten:

c. Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in DE, M, LFS bzw. Muttersprache

Maximalbetrag pro Lehrling: EUR 2.000,- (statt EUR 1.000,-)

Grafik 3-3 Inanspruchnahme nach Förderart

(LehrabsolventInnen 2014)



Quelle: ibw-LehrabsolventInnenmonitoring 2014 (Datenbasis: WKÖ + ibw-Berechnungen)

Publiziert in: Dornmayr, Helmut / Petanovitsch, Alexander / Winkler, Birgit (2016): Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG). Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw/öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

Anmerkungen: „Inanspruchnahme“ = Anteil der LehrabsolventInnen, für welche die Förderung (zumindest einmal) in Anspruch genommen wurde.

LehrabsolventInnen 2014 = Alle Lehrlinge, die im Jahr 2014 ihr Lehrverhältnis regulär beendet haben und bis zum 21.10.2015 (Stichtag der Datenabfrage) keinen weiteren Lehrvertrag abgeschlossen haben.

LehrabrecherInnen, d. h. Lehrlinge, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Lehrverhältnisses die Lehrzeit noch nicht (zur Gänze) erfüllt haben und auch bis 21.10.2015 keine Lehrabschlussprüfung (LAP) abgelegt haben, sind von dieser Zahl ausgenommen.

Ohne LehrabsolventInnen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) und ohne LehrabsolventInnen aus Gebietskörperschaften (da diese von der betrieblichen Lehrstellenförderung ausgenommen sind).

Ohne AbsolventInnen einer Ausbildung gemäß § 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung), da hierbei die Ergebnisse von der verkürzten Lehrzeit (unterschiedlich) beeinflusst/verzerrt wären.

3.4 Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)

Die von den Forschungsinstituten ibw und öibf durchgeführte „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG“⁴⁶, deren Erfordernis in der Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG Abs. 1 Z 8 BAG definiert wurde, verfolgte zum einen das Ziel, eine wirkungsorientierte Be- trachtung der aktuellen Fördermaßnahmen und deren konkreter Umsetzung vorzunehmen. Zum anderen fokussierte die Hintergrundanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung auf die Relevanz der inhaltlichen Konzeption und Problemadäquatheit des gegenwärtigen För- dersystems vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen der Lehrlingsausbildung in Österreich.

Im Sinne einer Bestandsaufnahme, eines Nachzeichnens der Genese und einer Analyse der tatsächlichen Umsetzung der einzelnen Förderinstrumente der betrieblichen Lehrstellenför- derung zielte die im Rahmen der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung durchgeführte **Kontext- und Implementationsanalyse** auf die Be- schreibung sowie auf eine Analyse der Inanspruchnahme, der Förderfälle sowie Förder- volumina der vielfältigen Maßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung ab.

Im Rahmen der **Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Öster- reich** wurde anhand eines Modells berechnet, in welchem Ausmaß Nettokosten bzw. -erträge für die Lehrausbildung in Österreichs Lehrbetrieben über die Lehrjahre hinweg an- fallen. Die Befunde zeigen, dass sich im Durchschnitt die steigende Nettokostenentwicklung für die Lehrausbildung in den Betrieben Österreichs diametral zum bisherigen Auszah- lungsmechanismus der Basisförderung verhält. Für die Mehrzahl der Lehrbetriebe rentiert sich die Lehrausbildung nichtsdestotrotz spätestens dann, wenn die im eigenen Betrieb aus- gebildeten Lehrlinge übernommen werden können (Einsparung von hohen Rekrutierungs- und Einschulungskosten).

Die **LehrabsolventInnenbefragung** und das **LehrabsolventInnenmonitoring** „Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Öster- reich“ beleuchten wiederum einerseits den **Ausbildungsprozess** und andererseits den „**Outcome**“ von Lehrausbildung (im Beschäftigungssystem etc.):

Die **befragten LehrabsolventInnen des Jahres 2013** bewerten den Ausbildungsprozess und -erfolg rund zwei Jahre nach Ausbildungsschluss überwiegend positiv. 90% der befrag- ten LehrabsolventInnen sind aus heutiger Sicht mit ihrem erlernten Beruf (sehr oder eher) zufrieden. Die Mehrheit der Befragten schätzt ebenso die Ausbildung im Betrieb (76%) und in der Berufsschule (87%) sehr/eher positiv ein. Verbesserungspotenzial sehen die Lehrlinge einerseits in der Abstimmung der Lerninhalte zwischen Berufsschule und Betrieb.

⁴⁶ Vgl. Dornmayr, Helmut / Schlägl, Peter / Mayerl, Martin / Winkler, Birgit (2016): Synthesebericht der ibw-öibf- Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“, Wien + 5 weitere Teilberichte.

Außerdem fühlen sich die befragten LehrabsolventInnen in jenen Aspekten, die mit der externen Bewertung bzw. Anerkennung ihrer Arbeit und Ausbildung zu tun haben, gegenüber AbsolventInnen einer weiterführenden Schule eher benachteiligt, wohingegen sich die LehrabsolventInnen in einer Vielzahl an Aspekten (Spaß an der Arbeit, Finden einer angemessenen Arbeitsstelle, höhere private Anwendbarkeit des Erlernten etc.) gegenüber AbsolventInnen einer weiterführenden Schule (eher) im Vorteil sehen.

Das **LehrabsolventInnenmonitoring**, welches anhand einer Vollerhebung mit anonymisierten amtlichen Daten (Verknüpfung von Lehrlings-, Lehrabschlussprüfungs-, AMS- und Sozialversicherungsdaten) u. a. den Ausbildungserfolg und die Erwerbskarrieren von LehrabsolventInnen und Drop-Outs untersuchte, macht sichtbar, dass eine positiv absolvierte Lehre die Eingliederung in das Beschäftigungssystem (v. a. auch im Vergleich zu Drop-Outs) begünstigt (vgl. Grafik 10-1 und Grafik 10-2). Die Arbeitsmarktintegration hängt auch mit dem Ausbildungserfolg zusammen: Am niedrigsten ist die Beschäftigungsquote drei Jahre nach Lehrabschluss-/abgang mit lediglich 38% bei den Drop-Outs, wiederum am höchsten ist sie mit 85% bei den LehrabsolventInnen mit einer mit Auszeichnung abgelegten Lehrabschlussprüfung (vgl. Grafik 5-44). Spannend ist zudem der Befund, dass das jeweils unter den Lehrlingen einer Berufsgruppe unterrepräsentierte Geschlecht tendenziell einen höheren Anteil an Drop-Outs in frauen- bzw. männerdominierten Lehrberufen aufweist (vgl. Grafik 5-34). Dies kann als deutlicher Hinweis dahingehend interpretiert werden, dass die geschlechtspezifische Segregation am Lehrstellenmarkt zu Nachteilen für die jeweils unterrepräsentierte Gruppe führen kann, die sich nicht selten auch im Zuge der weiteren Arbeitsmarktintegration nach Lehrzeitende fortsetzen. Besondere Aufmerksamkeit verdient auch der empirische Befund, dass der Anteil der LehrabbrecherInnen mit zunehmendem Alter bei Lehrzeitbeginn stark ansteigt (vgl. Grafik 5-33): Für die LehrabgängerInnen 2008-2013 lässt sich feststellen, dass nur 7,4% jener die Lehre abgebrochen haben, welche zu Beginn der Lehrzeit 15 Jahre alt waren. Dieser Anteil steigt nahezu linear an. Bei den 25-jährigen LehranfängerInnen betrug der Anteil der Drop-Outs schließlich bereits 36,5%.

Im Zuge der **Wirkungsmodellierung** wurde basierend auf einer Dokumentenanalyse der Förderrichtlinien der betrieblichen Lehrstellenförderung sowie daran anknüpfenden Diskussionsrunden im Rahmen von ExpertInnen-Workshops eine integrierte Zielarchitektur für die betriebliche Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG entwickelt. Damit wurde intendiert, die in den einzelnen Richtlinien der Fördermaßnahmen enthaltenen Aktivitäts- und Wirkungsziele in einen Gesamtzusammenhang zu bringen. Die Wirkungsmodellierung kann somit einerseits Transparenz über die aktuelle (Ausgangs-)Lage der Fördermaßnahmen und den damit (zum Teil mehrfach bedienten) Zielen schaffen. Andererseits kann der Wirkungsraaster im Sinne eines Interpretationsrahmens dafür herangezogen werden, um (neue) Maßnahmen innerhalb der bestehenden Zielarchitektur zu verorten und diese in Hinblick auf ihren Beitrag zur Zielerreichung innerhalb des Fördersystems systematischer zu betrachten.

Zusammenfassend können aus Sicht der AutorInnen basierend auf den in den diversen Erhebungen und Arbeitspaketen generierten Ergebnissen im Zuge der vorliegenden Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG folgende Handlungsfelder für die (Weiter-)Entwicklung und Optimierung des Fördersystems angeführt werden:

- Zusammenführen oder Harmonisierung der Förderarten von Vorbereitungskursen auf die LAP
- Überprüfung der generellen Ausweitung des BezieherInnenkreises von Weiterbildungs-Förderungen
- Systematisierung der Zielsetzungen der einzelnen Fördermaßnahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung (System der Förderung)
- Trennschärfe bei der Benennung von Maßnahmen und Zielen erhöhen
- Einsatz eines indikatorenbasierten Monitorings zur wirkungsorientierten Steuerung des Systems der Lehrstellenförderung
- Ausbildungsanreiz beibehalten und gleichzeitig Effekt der Abbruchsvermeidung stärken
- Beibehalten der Bindung der Basisförderung an die Höhe der Lehrlingsentschädigung
- Förderung der Professionalisierung der Ausbildungspraxis mit Hilfe kontinuierlicher Weiterentwicklung der Unterstützungsstrukturen für Lehrlinge und Lehrbetriebe
- Erhöhung der Inanspruchnahme von Förderinstrumenten von Unternehmen mit geringer ausgeprägtem Grad an Ausbildungsorganisation/-struktur
- Verstärktes Angebot von Online-Formularen (bereits in Vorbereitung)
- Neue Wege der Öffentlichkeitsarbeit für die einzelnen spezifischen Förderarten
- Ergänzung der Förderung des gleichmäßigen Zugangs von jungen Frauen und Männern zu den Lehrberufen um Maßnahmen der Begleitung
- Gleichstellung von jungen Frauen und Männern als ein Kriterium bei der Entwicklung und Umsetzung von Fördermaßnahmen.
- Vertiefende Ursachenforschung für die (erheblich) höhere Zahl an Lehrabbrüchen bei älteren LehranfängerInnen und die Ableitung von Handlungsstrategien
- Schaffen von Stütz- und Begleitstrukturen für Lehrbetriebe mit Lehrlingen mit Lernschwierigkeiten („Lerntrainings“)
- Förderbarkeit von arbeitsplatzbezogener Basisbildung prüfen

3.5 Lehrstellenförderung durch das AMS

Während die Abwicklung der Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG seit Mitte 2008 durch die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern erfolgt, fallen die personenbezogenen Förderungen, die auf Basis eines den lehrstellensuchenden Jugendlichen betreffenden arbeitsmarktpolitischen Betreuungs- und Beratungsvorgangs gewährt werden, weiter in den Verantwortungsbereich des Arbeitsmarktservice. Hierbei handelt es sich um einen pauschalierten Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung und der Integrativen Berufsausbildung.

Im Gegensatz zu den betrieblichen Lehrstellenförderungen gemäß § 19c BAG können die **Lehrstellenförderungen des AMS** zudem auch von bestimmten Ausbildungseinrichtungen (bei denen nicht bereits eine Trägerförderung durch das AMS erfolgt) in Anspruch genommen werden.

Wesentliche Zielgruppen der Lehrstellenförderungen seitens des AMS sind:

- Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil.
- Jugendliche, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind (Jugendliche mit Behinderungen, sozialen Problemen, schulischen Defiziten oder z. B. auch LehrabrecherInnen).
- TeilnehmerInnen an einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (vormals „Integrative Berufsausbildung“).
- Über 18-Jährige, deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann oder SchulabrecherInnen.

Die Höhe der Förderung für Betriebe beläuft sich auf bis zu EUR 400,-/Monat für Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil, benachteiligte Jugendliche sowie TeilnehmerInnen an einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Ausbildungseinrichtungen erhalten eine Förderung von bis zu EUR 453,-/Monat). Über 18-Jährige werden sowohl in Betrieben als auch in Ausbildungseinrichtungen mit bis zu EUR 755,-/Monat gefördert.

Um Missbrauch zu verhindern, kann ein Lehrstellenförderungsverbot über einen Betrieb verhängt werden, wenn es in diesem z. B. zu einer auffällig hohen Zahl an Auflösungen von Lehrverhältnissen kommt oder eine schlechte Qualität der Ausbildung festgestellt wird.

Die nachfolgende Grafik 3-4 zeigt das Gesamtvolume der personenbezogenen Lehrstellenförderung von Betrieben durch das AMS seit 2009. Die im Zeitraum bis 2010 (noch) verfügbare Förderung für die Schaffung neuer Lehrstellen („Blum-Bonus“) und deren Auslaufen erklärt hauptsächlich das sinkende Gesamtvolume 2010 und 2011 (vgl. Tabelle 3-3). Ab 2012 stieg die betriebliche Lehrstellenförderung des AMS wieder geringfügig an. Dies ist (nahezu) ausschließlich auf die stärkere Inanspruchnahme der Förderungen für eine Ausbildung gemäß § 8b BAG (vormals „Integrative Berufsausbildung“) zurückzuführen. Im Jahr 2015 ging das Gesamtvolume der Lehrstellenförderungen des AMS leicht zurück auf EUR 27,1 Millionen. Insgesamt wurden im Jahr 2015 damit 9.572 Förderfälle (entspricht in etwa der Zahl an geförderten Personen) unterstützt (vgl. Tabelle 3-4).

Grafik 3-4 Betriebliche Lehrstellenförderung des AMS im Zeitverlauf(Gesamtvolumen)
(in Millionen Euro, 2009-2015)

Quelle: AMS

Stand: 1.04.2016

Tabelle 3-3 Betriebliche Lehrstellenförderung des AMS nach Förderart (Volumen)

(in Millionen Euro, 2009-2015)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
§ 8b BAG (vormals „Integrative Berufsausbildung“)	5,0	5,6	6,0	8,6	10,8	11,9	12,2
Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil	3,0	2,8	2,6	2,5	2,8	2,9	2,8
Benachteiligte Lehrstellen-suchende	10,0	10,6	10,5	10,7	11,1	10,5	9,6
Personen über 18 Jahre	2,6	2,5	2,2	2,3	2,9	3,0	2,5
Zusätzliche Lehrstellen ("Blum Bonus")	11,9	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Stand: 1.04.2016

Tabelle 3-4 Betriebliche Lehrstellenförderung des AMS nach Förderart (Förderfälle)

(Zahl der Förderfälle, 2009-2015)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
§ 8b BAG (vormals „Integrative Berufsausbildung“)	1.748	1.986	2.106	2.691	3.256	3.611	3.730
Mädchen in Lehrberufen mit geringem Frauenanteil	947	862	807	786	816	848	826
Benachteiligte Lehrstellen-suchende	4.897	4.935	4.848	4.859	4.815	4.691	4.231
Personen über 18 Jahre	731	680	656	753	936	942	785
Zusätzliche Lehrstellen ("Blum Bonus")	9.284	1.091	10	0	0	0	0

Quelle: AMS + ibw-Berechnungen

Stand: 1.04.2016

3.6 Überbetriebliche Berufsausbildung (ÜBA)

3.6.1 Gesetzlicher Hintergrund

Überbetrieblich organisierte Ausbildungsplätze wurden, nachdem die Lehrstellenkrise ihren Höhepunkt erreicht hatte, im Zuge der Implementierung des Auffangnetzes für erfolglos Lehrstellen suchende Jugendliche erstmals 1998 auf bundesweit einheitlicher Rechtsbasis zur Verfügung gestellt: Im Zuge der Maßnahmen für Jugendliche des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung (NAP) wurde das Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG) beschlossen und eine überbetriebliche Form der dualen Ausbildung eingerichtet.

Die Novelle zum BAG 2008⁴⁷ bildete eine neue gesetzliche Grundlage für die Lehrausbildung außerhalb von Betrieben: Per 1.1.2009 wurde dem JASG der Wirkungsbereich für neue Maßnahmen entzogen, der neue § 30b im BAG fasste stattdessen die spezifischen Maßnahmen des AMS im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung zusammen. Im Zuge des Reformprozesses wurde die überbetriebliche Berufsausbildung – ergänzend zum weiterhin prioritären betrieblichen Lehrstellenangebot – als regulärer Bestandteil der dualen Berufsausbildung etabliert und als Element der Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 18 Jahre ausgebaut.

3.6.2 Zwei unterschiedliche Modelle: ÜBA 1 und ÜBA 2

Aktuell ist grundsätzlich zwischen zwei Modellen der ÜBA zu unterscheiden: ÜBA 1 sowie ÜBA 2. Beiden Modellen gemeinsam ist die Zielsetzung, Jugendliche in ein betriebliches Lehrverhältnis zu vermitteln, allerdings stellt die ÜBA 1 ein Lehrgangsmodell dar, das die Absolvierung der gesamten Lehrausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung mit Praxisphasen in Betrieben und ggf. in Kooperation mit einer betrieblichen Lehrwerkstatt ermöglicht. Die Ausbildung in der ÜBA 2 erfolgt dagegen in Kooperation mit Praxisbetrieben und auf Basis von Ausbildungsverträgen, die nicht die gesamte Lehrzeit umfassen.

Die ÜBA 1 kommt mit Ausnahme von Salzburg in allen Bundesländern zur Anwendung, die ÜBA 2 wird mittlerweile in allen Bundesländern umgesetzt, nachdem diese auch Wien im Jahrgang 2010/11 erstmals implementierte.⁴⁸

Der reguläre Abschluss der Maßnahme erfolgt mit Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle oder mit einer regulären Lehrabschlussprüfung. Der begleitende Besuch der Berufsschule ist verpflichtend. TeilnehmerInnen erhalten eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe der DLU⁴⁹ für Jugendliche vor Vollendung des 18. Lebensjahrs⁵⁰; ab dem dritten Lehrjahr erhalten alle LehrgangsteilnehmerInnen eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe der DLU für erwachsene Teil-

⁴⁷ BGBl. Nr. 82/2008, in Kraft getreten mit 28.6.2008.

⁴⁸ Vgl. Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien, S.8.

⁴⁹ Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts

⁵⁰ täglich EUR 9,80 (gemäß AMS-Bundesrichtlinie „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen“ vom 24.03.2014)

nehmerInnen⁵¹. Die TeilnehmerInnen gelten als Lehrlinge im Sinne des ASVG (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung).⁵²

Potentielle TeilnehmerInnen der ÜBA sind alle beim AMS vorgemerkten Lehrstellensuchenden mit abgeschlossener Schulpflicht, die trotz intensiver Vermittlungsbemühungen keine geeignete Lehrstelle finden konnten oder die eine betriebliche Lehre abgebrochen haben. Der Zugang erfolgt über das Arbeitsmarktservice, meist nach dem Besuch vorbereitender Maßnahmen (Berufsorientierung und Coaching).

3.6.3 TeilnehmerInnen an einer ÜBA im Auftrag des AMS

Die **Zahl der (jugendlichen) TeilnehmerInnen** (Personen im Programm) an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS (vgl. Grafik 3-5) im Ausbildungsjahr 2015/16 betrug (vorläufig bis März 2016) **insgesamt 11.205 Personen** (Quelle: AMS). Darunter waren **10.532 TeilnehmerInnen** an der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß § 30b BAG⁵³ sowie **1.896 TeilnehmerInnen** an einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (vormals „Integrative Berufsausbildung“) im Auftrag des AMS⁵⁴. Im Vergleich zu 2014/15 wäre auf Basis der vorläufigen Daten für 2015/16 die Gesamtzahl der ÜBA-TeilnehmerInnen um rund 1.500 gesunken, wobei allerdings darauf hingewiesen werden muss, dass zum Erhebungsstichtag dieser Daten (30.3.2016) das Ausbildungsjahr 2015/16 noch nicht zur Gänze abgeschlossen war. Im Ausbildungsjahr 2014/15 waren es insgesamt (noch) 13.743 TeilnehmerInnen (Personen im Programm). Inwieweit der Rückgang an 15-Jährigen (vgl. Abschnitt 5.5) auch zu einem rückläufigen Bedarf an überbetrieblichen Ausbildungskapazitäten führt, lässt sich vor Ende des Ausbildungsjahres 2015/16 noch schwer beantworten.⁵⁵

⁵¹ täglich EUR 22,65 (gemäß AMS-Bundesrichtlinie „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen“ vom 24.03.2014)

⁵² BMASK (2011): Dokumentation Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994–2011. Maßnahmen, Instrumente, Programme und Politiken. Reformschritte, Monitoring, Evaluierung. Wien, S.145

⁵³ Genau genommen existieren zwei verschiedene Varianten der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß § 30b BAG): Ausbildungsmaßnahmen in Ausbildungseinrichtungen mit Ausbildungsvertrag über die gesamte Lehrzeit (sog. „Langform“ bzw. „ÜBA 1“) sowie Ausbildungsmaßnahmen in Kooperation von Ausbildungseinrichtungen mit Praxisbetrieben mit einem Ausbildungsvertrag, welcher kürzer ist als die gesamte Lehrzeit (sog. „Kurzform“ bzw. „ÜBA 2“). Im Ausbildungsjahr 2015/16 befanden sich (bis zum Stichtag 30.3.2016) österreichweit 41% der TeilnehmerInnen in der ÜBA 1 und 59% in der ÜBA 2 (Quelle: AMS + ibw-Berechnungen). Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit wurden in dieser Studie ÜBA 1 und ÜBA 2 zusammengefasst.

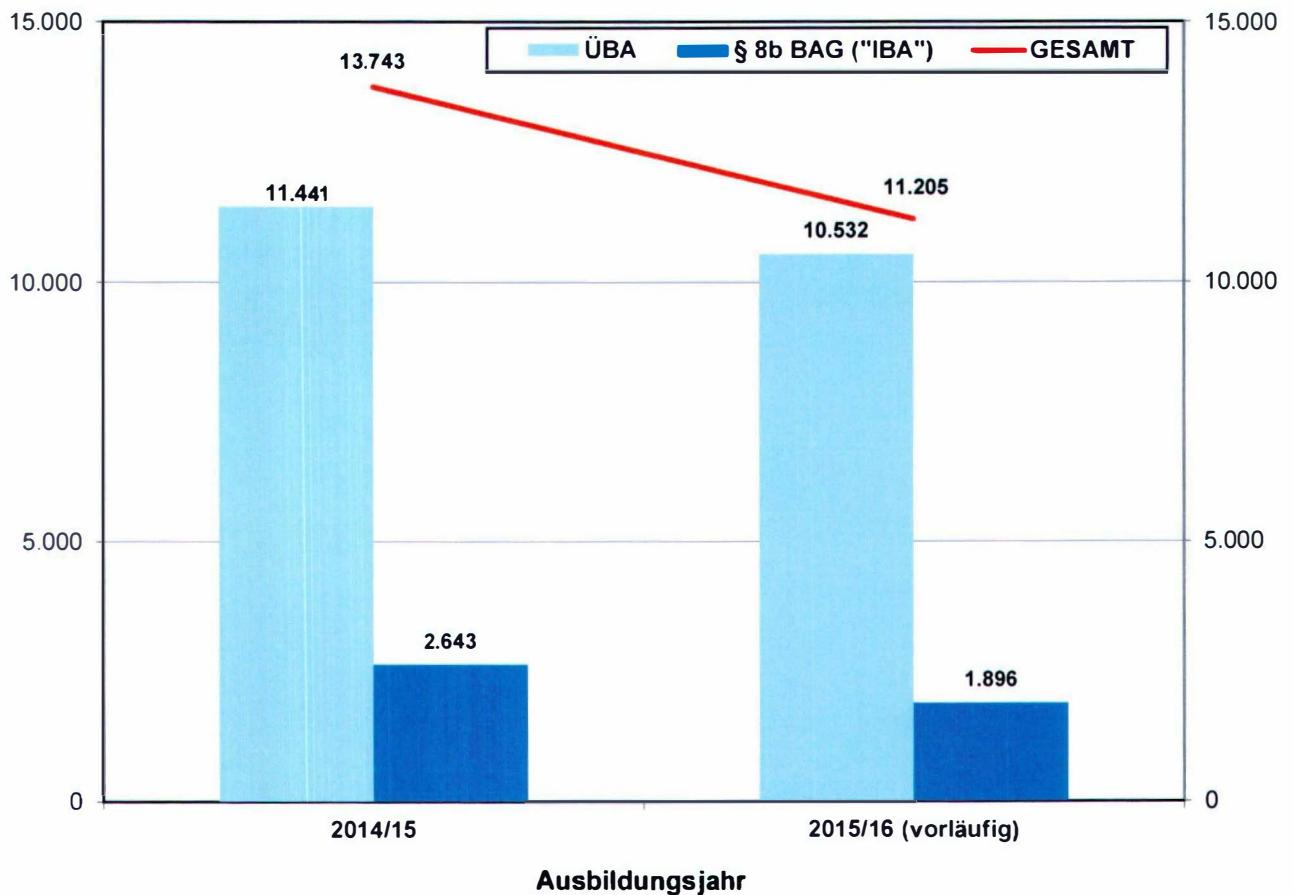
⁵⁴ Aufgrund von Mehrfachteilnahmen ist die Summe der TeilnehmerInnen an den einzelnen Maßnahmen (ÜBA: 10.532, § 8b BAG: 1.896) größer als die Gesamtsumme (11.205).

⁵⁵ Auch in einem längerfristigen Vergleich ist die Entwicklung der Zahl der ÜBA-TeilnehmerInnen auf Basis der Daten des AMS schwer zu beurteilen, weil die Zeitreihen aufgrund von (im Laufe der Jahre) veränderten Zuordnungen und Zählweisen zum jetzigen Zeitpunkt kaum vergleichbar sind.

Zur Interpretation nachstehender Grafik ist weiters anzumerken, dass es sich (etwa im Gegensatz zur Lehrlingsstatistik) nicht um eine Stichtagsbetrachtung handelt, sondern um die AusbildungsteilnehmerInnen des gesamten Ausbildungsjahres (sog. „Personen im Programm“) – d. h. auch inkl. AusbildungseinsteigerInnen nach dem Stichtag der Lehrlingsstatistik (Ende Dezember) sowie auch Drop-Outs. Es sind hier sowohl die TeilnehmerInnen an der Langform als auch an der Kurzform der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß § 30b BAG) enthalten (siehe Fußnote auf dieser Seite).

Grafik 3-5 TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS

(Personen im Programm, Ausbildungsjahr 2014/15 und 2015/16 (vorläufig*))



Quelle: AMS (Datenstichtag: 30.3.2016) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

ÜBA = Überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS gemäß § 30b BAG

Berufsausbildung gemäß § 8b BAG: bis zur BAG-Novelle 2015 als „Integrative Berufsausbildung (IBA)“ bezeichnet.

„Personen im Programm“ bedeutet, dass alle TeilnehmerInnen (auch AbbrecherInnen) eines Jahres einmal (pro Maßnahme) gezählt werden.

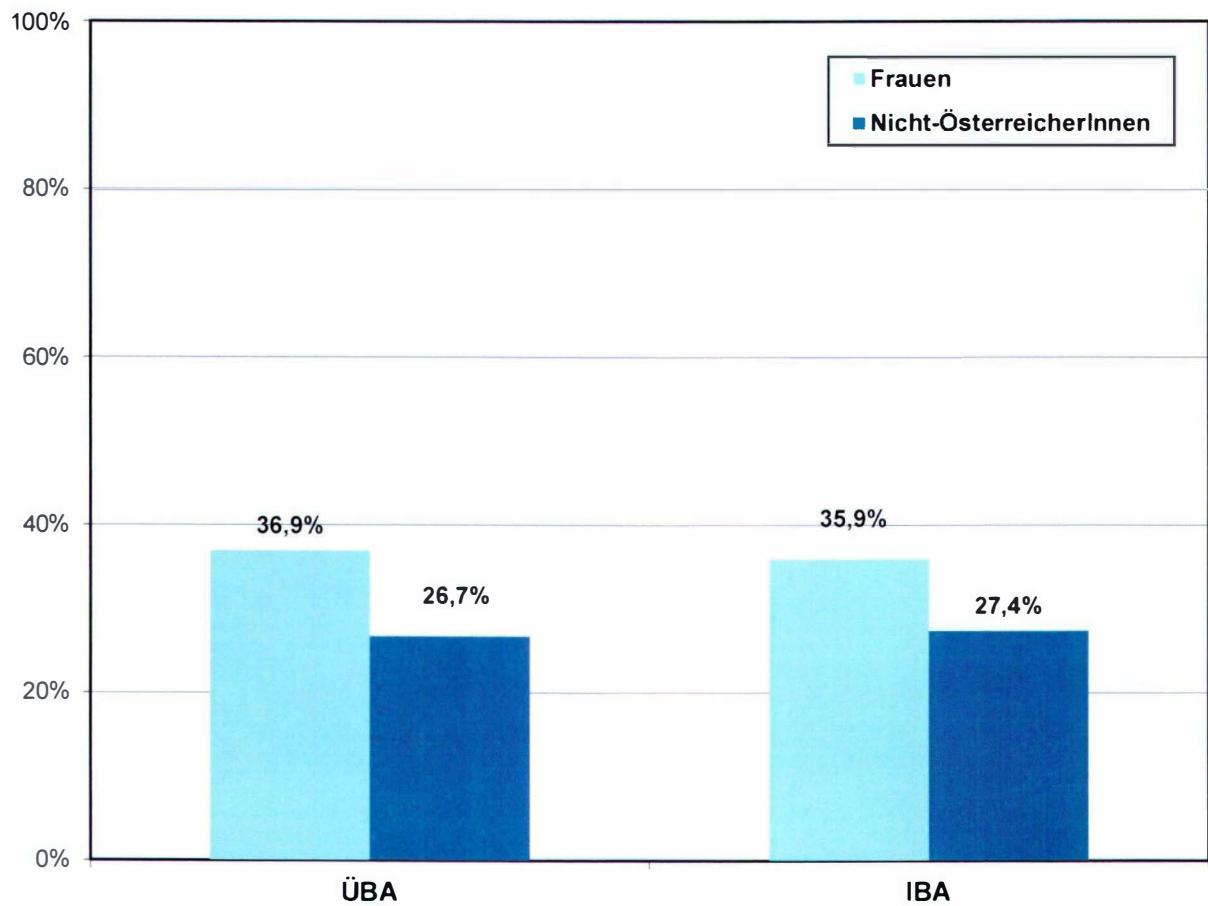
*Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet. Das Ausbildungsjahr 2015/16 war demzufolge zum Datenstichtag noch nicht zur Gänze abgeschlossen.

Aufgrund von Mehrfachteilnahmen ist die Summe der TeilnehmerInnen an den einzelnen Maßnahmen größer als die Gesamtsumme. Die Daten auf Jahresbasis sind aufgrund veränderter Zuordnungen und Zählweisen über mehrere Jahre hinweg kaum vergleichbar.

Nachfolgende Grafik 3-6 beleuchtet die TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS (Ausbildungsjahr 2015/16) nach dem Geschlecht und der Staatsbürgerschaft. Im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß § 30b BAG ist sowohl der Frauenanteil (36,9%) als auch (vor allem) der Anteil von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (26,7%) signifikant höher als in der Lehrlingsausbildung insgesamt (33,8% Frauenanteil und 9,4% Anteil nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen Ende Dezember 2015 gemäß WKÖ-Lehrlingsstatistik). Besonders hoch ist der Anteil nicht-österreichischer TeilnehmerInnen (27,4%) in einer Ausbildung gemäß § 8b BAG (vormals „Integrative Berufsausbildung (IBA)“) im Auftrag des AMS.

Grafik 3-6 Anteil an Frauen und Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft unter den TeilnehmerInnen an überbetrieblichen Ausbildungen im Auftrag des AMS

(Ausbildungsjahr 2015/16 (vorläufig), Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 30.3.2016) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

ÜBA = Überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS gemäß § 30b BAG

Berufsausbildung gemäß § 8b BAG: bis zur BAG-Novelle 2015 als „Integrative Berufsausbildung (IBA)“ bezeichnet.

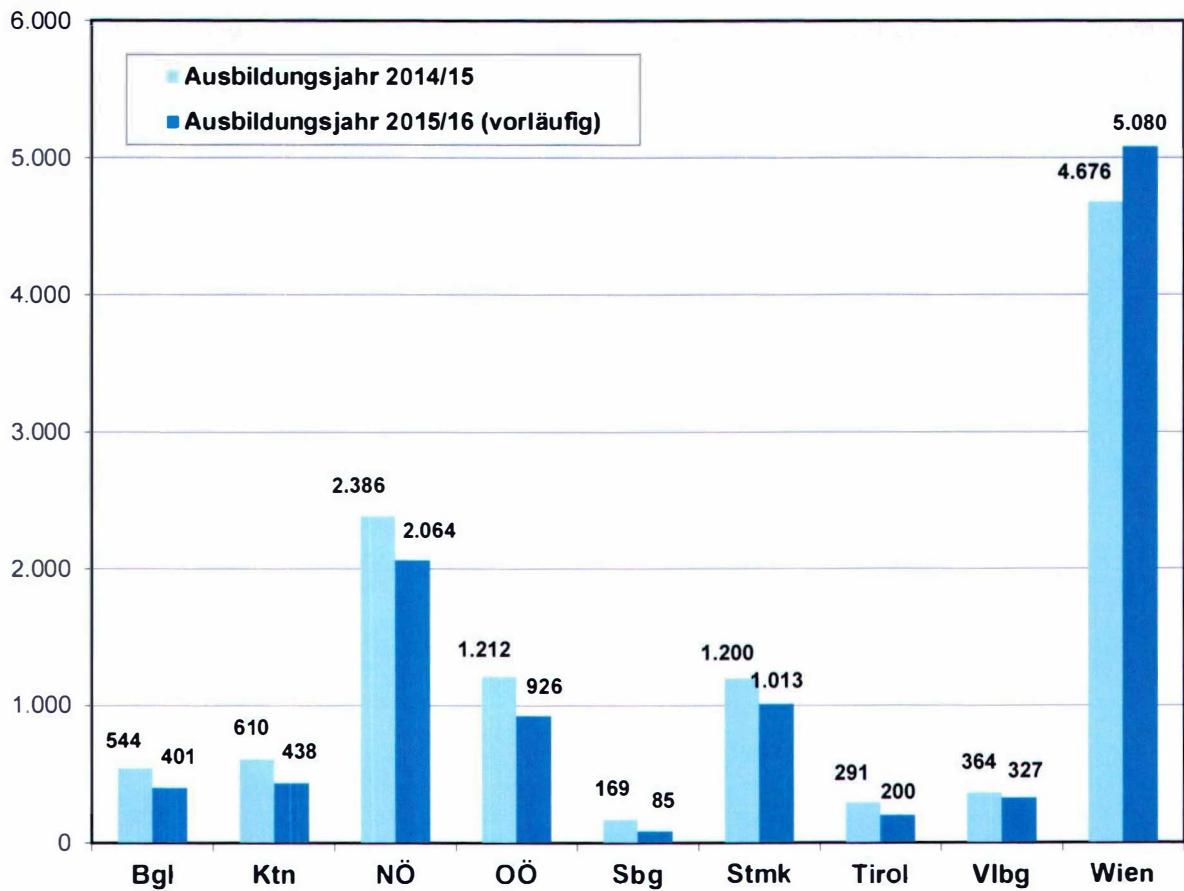
„Personen im Programm“ bedeutet, dass alle TeilnehmerInnen (auch AbbrecherInnen) eines Jahres einmal (pro Maßnahme) gezählt werden.

Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet. Das Ausbildungsjahr 2015/16 war demzufolge zum Datenstichtag noch nicht zur Gänze abgeschlossen.

Nach Bundesländern betrachtet lässt sich feststellen, dass die überbetriebliche Lehrausbildung gemäß § 30b BAG (ÜBA) besonders stark in Wien und Niederösterreich angeboten wird. Im Ausbildungsjahr 2015/16 waren (vorläufig) rund 48% der österreichweiten TeilnehmerInnen (5.080 Personen) aus Wien und rund 20% (2.064 Personen) aus Niederösterreich (vgl. Grafik 3-7).

Grafik 3-7 TeilnehmerInnen an der überbetrieblichen Lehrausbildung (§ 30b BAG) im Auftrag des AMS nach Bundesländern

(Ausbildungsjahr 2014/15 und 2015/16 (vorläufig), Personen im Programm)



Quelle: AMS (Datenstichtag: 30.3.2016) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

„Personen im Programm“ bedeutet, dass alle TeilnehmerInnen (auch AbrecherInnen) eines Jahres einmal gezählt werden.

Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet. Das Ausbildungsjahr 2015/16 war demzufolge zum Datenstichtag noch nicht zur Gänze abgeschlossen. Die Daten auf Jahresbasis sind aufgrund veränderter Zuordnungen und Zählweisen kaum vergleichbar.

Eine Evaluierungsstudie aus dem Jahr 2011⁵⁶ der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, deren Fokus aufgrund der verwendeten Datenbasis (TeilnehmerInnen ÜBA 2008-2011) auf den vorzeitigen Abgängen liegt, lässt den Schluss zu, dass rund ein Drittel der untersuchten (überwiegend vorzeitigen) AbgängerInnen aus ÜBA 1, ÜBA 2 und (überbetrieblicher) IBA in eine betriebliche Lehrstelle wechselt, d. h. im ersten Halbjahr nach Maßnahmteilnahme als überwiegenden Arbeitsmarktstatus eine Lehre aufweist.

Der Erfolg der überbetrieblichen Berufsausbildung in Österreich im Sinne einer langfristigen und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration wurde in einem 2016 veröffentlichten Teilbericht⁵⁷ der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG) mituntersucht. Von jenen AbsolventInnen einer ÜBA im Zeitraum 2008-2013, welche die Ausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung beendet hatten (und nicht in einen Betrieb gewechselt waren), waren 3 Jahre nach Lehrabschluss 57% unselbstständig beschäftigt, 22% arbeitslos und 7% in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS.

⁵⁶ Bergmann, Nadja / Lechner, Ferdinand / Matt, Ina / Riesenfelder, Andreas / Schelepa, Susanne / Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich, Wien.

⁵⁷ Vgl. Dornmayr, Helmut (2016): Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich. Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

3.7 Berufsausbildung gemäß § 8b BAG

(vormals: „Integrative Berufsausbildung“)

3.7.1 Gesetzlicher Hintergrund

Im Zuge der BAG-Novelle 2003⁵⁸ wurden mit der Integrativen Berufsausbildung (§ 8b BAG) die gesetzlichen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass benachteiligte Jugendliche mit persönlichen Vermittlungshindernissen einen beruflichen Abschluss erwerben können.⁵⁹ Die Integration von Menschen mit Behinderungen – im Pflichtschulbereich davor bereits seit längerem Realität – hielt so auch in formaler Hinsicht Einzug in die duale Ausbildung und damit in Ausbildungsbetriebe und -einrichtungen sowie in den Berufsschulunterricht.

Die BAG-Novelle 201560 streicht die Bezeichnung „integrative Berufsausbildung“ und differenziert in verlängerte Lehrzeit und Teilqualifikation.

Zielgruppe der verlängerten Lehre bzw. der Teilqualifikation sind Jugendliche, die das Arbeitsmarktservice (AMS) nicht in ein reguläres Lehrverhältnis vermitteln konnte und die am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf (SPF) hatten, keinen oder einen negativen Hauptschulabschluss bzw. der Neuen Mittelschule haben, Personen mit Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes oder Personen mit sonstigen in ihrer Person liegenden Beeinträchtigungen (vgl. § 8b Abs. 4 BAG).

- **Verlängerte Lehrzeit:**⁶¹ Die Lehrlinge erlernen einen Lehrberuf in einer um ein, in Ausnahmefällen um zwei Jahre verlängerten Lehrzeit, sofern dies für die Erreichung der Lehrabschlussprüfung notwendig ist. Analog zur regulären Lehre umfasst die Ausbildung den gesamten Inhalt des Berufsbilds und wird mit der Lehrabschlussprüfung beendet.
- **Teilqualifizierung:**⁶² Die Jugendlichen erwerben eine Teilqualifizierung, indem sie nicht einen gesamten Lehrberuf, sondern nur Teile des jeweiligen Berufsbilds erlernen, allenfalls ergänzt durch Fertigkeiten und Kenntnisse aus Berufsbildern weiterer Lehrberufe. Ein Ausbildungsvertrag legt Ausbildungsinhalte, -ziele und -dauer (zwischen ein und drei Jahre) fest und hat Fertigkeiten und Kenntnisse zu umfassen, die im Wirtschaftsleben verwertbar sind. Innerhalb der letzten zwölf Wochen der Teilqualifizierung kann eine Abschlussprüfung abgelegt werden. Nachdem die Jugendlichen hier über keinen regulären Lehrvertrag (sondern lediglich über einen Ausbildungsvertrag) verfügen, sind die TeilnehmerInnen an einer Teilqualifizierung in formalem Sinne auch keine „Lehrlinge“.

⁵⁸ BGBl. I Nr. 79/2003 trat mit 1. September 2003 in Kraft.

⁵⁹ In der Landwirtschaft wurden analoge Regelungen durch das Land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsgesetz 2005 und durch die Länderausführungsgesetze geschaffen, seit Sommer 2006 (Wien und Burgenland seit 2007) werden integrative Lehrlinge auch in den landwirtschaftlichen Berufen ausgebildet.

⁶⁰ BGBl. I Nr. 78/2015

⁶¹ § 8b Abs. 1 BAG

⁶² § 8b Abs. 2 BAG

Für Jugendliche in einer Ausbildung mit verlängerter Lehrzeit besteht uneingeschränkte Berufsschulpflicht, für Jugendliche in einer Teilqualifizierung das Recht bzw. die Pflicht zum Berufsschulbesuch nach Maßgabe der im Ausbildungsvertrag festgelegten Ausbildungsinhalte, -ziele und -dauer. In arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten sind integrative Lehrlinge regulären Lehrlingen völlig gleichgestellt.

Ein zentrales Element ist die Begleitung durch die Berufsausbildungsassistenz (BAS), deren Aufgaben vor allem Unterstützungs- und Betreuungstätigkeiten sowie Koordinations- und Vernetzungstätigkeiten umfassen. Die BAS unterstützt die Jugendlichen durch sozialpädagogische, psychologische und didaktische Hilfestellung und wirkt bspw. bei einer Teilqualifizierung bei der Festlegung der Ausbildungsziele im Ausbildungsvertrag und der Abnahme der Abschlussprüfung mit.

Die verlängerte Lehre als auch die Teilqualifizierung kann von jedem Lehrbetrieb im Rahmen seiner Ausbildungsberechtigung und von besonderen Ausbildungseinrichtungen angeboten werden, wobei laut Berufsausbildungsgesetz die Ausbildung vorrangig in Lehrbetrieben durchgeführt werden soll.⁶³

Im Zuge des Inkrafttretens der „Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG“⁶⁴ auf Basis der BAG-Novelle 2008 wurden auch die betriebsbezogenen Förderkriterien für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG (Teilqualifizierung) neu geregelt. Zur Kompensierung des Umstands, dass nicht alle Förderarten im Rahmen der Teilqualifizierung anwendbar sind, wurde eine erhöhte Basisförderung und ein erhöhter Rahmen bei der Förderung freiwilliger zwischen- und überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen sowie von Nachhilfekursen festgelegt. Darüber hinaus wird vom AMS weiterhin eine personenbezogene Förderung vergeben (siehe Abschnitt II.4).

Seit der Einrichtung der Integrativen Berufsausbildung (IBA) im Jahr 2003 kann ein kontinuierlicher Anstieg der Zahl der Jugendlichen verzeichnet werden, die entweder in einer verlängerten Lehrzeit (§ 8b Abs.1 BAG) oder in Form einer Teilqualifizierung (§ 8b Abs.2 BAG) ausgebildet werden (vgl. Grafik 3-5). Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass sich dieses Modell der Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche (gemäß § 8b BAG) mittlerweile im dualen Ausbildungssystem etabliert und sukzessive an Bekanntheit gewonnen hat. Im Zuge der BAG-Novelle 2015 wurde auf die Verwendung des Begriffs „Integrative Berufsausbildung“ für diese Form der Ausbildung verzichtet. Hintergrund dieser Neubenennung ist der Umstand, dass eine begriffliche Diskriminierung dieses Ausbildungsweges vermieden werden soll.

Zudem wurde in der BAG-Novelle 2015 eine Richtlinienkompetenz für den Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft festgelegt, welche die Erstellung von standardisierten Curricula für niederschwellige Einstiegs- und Teilqualifikationen im Rahmen der Berufsausbildung gemäß § 8b BAG vorsieht. Damit soll im Rahmen der Umsetzung der Strategie „AusBildung bis 18“ ein durchlässiges System gestaltet werden, damit auch beim Erwerb

⁶³ § 8b Abs.3 BAG

⁶⁴ Vgl. Dornmayr, Helmut / Wieser, Regine (2010): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008-2009, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMWFJ, Wien.

von Teilqualifikationen eine Höherqualifizierung im entsprechenden Beruf jederzeit und einfach möglich ist (Quelle: BMWFW).

3.7.2 Jugendliche in der integrativen Berufsausbildung

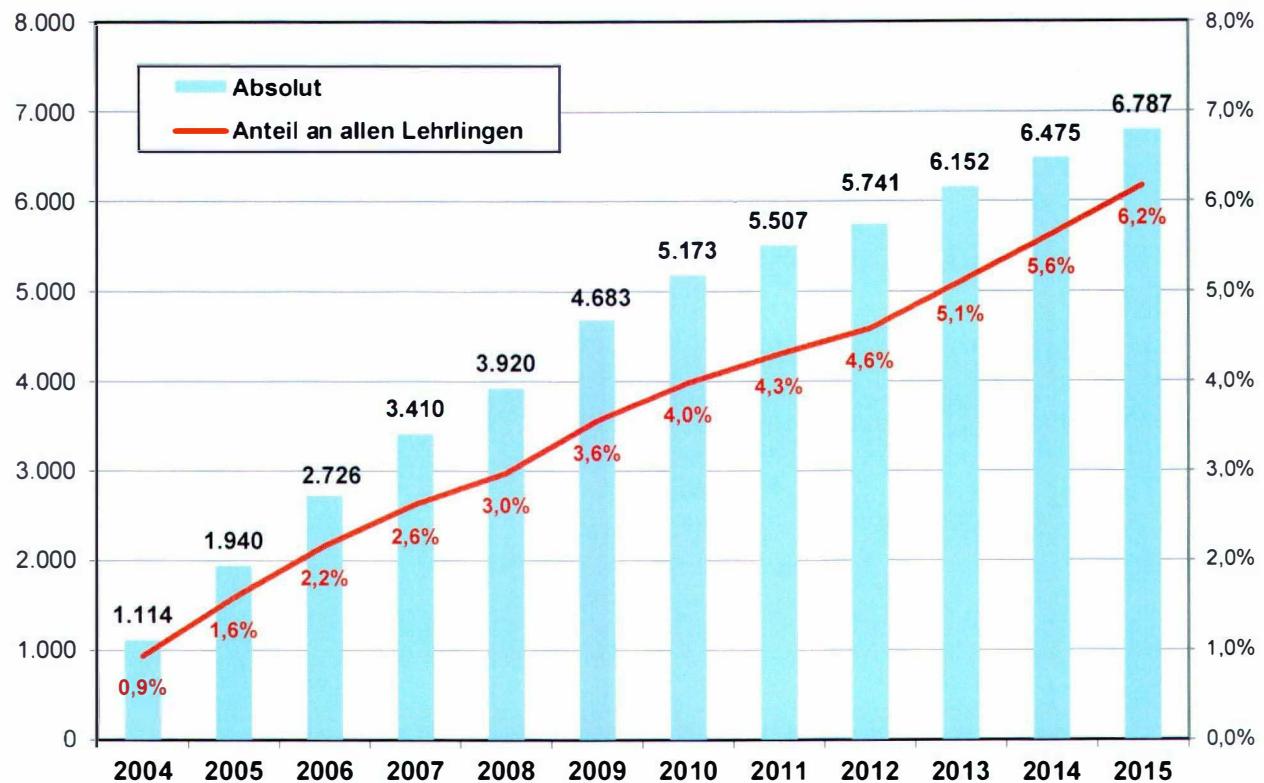
Insgesamt befanden sich Ende Dezember 2015 6.787 Lehrlinge in einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung). Dies sind rund 6% aller Lehrlinge in Österreich (vgl. Grafik 3-8). Im Vergleich zum Jahr 2014 betrug der Zuwachs an Lehrlingen 312 Personen bzw. 4,8% (vgl. Tabelle 3-5). Besonders starke prozentuelle Zuwächse sind 2015 in Form einer Teilqualifizierung in Ausbildungseinrichtungen festzustellen. In Summe betrachtet befindet sich aber die überwiegende Mehrheit der § 8b-Lehrlinge (59%) auch 2015 in Unternehmen. Rund 76% der § 8b-Lehrlinge absolvieren 2015 die Berufsausbildung in Form einer Verlängerung der Lehrzeit, rund 24% in Form einer Teilqualifizierung. Die Möglichkeit zur Verlängerung der Lehrzeit zeigt einen besonders wichtigen, innovativen und fördernden Zugang auf: „Schwächere“ Jugendliche sollen nicht (wie sonst oft üblich) früher als andere aus dem Ausbildungssystem ausscheiden, sondern im Gegen teil mehr und länger Unterstützung erfahren, um ihnen einen vollwertigen beruflichen Abschluss (Lehrabschluss) zu ermöglichen.

Die Ergebnisse einer Studie aus dem Jahr 2012⁶⁵ über die Berufseinmündung der AbsolventInnen der Integrativen Berufsausbildung (IBA) der Jahre 2003-2011 sowie aktuelle Ergebnisse im Rahmen der Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung⁶⁶ zeigen unter anderem, dass die Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung) „wirkt“ und positive Effekte im Sinne einer verbesserten Arbeitsmarktintegration zeigt. Sowohl die kurz- als auch längerfristige Arbeitsmarktintegration der AbsolventInnen verläuft erheblich günstiger als von jenen, welche die Ausbildung vorzeitig beenden. Aber auch innerhalb der AbsolventInnen einer Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung) gibt es markante Unterschiede dahingehend, ob die Ausbildung in einem Betrieb oder in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung erfolgte. Bei jenen, welche die Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung) in einem Betrieb absolviert haben, zeigt sich sogar 5 Jahre nach Ausbildungsende noch eine deutlich bessere Integration am Arbeitsmarkt. Die genauen Ergebnisse im Detail können den zitierten (und online verfügbaren) Studien entnommen werden.

⁶⁵ Dornmayr, Helmut (2012): Berufseinmündung von AbsolventInnen der Integrativen Berufsausbildung – Eine Analyse der Beschäftigungsverläufe, ibw-Forschungsbericht Nr. 167, Wien.

⁶⁶ Dornmayr, Helmut (2016): Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich. Teilbericht (ibw) im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG)“, Wien.

Grafik 3-8 Lehrlinge in der Berufsausbildung gemäß § 8b BAG (Lehrzeitverlängerung bzw. Teilqualifizierung) im Zeitverlauf
 (Absolut und relativ, 2004-2015)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

Tabelle 3-5 Lehrlinge nach § 8b BAG nach Art und Ausbildungsort

(Ende Dezember 2014 und 2015)

Sparte	2015	2014	Veränderung absolut	Veränderung relativ
§ 8b Abs.1 BAG: (Verlängerung der Lehrzeit)	5.149	4.905	+ 244	+ 5,0%
Davon: In Unternehmen	3.465	3.287	+ 178	+ 5,4%
Davon: In Einrichtungen	1.684	1.618	+ 66	+ 4,1%
§ 8b Abs.2 BAG: (Teilqualifizierung)	1.638	1.570	+ 68	+ 4,3%
Davon: In Unternehmen	530	591	- 61	- 10,3%
Davon: In Einrichtungen	1.108	979	+ 129	+ 13,2%
GESAMT	6.787	6.475	+ 312	+ 4,8%

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

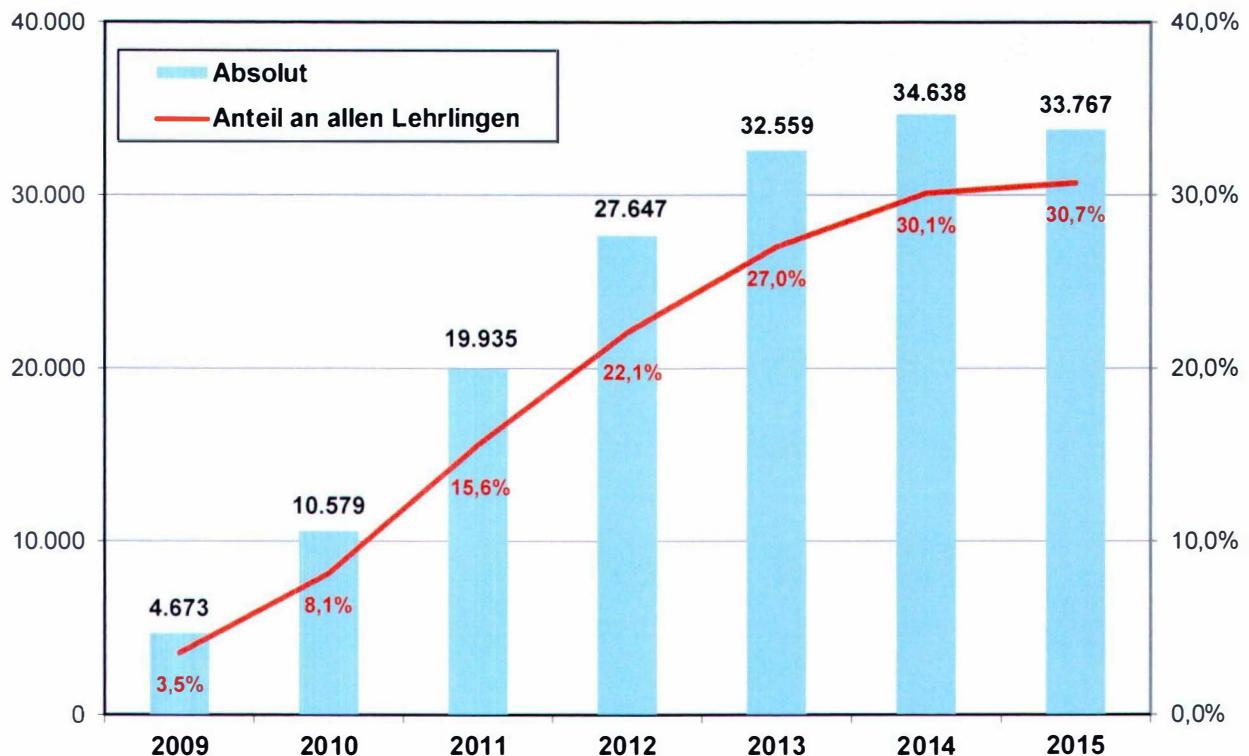
3.8 Modularisierung der Lehrlingsausbildung

Insgesamt befanden sich Ende Dezember 2015 33.767 Lehrlinge in den bis dahin neun⁶⁷ (und mittlerweile elf⁶⁸) verordneten Modullehrberufen. Dies sind rund 31% aller Lehrlinge in Österreich (Quelle: WKÖ und ibw-Berechnungen). Die Modularisierung der Lehrlingsausbildung in Österreich ist daher innerhalb weniger Jahre bereits beachtlich fortgeschritten (vgl. Grafik 3-9).

Die Betrachtung nach der Zahl der Lehrlinge in den einzelnen modularen Lehrausbildungen (vgl. Grafik 3-10) zeigt die dominierende Stellung der technischen Lehrberufe Metalltechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik sowie Installations- und Gebäudetechnik. Die 16 häufigsten modularen Lehrausbildungen können diesen vier Berufen zugeordnet werden.

Grafik 3-9 Lehrlinge in Modullehrberufen im Zeitverlauf

(Absolut und relativ, 2009-2015)



Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

⁶⁷ „Installations- und Gebäudetechnik“ sowie „Kraftfahrzeugtechnik“ (beide Beginn Ausbildungsjahr 2008/2009), „Holztechnik“ sowie „Werkstofftechnik“ (beide Beginn Ausbildungsjahr 2009/10), „Bekleidungsgestaltung“, „Elektrotechnik“ und „Glasbautechnik“ (alle drei Beginn Ausbildungsjahr 2010/11), „Elektronik“ sowie „Metalltechnik“ (beide Beginn Ausbildungsjahr 2011/12).

⁶⁸ Im Zuge des „Lehrberufspaket 2015“ sind mit 1.Juni 2015 zwei weitere Modullehrberufe eingerichtet worden: „Labortechnik“ und „Mechatronik“.

Grafik 3-10 Zahl der Lehrlinge in den häufigsten modularen Lehrausbildungen

(Ende Dezember 2015, Einzel- und Doppellehren, Österreich)



Quelle: WKÖ

Anmerkung: (H) = Hauptmodul, (S) = Spezialmodul

3.9 Lehre mit Matura

3.9.1 Gesetzlicher Hintergrund

Mit September 1997 trat das Gesetz über die Berufsreifeprüfung⁶⁹ in Kraft, das u. a. LehrabsolventInnen mit abgelegter Lehrabschlussprüfung⁷⁰ die Möglichkeit eröffnete, auch auf Basis des im Rahmen der Berufsausübung erworbenen praxisbezogenen Wissens die Berufsreifeprüfung (BRP) abzulegen,⁷¹ die sich aus vier Teilprüfungen zusammensetzt: Deutsch, Mathematik und eine lebende Fremdsprache nach Wahl der KandidatInnen (zumeist Englisch) als Teile der Allgemeinbildung sowie ein Fachgebiet aus der beruflichen Praxis. Die Ablegung der einzelnen Teilprüfungen war erst nach Lehrabschluss vorgesehen und in der Regel mit erheblichen Kosten für die (angehenden) MaturantInnen verbunden.

Um die Attraktivität der BRP für Lehrlinge zu erhöhen und den Zugang zu erleichtern, erfolgte im Jahr 2008 eine Novelle des Berufsreifeprüfungsgesetzes,⁷² die für alle Lehrlinge die Möglichkeit eröffnete, bereits während der Lehrausbildung eine Mehrzahl der Teilprüfungen zur BRP abzulegen. Unterstützt wurde diese Zielsetzung durch ein Förderprogramm des Bundes, mit dessen Hilfe sich Lehrlinge seit September 2008 kostenfrei und parallel zur Lehre auf die Berufsreifeprüfung vorbereiten können. Dieses neue Modell des ausbildungsbegleitenden Erwerbs der Berufsreifeprüfung wird offiziell als „**Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung**“ bezeichnet. In der Praxis hat sich vor allem der Begriff „**Lehre mit Matura**“ durchgesetzt.

Auch im aktuellen Regierungsprogramm wird im Kapitel 1 „Wachstum und Beschäftigung für Österreich“ im Rahmen des Ziels „Aufwertung der Lehre“ als Teil des Maßnahmenpakets explizit die Verbesserung von „Lehre mit Matura“ genannt.⁷³

3.9.2 Zentrale Eckpunkte des Förderprogramms

Mit einer Richtlinie des BMUKK (jetzt: BMBF)⁷⁴ wurden 2008 ein Förderrahmen und bundesweit einheitliche Standards für die Umsetzung des Fördermodells „Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung“ in den einzelnen Bundesländern geschaffen. Von Seiten des Bundes wird ein Lehrgangspotenzial mit max. 6.000,- Euro gefördert. Die Richtlinie lässt für die praktische Umsetzung in den Bundesländern jedoch einen Spielraum, um regionale Erfordernisse, insti-

⁶⁹ BGBl. I Nr. 68/1997

⁷⁰ Darüber hinaus einbezogen wurden die AbsolventInnen mindestens dreijähriger berufsbildender mittlerer Schulen, von Krankenpflegeschulen oder mindestens 30 Monate dauernder Schulen für den medizinisch-technischen Fachdienst. (Vgl. Klimmer/Schlögl 2002

http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/zb/Die_Berufsreifepruefung_1757.xml, [03.05.2012]

⁷¹ Mit Einrichtung der BRP wurde erstmals in Österreich im Berufsleben erworbenes Praxiswissen schulischem theoriebezogenen Wissen formell gleichgestellt. Formell ist die BRP als Externistenprüfung an einer höheren Schule anzusehen. (Vgl. ebenda.)

⁷² BGBl. I Nr. 118/2008

⁷³ Bundeskanzleramt (2013): Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013–2018. Erfolgreich. Österreich., Wien. <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=53264> [12.05.2014]

⁷⁴ BMUKK (2008): Richtlinien zum Förderprogramm „Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung“, http://www.bmukk.gv.at/medienpool/16691/berufsmatura_richtlinien.pdf, [03.05.2012]

tutionelle und organisatorische Voraussetzungen – im Rahmen der bundesweiten Qualitätskriterien – zu berücksichtigen.

Die zentralen Eckpunkte des Förderprogramms lassen sich wie folgt beschreiben:

- Die Teilnahme an den Vorbereitungskursen und der Prüfung ist für die Lehrlinge kostenlos. Ebenso müssen die Unterrichtsmaterialien entgeltfrei zur Verfügung gestellt werden.
- Die Lehre mit Matura ist als ein ausgewogenes Modell von Unterrichts-, Beratungs- und Coachingphasen nach vorheriger Eingangsberatung konzipiert. Das Gesamtvolumen beträgt mind. 900 Unterrichtseinheiten sowie zusätzliche 15 Einheiten Coaching (Einzel- oder Gruppencoaching). Die zu absolvierenden Prüfungsfächer sind Deutsch, eine Fremdsprache, Mathematik und ein aus dem Lehrberuf entnommener Fachbereich.⁷⁵ Vor Antritt zur Lehrabschlussprüfung muss mind. eine bzw. können max. drei der vier Teilprüfungen abgelegt werden. Die letzte Teilprüfung darf erst nach der LAP und nach Vollendung des 19. Lebensjahrs erfolgen.
- Die Prüfung im Fachbereich kann in zwei Formen abgelegt werden: Klausurarbeit oder Projektarbeit.
- Als eine qualitätssichernde Maßnahme ist etwa die Trennung von VorbereitungslärerInnen und PrüferInnen einer Prüfungskommission vorgesehen.
- Die Vereinbarkeit der betrieblichen Ausbildung und der Teilnahme an den Vorbereitungskursen sollen in zeitlicher als auch räumlicher Hinsicht für alle Lehrlinge potenziell garantiert werden.

Es sollen flächendeckend zwei Varianten eingeführt werden:

1. Integriertes Modell: Mit dem Einverständnis des Ausbildungsbetriebs kann der Besuch der Vorbereitungskurse während der betrieblichen Ausbildungszeit erfolgen. In diesem Fall kann gem. § 13a BAG eine entsprechende Lehrzeitverlängerung vereinbart werden.⁷⁶
2. Begleitendes Modell: Für Lehrlinge, die die Vorbereitungskurse nicht in der Arbeitszeit besuchen können, sollte ein entsprechendes Angebot für den Besuch außerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit möglich sein.

⁷⁵ Seit 2011 gelten kompetenzorientierte Lehrpläne in den Prüfungsfächern Deutsch, Fremdsprache und Mathematik.

⁷⁶ Erfolgt der Besuch der Vorbereitungskurse während der oder unter Anrechnung auf die betriebliche Ausbildungszeit und wurde keine Lehrzeitverlängerung vereinbart, so hat der Ausbildungsbetrieb Anspruch auf eine Beihilfe gem. § 19 c BAG in der Höhe der kollektivve traglichen Bruttolehrlingsentschädigung im Ausmaß der Kurszeiten (Unterrichtseinheiten). (Vgl. Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gem. § 19 c BAG, Stand: 27.1.2011)

Der Einstieg kann zu jedem Zeitpunkt der Lehrausbildung erfolgen. Nach der Lehrabschlussprüfung können – sofern davor mind. eine Teilprüfung abgelegt wurde – die weiteren Vorbereitungskurse noch innerhalb von fünf Jahren kostenlos absolviert werden.

Bundesweit können Ausbildungsbetriebe eine Förderung dann in Anspruch nehmen⁷⁷, wenn der Besuch der Vorbereitungskurse während der bzw. unter Anrechnung auf die Ausbildungszeit erfolgt, aber keine Lehrzeitverlängerung vereinbart wurde. Die Höhe der Förderung orientiert sich an der Brutto-Lehrlingsentschädigung im Ausmaß der Dauer der Vorbereitungskurse.⁷⁸

3.9.3 Umsetzung der Modelle in den Bundesländern

Die praktische Umsetzung der Lehre mit Matura in den Bundesländern zeigt Unterschiede, was u. a. auf verschiedene institutionelle, geografische und/oder organisatorische Rahmenbedingungen zurückgeführt werden kann.

Die Durchführung der Vorbereitungskurse erfolgt – bundeslandspezifisch – in enger Kooperation mit Landesberufsschulen, BMHS und Erwachsenenbildungseinrichtungen.

Einige Bundesländer gewähren Förderungen für Ausbildungsbetriebe, die das Modell „Lehre mit Matura“ unterstützen, dies allerdings in unterschiedlicher Höhe (Orientierung nach der Brutto-Lehrlingsentschädigung oder Fixbetrag von max. 1.000,- Euro/Lehrjahr). Darüber hinaus gibt es Unterschiede hinsichtlich der Vorgaben für die Dauer der Lehrzeitverlängerung. So umfasst etwa in Kärnten die Lehrzeitverlängerung ein Jahr, im Burgenland ein halbes Jahr und in der Steiermark jene Zeit, die die Lehrlinge für den Besuch der Vorbereitungskurse konkret aufwenden müssen.

Die in allen Bundesländern bestehende Möglichkeit, die Lehrzeit im Einvernehmen zwischen Ausbildungsbetrieb und Lehrling (bzw. Erziehungsberechtigten) bei Inanspruchnahme des integrierten Modells zu verlängern, kann bei positiver Begutachtung durch den Landes-Berufsausbildungsbeirat umgesetzt werden. Die Lehrzeitverlängerung, die gem. den Bestimmungen des BAG (§ 13a) bis zu 18 Monate umfassen könnte, wird in den Bundesländern ebenfalls unterschiedlich gehandhabt. So sieht etwa Vorarlberg eine Lehrzeitverlängerung von sechs Monaten für 3- und 3,5-jährige Lehrberufe vor, bei 4-jährigen kann keine Verlängerung erfolgen.⁷⁹ Im Burgenland ist darüber hinaus für 2-jährige Lehrberufe eine Verlängerung um vier Monate und für 2,5-jährige Lehrberufe um 5 Monate festgelegt.⁸⁰

⁷⁷ Vgl. Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gem. § 19 c BAG, Stand: 27.1.2011; siehe auch Abschnitt 2.2

⁷⁸ Siehe dazu auch Abschnitt 2.2.2.

⁷⁹ Sh. dazu <http://portal.wko.at> [03.05.2012]

⁸⁰ Sh. dazu http://www.burgenland.at/media/file/985_Richtlinien_LmM.pdf [03.05.2012]

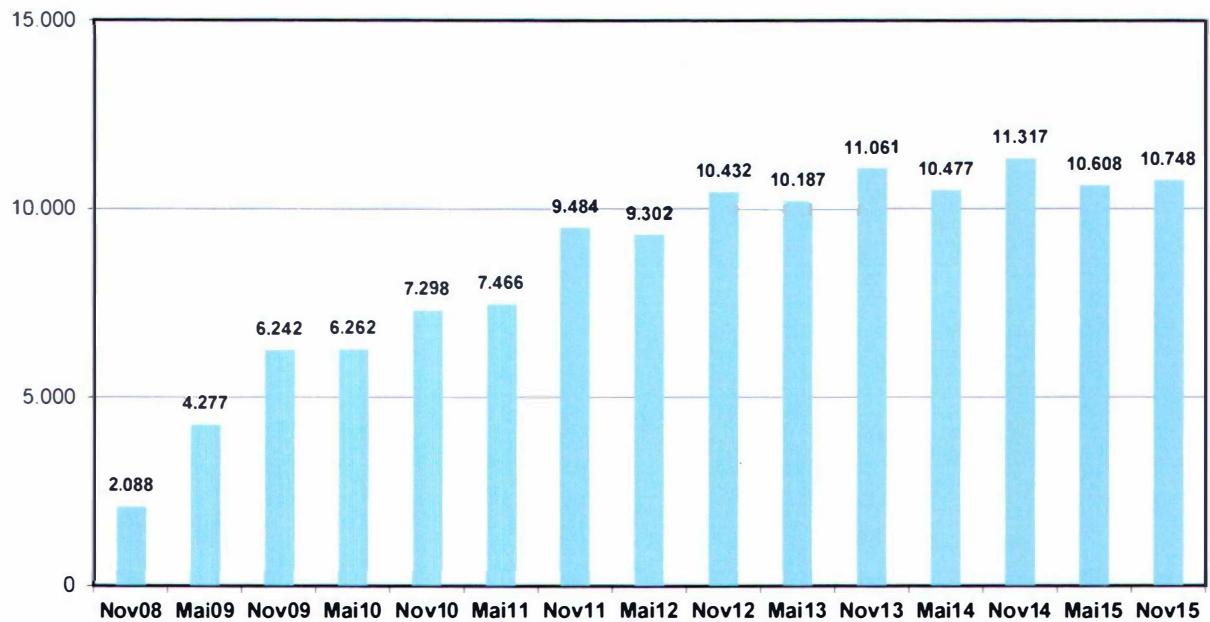
3.9.4 TeilnehmerInnenzahlen „Lehre mit Matura“

Die bisher vorliegenden TeilnehmerInnenzahlen bestätigen die Bedeutung des Modells „Lehre mit Matura“ (vgl. Grafik 3-11). Im November 2015 nahmen (bereits) 10.748 Jugendliche am Projekt „Lehre mit Matura“ teil. Das heißt, dass etwa (grob geschätzt⁸¹) 6% aller Lehrlinge das AusbildungsmodeLL „Lehre mit Matura“ wählen. Zuletzt ist die Zahl der TeilnehmerInnen – vermutlich aufgrund der rückläufigen Lehrlingszahlen – allerdings (ebenfalls) etwas zurückgegangen. Nach Bundesländern betrachtet (vgl. Grafik 3-12) befinden sich im November 2015 die (absolut) meisten TeilnehmerInnen an der „Lehre mit Matura“ in Oberösterreich (n = 2.512).

⁸¹ Der Wert kann nur geschätzt werden, da in der Zahl von 10.608 TeilnehmerInnen auch (schon) Personen enthalten sind, welche die Lehre bereits abgeschlossen haben und daher keine Lehrlinge mehr sind. (Anm.: Zur vierten und letzten Teilprüfung darf nicht vor dem Ablegen der Lehrabschlussprüfung angetreten werden.)

Grafik 3-11 TeilnehmerInnen „Lehre mit Matura“

(absolut, 2008-2015)

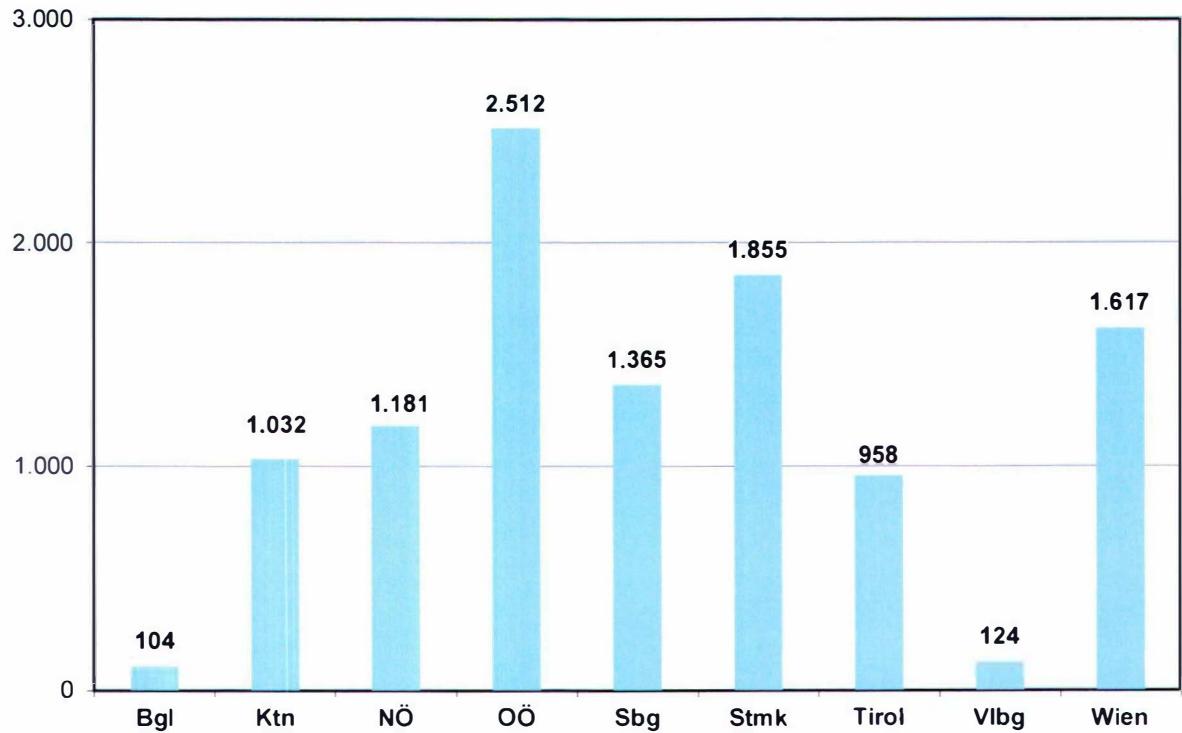


Stand: 15. des jeweiligen Monats (Mai bzw. November)

Quelle: BMBF

Grafik 3-12 TeilnehmerInnen „Lehre mit Matura“ nach Bundesländern

(Absolut, November 2015)



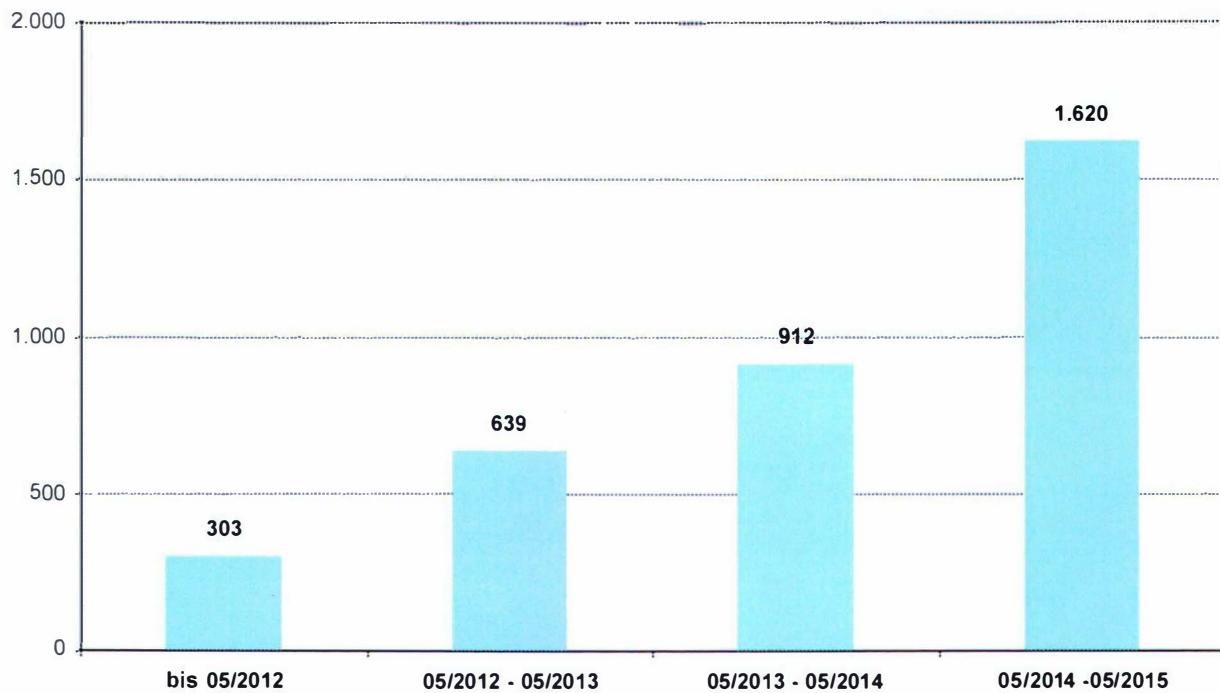
Stand: 15. November 2015

Quelle: BMBF

Seit 2011 gibt es auch bereits die ersten AbsolventInnen dieses neuen Ausbildungsmodells (insgesamt n = 3.872 bis November 2015). Die Zahl der AbsolventInnen ist zuletzt stark angestiegen (um 2.605 Personen im Zeitraum November 2013 – November 2015).

Grafik 3-13 AbsolventInnen „Lehre mit Matura“

(absolut, 2012-2015)



Stand: 15. Mai des jeweiligen Jahres

Quelle: BMBF + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Obwohl das Modell "Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung" erst 2008 startete, sind die ersten AbsolventInnen bereits vor 2012 zu verzeichnen. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in Kärnten schon davor ein Pilotprojekt durchgeführt wurde.

Da einige AbsolventInnen, die nicht zu den Hauptterminen angetreten sind, in den Stichtagsmeldungen nicht oder doppelt aufscheinen, ergeben sich Abweichungen zwischen den einzelnen Jahreswerten und der bisherigen Gesamtsumme an AbsolventInnen (n=3.259). (Quelle: BMBF)

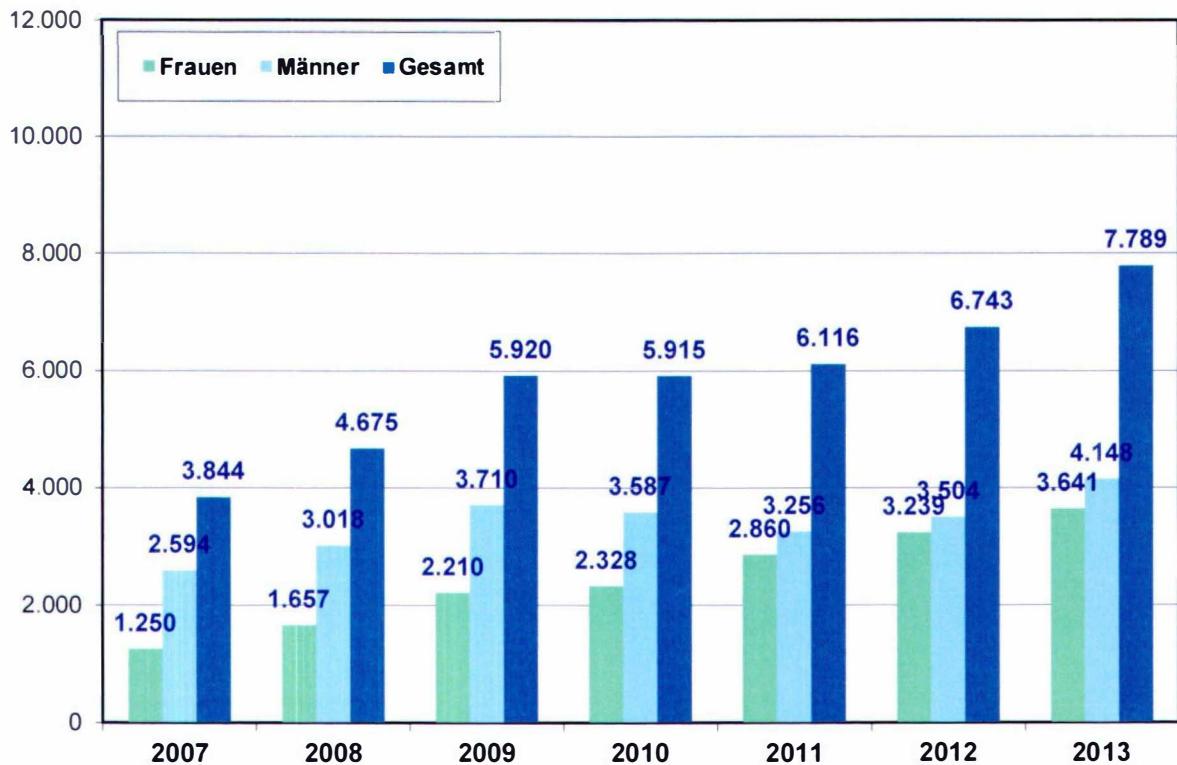
3.10 Berufsausbildung für Erwachsene (Facharbeiterintensivausbildungen und Lehrabschlüsse im zweiten Bildungsweg)

Eine Lehrausbildung verringert das Arbeitslosigkeitsrisiko erheblich (vgl. Abschnitt 10.3) und ist daher auch ein probates Mittel zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von (arbeitsuchenden) Erwachsenen. Das AMS führt aus diesem Grund in beachtlicher Zahl sog. „Facharbeiterintensivausbildungen“ für Erwachsene durch, welche in der Regel 12 bis 24 Monate dauern und auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten. Gerade angesichts eines drohenden massiven Fachkräftemangels (vgl. Kapitel 10) gewinnt die Lehrausbildung für Erwachsene auch besondere Bedeutung im Sinne der optimalen Nutzung aller Qualifikations- und Qualifizierungspotenziale.

Bis 2013 ist sowohl ein deutlicher Anstieg der TeilnehmerInnen an Facharbeiterintensivausbildungen im Auftrag des AMS (vgl. Grafik 3-14) als auch an bestandenen Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg insgesamt (vgl. Grafik 3-15) zu beobachten. Zudem konnte im Bereich der Facharbeiterintensivausbildungen im Auftrag des AMS der Frauenanteil erheblich gesteigert werden.

Grafik 3-14 TeilnehmerInnen an Facharbeiterintensivausbildungen im Auftrag des AMS

(absolut, 2007-2013)



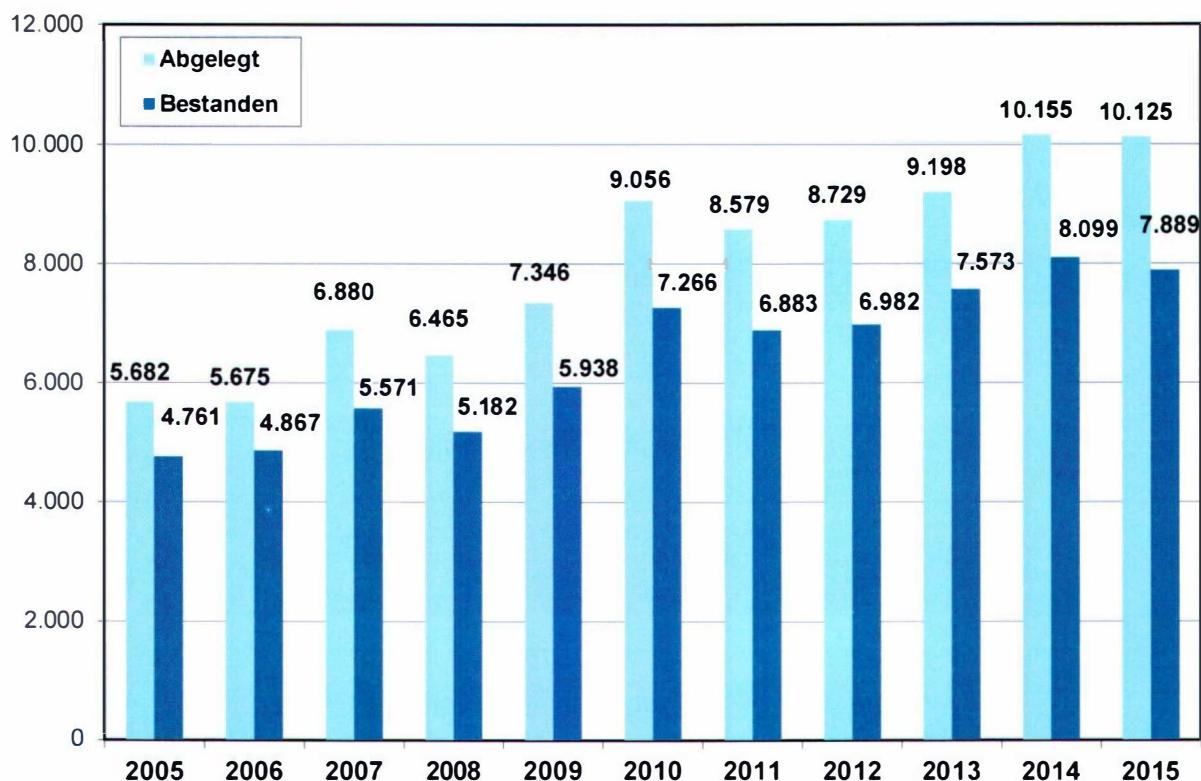
Quelle: AMS

Insgesamt ist (vor allem ab 2006) ein deutlicher Anstieg an abgelegten und bestandenen Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg (gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG) zu beobachten. Seit 2006 hat sich deren Zahl beinahe verdoppelt (vgl. Grafik 3-15).

Im Jahr 2015 wurden 7.889 Lehrabschlussprüfungen im Rahmen einer außerordentlichen Zulassung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG (zweiter Bildungsweg) bestanden, dies sind rund **17% aller erfolgreichen Lehrabschlussprüfungen in Österreich**. Der Anteil bestandener (an allen abgelegten) Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg ist seit 2006 (im Zuge dieser starken Zunahme an Prüfungsantritten) tendenziell gesunken und liegt auch 2015 mit 77,9% unter dem Gesamtdurchschnitt aller Lehrabschlussprüfungen in Höhe von 81,0% (vgl. auch Grafik 5-37).

Grafik 3-15 Abgelegte und bestandene Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg (gemäß §23 Abs. 5 lit. a BAG*)

(Absolut, 2005-2015)



Quelle: WKÖ

* Anmerkung: § 23 Abs. 5 (lit. a) BAG: „Nach Wahl des Antragstellers hat die nach dem Arbeitsort oder dem Wohnort örtlich zuständige Lehrlingsstelle ausnahmsweise einen Prüfungswerber auch ohne Nachweis der Voraussetzungen gemäß Abs. 1 und Abs. 3 lit. a und b zur Lehrabschlussprüfung zuzulassen, a) wenn dieser das 18. Lebensjahr vollendet hat und glaubhaft macht, dass er auf eine andere Weise die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, beispielsweise durch eine entsprechend lange und einschlägige Anlerntätigkeit oder sonstige praktische Tätigkeit oder durch den Besuch entsprechender Kursveranstaltungen erworben hat“.

3.11 Öffentliche Ausgaben für die (über)betriebliche Lehrausbildung im Vergleich mit anderen Bildungswegen

Die folgende Modellrechnung (Tabelle 3-6) beinhaltet eine **Schätzung der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. SchülerIn auf Jahresbasis** (2013/14). Die Modellrechnung enthält daher auch die durchschnittlichen öffentlichen Ausgaben (pro Lehrstelle in einem Ausbildungsbetrieb⁸²) aus der „betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG⁸³“ (finanziert aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds)⁸⁴.

In der Modellrechnung nicht berücksichtigt (aufgrund des relativ geringen Fördervolumens) sind andere Formen der Lehrstellenförderung – etwa des AMS⁸⁵ bzw. diverse regionale Förderungen. Ebenfalls nicht berücksichtigt in der Modellrechnung wurden diverse Verwaltungskosten (Ausnahme: Schulebene) sowie diverse Individualförderungen (z. B. Schülerbeihilfen). Die Modellrechnung stellt die öffentlichen Ausgaben für die betriebliche Lehrausbildung in Relation zu den öffentlichen Mitteln für alternative berufsbildende Ausbildungswägen in der Sekundarstufe II – nämlich die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen auf der einen Seite und die überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS gemäß § 30b BAG auf der anderen Seite.⁸⁶ Der Modellcharakter dieser Berechnung ist nicht zuletzt auch aufgrund der nicht identen zeitlichen Berechnungsbasis zu betonen.

Wenn nun die durchschnittlich (2013) im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG pro betrieblicher Lehrstelle zur Auszahlung gelangten öffentlichen Mittel (EUR 1.383,-) zu den Kosten der Berufsschule (ebenfalls bezogen auf das Jahr 2013) addiert werden, so lassen sich die **gesamten öffentlichen Mittel für die (betriebliche) duale Lehrausbildung mit EUR 5.745,- pro Lehrstelle beziffern** (vgl. Tabelle 3-6).

⁸² Lehrstellen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen sind von der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG ausgenommen.

⁸³ Genau betrachtet, finanzieren sich die Unternehmen die Lehrstellenförderung eigentlich selbst, da die dafür verwendeten Mittel (aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds) aus Arbeitgeberbeiträgen finanziert werden. Es wird daher häufig auch davon gesprochen, dass es sich bei diesem Modell der Lehrstellenförderung eigentlich um einen Ausbildungsfonds handelt.

⁸⁴ Vgl. Abschnitt 3.3.3.

⁸⁵ Die Lehrstellenförderung des AMS richtet sich sowohl an Betriebe als auch an überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen, bei denen nicht bereits eine Trägerförderung durch das AMS erfolgt. Näheres zur Lehrstellenförderung des AMS siehe Abschnitt 3.5.

⁸⁶ Nicht berücksichtigt sind bei dieser Modellrechnung mögliche indirekte (öffentliche) Kosten und Erträge im Rahmen der Lehrlingsausbildung (z. B. Bildungsfreibetrag/Bildungsprämie oder Beiträge zur Sozialversicherung). Damit wird auch der Diskussion ausgewichen, was hier überhaupt als Kosten oder Ertrag für die öffentlichen Haushalte zu werten wäre. Beispielsweise könnte die Position vertreten werden, dass die für Lehrlinge ermäßigten Sozialversicherungsbeiträge (z. B. keine Unfallversicherung, keine Krankenversicherung im 1. und 2. Lehrjahr) als Kosten für die öffentlichen Haushalte bewertet werden müssten. Mindestens ebenso schlüssig könnte aber auch umgekehrt argumentiert werden, dass die für Lehrlinge entrichteten Sozialversicherungsbeiträge (z. B. zur Pensionsversicherung bzw. Krankenversicherung ab dem 3. Lehrjahr) als Erträge für die öffentlichen Haushalte verbucht werden müssten, weil diese ja von SchülerInnen nicht entrichtet werden, obwohl diese z. B. selbstverständlich auch krankenversichert (Mitversicherung bei den Eltern) sind.

Die öffentlichen Mittel pro Auszubildendem/Auszubildender liegen somit deutlich unter den **Kosten pro SchülerIn in den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (EUR 10.113,-)** bzw. **in der überbetrieblichen Berufsausbildung im Auftrag des AMS (EUR 15.878,-)**. Letztere ist von den drei untersuchten und wichtigsten beruflichen Ausbildungsformen der Sekundarstufe II jene, die den mit Abstand größten Einsatz öffentlicher Mittel erfordert.

Die **Ergebnisse dieser Modellrechnung** zeigen daher eindeutig: Die **duale betriebliche Lehrausbildung** stellt jene Ausbildung innerhalb der Sekundarstufe II, welche **den mit großem Abstand geringsten Einsatz öffentlicher Mittel** erfordert. Dies ist eben darauf zurückzuführen, dass bei der betrieblichen Lehrausbildung der überwiegende Teil des Ausbildungsaufwandes (und der Ausbildungszeit) von den Betrieben getragen wird. Das heißt, dass – abgesehen von bildungspolitischen Überlegungen, pädagogischen⁸⁷ und arbeitsmarktbezogenen Stärken der „regulären“ dualen Ausbildung – auch volkswirtschaftliche Aspekte die Förderung und Forcierung der dualen betrieblichen Berufsausbildung dringend nahelegen.

⁸⁷ Z. B. die besondere Förderung von praktisch/handwerklich begabten Jugendlichen, das unmittelbare Lernen („learning by doing“) am Arbeitsplatz/Arbeitsmarkt, die direkte Partizipation an Arbeits- und Produktionsprozessen (inkl. der Entwicklung der dafür erforderlichen „Social Skills“) und die Orientierung an realen Produkten und Kundenbedürfnissen.

Tabelle 3-6 Modellrechnung: Vergleich der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Erstausbildung pro Lehrling bzw. SchülerIn auf Jahresbasis
(2013 bzw. 2013/14)

Ausbildung	Detailkosten pro Person/ Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)	Gesamte öffentliche Ausbildung pro Person/Ausbildungsplatz und Jahr (in EUR)
(Betriebliche) Lehrausbildung	Berufsschule: 4.361,-* Lehrstellenförderung gemäß § 19c BAG: 1.383,-**	5.745,-
Überbetriebliche Berufsausbildung im Auftrag des AMS (gem. § 30b BAG)	Berufsschule: 4.361,-* AMS-Kosten: 10.235,-*** Landesmittel: +12,53%**** = 1.282,-	15.878,-
Berufsbildende mittlere und höhere Schulen (BMHS)*****	10.113,-*	10.113,-

Quelle: Statistik Austria (2015): Bildung in Zahlen 2013/14 – Tabellenband, Wien (Schulkosten) + AMS (Kosten der ÜBA) + WKÖ (Lehrstellenförderung) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen:

* Schuljahr 2013/14 (d. h. auf Basis der SchülerInnenzahlen 2013/2014 und der öffentlichen Ausgaben des Jahres 2013)

** EUR 150.185.690,- (Gesamtes ausbezahltes Fördervolumen 2013⁸⁸) / 111.401 (Zahl der Lehrlinge in Betrieben, Ende Dezember 2013) = EUR 1.383,- (Anm.: Genau betrachtet, finanzieren sich die Unternehmen die Lehrstellenförderung eigentlich selbst, da die Mittel dafür aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds stammen, welcher aus Arbeitgeberbeiträgen gespeist wird.)

***Gemäß vorläufiger Abrechnung für das Ausbildungsjahr 2013/14 (Stand: 10.9.2015). (Quelle: AMS)

**** Schätzung lt. AMS für 2013/14

***** BMHS inklusive Technisch gewerbliche Schulen, Kaufmännische Schulen, Akademien für Sozialarbeit und Schulen des Ausbildungsbereichs Fremdenverkehr, Bundessportakademien, Bundesblindenerziehungsinstitut, Bundesinstitut für Gehörlosenbildung, Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, Land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen, Land- und forstwirtschaftliche Bundeslehranstalten, Medizinisch technische Akademien, Hebammenakademien, Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik, Bildungsanstalten für Sozialpädagogik, sonstige berufsbildende mittlere und höhere Schulen und sonstige Schulen.

(Quelle: Statistik Austria)

Der Modellcharakter dieser Rechnung ist nicht zuletzt auch aufgrund der nicht identen zeitlichen Berechnungsbasis zu betonen.

⁸⁸ Quelle: Förderservice (IFS) der WKO Inhouse GmbH (2014): Jahresbericht 2013, Wien.

4 Österreich im europäischen Vergleich (EU-28-Länder)

4.1 Allgemeine ökonomische Indikatoren

Zum Zwecke einer systematisierten Veranschaulichung der wirtschaftlichen Lage Österreichs, vor deren Hintergrund Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung betrachtet und analysiert werden müssen und können, werden eingangs vier wesentliche ökonomische Indikatoren und die diesen zugrundeliegende Position Österreichs im Vergleich mit den EU-28-Ländern beschrieben.

Österreich liegt in vielen ökonomischen Indikatoren deutlich günstiger als der Durchschnitt der EU-28-Länder:

Die **Arbeitslosenquote** (vgl. Grafik 4-1) betrug 2015 in Österreich 5,7% (allerdings mit zuletzt leicht steigender Tendenz), jene der EU-28-Länder zusammen 9,4% (mit zuletzt sinkender Tendenz).

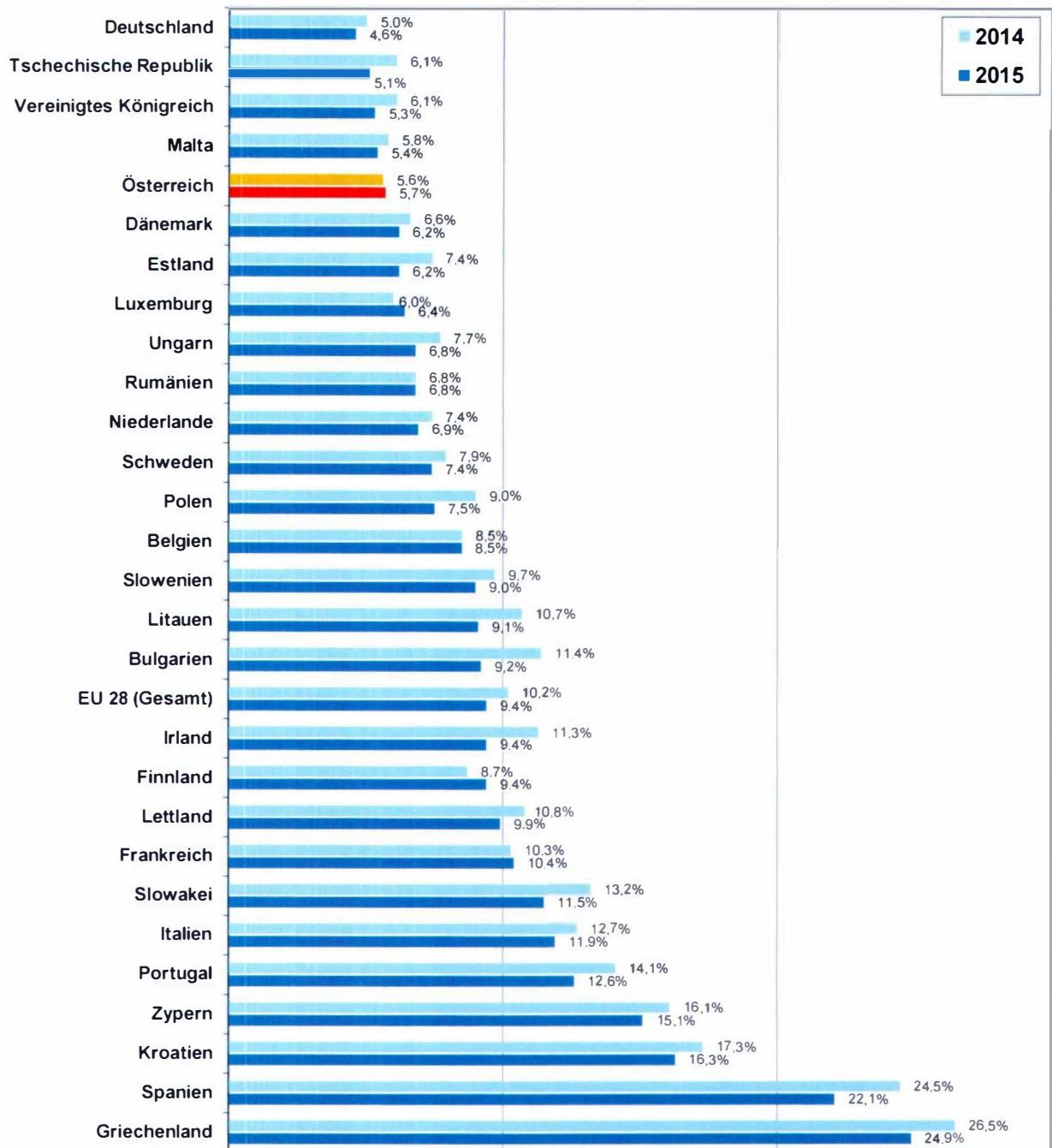
Das **Bruttoinlandsprodukt** (BIP) zu Marktpreisen (vgl. Grafik 4-2) lag 2014 in Österreich pro Kopf bei EUR 38.500, in den EU-28-Ländern zusammen pro Kopf bei EUR 27.500.

Auch die **nominale Arbeitsproduktivität je Beschäftigtem** (vgl. Grafik 4-3) war in Österreich (Indexwert=115) 2014 deutlich höher als der Durchschnitt der EU-28-Länder (Indexwert = 100).

Nicht im vorderen Bereich der EU-28-Länder befindet sich Österreich hinsichtlich der öffentlichen Verschuldung: Die **öffentliche Bruttoverschuldung** betrug 2014 84,2% des Bruttoinlandsprodukts (BIP) und lag damit nur knapp unter dem Durchschnitt der EU-28-Länder (86,8%), welcher noch dazu stark von einzelnen Ländern mit besonders großer Verschuldung (z. B. Griechenland) beeinflusst wird.

Grafik 4-1 Arbeitslosenquote insgesamt

(2014 und 2015, EU-28-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)

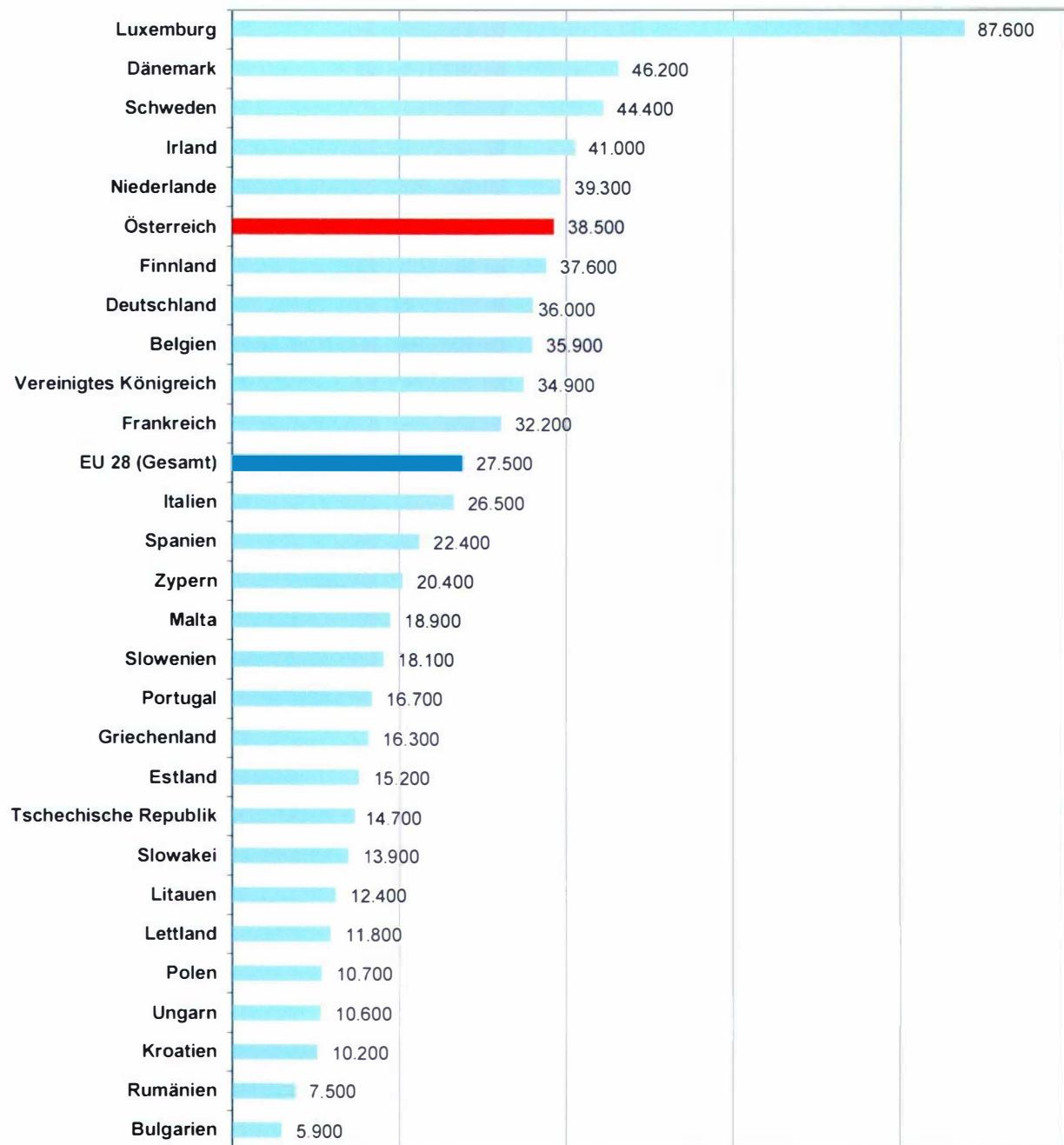


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 4.4.2016 / Datum der Extraktion: 6.4.2016)

Anmerkungen: Die Arbeitslosenquote gemäß EUROSTAT ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung (Erwerbstätige inkl. Selbständige und Arbeitslose). Zu den Arbeitslosen zählen alle Personen von 15 bis 74 Jahren, a) die während der Berichtswoche ohne Arbeit waren; b) die gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar waren, d. h. Personen, die innerhalb der zwei auf die Berichtswoche folgenden Wochen für eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit verfügbar waren; c) die aktiv auf Arbeitssuche waren, d. h. Personen, die innerhalb der letzten vier Wochen (einschließlich der Berichtswoche) spezifische Schritte unternommen haben, um eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu finden oder die einen Arbeitsplatz gefunden haben, die Beschäftigung aber erst später, d. h. innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Monaten aufnehmen. Die Erhebung der Daten erfolgt durch Befragung (EU-Arbeitskräfteerhebung). Zu beachten ist weiters, dass EUROSTAT die Quoten häufig im Nachhinein revidiert/ändert.

Grafik 4-2 BIP pro Kopf zu Marktpreisen

(2014, Jeweilige Preise, Euro pro Kopf, EU-28-Länder)

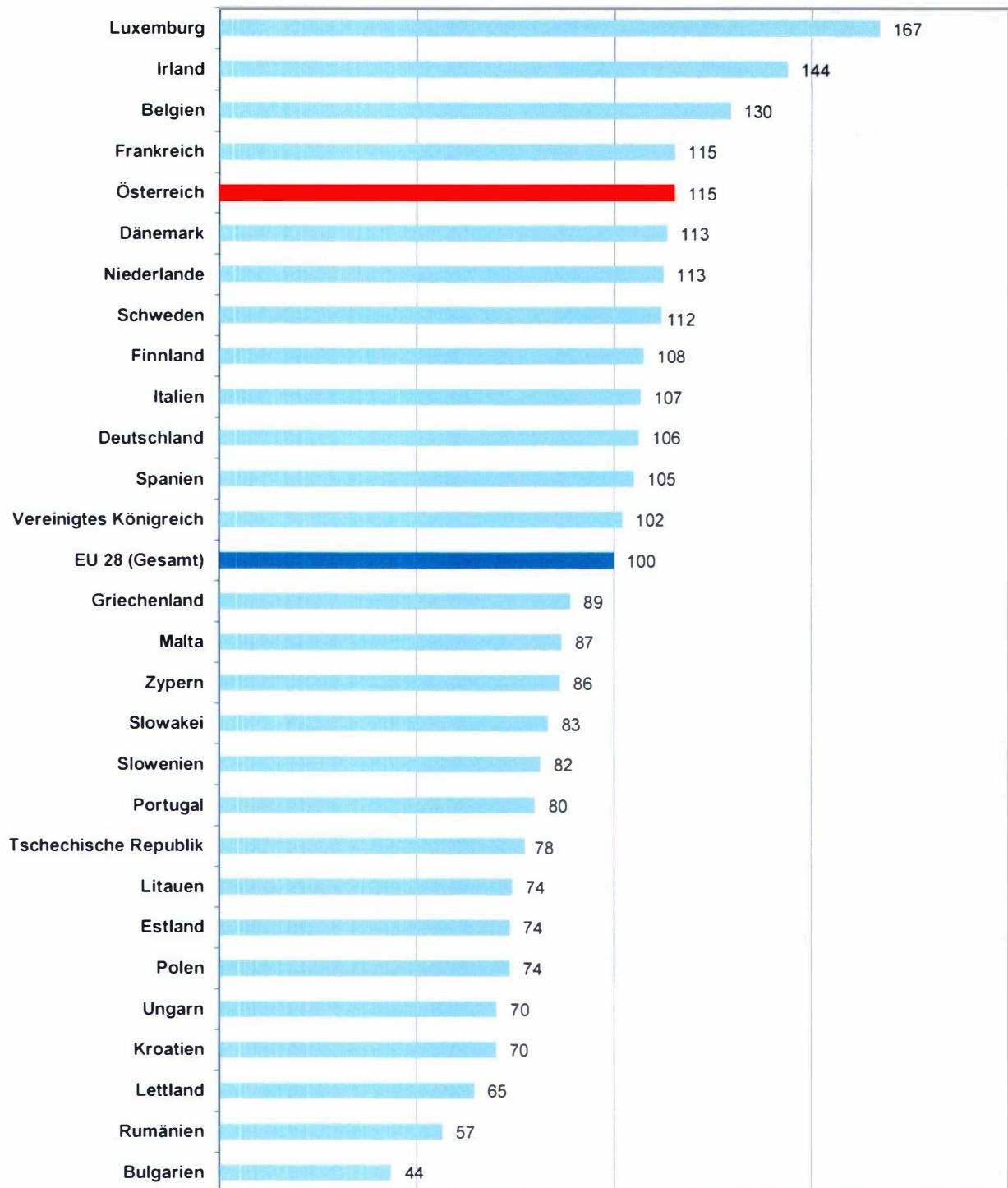


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 8.4.2016 / Datum der Extraktion: 12.4.2016)

Anmerkungen: Das BIP (Bruttoinlandsprodukt) ist ein Indikator für die wirtschaftliche Lage eines Landes. Es entspricht dem Gesamtwert der produzierten Waren und Dienstleistungen abzüglich des Werts der Waren und Dienstleistungen, die bei ihrer Produktion als Vorleistungen verwendet werden. Berechnungen auf Pro-Kopf-Basis ermöglichen den Vergleich von Volkswirtschaften von erheblich unterschiedlicher absoluter Größe.

Grafik 4-3 Nominale Arbeitsproduktivität je Beschäftigter/-m

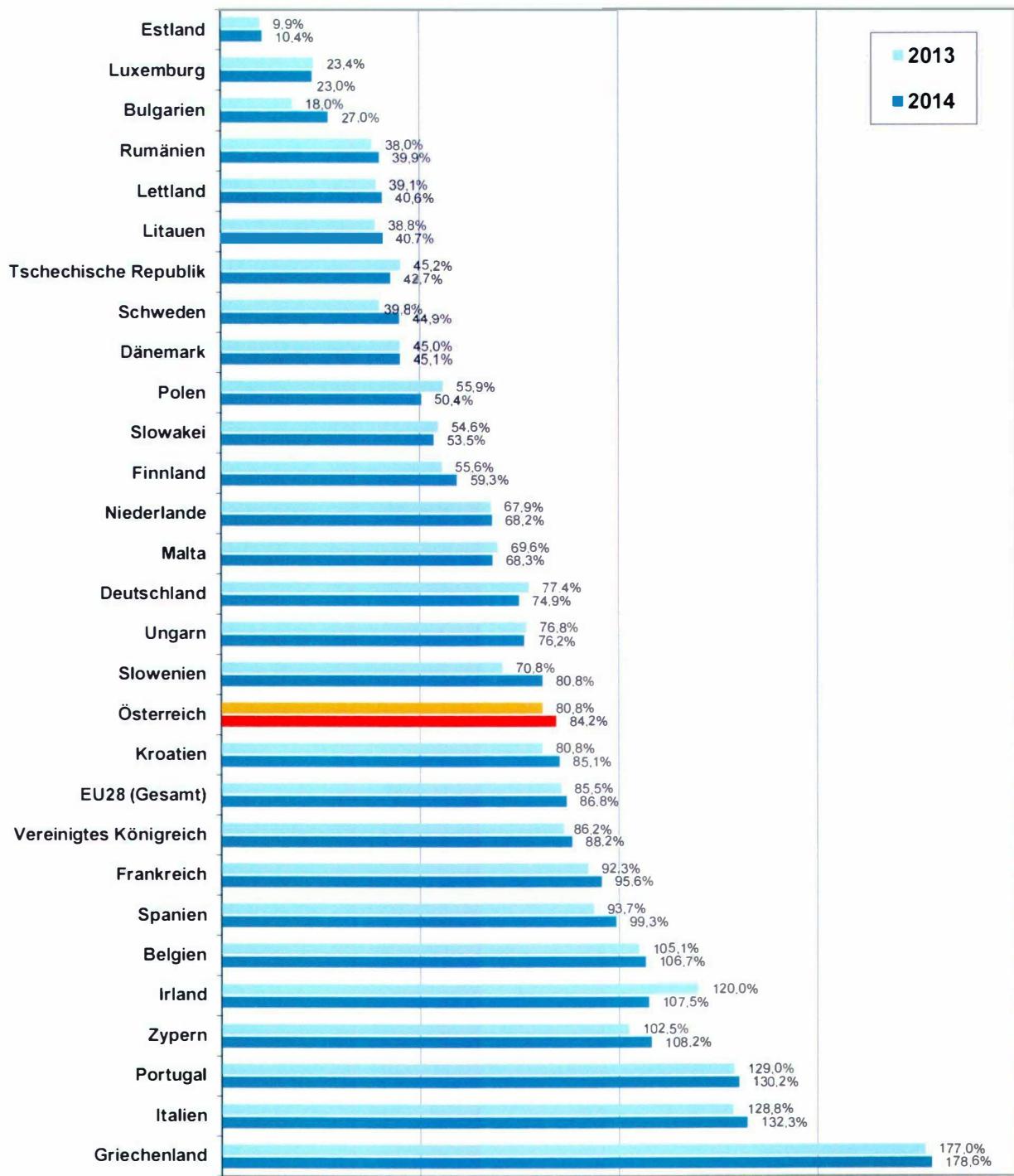
(2014, Index (EU28=100))



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 8.4.2016 / Datum der Extraktion: 12.4.2016)

Grafik 4-4 Öffentlicher Bruttoschuldenstand (in % des BIP)

(2013 und 2014, EU-28-Länder, Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP))



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 23.3.2016 / Datum der Extraktion: 13.4.2016)

Anmerkungen: Der Indikator wird definiert (im Vertrag von Maastricht) als Brutto-Gesamtschuldenstand zum Nominalwert (Nennwert) am Jahresende nach Konsolidierung innerhalb den einzelnen Bereichen der Verbindlichkeiten des Staatssektors (wie definiert im ESVG2010): Bargeld und Einlagen, Schuldverschreibungen und Kredite. Der Staatssektor umfasst die Teilsektoren: Zentralregierung, Staatsregierung, Kommunen und Sozialversicherungsfonds.

4.2 Indikatoren zu Jugendbeschäftigung und Bildung

Österreich weist im europäischen Vergleich (EU-28-Länder) in allen hier untersuchten Indikatoren, welche in direktem Zusammenhang zur Situation der Jugendbeschäftigung zu sehen sind und vor allem Jugendarbeitslosigkeit und erreichte Bildungsabschlüsse betreffen, **vergleichsweise günstige Werte** (bezogen auf den Durchschnitt der EU-28-Länder) auf (vgl. Grafik 4-5 bis Grafik 4-13).

Beispielsweise betrug die Jugendarbeitslosenquote (gemäß EUROSTAT) in Österreich im Jahr 2015 10,6%, in den EU-28-Ländern zusammen aber 20,3% (vgl. Grafik 4-5). Österreich liegt damit innerhalb der EU hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2015 an zweit-günstigster Stelle (hinter Deutschland).

Als ein wesentlicher Grund für diese vergleichsweise gute Integration der Jugendlichen in das Beschäftigungssystem wird – neben der allgemein relativ niedrigen Arbeitslosigkeit – das hoch entwickelte System der beruflichen Erstausbildung (Lehrlingsausbildung, berufsbildende mittlere und höhere Schulen) in Österreich betrachtet⁸⁹. In Österreich ist dabei sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch der Anteil der beruflichen Bildung relativ hoch (vgl. Grafik 4-9 bis Grafik 4-11).

Allerdings ist in Österreich die Jugendarbeitslosenquote 2015 (im Gegensatz zum EU-Durchschnitt) wieder leicht gestiegen, nachdem sie nach 2009 trotz neuerlicher Turbulenzen im Zuge der internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise zunächst rückläufig war (ebenfalls im Gegensatz zum EU-Durchschnitt). In Österreich ging die Jugendarbeitslosenquote von 10,7% (2009) auf 9,7% (2013) zurück, in den EU-28-Ländern insgesamt stieg sie im selben Zeitraum von 20,3% auf 23,7% (vgl. Grafik 4-12). Seit 2013 ist eine umgekehrte Entwicklung zu beobachten: Die Jugendarbeitslosenquote innerhalb der (gesamten) EU ist gesunken (auf 20,3% im Jahr 2015), jene in Österreich gestiegen (auf 10,6% im Jahr 2015).

In Österreich sind im Jahr 2015 9,6% der 20- bis 24-Jährigen gemäß EUROSTAT nicht erwerbstätig und nehmen auch an keiner Bildung und Ausbildung teil („NEET“⁹⁰-Rate), in den EU-28-Ländern insgesamt liegt dieser Wert bei 18,0% (vgl. Grafik 4-5). Der Anteil frühzeitiger SchulabgängerInnen – d. h. der Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die auch aktuell an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen – beträgt im Jahr 2015 in Österreich 7,3%, innerhalb der EU-28-Länder insgesamt aber 10,9% (vgl. Grafik 4-6). In den meisten EU-28-Ländern ist dabei der Anteil der Männer deutlich höher (vgl. Grafik 4-8). In Österreich bestehen geringere geschlechts-spezifische Unterschiede (0,7%) als im EU-Durchschnitt (EU-weite Differenz: 2,8%), der Anteil der frühzeitigen SchulabgängerInnen ist in Österreich im Jahr 2015 bei den Männern (7,7%) nur etwas höher als bei den Frauen (7,0%). Für die vergleichsweise gute Ausbildungsinformation männlicher Jugendlicher ist in Österreich ganz besonders das (stärker von männlichen Jugendlichen nachgefragte) System der Lehrlingsausbildung ausschlaggebend, das gemeinsam mit dem (überproportional von weiblichen Jugendlichen besuchten)

⁸⁹ Vgl. etwa Schneeberger, Arthur (2009): Bildungsgarantie bis zum 18./19. Lebensjahr – Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsbildung, in: Specht, Werner W. (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009, Band 2, Graz.

⁹⁰ „NEET“-Rate = Not in Education, Employment or Training

mittleren und höheren Schulwesen die beiden zentralen Säulen des österreichischen Erstausbildungssystems bildet.

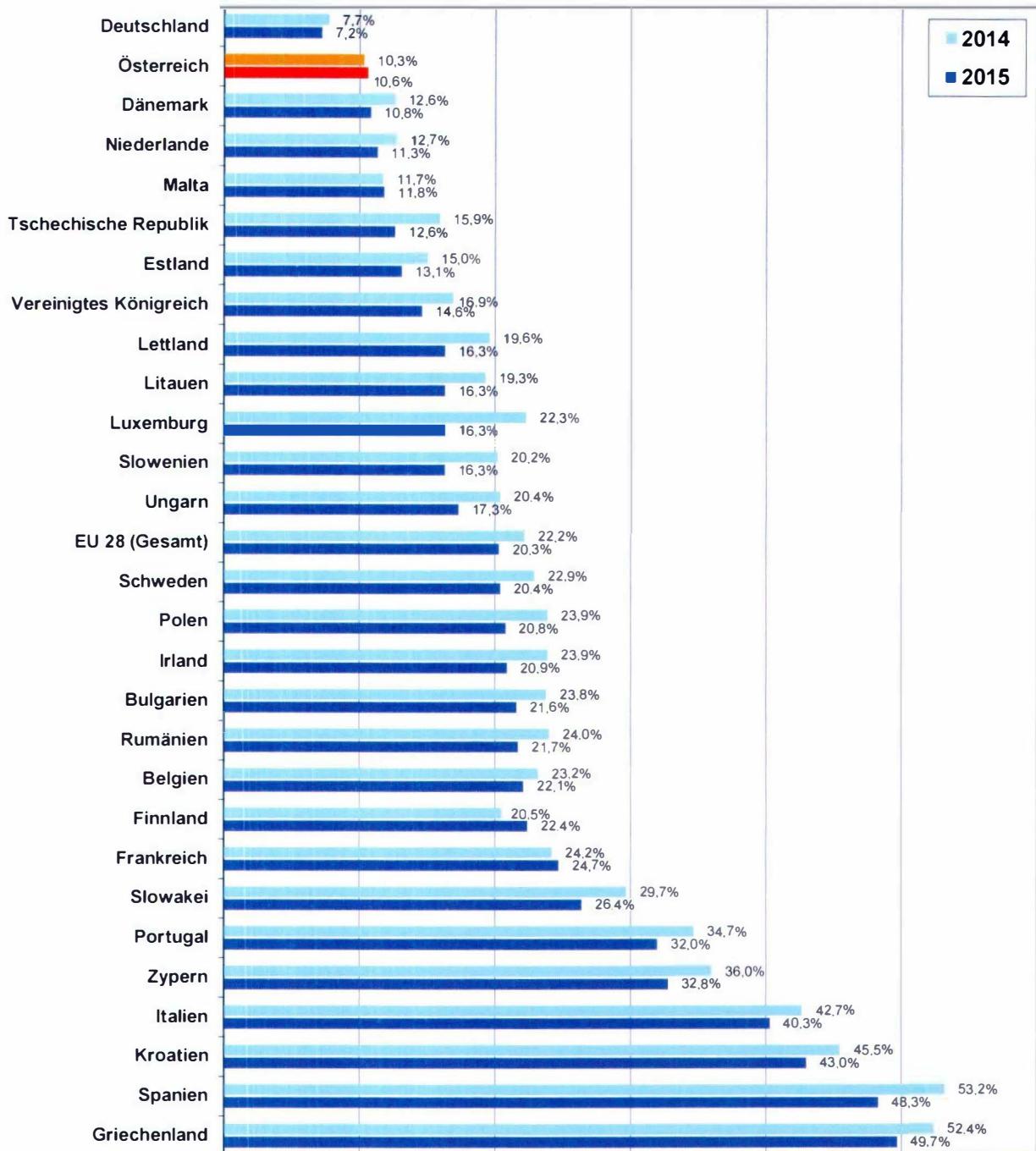
Als Folge dieser vergleichsweise guten Ausbildungsintegration der Jugendlichen ist auch der Anteil der 20- bis 24-Jährigen, die zumindest über einen Sekundarabschluss II verfügen, relativ hoch (vgl. Grafik 4-9). In Österreich lag dieser Anteil gemäß EUROSTAT im Jahr 2015 bei 88,7%, in den EU-28-Ländern insgesamt bei lediglich 82,6%. Zudem ist auch bei dieser Betrachtungsweise in Österreich der Unterschied zwischen Frauen und Männern marginal (vgl. Grafik 4-10).

Eine wichtige Rolle für die vergleichsweise gute Position Österreichs bezogen auf Jugendarbeitslosigkeit und Arbeitsmarktintegration der Jugendlichen spielt – wie schon erwähnt – der hohe Anteil der beruflichen Bildung innerhalb der Sekundarstufe II (vgl. Grafik 4-11). In Österreich befanden sich gemäß EUROSTAT im Jahr 2014 rund 70% der SchülerInnen/Auszubildenden innerhalb der Sekundarstufe II in einem berufsbildenden Ausbildungsgang. Österreich weist damit unter allen EU-Ländern den vierthöchsten Anteil an SchülerInnen in beruflicher Bildung innerhalb der Sekundarstufe II auf.

Trotz dieser vergleichsweise guten Ausgangsposition Österreichs darf aber nicht darüber hinweggesehen werden, dass von den Folgen der erstmals im Jahr 2008 akut gewordenen internationalen Finanz-, Wirtschafts- und Schuldenkrise – sowohl in Österreich als auch in der EU insgesamt – besonders die Jugendlichen betroffen waren. Ihre Arbeitslosenquote, die ohnehin auf einem deutlich höheren Niveau liegt, ist (gemäß EUROSTAT-Berechnungsweise) 2009 wesentlich stärker gestiegen als die Arbeitslosenquote der Älteren (vgl. Grafik 4-12). Als primäre Ursache für diesen überproportionalen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in der Wirtschaftskrise kann der Umstand gesehen werden, dass viele Unternehmen auch bei fehlender Auslastung versuchen, nach Möglichkeit ihr bestehendes (älteres) Personal zu halten, aber bei Neueinstellungen (von Jüngeren) zurückhaltend agieren. Seit 2011 hat sich die Jugendarbeitslosenquote in Österreich (und der gesamten EU) wieder ähnlich wie die Arbeitslosenquote der Älteren entwickelt – allerdings auf einem viel höheren Niveau. Die Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen ist in Österreich von 8,9% (2011) auf 10,6% (2015) gestiegen, in der gesamten EU von 21,7% (2011) auf 20,3% (2015) gesunken.

Grafik 4-5 Arbeitslosenquote der Unter 25-Jährigen

(2014 und 2015, EU-28-Länder, EUROSSTAT-Berechnungsweise)



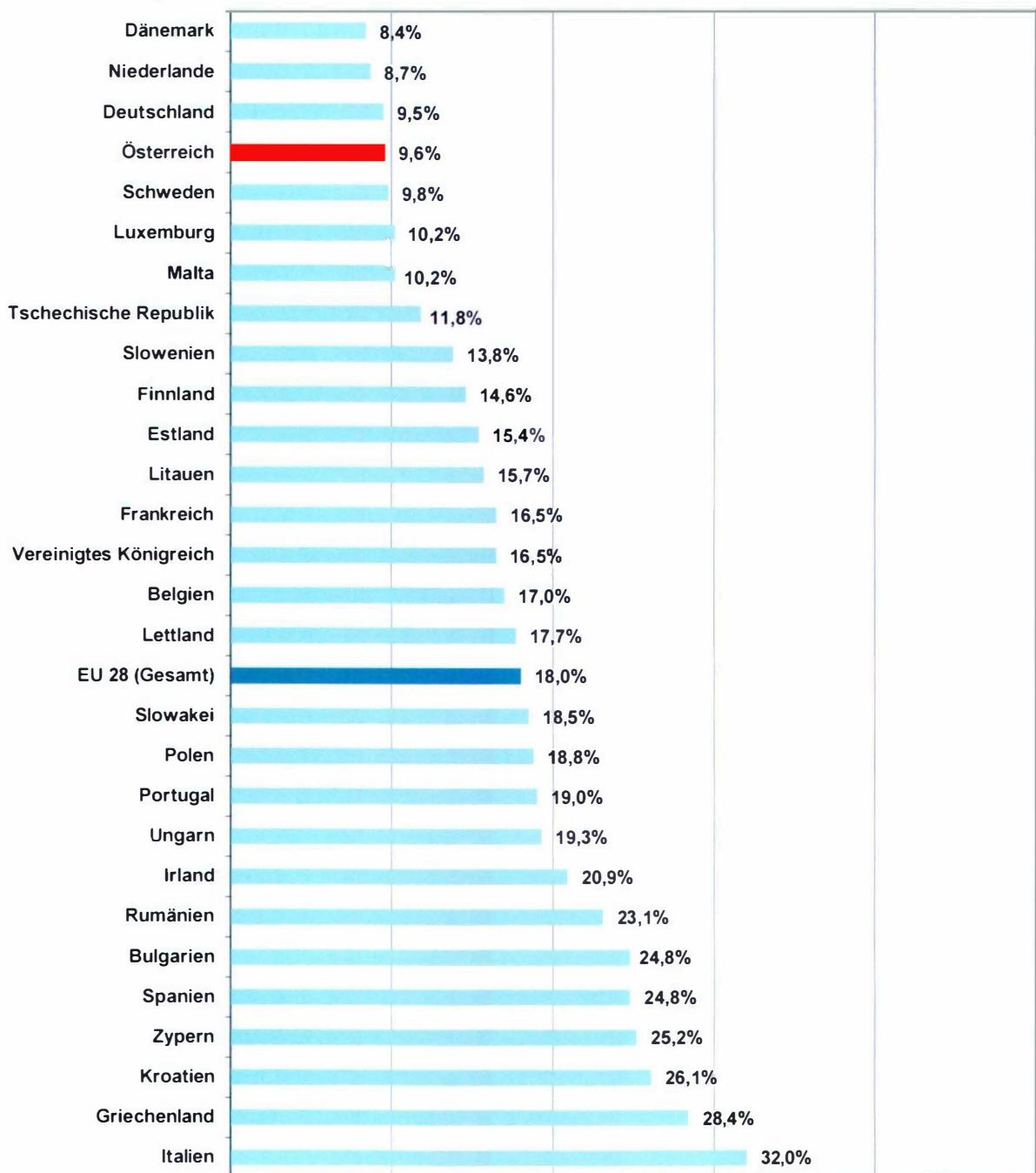
Quelle: EUROSSTAT (Letztes Update: 4.4.2016 / Datum der Extraktion: 6.4.2016)

Anmerkungen: Die Arbeitslosenquote gemäß EUROSSTAT ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung (Erwerbstätige inkl. Selbständige und Arbeitslose). Zu den Arbeitslosen zählen hier alle Personen von 15 bis 24 Jahren, a) die während der Berichtswoche ohne Arbeit waren; b) die gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar waren, d. h. Personen, die innerhalb der zwei auf die Berichtswoche folgenden Wochen für eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit verfügbar waren; c) die aktiv auf Arbeitssuche waren, d. h. Personen, die innerhalb der letzten vier Wochen (einschließlich der Berichtswoche) spezifische Schritte unternommen haben, um eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu finden oder die einen Arbeitsplatz gefunden haben, die Beschäftigung aber erst später, d. h. innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Monaten aufnehmen. Die Erhebung der Daten erfolgt durch Befragung (EU-Arbeitskräfteerhebung). Zu beachten ist weiters, dass EUROSSTAT die Quoten häufig im Nachhinein revidiert/ändert.

Grafik 4-6 Anteil nichterwerbstätiger 20-24-Jähriger, die an keiner Bildung und Ausbildung teilnehmen

(„NEET“-Rate = „Not in Education, Employment or Training“)

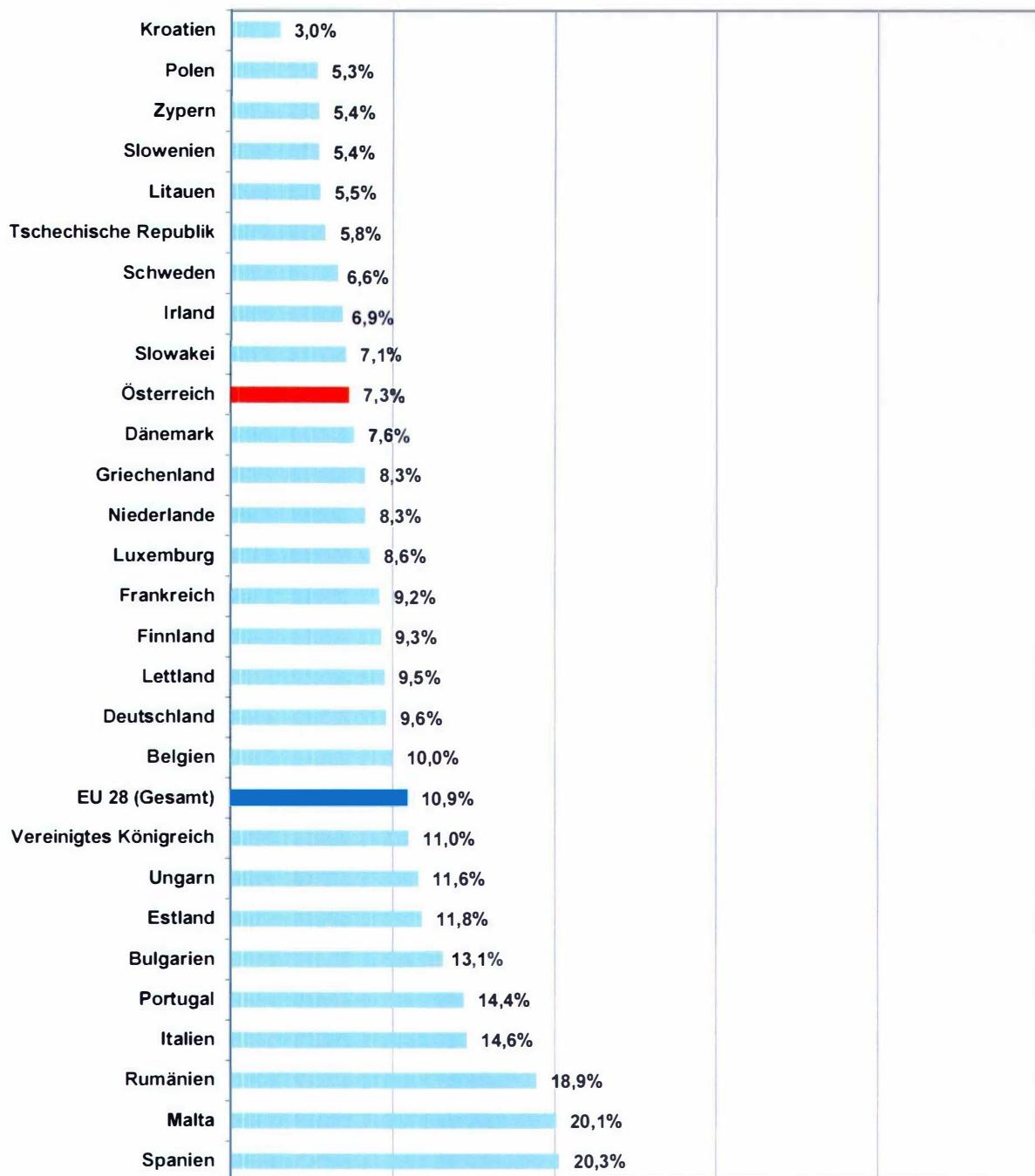
(2014, EU-28-Länder)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 23.3.2016 / Datum der Extraktion: 4.4.2016)

Grafik 4-7 Anteil frühzeitiger Schul- und AusbildungsabgängerInnen

(Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen)
(2015, EU-28-Länder)

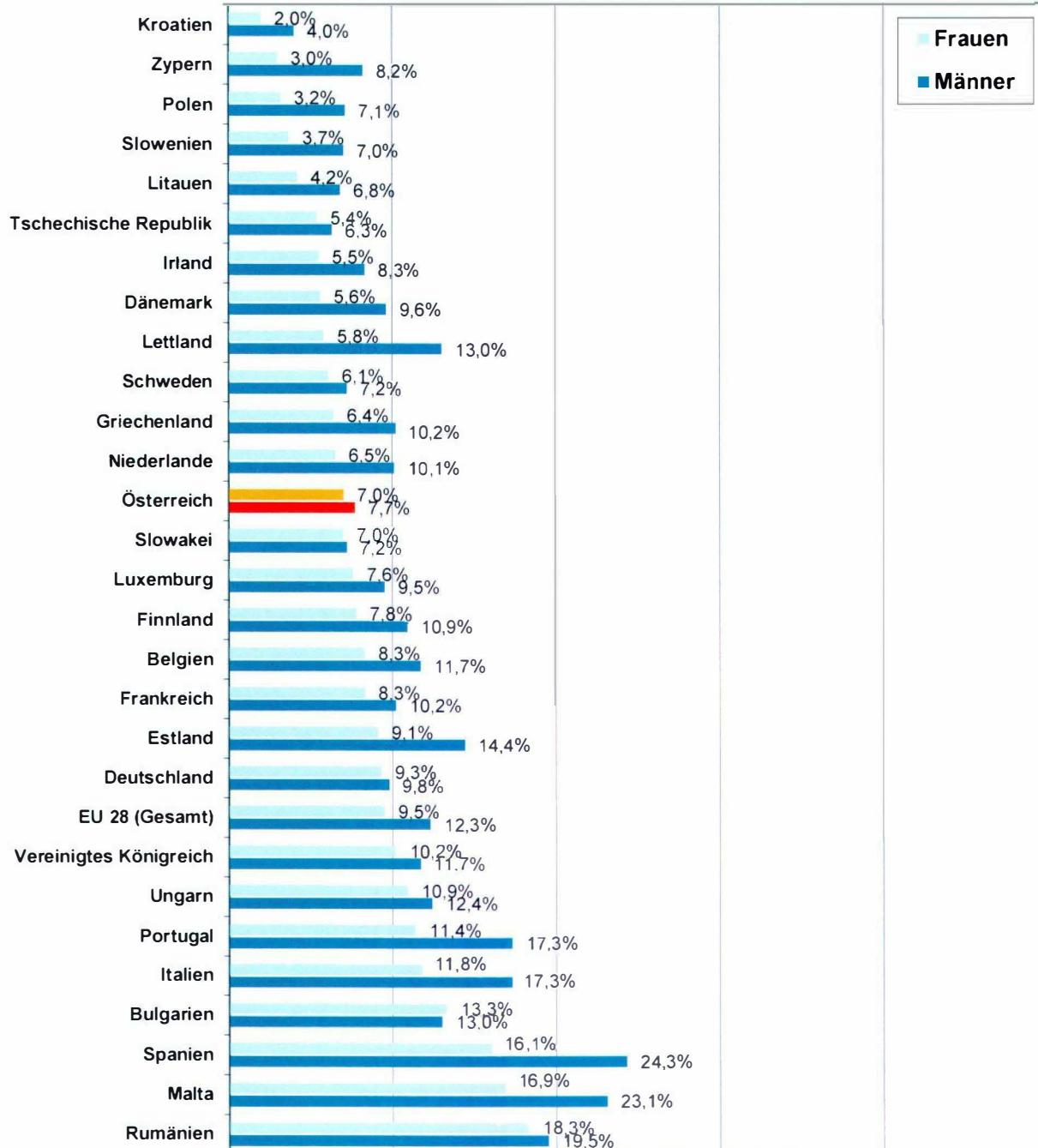


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 23.3.2016 / Datum der Extraktion: 4.4.2016)

Anmerkungen: Der Indikator "Frühzeitige SchulabgängerInnen" ist definiert als der Prozentsatz der 18- bis 24-jährigen Bevölkerung, die höchstens einen Bildungsabschluss im Sekundarbereich I haben und die in den vier Wochen vor der Erhebung an keiner Maßnahme der allgemeinen oder beruflichen Bildung teilgenommen haben. Höchstens ein Abschluss im Sekundarbereich I bezieht sich auf die ISCED (Internationale Standard-Klassifikation des Bildungswesens) 2011 Stufen 0-2 für Daten ab 2014 und auf ISCED 1997 Stufen 0-3C kurz für Daten bis 2013. Der Indikator wird anhand von Daten der EU Arbeitskräfteerhebung berechnet.

Grafik 4-8 Anteil frühzeitiger Schul-/AusbildungsabgängerInnen nach Geschlecht

(Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen)
(2015, EU-28-Länder)

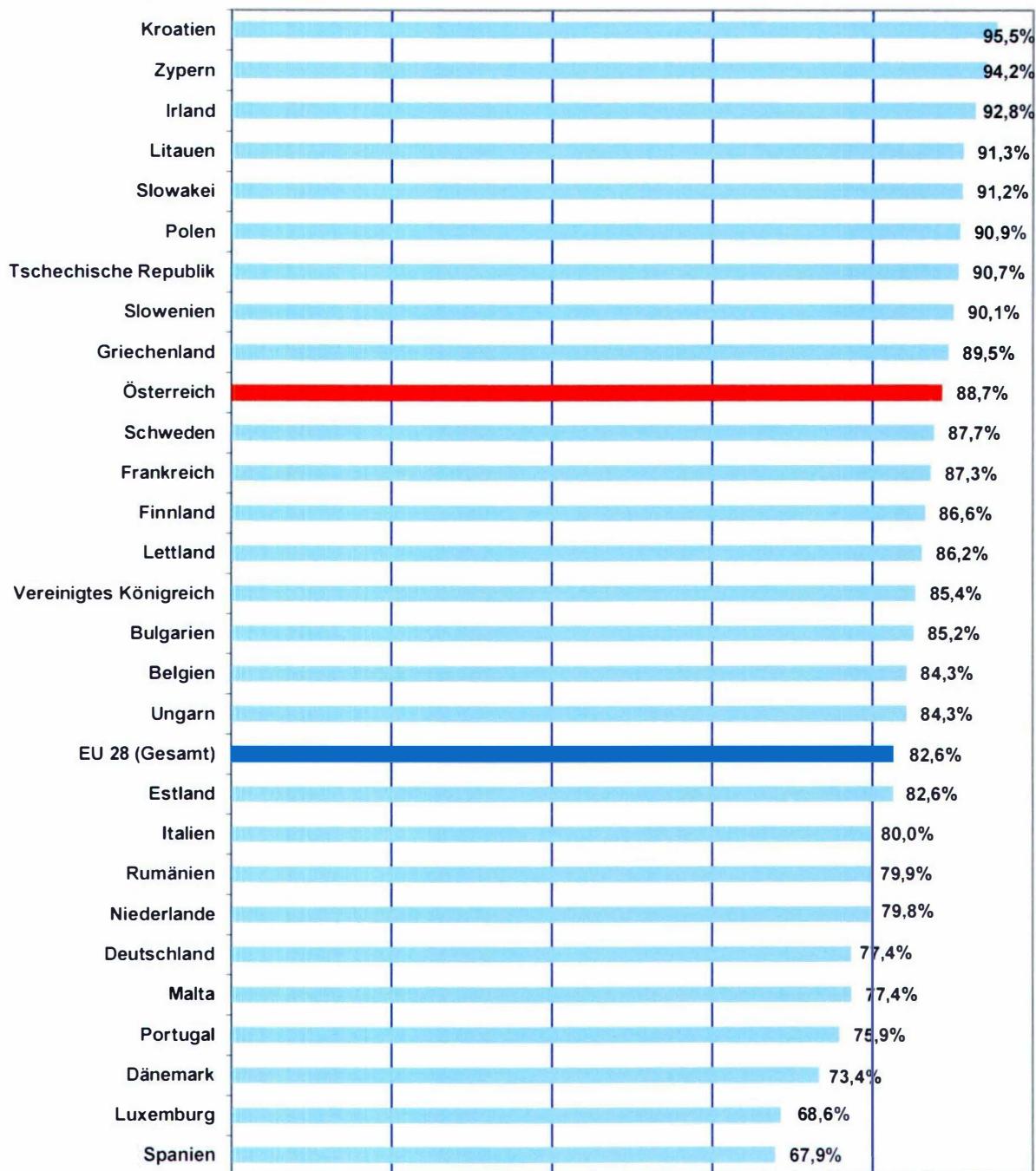


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 23.3.2016 / Datum der Extraktion: 4.4.2016)

Anmerkungen: Der Indikator "Frühzeitige SchulabgängerInnen" ist definiert als der Prozentsatz der 18- bis 24-jährigen Bevölkerung, die höchstens einen Bildungsabschluss im Sekundarbereich I haben und die in den vier Wochen vor der Erhebung an keiner Maßnahme der allgemeinen oder beruflichen Bildung teilgenommen haben. Höchstens ein Abschluss im Sekundarbereich I bezieht sich auf die ISCED (Internationale Standard-Klassifikation des Bildungswesens) 2011 Stufen 0-2 für Daten ab 2014 und auf ISCED 1997 Stufen 0-3C kurz für Daten bis 2013. Der Indikator wird anhand von Daten der EU Arbeitskräfteerhebung berechnet.

Grafik 4-9 Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II

(Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss)
(2015, EU-28-Länder)



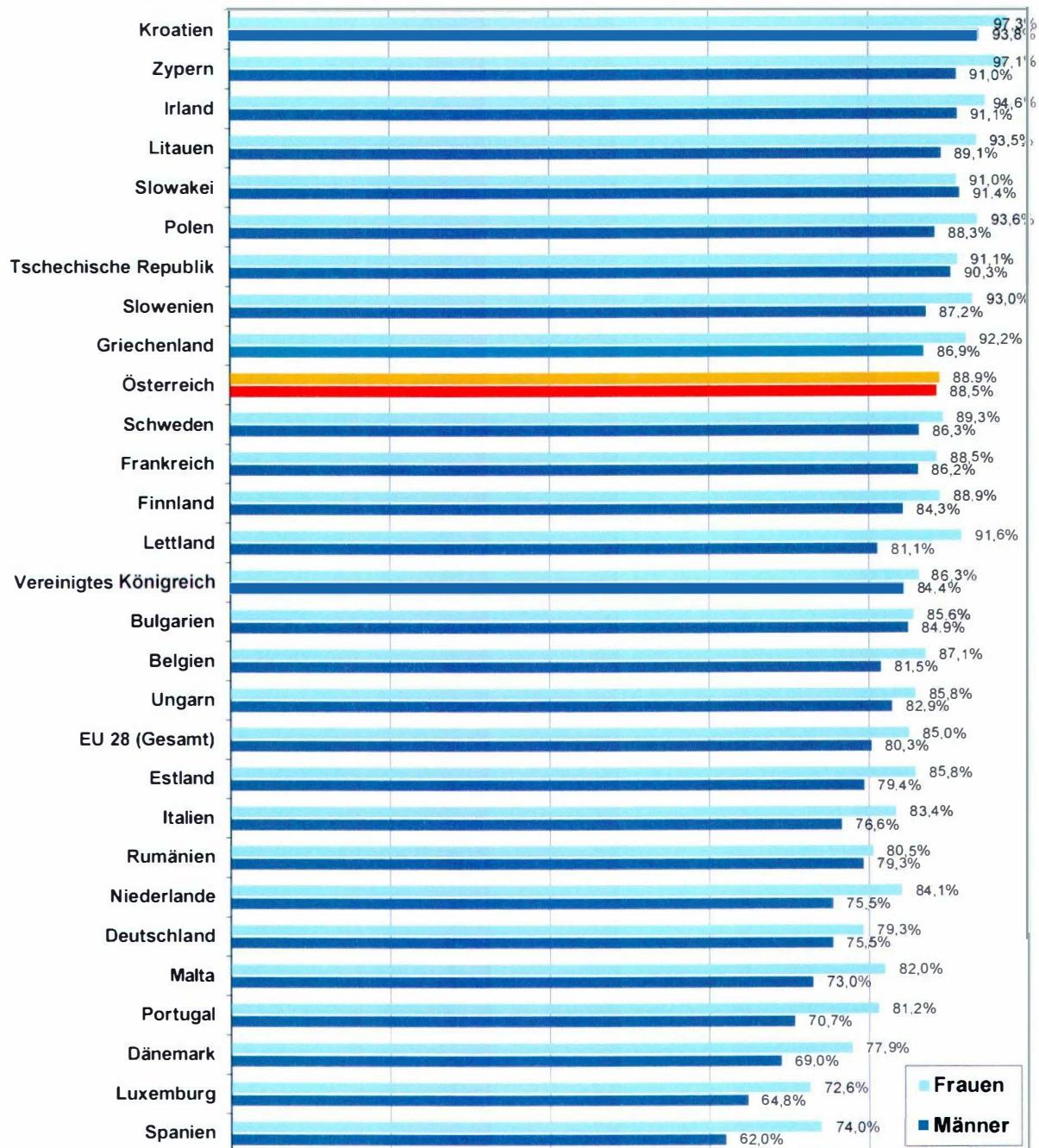
Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 25.2.2016 / Datum der Extraktion: 8.4.2016)

Anmerkungen: Der Indikator "Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II" wird definiert als der Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss, d. h. mit mindestens einem ISCED 3a, 3b oder 3c lang entsprechenden Bildungsabschluss (Zähler). Der Nenner ist die Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe ohne die Personen, die die Fragen "höchster erreichter Ausbildungsstand" nicht beantwortet haben. Sowohl die Werte im Zähler als auch im Nenner stammen aus der Arbeitskräfteerhebung der EU.

Grafik 4-10 Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II nach Geschlecht

(Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss)

(2015, EU-28-Länder)

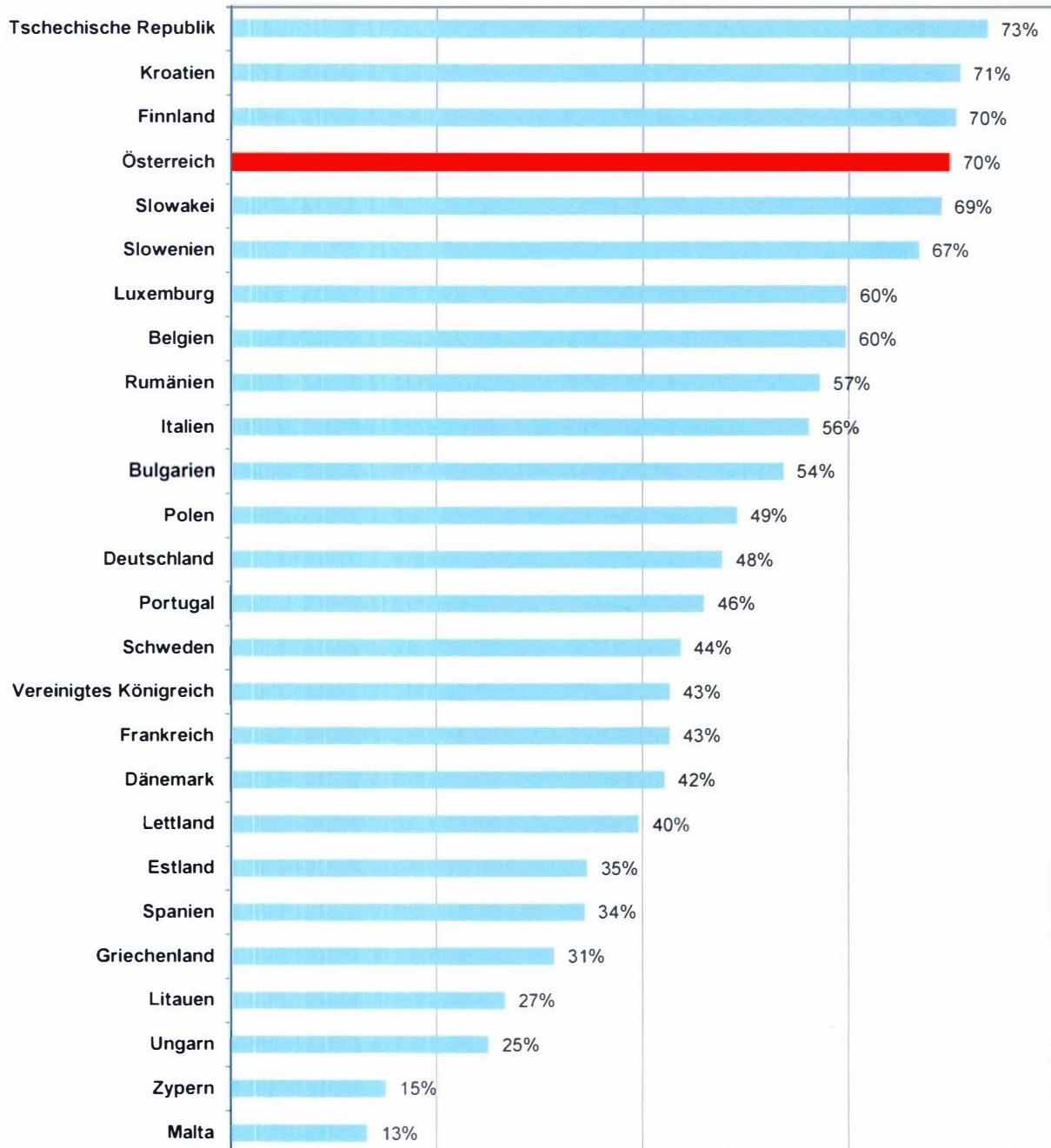


Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 25.2.2016 / Datum der Extraktion: 8.4.2016)

Anmerkungen: Der Indikator "Anteil Jungerwachsener mit (mindestens) Sekundarabschluss II" wird definiert als der Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren mit mindestens Sekundarstufe-II-Abschluss, d. h. mit mindestens einem ISCED 3a, 3b oder 3c lang entsprechenden Bildungsabschluss (Zähler). Der Nenner ist die Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe ohne die Personen, die die Fragen "höchster erreichter Ausbildungsstand" nicht beantwortet haben. Sowohl die Werte im Zähler als auch im Nenner stammen aus der Arbeitskräfteerhebung der EU.

Grafik 4-11 Anteil der SchülerInnen an berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II

(2014*, EU-28 Länder**)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 10.3.2016 / Datum der Extraktion: 4.4.2016) + ibw-Berechnungen

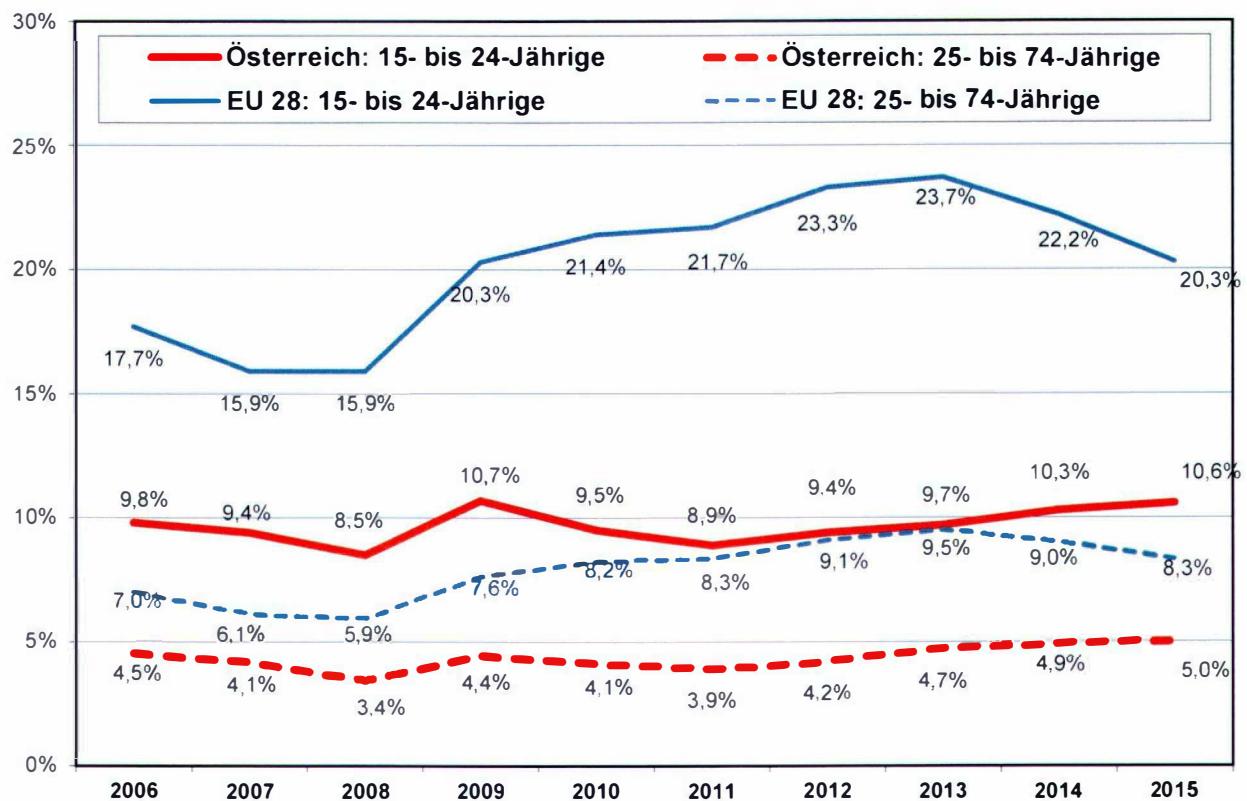
Anmerkungen: Der Indikator „Anteil der SchülerInnen an berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II“ beschreibt den Prozentsatz der Schüler und Schülerinnen in der Sekundarstufe II, die einen berufsbildenden Zweig besuchen. Er veranschaulicht somit die Bedeutung der beruflichen Bildung und Ausbildung in einem Land. In Österreich verteilt sich die Zahl der SchülerInnen in berufsbildenden Schulen in der Sekundarstufe II gemäß EUROSTAT im Jahr 2014 zu 48% auf die Berufsschulen (Lehrlingsausbildung) und zu 52% auf die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen.

*Daten für 2015 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Publikation noch nicht vor.

**Keine Werte für Irland und Niederlande

Grafik 4-12 Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen und der 25- bis 74-Jährigen (2006-2015)

(Österreich + EU-28-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



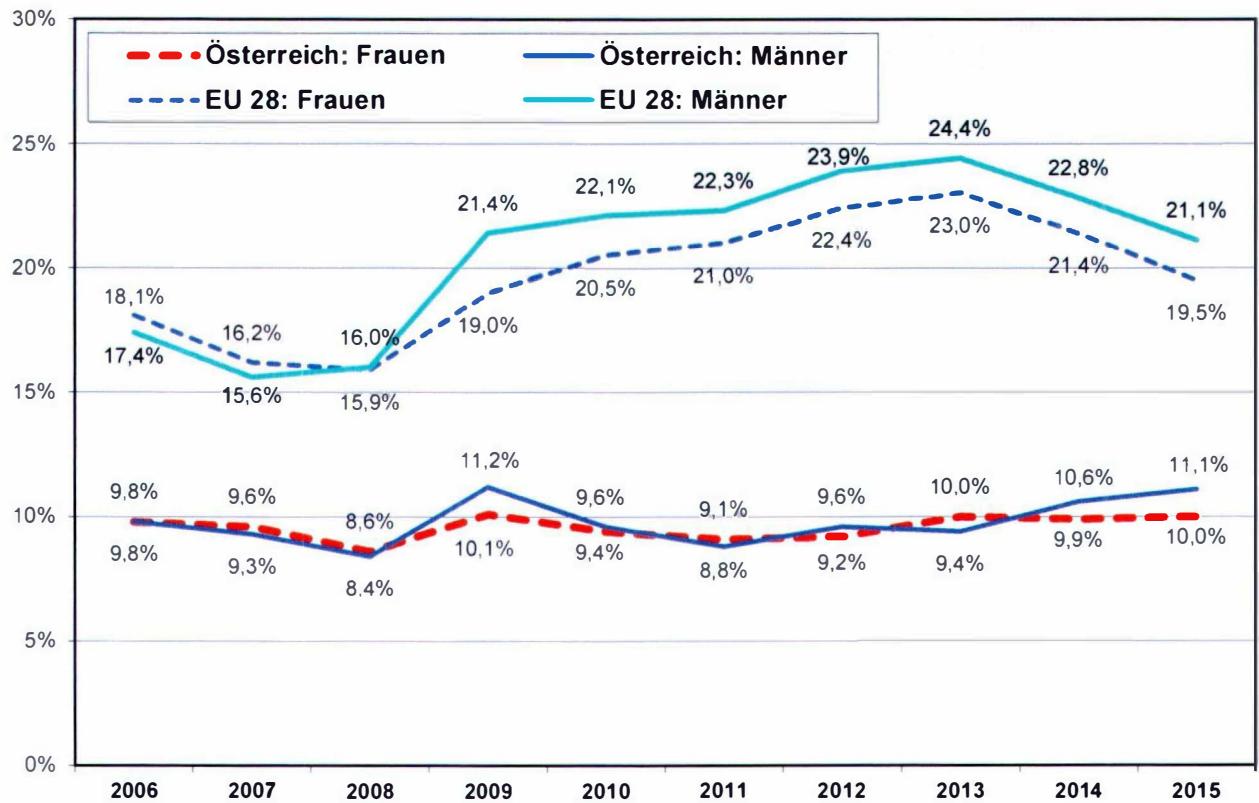
Quelle: EUROSAT (Letztes Update: 4.4.2016 / Datum der Extraktion: 6.4.2016)

Anmerkungen: Die Arbeitslosenquote gemäß EUROSAT ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung. Die Erwerbsbevölkerung ist die Summe der Erwerbstätigen (inkl. Selbständige) und Arbeitslosen. Zu den Arbeitslosen zählen alle Personen von 15 bis 74 Jahren, a) die während der Berichtswoche ohne Arbeit waren; b) die gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar waren, d. h. Personen, die innerhalb der zwei auf die Berichtswoche folgenden Wochen für eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit verfügbar waren; c) die aktiv auf Arbeitssuche waren, d. h. Personen, die innerhalb der letzten vier Wochen (einschließlich der Berichtswoche) spezifische Schritte unternommen haben, um eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu finden oder die einen Arbeitsplatz gefunden haben, die Beschäftigung aber erst später, d. h. innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Monaten aufnehmen.

Die Erhebung der Daten erfolgt durch Befragung (EU-Arbeitskräfteerhebung). Zu beachten ist weiters, dass EUROSAT die Quoten häufig im Nachhinein revidiert, die Zahlen können sich also im Laufe der Zeit ändern.

Die Jugendarbeitslosenquote (Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen) weist innerhalb Österreichs geringere geschlechtsspezifische Unterschiede auf als innerhalb der gesamten EU (vgl. Grafik 4-13). In Österreich ist 2015 jene der Männer nur etwas höher als jene der Frauen (10,0% bei den Frauen und 11,1% bei den Männern), während in den EU-28-Ländern insgesamt 2015 die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-jährigen Männer (21,1%) deutlicher über jener der Frauen (19,5%) liegt. Die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-jährigen Männer ist seit 2008 EU-weit stärker gestiegen als jene der Frauen. Vor allem im Jahr 2009 – also im Zuge des Beginns der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise – war der Anstieg der Jugendarbeitslosenquote (auch in Österreich) bei den Männern stärker als bei den Frauen. Dies könnte damit in Zusammenhang stehen, dass Männer in dem von der Krise anfangs besonders in Mitleidenschaft gezogenen Produktionsbereich häufiger vertreten sind.

Grafik 4-13 Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen nach Geschlecht (2006-2015)
(Österreich + EU-28-Länder, EUROSTAT-Berechnungsweise)



Quelle: EUROSTAT (Letztes Update: 4.4.2016 / Datum der Extraktion: 6.4.2016)

Anmerkungen: Die Arbeitslosenquote gemäß EUROSTAT ist der Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung. Die Erwerbsbevölkerung ist die Summe der Erwerbstäigen (inkl. Selbständige) und Arbeitslosen. Zu den Arbeitslosen zählen alle Personen von 15 bis 74 Jahren, a) die während der Berichtswoche ohne Arbeit waren; b) die gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar waren, d. h. Personen, die innerhalb der zwei auf die Berichtswoche folgenden Wochen für eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit verfügbar waren; c) die aktiv auf Arbeitssuche waren, d. h. Personen, die innerhalb der letzten vier Wochen (einschließlich der Berichtswoche) spezifische Schritte unternommen haben, um eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu finden oder die einen Arbeitsplatz gefunden haben, die Beschäftigung aber erst später, d. h. innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Monaten aufnehmen. Die Erhebung der Daten erfolgt durch Befragung (EU-Arbeitskräfteerhebung). Zu beachten ist weiters, dass EUROSTAT die Quoten häufig im Nachhinein revidiert, die Zahlen können sich also im Laufe der Zeit ändern.

4.3 Österreich im Kontext der europäischen Berufsbildungspolitik

Mit der Kopenhagen-Erklärung vom 29./30. November 2002 wurde eine europäische Strategie für eine verstärkte Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung initiiert, die allgemein als „Kopenhagen-Prozess“ bezeichnet wird. Im Rahmen dieses Prozesses wurden im Jahr 2010 in Form eines als „Kommuqué von Brügge“⁹¹ titulierten Dokumentes auf europäischer Ebene die kurz- und langfristigen strategischen Ziele für das kommende Jahrzehnt (2011-2020) definiert.

Hintergrund dieser Zieldefinition ist das Erreichen der beiden Kernziele der Strategie „Europa 2020“ für den Bildungsbereich, nämlich bis 2020 die SchulabrecherInnenquote auf weniger als 10 % zu reduzieren und den Anteil der 30- bis 34-Jährigen, die über einen tertiären oder vergleichbaren Abschluss verfügen, auf mindestens 40 % zu erhöhen.

In diesem Sinne wurde eine Liste mit 11 strategischen Zielen für den Zeitraum 2011-2020, die auf dieser Vision aufbauen, erstellt. Diesen strategischen Zielen wurden insgesamt 22 kurzfristige Ziele auf nationaler Ebene zugeordnet.

Aus österreichischer Perspektive erscheinen diese Ziele in unterschiedlichem Ausmaß erreicht. Österreich hat bereits eine europaweit führende Position in der Ausbildungsintegration (vgl. die geringe Quote früher SchulabgängerInnen in Grafik 4-7), der spezifischen Förderung von „Risikogruppen“ (z. B. mittels überbetrieblicher Lehrausbildung, integrativer Berufsausbildung, Produktionsschulen, Lehrlings- und Jugendcoaching – vgl. Kapitel 3) und der Unterstützung des praxisorientierten Lernens. Letzteres erfolgt beispielsweise in Form der hohen Bedeutung des dualen Systems der Lehrausbildung, wo die Ausbildung zum Großteil ja direkt im Betrieb erfolgt, aber auch in unterschiedlicher Intensität und Qualität an den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (z. B. mittels Praktika, Betriebskontakte, praktischem Lernbezug, LehrerInnen mit spezifischen Berufserfahrungen).

Ein wichtiges Instrument der europäischen Berufsbildung ist der **Europäische Qualifikationsrahmen** und seine nationale Umsetzung in Form von nationalen Qualifikationsrahmen. Der Nationale Qualifikationsrahmen wurde im März 2016 mit dem „Bundesgesetz über den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR)“ im Nationalrat beschlossen⁹². Demgemäß bildeten die Entwicklungsarbeiten dafür in Bezug auf formale Qualifikationen sowie nicht-formal erworbene Qualifikationen einen Schwerpunkt der Jahre 2014 und 2015.

Gemäß der Empfehlungen zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen⁹³ werden acht Qualifikationsniveaus des NQR mit der Zielsetzung der Förderung von Transparenz und der Vergleichbarkeit in Europa gesetzlich verankert. Basis ist die Lernergebnisorientierung im Rahmen des lebensbegleitenden Lernens, welche formales, nicht-formales und informelles Lernen umfasst. Dabei wird generell zwischen Lernergebnissen verbunden mit Qualifikationen als Ergebnis von Beurteilungs- und Validierungs-

⁹¹ Kommuqué der für die berufliche Bildung zuständigen europäischen Minister, der europäischen Sozialpartner und der Europäischen Kommission nach ihrer Zusammenkunft in Brügge am 7. Dezember 2010 (Quelle: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_de.pdf)

⁹² Vgl: BGBl. I Nr.14/2016

⁹³ ABI. Nr. C111 vom 06.05.2008

prozessen und Lernergebnissen aus Weiterbildung, Arbeitsprozess oder dem nicht geregelten Lernprozess unterschieden.

Auf den Niveaus eins bis fünf werden Qualifikationen aller Bildungsbereiche auf Basis der NQR-Deskriptoren zugeordnet. Auf den Niveaus sechs bis acht sind zwei Sets an Deskriptoren gültig: Während hochschulisch erworbene Qualifikationen der Bologna-Architektur (d. h. Bachelor, Master und PhD) sowie in Diplomstudien erworbene Qualifikationen nach den Dublin-Deskriptoren zugeordnet werden, basiert die Zuordnung aller anderen Qualifikationen auf den NQR-Deskriptoren. Grundsätzlich sollen auf diese Weise die Niveaus 6 – 8 sowohl für Qualifikationen aus dem Hochschulbereich, als auch für Qualifikationen aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung geöffnet bleiben. Als nächste Schritte stehen die Zuordnungen von Qualifikationen in den NQR an, wobei die Zuordnung von formalen Qualifikationen der Zuständigkeit der jeweiligen Bundesministerien oder Landesregierungen unterliegen, die Zuordnungsersuchen an die gesetzlich verankerte NQR-Koordinierungsstelle richten können. Diese werden nach Prüfung in das NQR-Register eingetragen. Die Zuordnung nicht-formaler Qualifikationen kann auf Grund eines Ersuchens der NQR-Servicestellen an die NQR-Koordinierungsstelle analog des Vorgehens im Bereich der formalen Qualifikationen erfolgen. Die NQR-Servicestellen werden auf Initiative der Qualifikationsanbieter tätig. Damit sind die Rahmenbedingungen des NQR festgelegt und können im Sinne des lebensbegleitenden Lernens Lernergebnisse verschiedener Qualifizierungswege abgebildet und validiert werden.⁹⁴

Ein weiterer Bereich, in dem die europäische Berufsbildungspolitik von österreichischer Seite unterstützt wird, ist die Entwicklung eines Anrechnungssystems berufsbildender Ausbildungsinhalte. Das auf europäischer Ebene entwickelte ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training) ist eines der Transparenzinstrumente, welches die Mobilität Jugendlicher während der beruflichen Ausbildung erhöhen soll.

Im Arbeitspaket der österreichischen ECVET-Strategie steht die duale Ausbildung im Fokus. Kernpunkte in Bezug auf die Jugendbeschäftigung sind in diesem Zusammenhang die Entwicklung von lernergebnisorientierten Ausbildungsverordnungen und die Herstellung der Vergleichbarkeit zwischen dualer Berufsausbildung mit dem volkschulischen Bereich auf Basis von Lernergebnissen⁹⁵.

⁹⁴ Weitere Informationen unter http://www.lebenslanges-lernen.at/home/nationalagentur_lebenslanges_lernen/nqr_koordinierungsstelle/

⁹⁵ Bundesministerium für Bildung und Frauen: ECVET – Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung. Grundlagen der Umsetzung in Österreich und Maßnahmenkatalog 2014-2016. 07.04.2014

4.3.1 Neue Prioritäten für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung

Mit einer Mitteilung der Kommission aus dem August 2015⁹⁶, der ein Treffen der EU-MinisterInnen für berufliche Bildung mit den europäischen Sozialpartnern und der Kommission vorausging, bei dem die Riga-Conclusion mit Arbeitsschwerpunkten und Zielen für den Zeitraum 2015 bis 2020 verabschiedet wurde, setzt die Kommission die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung auf die Agenda.

Die in der Mitteilung festgehaltenen Herausforderungen und Prioritäten sind u. a.:

- Qualität und Relevanz der Lernergebnisse als entscheidende Elemente für die Entwicklung von Kompetenzen
- Die Qualität der Lernergebnisse im Kontext des lebenslangen Lernens
- Weitere Verstärkung der Maßnahmen zur Verringerung der Zahl der frühen SchulabgängerInnen
- Attraktivierung der Lehrausbildung
- Erleichterung der Mobilität
- Stärkung und Vereinfachung der Transparenz- und Anerkennungsinstrumente der EU
- Das Potential von Erasmus+ nutzen

Dem vorausgegangen ist auf Initiative der Kommission seit April 2012 eine Reihe beschäftigungsfördernder Maßnahmen, um die hohe Arbeitslosigkeit in Europa zu bekämpfen. Diese Maßnahmen sind im sogenannten Beschäftigungspaket zusammengefasst. Das Paket baut auf der Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen der Strategie Europa 2020 auf und wird vom Europäischen Beschäftigungsobservatorium (EBO) und aus dem Programm „Voneinander lernen“ (Mutual Learning Programme – MLP) gefördert. In diesem Zusammenhang ist auch das Jugendbeschäftigungspaket zu sehen.

4.3.2 Etablierung der Jugendgarantie

Die Jugendgarantie⁹⁷ beinhaltet das Vorhaben, dass die Mitgliedsstaaten allen jungen Menschen unter 25 Jahren innerhalb von vier Monaten, nachdem sie die Schule verlassen haben oder arbeitslos geworden sind, eine Ausbildung, ein Praktikum, eine Weiterbildung oder eine ihrer Ausbildung und ihren Fähigkeiten/Erfahrungen entsprechenden Arbeitsstelle anbieten sollen. Sie ist mit einer Strukturreform zur Verbesserung des Übergangs von Schule zu Beruf verbunden und wird des Weiteren als Sofortmaßnahme zur Förderung der Beschäftigung junger Menschen gesehen.

Die Mitgliedstaaten haben zu Beginn des Programms Umsetzungspläne vorgelegt, die im Rahmen des Europäischen Semesters seitens der Kommission bewertet werden.

⁹⁶ Com (2015) 408 final – Neue Prioritäten für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung {SWD(2015) 161 final}

⁹⁷ http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-571_de.htm

Diese „Beschäftigungsinitiative für junge Menschen“ wurde vom Europäischen Rat auf seiner Tagung am 7. und 8. Februar 2013 angeregt. Dafür sollen im Zeitraum 2014 bis 2020 Mittel in Höhe von 6 Mrd. Euro bereitgestellt werden. Die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen soll besonders jenen zugutekommen, die sich weder in einer Ausbildung befinden noch einen Arbeitsplatz haben und in Regionen der Union wohnen, in denen die Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2012 über 25 % lag (was für keine österreichische Region der Fall war). Im Mittelpunkt steht die Integration dieser jungen Menschen in den Arbeitsmarkt.

Österreich gilt hier als Vorreiter und hat die Jugendgarantie mit der Ausbildungsgarantie bereits umgesetzt. Diese umfasst unter anderem die überbetriebliche Lehrausbildung und wird mit der Ausbildung bis 18 im Jahr 2016 noch weiter verstärkt und koordiniert.

4.3.3 Stärkung und Attraktivierung der Lehre im Rahmen der Europäischen Ausbildungsallianz

Die Europäische Ausbildungsallianz (EAfA), eine Plattform wichtiger Akteure der Bereiche Beschäftigung und Bildung soll unterschiedliche Initiativen für arbeitsplatzbasiertes Lernen koordinieren und ausbauen (vgl. Europäische Kommission 2016). Wichtige Unterstützung der Plattform kommt von den Europäischen Sozialpartnern, dem EPSCO-Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) sowie der Europäischen Kommission, die mit einem gezielten Beratungsdienst und europaweiten wie länderspezifischen Maßnahmen konkrete Hilfestellung leistet.

In vielen Ländern ist die Berufsbildung mit solidem arbeitsbasiertem Lernen der sicherste Weg in die Beschäftigung. Ein Lehrbetrieb erzielt mit hoher Wahrscheinlichkeit (wenn nicht schon innerhalb des Ausbildungszeitraums) bei der Einstellung von im eigenen Unternehmen ausgebildeten ArbeitnehmerInnen einen positiven Nettoertrag aus dieser Investition (zumindest wenn diese Arbeitskräfte über einen angemessenen Zeitraum im Ausbildungsbetrieb verbleiben). Darüber hinaus können Auszubildende auch neue Perspektiven einbringen und auf diese Weise einen Beitrag zu hilfreichen Anpassungen und Innovationen im Unternehmen leisten. Es hat sich gezeigt, dass Länder mit solider beruflicher Bildung und starken Berufsausbildungssystemen eine weitaus geringere Arbeitslosigkeit aufweisen als Länder, in denen das arbeitsbasierte Lernen nicht im System verankert ist. Es gibt viele erwartbare Vorteile für die Gesellschaft u. a.: ein höheres Steueraufkommen, geringere Sozialaufwendungen, höherer Konsum, aktiver Teilhabe am gesellschaftlichen Leben etc.

Die Allianz, als wesentliches Element der Jugendbeschäftigungsstrategie, verfolgt das Ziel, die Qualität der Berufsbildung und das Angebot an Ausbildungsplätzen in Europa zu erhöhen und einen Wandel der Einstellung gegenüber dieser Art des Lernens herbeizuführen. Die Europäische Ausbildungsallianz soll öffentliche Behörden, Wirtschafts- und Sozialpartner, Aus- und Weiterbildungsträger, Jugendorganisationen und weitere Schlüsselakteure wie beispielsweise die berufsständischen Kammern für die Koordination und den Ausbau der verschiedenen Initiativen für erfolgreiche Berufsbildungsprogramme nach dem Vorbild der Lehrlingsausbildung zusammenbringen. Dabei gibt es drei Aktionsbereiche:

1. Reform der Berufsausbildungssysteme;
2. Vorteile von Berufsausbildungen herausarbeiten;
3. Finanzierung und Ressourcen.

Im Bereich der Reform der Berufsausbildungssysteme soll die Ausbildungsallianz mittels Peer Learning, Wissenstransfers und Partnerschaften verstärkt das arbeitsbasierte Lernen einführen. Bis jetzt erfolgt die Organisation der Berufsbildungssysteme innerhalb der EU in verschiedener Weise. Viele Länder nehmen gerade eine Reform ihrer Berufsbildungssysteme vor, um verstärkt arbeitsbasierte Lernelemente und Berufsbildungsprogramme nach dem Vorbild der Lehrlingsausbildung einzuführen oder stärker in den Mittelpunkt zu rücken. Die Europäische Ausbildungsallianz unterstützt diesen Reformprozess durch Partnerschaften zwischen den bzw. innerhalb der Länder.

Österreich kann mit dem Dualen System der Berufsausbildung hier als „best practice“ gelten und damit Know-How-Transfer insbesondere in Länder, die im Zuge einer Ausbildungsreform eine Verstärkung der praktischen Ausbildung in Unternehmen anstreben, leisten.

In einem gemeinsamen Projekt mit der Slowakei und Deutschland wurde eine Reform des slowakischen Ausbildungssystems initiiert, u. a. der Aufbau eines Kompetenzzentrums für duale Berufsausbildung mit Fokus auf die Automotive Industrie und KMUs. Mit der Novelle des slowakischen Berufsbildungsgesetzes im ersten Quartal 2015 wurde eine gesetzliche Grundlage für die duale Berufsausbildung geschaffen. Im Rahmen eines gemeinsamen Projekts von „dualen Staaten“ der EU (Dänemark, Österreich, Deutschland, Schweiz und Luxemburg) wird ein „Werkzeugkoffer“ für die Unterstützung des Transfers von Ansätzen für die Etablierung eines dualen Ausbildungssystems erarbeitet, der auch online zugänglich gemacht werden soll. Ein Projekt zwischen Ungarn und Österreich betrifft die Erstellung einer Erhebungsmethode und Darstellung der Kosten-Nutzen Relation der dualen Ausbildung für Ungarn. Im Jänner 2016 wurden die Zwischenberichte an die Europäische Kommission übermittelt. Die Laufzeit der Projekte ist bis Ende 2016 vorgesehen.

Das Thema „Transfer der dualen Ausbildung“ wird auch verstärkt in der bilateralen Zusammenarbeit, insbesondere unter Einbeziehung der Außenwirtschaft Austria (Abteilung der WKÖ), Kultur Kontakt Austria und der Austrian Development Agency, betont. Dabei werden die Kooperationsländer (z. B. Rumänien, Serbien oder Bulgarien) bei der schrittweisen Implementierung dualer Ausbildungssysteme unterstützt. Durch die Einbindung österreichischer Unternehmen mit Produktionsstätten in den Kooperationsländern ergibt sich ein Mehrwert für die österreichische Wirtschaft. Weiters wird im Rahmen des Berlin-Prozesses (Westbalkan Strategie von Österreich, Deutschland, Italien und Frankreich) eine internationale ExpertInnenkonferenz mit dem Titel „Building a Western Balkan Alliance for Work Based Learning“ am 18.05.2016 als follow-up zum vorjährigen Westbalkan-Gipfel in Wien veranstaltet werden. Ziel dieser Veranstaltung ist die Unterstützung der systemischen Einbindung des Privatsektors in die Berufsbildung am Westbalkan. (Quelle: BMWFW)

Daneben fördert die Allianz nationale Partnerschaften zwischen allen relevanten Interessenträgern wie beispielsweise öffentlichen Behörden im Bereich Bildung und Beschäftigung, Wirtschaft, Sozialpartnern, Handelskammern, Anbietern für berufliche Bildung, Arbeitsämtern, Jugend- und Studentenorganisationen und für die Verwaltung der EU-Fonds zuständigen Behörden. Die Kommission übernimmt die Finanzierung eines Beratungsdienstes/helpdesk für strategische, operative und politische Beratung zur Reform der Berufsausbildung.

Zur Unterstützung des Angebots hochwertiger Berufsausbildungen stehen eine Reihe von Fonds und Ressourcen der Europäischen Union zur Verfügung. Projekte der Ausbildungsallianz werden in der Regel durch das Programm Erasmus+ gefördert.

4.3.4 Qualitätsrahmen für Praktika

Neben den Maßnahmen im Rahmen der Jugendgarantie setzt sich die Europäische Kommission im Rahmen des Jugendbeschäftigungspaketes auch für eine Verbesserung im Bereich der Praktika ein, weil sie davon ausgeht, dass „dadurch (...) die hohe Jugendarbeitslosigkeit bekämpft und – durch die Erleichterung des Übergangs von der Ausbildung zur Berufstätigkeit und die Beseitigung von Mobilitätshindernissen – Ungleichgewichte auf dem europäischen Arbeitsmarkt verringert werden“⁹⁸ können. Unter einem Praktikum versteht die Kommission dabei eine „zeitlich befristete, praktische berufliche Tätigkeit in einem Unternehmen, bei einer öffentlichen Stelle oder einer gemeinnützigen Einrichtung, die Schülerinnen und Schüler, Studierende oder junge Menschen, die vor kurzem ihre Ausbildung abgeschlossen haben, absolvieren, um vor der Aufnahme einer regulären Beschäftigung wertvolle Praxiserfahrung zu sammeln. Es gibt fünf Hauptarten von Praktika, die sich teilweise überschneiden: Praktika während der Ausbildung, Praktika als verpflichtender Teil einer beruflichen Ausbildung (z. B. in den Bereichen Recht, Medizin, Lehrtätigkeit, Architektur, Buchhaltung usw.), Praktika als Teil aktiver Arbeitsmarktpolitik, Praktika auf dem freien Markt und Auslandspraktika.“⁹⁹

In der Empfehlung des Rates zu einem Qualitätsrahmen für Praktika¹⁰⁰ vom 10. März 2014 wird die Initiative der Kommission übernommen. Den Mitgliedsstaaten wird die umfassende Regelung von Praktika empfohlen, wobei neben Dauer und Arbeitsbedingungen die Frage der Transparenz und Anerkennung sowie die Erleichterung grenzüberschreitender Praktika behandelt werden.

Im Rahmen des Programms Erasmus+ wurden 2015 insgesamt 702 Auslandspraktika für Lehrlinge und 148 Auslandspraktika für AusbilderInnen durchgeführt. Das bedeutet eine deutlich gestiegene Inanspruchnahme im Vergleich der letzten Jahre (2006 waren es 603

⁹⁸ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Entwicklung eines Qualitätsrahmens für Praktika. Zweite Phase der Anhörung der Sozialpartner auf europäischer Ebene gemäß Art. 154 AEUV.

⁹⁹ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Entwicklung eines Qualitätsrahmens für Praktika. Zweite Phase der Anhörung der Sozialpartner auf europäischer Ebene gemäß Art. 154 AEUV.

¹⁰⁰ Empfehlung des Rates zu einem Qualitätsrahmen für Praktika (2014/C 88/01) Amtsblatt der Europäischen Union vom 27.0.2014

und 2013 373 Lehrlingspraktika im Ausland). Die Qualitätssicherung erfolgt im Rahmen der Umsetzung des Programms in Österreich durch die Nationalagentur Lebenslanges Lernen (Quelle: BMWFV). Im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß § 19c BAG) erhalten die Lehrbetriebe den aliquoten Teil der Lehrlingsentschädigung ersetzt (vgl. Abschnitt 3.3).

5 Jugend in dualer Berufsausbildung

5.1 Zahl der Lehrlinge

Eine Langzeitbetrachtung seit 1974 (vgl. Grafik 5-1) zeigt, dass der Höhepunkt der Lehrlingszahlen in Österreich im Jahr 1980 erreicht wurde (mehr als 194.000 Lehrlinge). In der Folge ist die Zahl der Lehrlinge bis zum Jahr 1996 (weniger als 120.000 Lehrlinge) kontinuierlich gesunken. Vor allem 2004 bis 2008 war wieder – vermutlich auch mitbedingt durch verschiedenste politische Maßnahmen zur Förderung der Lehrlingsausbildung – tendenziell eine Zunahme der Lehrlingszahlen zu beobachten. Allerdings ist seit 2009 ein deutlicher Rückgang der Lehrlingszahlen zu konstatieren. Ende des Jahres 2015 waren österreichweit 109.963 Lehrlinge in Ausbildung, um mehr als 5.000 weniger als 2014 (115.068) und mehr als 21.000 weniger als Ende 2009 (131.676). Diese Abnahme der Lehrlingszahlen ist vor allem in Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung (Rückgang der Jugendlichen sichtbar beispielsweise an der Zahl 15-Jährigen) zu sehen (vgl. Grafik 5-1). Zudem erscheinen in geringerem Maße auch Aus- und Nachwirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise naheliegend (vgl. u. a. Grafik 5-1).

Die Zahl der Lehrlinge in Betrieben ist im Zeitraum 2008-2015 noch wesentlich stärker zurückgegangen als die Zahl der Lehrlinge insgesamt (vgl. Kapitel 5.4 „Betriebliches Lehrstellenangebot“). Dass nämlich im „Krisenjahr“¹⁰¹ 2009 die Zahl der Lehrlinge/Lehrstellen insgesamt nahezu konstant gehalten werden konnte, ist auch dem Umstand zu verdanken, dass die TeilnehmerInnen an der (neu gestalteten) überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß § 30b BAG), welche im Jahr 2009 erstmals gestartet wurde und die früheren JASG¹⁰²-Lehrgänge ersetzte, gemäß § 30 (7) und § 30b (3) BAG bei der Lehrlingsstelle anzumelden sind und daher auch als Lehrlinge gezählt werden.¹⁰³ Ende 2015 wurden gemäß Lehrlingsstatistik 5.384 Jugendliche in einer derartigen überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß § 30b BAG) ausgebildet (vgl. Tabelle 5-1). Die TeilnehmerInnenzahlen sind hier aber insgesamt wesentlich höher anzusetzen (vgl. Kapitel 3.6 „Überbetriebliche Lehrausbildung“), vor allem da manche Ausbildungsgänge erst nach Jahresende starten.

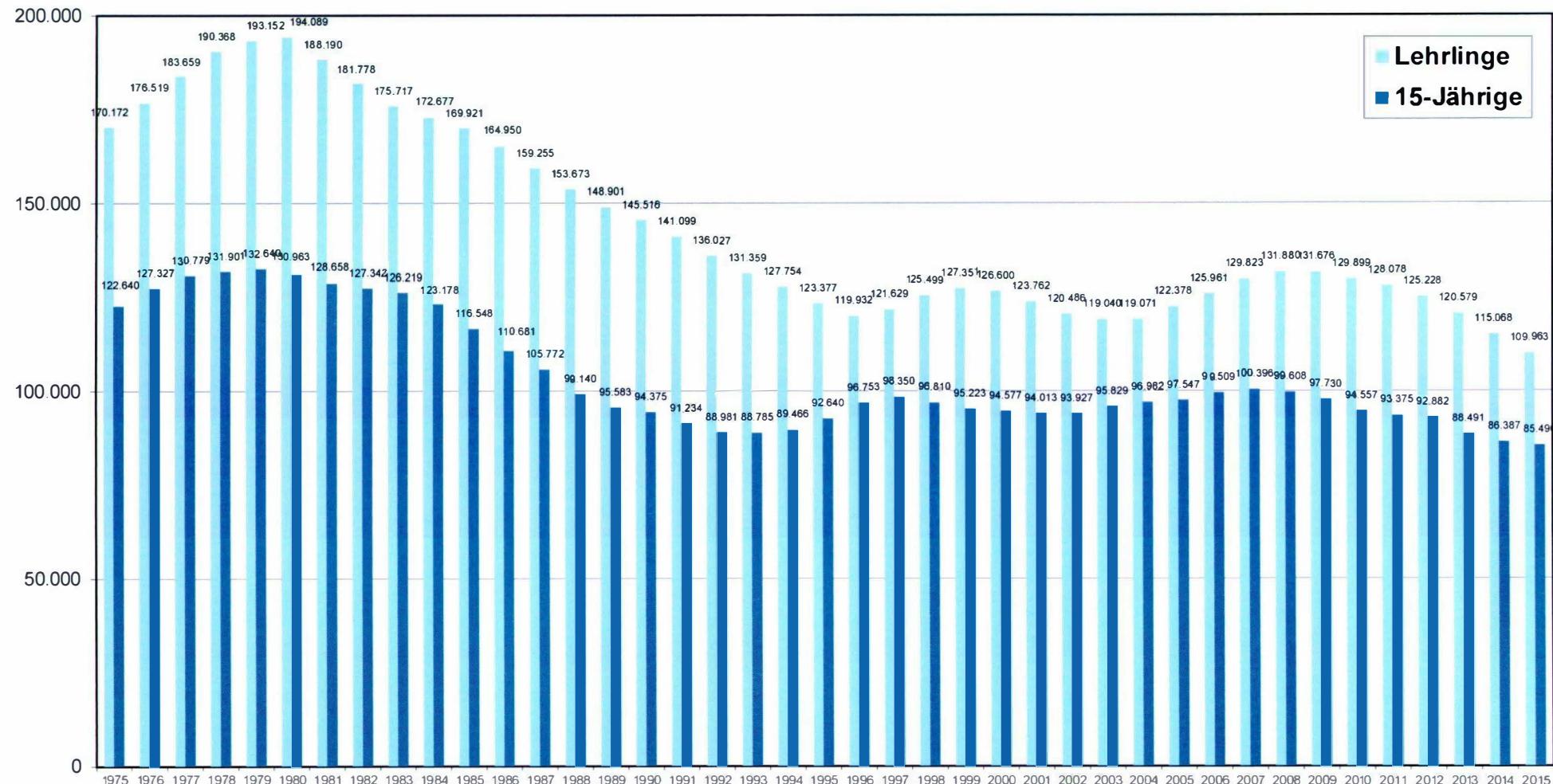
Generell ist darauf zu verweisen, dass die **Entwicklung der Lehrlingszahlen in einem besonders engen Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung** (dargestellt an der Zahl der 15-Jährigen) steht (vgl. Grafik 5-1). Dies kann als besondere Stärke der Lehrlingsausbildung in Österreich betrachtet werden: Die Lehrbetriebe waren bisher offenbar in der Lage, sehr flexibel auf das Angebot an (geeigneten) Lehrlingen/Jugendlichen zu reagieren.

¹⁰¹ Größere Auswirkungen der im Jahr 2008 sichtbar gewordenen internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise (z. B. Zusammenbruch der US-amerikanischen Großbank Lehman Brothers im September 2008) auf den Lehrstellenmarkt waren erst im Jahr 2009 spürbar.

¹⁰² JASG = Jugendausbildungssicherungsgesetz

¹⁰³ Im Gegensatz zu den TeilnehmerInnen an den (früheren) JASG-Lehrgängen, die nicht bei der Lehrlingsstelle gemeldet werden mussten und daher auch nicht in der Lehrlingsstatistik enthalten waren. (Die JASG-Lehrgänge waren nicht primär für eine „volle“ Lehrausbildung konzipiert, sondern in der Regel nur auf eine Dauer von 10-12 Monaten ausgerichtet und die Vermittlung auf eine „reguläre“ (betriebliche) Lehrstelle stand im Vordergrund.) Diese (teilweise) Neuorientierung der überbetrieblichen Lehrausbildung bewirkt daher eine gewisse Verzerrung/Relativierung der Lehrlingszahlen im Zeitvergleich.

Grafik 5-1 Zahl der Lehrlinge und 15-Jährigen in Österreich

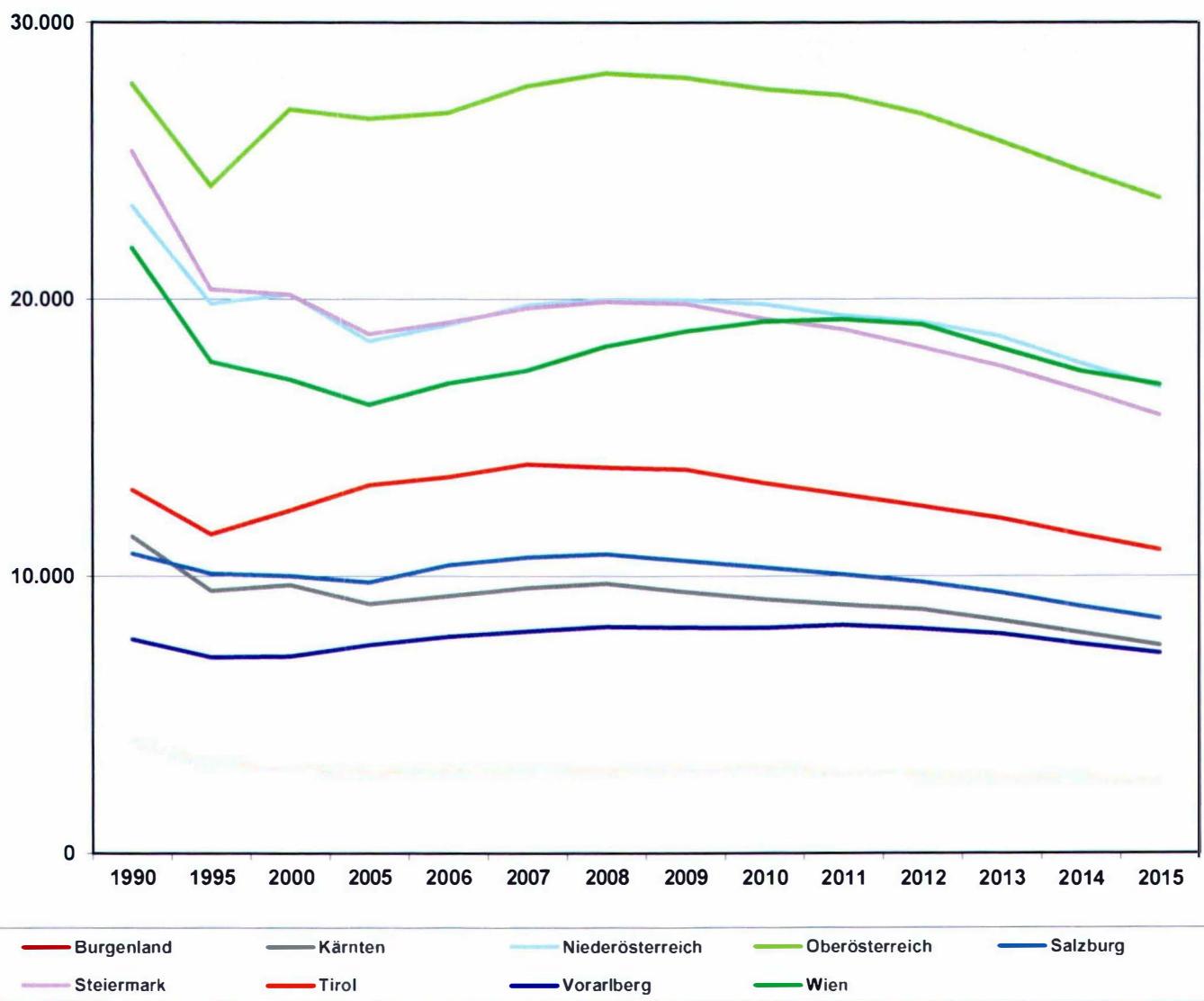


Quelle: Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik (Ende Dezember des jeweiligen Jahres) und Statistik Austria: 15-Jährige im Jahresdurchschnitt
 Datenabfrage (15-Jährige): 9.3.2016, letzte Aktualisierung: 3.12.2015. (Die Zahl der 15-Jährigen für 2015 ist ein Prognosewert)

5.1.1 Lehrlinge nach Bundesländern

Recht erhebliche Unterschiede in der Entwicklung der Lehrlingszahlen lassen sich im Vergleich zwischen den Bundesländern feststellen. Oberösterreich hat seit 1990 seine Position als führendes Bundesland in der Lehrlingsausbildung behalten. Hier sind die Lehrlingszahlen von 1990-2015 vergleichsweise wenig gesunken (-15%), auch wenn der Rückgang im Jahr 2015 (um rund 1.000 Lehrlinge auf 23.660 Lehrlinge) relativ stark war. Noch weniger zurückgegangen ist die Zahl der Lehrlinge seit 1990 nur in Vorarlberg (-6%). Andere Bundesländer hatten im selben Zeitraum wesentlich deutlichere Rückgänge zu verbuchen. Besonders betroffen von rückläufigen Lehrlingszahlen seit 1990 sind die Steiermark (-38%), das Burgenland (-36%), und Kärnten (-34%). In keinem Bundesland war 2015 (im Vergleich zum Vorjahr) eine Zunahme der Zahl der Lehrlinge festzustellen.

Grafik 5-2 Zahl der Lehrlinge nach Bundesländern (1990-2015)



Quelle: WKÖ

5.1.2 Lehrlinge nach Sparten

Eine detaillierte und besonders aussagekräftige Betrachtungsweise über die Entwicklungen am Lehrstellenmarkt – insbesonders auch im Hinblick auf die Differenzierung in betriebliche und überbetriebliche Lehrstellen – ermöglicht die Aufschlüsselung der Lehrlingszahlen nach Sparten.

Nach Sparten betrachtet (vgl. Tabelle 5-1) erfolgte 2015 der relativ gesehen stärkste Rückgang an Lehrlingen im Bereich „Information und Consulting“ (-6,6%) sowie in den Sparten „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ (-5,9%), „Gewerbe und Handwerk“ (-5,7%) und im Handel (-5,4%). Der absolut gesehen stärkste Rückgang an Lehrstellen war ebenfalls im „Gewerbe und Handwerk“ (-2.818 Lehrlinge) zu beobachten. Trotz des starken Rückgangs der 15-Jährigen und nachklingender Turbulenzen im Zuge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise gab es in einer Sparte – nämlich „Transport und Verkehr“ – auch leichte Zugewinne an Lehrlingen (+143), allerdings nach einem besonders starken Rückgang im Jahr 2014.

Auch die Zahl der Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung ist 2015 (im Vergleich zu 2014) weiter leicht gestiegen. Ende Dezember 2015 befanden sich insgesamt 9.328 Lehrlinge in irgendeiner Form der überbetrieblichen Lehrausbildung, 5.384 davon in einer überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS gemäß § 30b BAG. Bemerkenswert ist demzufolge, dass die Zahl der Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung trotz des starken (demografisch bedingten) Rückgangs an Jugendlichen insgesamt relativ konstant blieb. Die Zahl aller vom AMS bereitgestellten/finanzierten Ausbildungsplätze ist über das gesamte Ausbildungsjahr betrachtet (und nicht nur zum Stichtag 31.12.) im Ausbildungsjahr 2015/16 (allerdings im noch nicht abgeschlossenen Jahr) gesunken (vgl. Grafik 3-5 und Kapitel 3.6 „Überbetriebliche Lehrausbildung“). Wie bereits erwähnt, sind die TeilnehmerInnenzahlen gemäß AMS wesentlich höher (als in der Lehrlingsstatistik ersichtlich) anzusetzen, unter anderem, da viele Ausbildungslehrgänge erst nach dem Stichtag der Lehrlingsstatistik (Jahresende) begannen.

Tabelle 5-1 Verteilung der Lehrlinge nach Sparten

(Ende Dezember 2014 und 2015)

Sparte	2015	2014	Veränderung absolut	Veränderung relativ
Gewerbe und Handwerk	46.365	49.183	- 2.818	- 5,7%
Industrie	15.491	16.044	- 553	- 3,4%
Handel	15.833	16.745	- 912	- 5,4%
Bank & Versicherung	1.186	1.255	- 69	- 5,5%
Transport & Verkehr	2.547	2.404	+ 143	+ 5,9%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	9.075	9.646	- 571	- 5,9%
Information & Consulting	2.263	2.422	- 159	- 6,6%
Sonstige Lehrberechtigte¹⁰⁴	7.875	8.162	- 287	- 3,5%
Überbetriebliche Lehrausbildung (§ 8b, 8c, 29, 30, 30b BAG)	9.328	9.207	+ 121	+ 1,3%
davon: § 8bc Ausbildungseinrichtungen (Lehrzeitverlängerung/Teilqualifikation) ¹⁰⁵	2.117	1.932	-	-
davon: § 30b Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS ¹⁰⁶	5.384	5.686	-	-
GESAMT	109.963	115.068	- 5.105	- 4,4%

Stand: 31.12. des jeweiligen Jahres

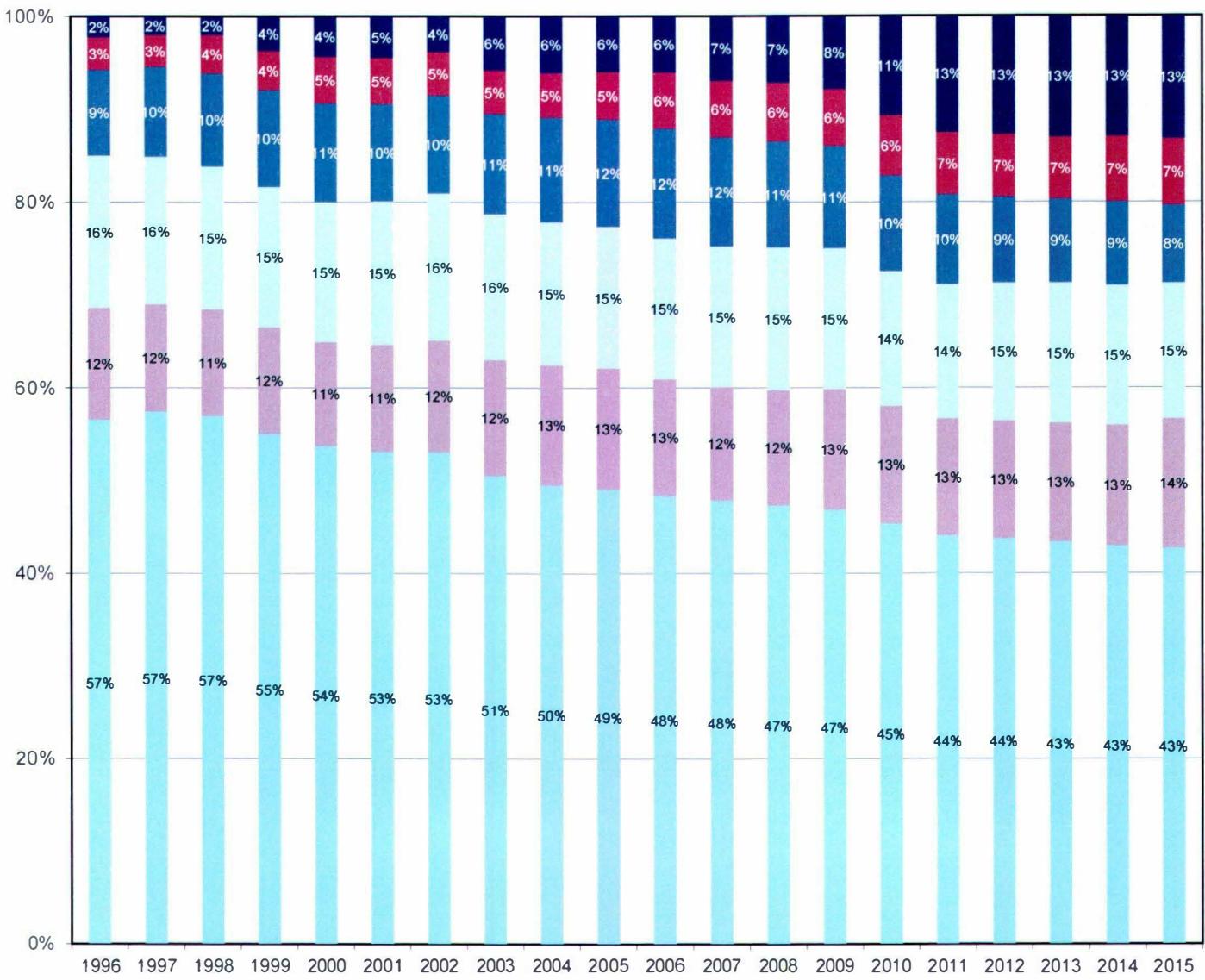
Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

In den letzten 20 Jahren war ein anteilmäßiger Rückgang der Lehrlinge (vgl. Grafik 3-3) am stärksten in der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ (1996: 57%, 2015: 43%) zu verzeichnen. In der Industrie hat es seit Ende der 90-er Jahre wieder eine leichte (allerdings nur) anteilmäßige Zunahme an Lehrlingen gegeben (1996: 12%, 2015: 14%). Besonders auffällig ist jedenfalls der starke Rückgang im Bereich „Gewerbe und Handwerk“ seit Mitte der 90er Jahre. Anteilmäßige Zugewinne an Lehrlingen erzielten in den letzten 20 Jahren vor allem die (früher als „Nicht-Kammermitglieder“ bezeichneten) „Sonstigen Lehrberechtigten“ (dazu zählen etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.) sowie die in Grafik 5-3 in der Kategorie „Übrige Sparten“ enthaltenen überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (gemäß § 8c, § 29, § 30 oder § 30b BAG).

¹⁰⁴ Zur Gruppe der „Sonstigen Lehrberechtigten“ werden Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.), gezählt.

¹⁰⁵ Im Auftrag des AMS bzw. der Bundesländer etc. Seit der BAG-Novelle 2015 wird für die Ausbildungen gemäß § 8b und § 8c BAG der Begriff „Integrative Berufsausbildung“ nicht mehr verwendet.

¹⁰⁶ In der Lehrlingsstatistik sind nur die ÜBA-Lehrlinge zum Stichtag Ende Dezember enthalten. Weiterführende Informationen zu den Lehrlingen in der Überbetrieblichen Lehrausbildung siehe Kapitel 12.

Grafik 5-3 Entwicklung der Verteilung der Lehrlinge nach Sparten (in Prozent)**Gewerbe & Handwerk****Tourismus & Freizeitwirtschaft****Industrie****Sonstige Lehrberechtigte****Handel****Übrige Sparten**

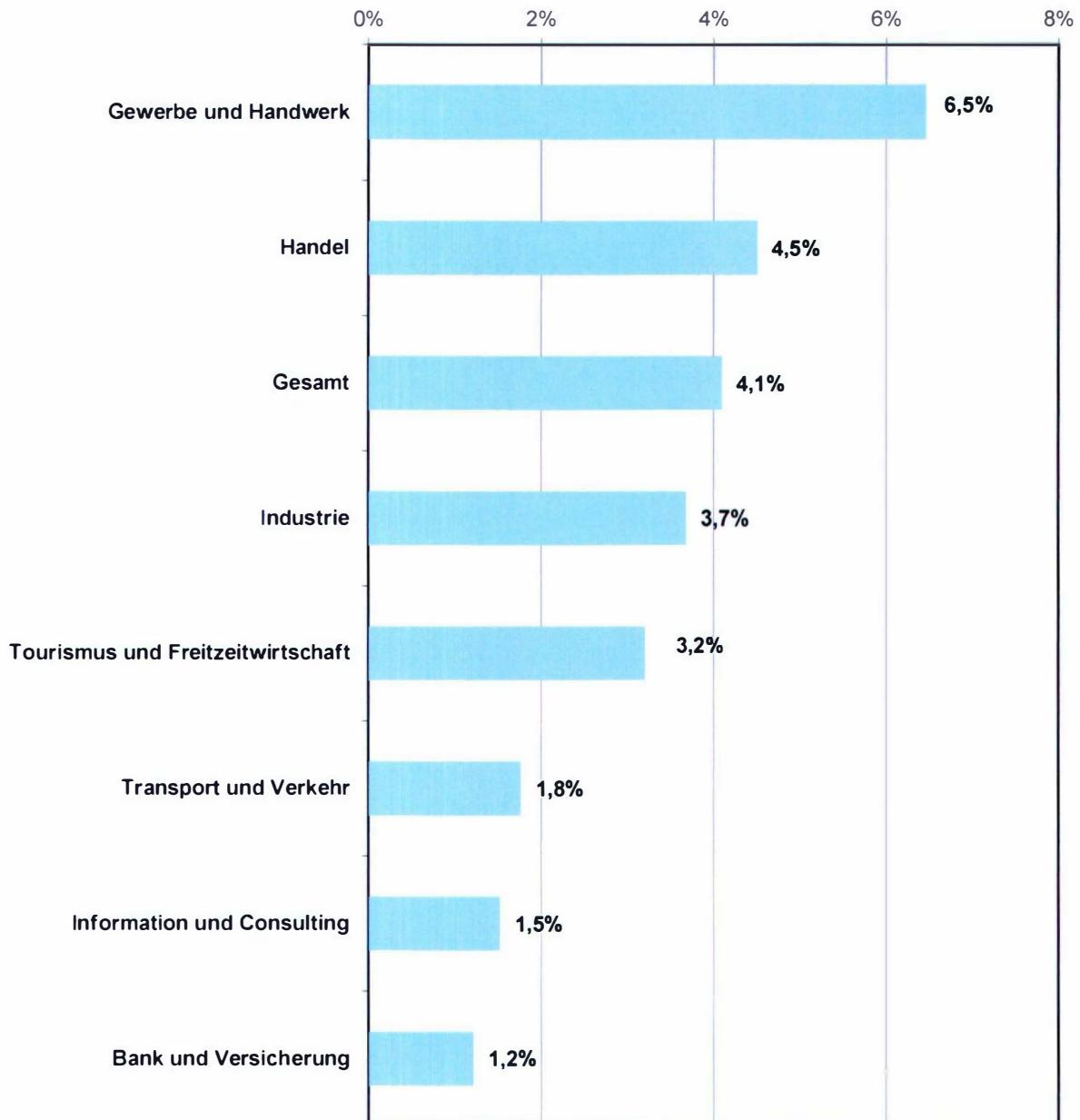
Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: „Sonstige Lehrberechtigte“ = Betriebe, welche nicht der Wirtschaftskammer angehören (etwa die öffentliche Verwaltung, Apotheken, Rechtsanwaltskanzleien etc.)

„Übrige Sparten“ = Bank & Versicherung, Transport & Verkehr, Information & Consulting, überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen (gemäß § 8c, § 29, § 30, § 30b BAG)

Trotz der (vergleichsweise) starken Rückgänge der Lehrlingszahlen im Gewerbe und Handwerk ist dies nach wie vor jene Sparte, wo der Anteil der Lehrlinge an allen Beschäftigten (vgl. Grafik 5-4) mit Abstand am größten ist (2015: 6,5%).

Grafik 5-4 Anteil der Lehrlinge an allen unselbständig Beschäftigten nach Sparten
(Prozentwerte; Dezember 2015)



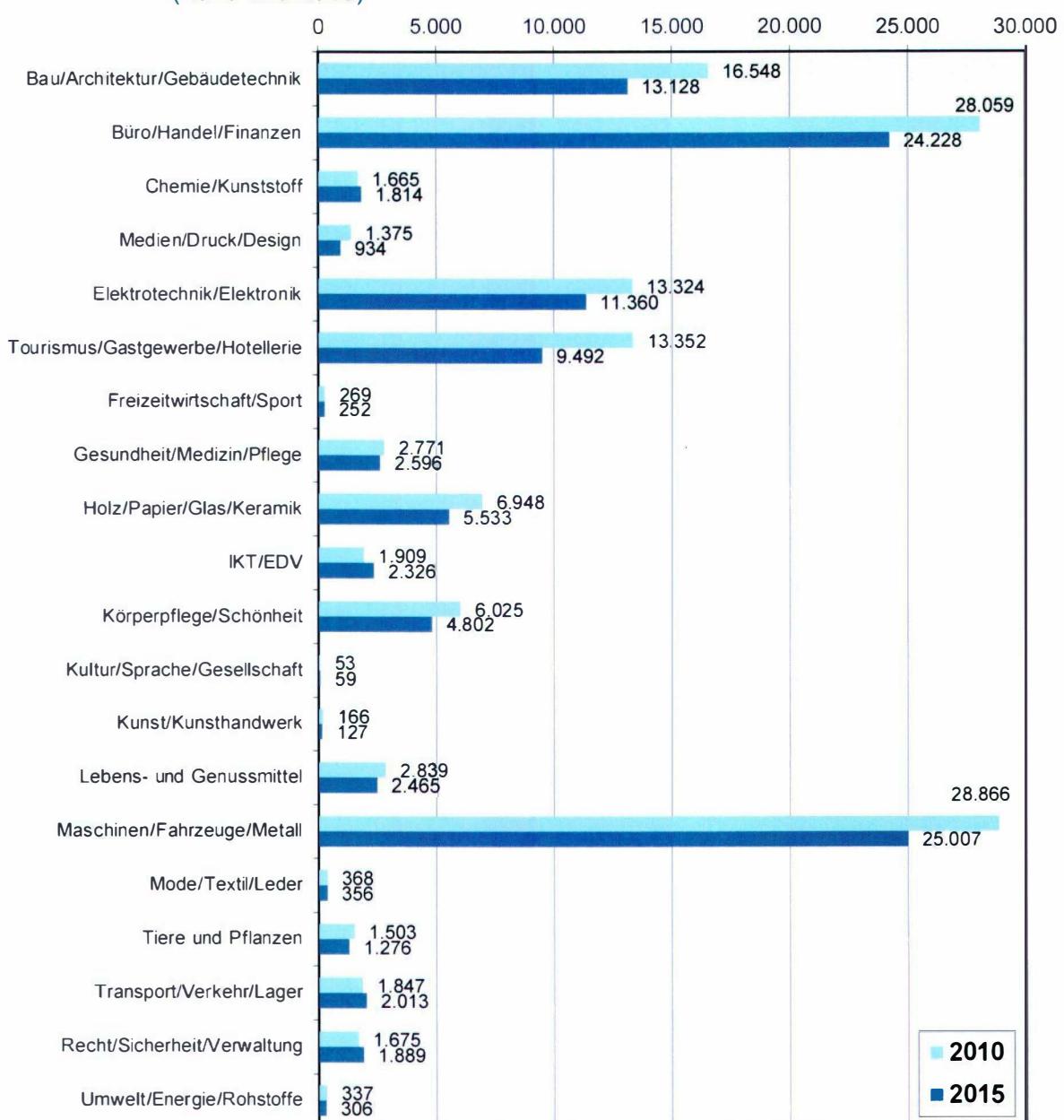
Quelle: WKÖ Beschäftigungsstatistik in der Kammersystematik (Hauptverbandsdaten)

5.1.3 Lehrlinge nach Berufsgruppen

Interessant ist nicht nur die Entwicklung der Lehrlingszahlen nach Sparten, sondern auch jene nach Berufsgruppen (vgl. Grafik 5-5). Im Zeitraum 2010-2015 gab es bei dieser Betrachtungsweise leichte Zuwächse vor allem in den Berufsgruppen „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ (+417 Lehrlinge) sowie „Recht/Sicherheit/Verwaltung“ (+214 Lehrlinge), die stärksten Rückgänge in den Berufsgruppen „Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie“ (-3.860 Lehrlinge) sowie „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“ (-3.859 Lehrlinge). Dies bedeutet, dass im Bereich der Gastronomie innerhalb der letzten 5 Jahre die Zahl der Lehrlinge (bzw. besetzten Lehrstellen) um mehr als ein Viertel (-29%) zurückgegangen ist.

Grafik 5-5 Zahl der Lehrlinge nach Berufsgruppen

(2010 und 2015)

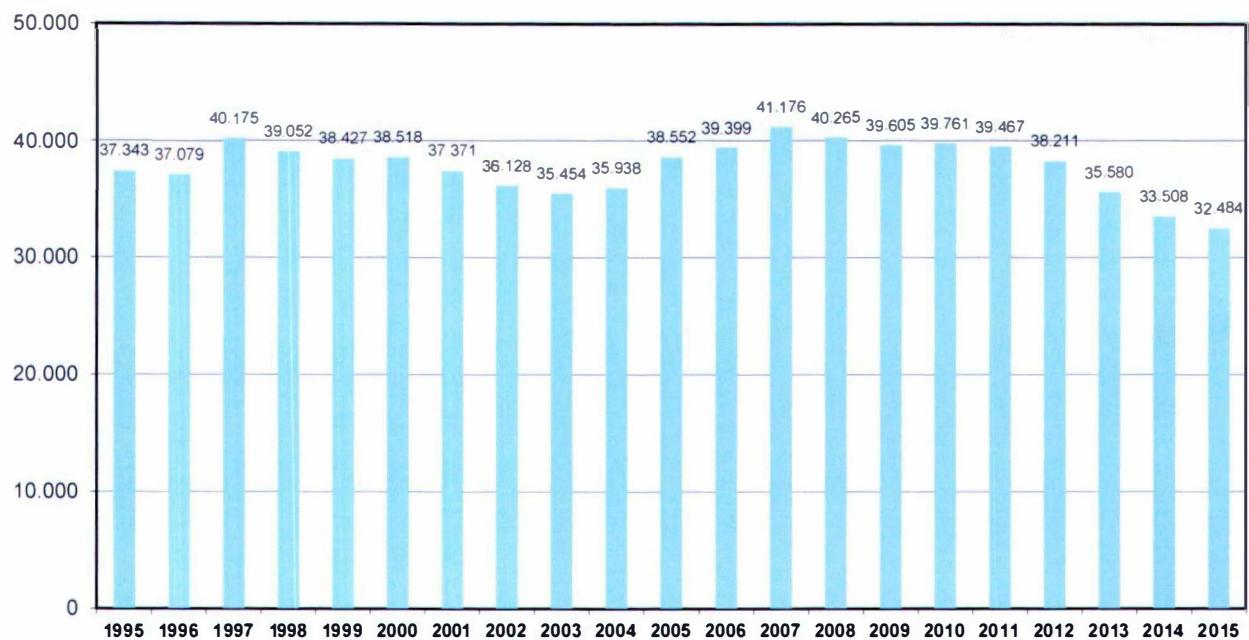


Quelle: WKÖ: Lehrlingsstatistik 2015 (Stichtag: Ende Dezember des jeweiligen Jahres)

5.1.4 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr

Ein noch spezifischeres Bild der Entwicklung der Lehrlingszahlen in Österreich ermöglicht die Betrachtung der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr.¹⁰⁷ Diese Zahl war 2015 (32.484 Lehrlinge im 1. Lehrjahr) um rund 1.000 Personen niedriger als 2014 (33.508 Lehrlinge im 1. Lehrjahr). Der Rückgang fiel damit bereits etwas schwächer aus als im Vorjahr (-2.000 Lehrlinge im 1. Lehrjahr von 2013 auf 2014), was sicherlich in Zusammenhang mit dem geringeren Rückgang an 15-17-Jährigen (vgl. Grafik 5-20) zu sehen ist.

Grafik 5-6 Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr



Quelle: WKÖ

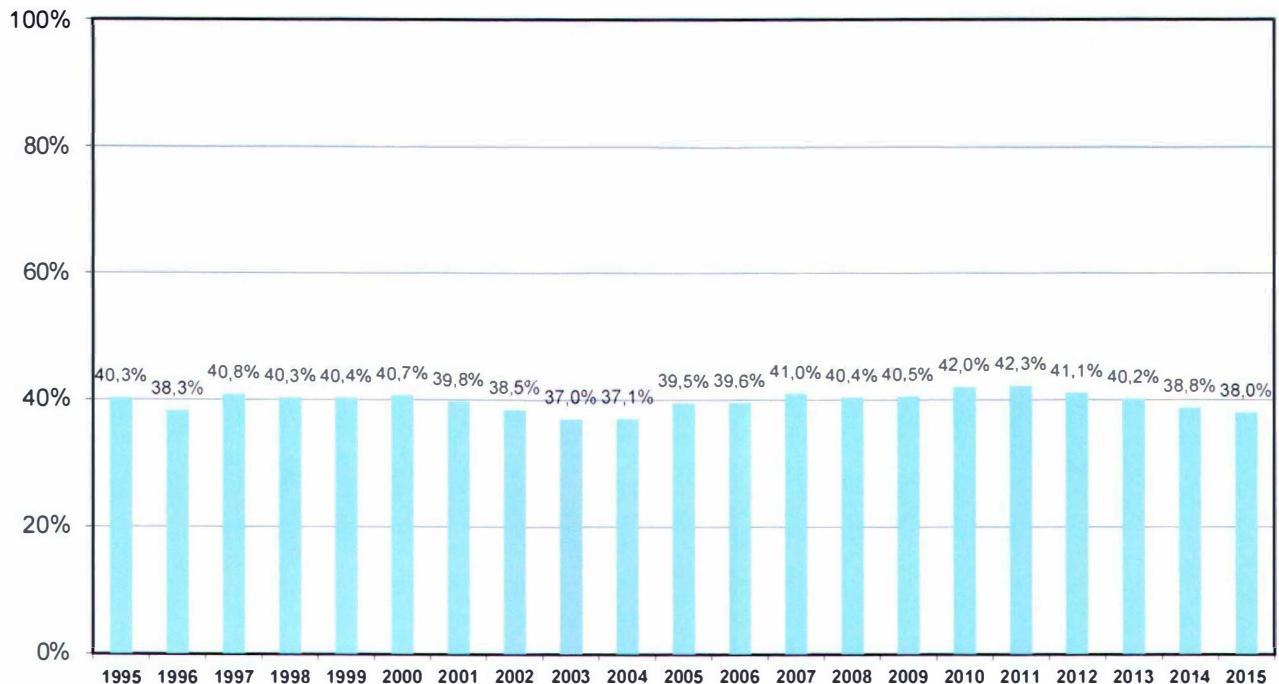
Anmerkung: Die Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ ist nicht gänzlich ident mit der Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“, welche erst seit 2002 gesondert erhoben wird (siehe Fußnote).

¹⁰⁷ Die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr ist nicht gänzlich gleichzusetzen mit der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr, weil bedingt durch Anrechnungen nicht alle Lehrlinge im 1. Lehrjahr mit der Lehrausbildung beginnen. Weiters ist zu bedenken, dass manche Jugendliche mehrmals eine Lehre beginnen. Dies bedeutet beispielsweise, dass Lehrlinge, die in einem früheren Jahr bereits eine Lehre begonnen haben und in einem späteren Jahr ohne Lehrzeitanrechnung in einen anderen Lehrberuf wechseln, nicht mehr als Lehrlinge im ersten Lehrjahr gelten. Umgekehrt zählen TeilnehmerInnen einer nicht als Lehrausbildung gewerteten Ausbildung, die mit einer Lehrzeitanrechnung im zweiten Lehrjahr in eine Lehre einsteigen, als Lehrlinge im ersten Lehrjahr.

5.1.5 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen

Um das Interesse der Jugendlichen (eines Altersjahrganges) an der Lehrausbildung zu analysieren, wird üblicherweise der Indikator „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ verwendet. Diese Zahl ist aber nur als Richtwert für eine „LehrlingefängerInnenquote“ zu interpretieren, da selbstverständlich nicht alle Lehrlinge im 1. Lehrjahr 15 Jahre alt sind (siehe in Grafik 5-10 das Durchschnittsalter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr 2015: 16,6 Jahre). Zudem ist auf die Unterschiede zwischen „Lehrlingen im 1. Lehrjahr“ und „LehrlingefängerInnen“ (Lehrlinge mit erstmals bzw. neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag) zu verweisen. Der Indikator „Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen“ ist seit Mitte der 90er Jahre lange Zeit relativ konstant geblieben (vgl. Grafik 5-7). Jeweils **rund 40% der Jugendlichen eines Jahrganges beginnen eine Lehrausbildung** (2015: 38,0%). Diese Zahlen lassen auf ein weitgehend konstantes Interesse der Jugendlichen an der dualen Berufsausbildung schließen. Auch im „Krisenjahr“ 2009 konnte der Anteil bei knapp über 40% gehalten werden (40,5%) und lag 2010 und 2011 sogar noch höher (ca. 42%), was allerdings auch in einem Zusammenhang mit der (2009 begonnenen) statistischen Erfassung der Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gemäß § 30b BAG) zu sehen ist (siehe Beginn Kapitel 3). Bedenklich ist aber, dass **seit 2011 (42,3%) ein eindeutiger Rückgang des Anteils der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen auf 38,0% (2015) zu beobachten ist**. Dies lässt darauf schließen, dass andere Bildungswege der Sekundarstufe II von den Folgen des demographischen Rückgangs weniger stark betroffen sind, wie sich in Abschnitt 5.9 „Bildungsströme und Bildungswahlverhalten“ belegen lässt.

Grafik 5-7 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen



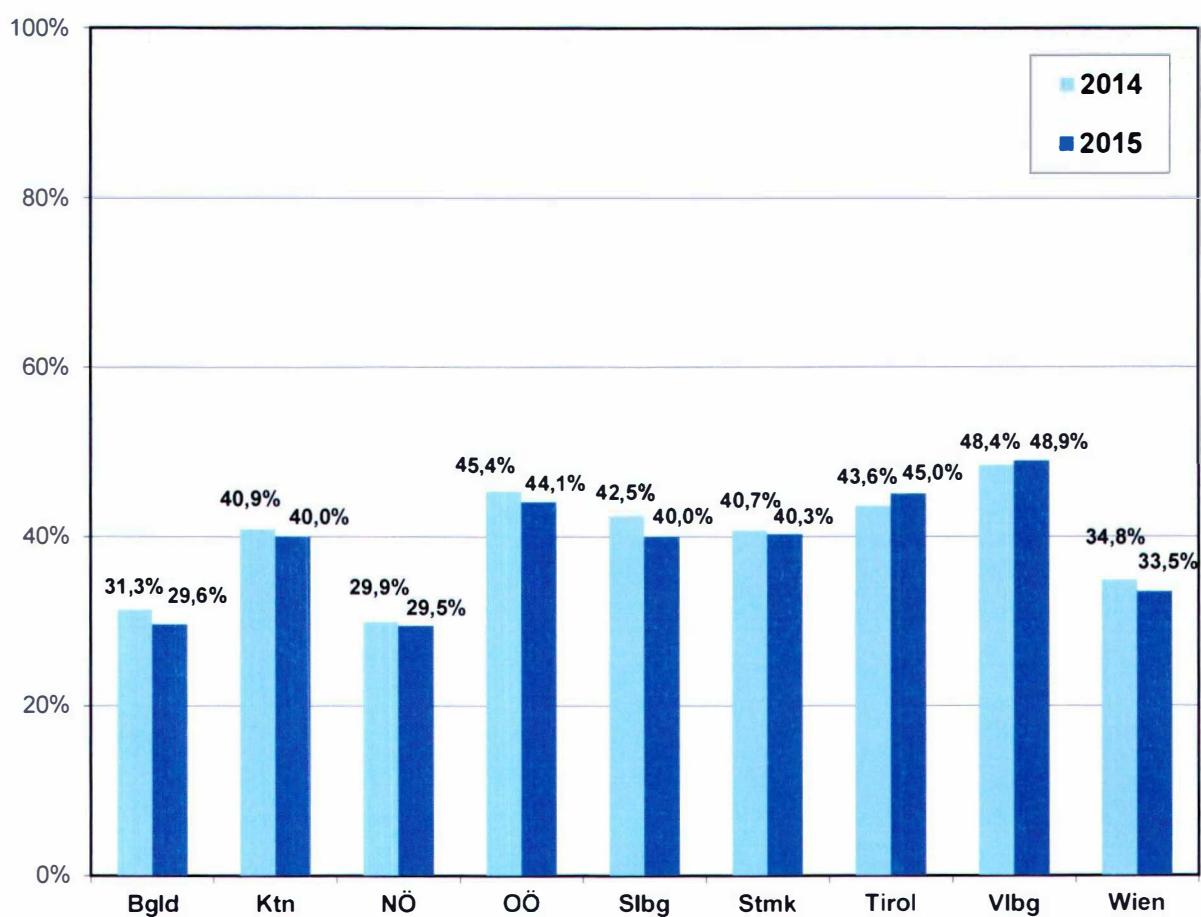
Quelle: WKÖ (Lehrlinge im 1. Lehrjahr), Statistik Austria (15-Jährige) + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Datenabfrage (15-Jährige): 9.3.2016, letzte Aktualisierung: 3.12.2015.

Die Lehrlingszahlen sind Werte zum Jahresende, die Zahl der 15-Jährigen ist ein Jahresdurchschnittswert (die Zahl der 15-Jährigen für 2015 ist ein Prognosewert).

Grafik 5-8 veranschaulicht, dass die „LehrlanfängerInnenquoten“ (Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen) erheblich nach Bundesländern differieren. Besonders niedrig sind sie in den östlichen Bundesländern (Burgenland, Niederösterreich, Wien). Während etwa in Niederösterreich 2015 nur rund 30% der 15-Jährigen eine Lehre beginnen, beträgt dieser Anteil (d. h. genau genommen der Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen) in Vorarlberg rund 49% (2015). In den Bundesländern Vorarlberg und Tirol ist zudem 2015 ein Anstieg dieses Indikators zu beobachten.

Grafik 5-8 Anteil der Lehrlinge im 1. Lehrjahr an den 15-Jährigen nach Bundesländern (2014+2015)



Quelle: WKÖ (Lehrlinge im 1. Lehrjahr), Statistik Austria (15-Jährige) + ibw-Berechnungen

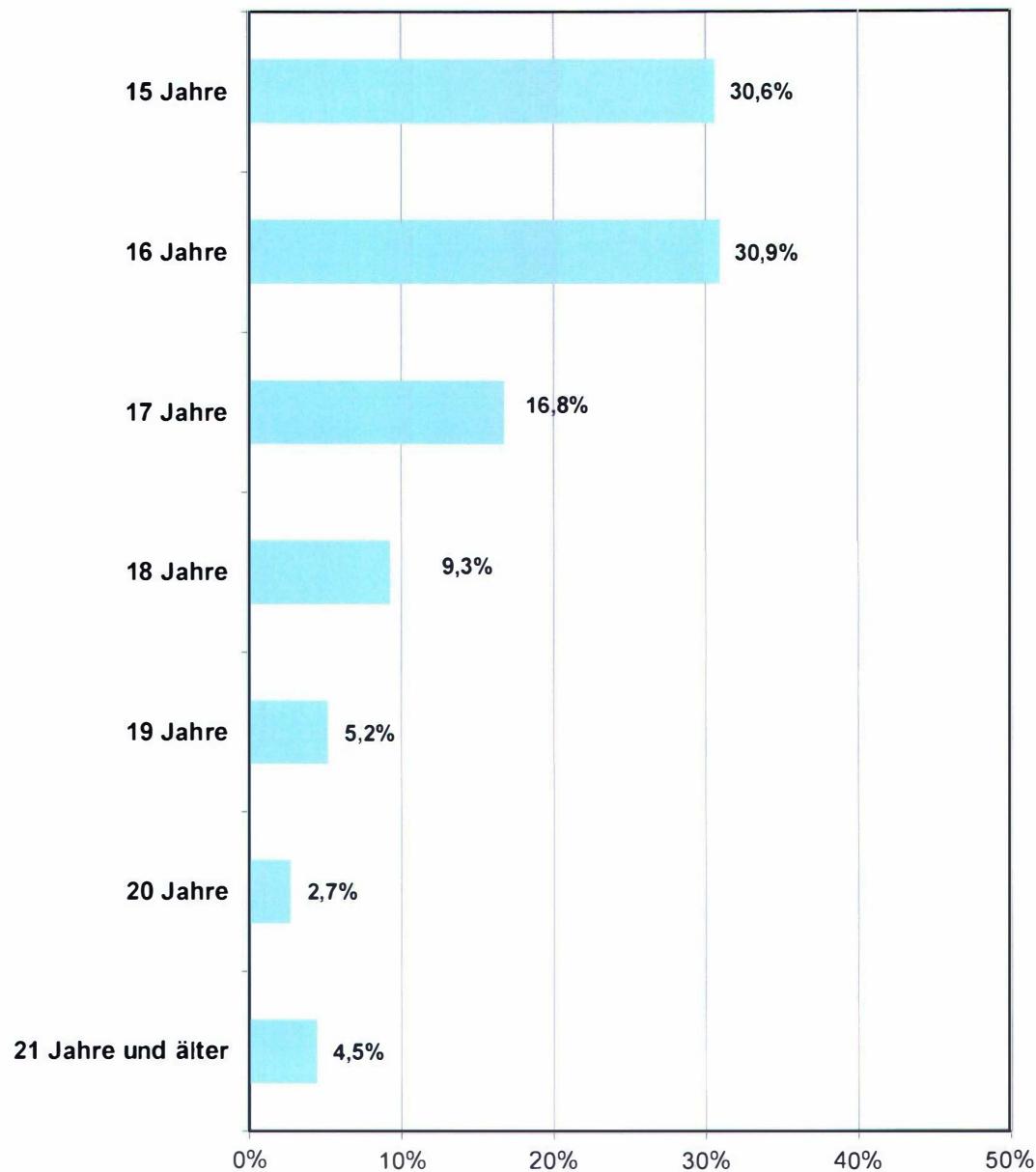
Anmerkungen: Datenabfrage (15-Jährige): 9.3.2016, letzte Aktualisierung: 3.12.2015.

Die Lehrlingszahlen sind Werte zum Jahresende, die Zahl der 15-Jährigen ist ein Jahresschnittswert (die Zahl der 15-Jährigen für 2015 ist ein Prognosewert).

5.1.6 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr

Grafik 5-9 Alter der Lehrlinge im 1. Lehrjahr in Österreich

(Ende Dezember 2015, Österreich)



Quelle: WKÖ + ibw-Berechnungen

Anmerkungen: Die Zahl der „Lehrlinge im 1. Lehrjahr“ ist nicht gänzlich ident mit der Zahl der „LehranfängerInnen“.

Altersberechnung auf Basis des Geburtsjahres (d. h. beispielsweise, dass das Alter von 15 Jahren dem Geburtsjahr 2000 entspricht).